

## Quickscan Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008

---

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directie Arbeidszaken Publieke Sector  
Afdeling Analyse, Arbeidsmarkt en Macro-Economische Advisering

September 2008

## COLOFON

### **Uitgave**

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directoraat-generaal Bestuur en Koninkrijksrelaties  
Directie Arbeidszaken Publieke Sector  
Afdeling Analyse, Arbeidsmarkt en Macro-Economische Advisering

Postbus 20011  
2500 EA Den Haag  
[www.minbzk.nl](http://www.minbzk.nl)

### **Informatie en suggesties**

Drs. Hylke Annema (070) 426 8054  
E-mail: [hylke.annema@minbzk.nl](mailto:hylke.annema@minbzk.nl)

Aan deze publicatie kunnen geen rechten worden ontleend.  
Vermenigvuldigen van informatie uit deze publicatie is toegestaan, mits deze uitgave als bron wordt vermeld.

## INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b>	<b>5</b>
<b>1. TEVREDENHEID OVERHEIDSPERSONEEL</b>	<b>7</b>
Baantevredenheid neemt in bijna alle sectoren toe	7
Grote stijging tevredenheid met organisatie	8
Tevredenheid over aspecten van de functie	9
Tevredenheid over primaire arbeidsvoorwaarden neemt sterk toe	10
<b>2. IN- EN UITSTROOMMOTIEVEN</b>	<b>11</b>
Inhoud van het werk belangrijkste reden om bij overheid te werken	11
Organisatie en leidinggevende belangrijke uitstroomredenen	12
<b>3. POLITIEKE PRIORITEITEN</b>	<b>13</b>
Agressie	13
Integriteit	14
Diversiteit	15
Administratieve lasten	16
<b>4. TECHNISCHE TOELICHTING</b>	<b>17</b>
Doel onderzoek	17
Steekproef en respons	17
Opzet onderzoek	18
Personeelsonderzoek 2008	19
Mobiliteitsonderzoek 2008	19



## INLEIDING

In het voorjaar van 2008 is het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008 (POMO) gehouden. 161.500 (ex-)ambtenaren, verspreid over de veertien arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren, hebben een uitnodiging gekregen om deel te nemen aan dit onderzoek. Meer dan 57.000 van hen hebben de vragenlijst ingevuld. Na afloop van het veldwerk heeft het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de data geanalyseerd. Daar is deze 'Quickscan Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008' uit voortgekomen. In deze Quickscan is een aantal van de belangrijkste resultaten uit het onderzoek te lezen. In de toekomst zal er meer aanvullend onderzoek op de data van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2008 plaatsvinden. De resultaten hiervan worden gepubliceerd op de website van het ministerie ([www.minbzk.nl](http://www.minbzk.nl)).

De eerste paragraaf van dit artikel beschrijft de ontwikkeling van de tevredenheid naar sector en naar aspect van de functie. De tweede paragraaf gaat in op de mobiliteit van het overheidspersoneel en laat zien wat de belangrijkste in- en uitstroommotieven van ambtenaren zijn. De derde paragraaf gaat in op een aantal beleidsprioriteiten van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, te weten agressie, integriteit, diversiteit en administratieve lasten. De vierde en laatste paragraaf vormt een technische toelichting op het onderzoek.



## 1. TEVREDENHEID OVERHEIDSPERSONEEL

### Baantevredenheid neemt in bijna alle sectoren toe

Overheidswerknemers zijn tevredener met hun baan dan twee jaar geleden (zie tabel 1). De daling die toen is geconstateerd is grotendeels weer ongedaan gemaakt. De stijging van de tevredenheid doet zich in bijna alle sectoren voor. Grootste stijgers zijn de Onderzoekinstellingen (+6 procent), het Rijk (+5 procent) en Defensie (+5 procent). De enige sector die een daling laat zien zijn de Universitair Medische Centra (-1 procent).

De tevredenheid met de baan verschilt behoorlijk tussen de verschillende overheidssectoren. Net als in voorgaande jaren zijn werknemers bij de Rechterlijke Macht het meest tevreden (87 procent). Ook in het Primair Onderwijs en bij de Onderzoekinstellingen (beide 80 procent) is men meer dan gemiddeld tevreden. In het Middelbaar Beroepsonderwijs is men gemiddeld genomen het minst tevreden (68 procent). Tot de minder tevreden sectoren behoren ook Defensie (70 procent), Politie en het Voortgezet Onderwijs (beide 71 procent).

In vergelijking met de marktsector zijn de meeste overheidswerknemers meer tevreden met hun baan, hoewel de marktsector sinds 2005 aan een opmars bezig is. Vooralsnog wordt de eigen baan door ambtenaren echter beter gewaardeerd, dan werknemers in de marktsector hun eigen baan waarderen. Personeel werkzaam in de zorg- en welzijnssectoren is gemiddeld even tevreden als het overheidspersoneel.

**Tabel 1. Tevredenheid van overheidspersoneel met de baan naar sector (in procenten)**

*Percentage dat, alles bijeengenomen, tamelijk of zeer tevreden is met de baan*

	2000	2002	2003	2005	2007
<b>Totaal overheid</b>	<b>65</b>	<b>73</b>	<b>77</b>	<b>72</b>	<b>75</b>
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>65</b>	<b>74</b>	<b>76</b>	<b>72</b>	<b>75</b>
Rijk	63	75	74	69	74
Gemeenten	66	72	76	73	75
Provincies	71	75	80	77	77
Rechterlijke Macht	82	90	89	85	87
Waterschappen	71	78	83	73	76
<b>Onderwijs en wetenschappen</b>	<b>67</b>	<b>74</b>	<b>77</b>	<b>74</b>	<b>76</b>
Primair Onderwijs	71	78	80	77	80
Voortgezet Onderwijs	61	70	75	70	71
Middelbaar Beroepsonderwijs	62	69	72	67	68
Hoger Beroepsonderwijs	68	69	78	71	74
Wetenschappelijk Onderwijs	67	75	78	76	78
Onderzoekinstellingen	65	77	81	74	80
Universitair Medische Centra	.	74	79	76	75
<b>Veiligheid</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>77</b>	<b>68</b>	<b>70</b>
Defensie	58	69	74	65	70
Politie	68	70	79	71	71
Marktsector	.	.	.	68	72
Zorg en welzijn	.	.	.	75	75

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2001, 2003, 2004, 2006 en 2008.

## Grote stijging tevredenheid met organisatie

Sinds 2003 wordt in het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek naast de tevredenheid met het werk ook gevraagd hoe tevreden men is met de organisatie. Hier is in 2007 eenzelfde trend te zien als bij baantevredenheid (zie tabel 2). In 2005 was 51 procent van de ambtenaren tevreden met de organisatie. Dit is opgelopen tot 56 procent in 2007. In sommige sectoren is de toename van de tevredenheid met de organisatie verrassend hoog. Zo laten de Onderzoekinstellingen een stijging zien van 18 procent. Ook de Waterschappen (+11 procent) en Defensie (+10 procent) zijn in 2007 substantieel meer tevreden met de organisatie dan in 2005.

Meest tevreden in 2007 met de organisatie zijn werknemers bij de Onderzoekinstellingen (71 procent). Dit is ook de enige overheidssector waar men meer tevreden is dan in de marktsector. Hier is men gemiddeld genomen namelijk een stuk meer tevreden over de organisatie dan in overheidsland (65 procent). Andere overheidssectoren waar men relatief tevreden is met de organisatie zijn de Rechterlijke Macht en het Primair Onderwijs (beide 63 procent). Werknemers in het Middelbaar Beroepsonderwijs zijn het minst tevreden met de organisatie (42 procent). Daarnaast zijn ook werknemers in het Voortgezet Onderwijs minder dan gemiddeld tevreden met de organisatie (50 procent).

**Tabel 2. Tevredenheid van overheidspersoneel met de organisatie naar sector (in procenten)**

*Percentage dat, alles bijeengenomen, tamelijk of zeer tevreden is met de organisatie*

	2000	2002	2003	2005	2007
<b>Totaal overheid</b>	.	.	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>56</b>
<b>Openbaar Bestuur</b>	.	.	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>57</b>
Rijk	.	.	52	49	57
Gemeenten	.	.	55	53	57
Provincies	.	.	62	61	61
Rechterlijke Macht	.	.	70	57	65
Waterschappen	.	.	64	50	61
<b>Onderwijs en wetenschappen</b>	.	.	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>56</b>
Primair Onderwijs	.	.	64	60	63
Voortgezet Onderwijs	.	.	53	48	50
Middelbaar Beroepsonderwijs	.	.	42	41	42
Hoger Beroepsonderwijs	.	.	53	46	54
Wetenschappelijk Onderwijs	.	.	52	53	61
Onderzoekinstellingen	.	.	69	53	71
Universitair Medische Centra	.	.	51	51	54
<b>Veiligheid</b>	.	.	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>55</b>
Defensie	.	.	52	45	55
Politie	.	.	57	51	54
Marktsector	.	.	.	61	65
Zorg en welzijn	.	.	.	64	59

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2004, 2006 en 2008.



### Tevredenheid over aspecten van de functie

Over een aantal aspecten van de functie is men in 2007 positiever dan in 2005 en over een aantal aspecten is men negatiever gaan denken. Positiever is men met name over de primaire arbeidsvoorwaarden (+8 procent) en de werkplek/fysieke omstandigheden (+7 procent). Ook de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (+5 procent) en de relatie met collega's (+4 procent) laten een ruime stijging van de tevredenheid zien. Hier staat tegenover dat een aantal aspecten van het werk negatiever worden beoordeeld dan in 2005. Dit geldt met name voor de hoeveelheid werk (-7 procent) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (-5 procent). Over de andere aspecten van het werk denkt men in 2007 vrijwel hetzelfde als in 2005.

Tussen de verschillende aspecten van de functie zitten grote verschillen in de mate van beoordeling door ambtenaren. Zo is 88 procent van de overheidswerknemers tevreden over de relatie met de collega's, terwijl slechts 31 procent van hen tevreden is over de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd. Aspecten die ook negatief worden beoordeeld zijn de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie (34 procent), de werkdruk (37 procent) en de resultaatgerichtheid van de organisatie (39 procent). Positief zijn ambtenaren over de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden (83 procent) en de inhoud van het werk (82 procent).

**Tabel 3. Tevredenheid overheidspersoneel naar aspect van de functie (in procenten)<sup>1)</sup>**

*Percentage dat tamelijk of zeer tevreden is met het aspect van de functie*

	2000	2002	2003	2005	2007
De inhoud van het werk	70	79	85	83	82
De werkdruk	24	30	45	.	37
De hoeveelheid werk	.	.	.	52	45
De sfeer op het werk	69	75	75	.	.
De relatie met collega's	.	.	.	84	88
De resultaatgerichtheid van de organisatie	.	.	42	40	39
De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd	.	.	35	30	31
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	.	.	50	50	51
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	71	77	85	83	83
De primaire arbeidsvoorwaarden (salaris of beloning)	44	51	51	45	53
De secundaire arbeidsvoorwaarden <sup>2)</sup>	.	.	54	65	60
De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	.	.	30	34	40
De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie	.	.	34	34	34
De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, geen stank, geluid e.d.)	45	45	53	51	58

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2001, 2003, 2004, 2006 en 2008.

<sup>1)</sup> Door een verandering in vraagstelling zijn enkele aspecten niet direct vergelijkbaar met voorgaande jaren. De vraagstelling in 2005 en 2007 is echter identiek.

<sup>2)</sup> M.i.v. 2005 is de toelichting "(bijvoorbeeld werktijden, vakantiedagen of pensioenregeling, kinderopvang, ouderschapsverlof)" toegevoegd.

### Tevredenheid over primaire arbeidsvoorwaarden neemt sterk toe

Van de veranderingen in de tevredenheid van de verschillende aspecten van het werk is de stijging van de tevredenheid met de primaire arbeidsvoorwaarden misschien wel het meest opvallend. Tussen 2003 en 2005 was deze immers behoorlijk gedaald. In 2007 is deze echter boven het niveau van 2003 gestegen: een toename van 8 procent. Bovendien is men sinds de metingen van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek begonnen nog nooit zo positief geweest over de primaire arbeidsvoorwaarden (zie tabel 4).

Personeel in de sectoren Waterschappen en Provincies (beide 70 procent) is het meest positief over de primaire arbeidsvoorwaarden. Ook bij de Gemeenten en het Rijk is men bovengemiddeld positief (beide 61 procent). Verreweg het minst tevreden over het salaris is het personeel bij de Politie (34 procent). Deze ontevredenheid met de primaire arbeidsvoorwaarden kwam duidelijk naar voren bij de langdurige stakingen voor een nieuwe CAO van begin 2008. Naast de Politie is het Voortgezet Onderwijs ook weinig tevreden met het loon (43 procent).

Als een vergelijking met voorgaande jaren wordt gemaakt, blijkt vooral in bepaalde sectoren de tevredenheid met het loon sterk toegenomen. Het Rijk en de Rechterlijke Macht laten een stijging van 16 respectievelijk 14 procent zien. In deze sectoren is in 2007 een nieuwe CAO afgesloten, wat zich direct lijkt te vertalen in een grotere tevredenheid met het loon. Ook personeel bij Defensie (+13 procent) en de Waterschappen (+12 procent) laat een bovengemiddelde stijging zien. Ondanks de relatief matige tevredenheid met de baan in sommige onderwijssectoren, laten deze sectoren allen een stijging van de tevredenheid met het loon zien.

**Tabel 4. Tevredenheid overheidspersoneel met de primaire arbeidsvoorwaarden naar sector (in procenten)**  
*Percentage dat tamelijk of zeer tevreden is met de primaire arbeidsvoorwaarden*

	2000	2002	2003	2005	2007
<b>Totaal overheid</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>51</b>	<b>45</b>	<b>53</b>
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>49</b>	<b>54</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>62</b>
Rijk	49	55	55	45	61
Gemeenten	48	53	54	55	61
Provincies	53	60	64	68	70
Rechterlijke Macht	56	70	66	37	51
Waterschappen	52	54	62	59	70
<b>Onderwijs en wetenschappen</b>	<b>42</b>	<b>48</b>	<b>49</b>	<b>44</b>	<b>50</b>
Primair Onderwijs	40	48	47	41	49
Voortgezet Onderwijs	37	44	47	39	43
Middelbaar Beroepsonderwijs	47	53	55	49	52
Hoger Beroepsonderwijs	51	58	59	51	58
Wetenschappelijk Onderwijs	44	55	59	55	59
Onderzoekinstellingen	39	58	56	54	57
Universitair Medische Centra	.	42	42	43	49
<b>Veiligheid</b>	<b>40</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>34</b>	<b>43</b>
Defensie	37	51	44	38	51
Politie	46	50	43	30	34
Marktsector	.	.	.	50	60
Zorg en welzijn	.	.	.	49	55

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2001, 2003, 2004, 2006 en 2008.

## 2. IN- EN UITSTROOMMOTIEVEN

### Inhoud van het werk belangrijkste reden om bij overheid te werken

De inhoud van het werk is een belangrijk motief om voor een baan bij de overheid te kiezen. Ruim 87 procent van de overheidswerknemers vindt dit een redelijk of heel belangrijke reden om voor deze specifieke baan te kiezen (zie tabel 5). Voor de werknemers in de veiligheidssectoren geldt dit nog meer dan gemiddeld (90 procent). Daarnaast zijn ook de mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden (76 procent), de relatie met collega's (64 procent) en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (64 procent) een belangrijk instroommotief. Minder belangrijk zijn de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie en de werkstress (beide 37 procent).

Sommige instroommotieven, zoals de inhoud van het werk, vindt men in alle sectoren belangrijk. Voor andere instroommotieven bestaan tussen de onderscheiden groepen van sectoren echter grote verschillen. In Onderwijs en wetenschappen hecht men bijvoorbeeld minder belang aan de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden dan in de andere groepen van sectoren. In de veiligheidssectoren vindt men de relatie met collega's en de resultaatgerichtheid van de organisatie belangrijker dan gemiddeld.

**Tabel 5. Instroommotieven overheidspersoneel (in procenten)**

*Percentage dat motief redelijk of heel belangrijk vindt om voor deze specifieke baan te kiezen en niet voor een andere baan*

	Overheid totaal	Openbaar Bestuur	Onderwijs en wetensch.	Veiligheid
De inhoud van het werk	87	88	87	90
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	76	78	74	80
De relatie met collega's	64	62	64	74
De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	64	70	58	78
Het kunnen combineren met de thuissituatie	55	57	54	52
De primaire arbeidsvoorwaarden	52	62	47	60
De secundaire arbeidsvoorwaarden	49	59	42	59
De werkplek / fysieke omstandigheden	48	46	47	61
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	47	49	45	52
De hoeveelheid werk	43	42	43	46
De resultaatgerichtheid van de organisatie	42	47	37	54
De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd	40	42	37	46
De werkstress	37	37	37	40
De informatievoorziening / communicatie binnen organisatie	37	38	35	44

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2008

### Organisatie en leidinggevende belangrijke uitstroomredenen

De inhoud van het werk is voor veel uitstromende werknemers een redelijk of heel belangrijke reden om op zoek te gaan naar een andere baan (zie tabel 6). Dit lijkt nogal strijdig te zijn met het gegeven dat de inhoud van het werk ook een belangrijk instroommotief is. In toekomstig onderzoek zal nader worden ingegaan op deze tegenstrijdigheid.

Naast de inhoud van het werk zijn de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (69 procent), de wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft (64 procent) en de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (63 procent) belangrijke redenen om te stoppen met de baan. Opvallend is dat deze laatste in Onderwijs en wetenschappen, waar men over het algemeen minder verschillende functies kent, als minder belangrijke uitstroomreden wordt gezien dan gemiddeld. De werkstress ligt hier met 49 procent wel een stuk hoger dan gemiddeld. Minder belangrijke uitstroomredenen zijn de werkplek/fysieke omstandigheden (39 procent) en de secundaire arbeidsvoorwaarden (40 procent).

**Tabel 6. Uitstroommotieven overheidspersoneel (in procenten)**

*Percentage dat motief redelijk of heel belangrijk vindt om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan*

	Overheid totaal	Openbaar Bestuur	Onderwijs en wetensch.	Veiligheid
De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd	69	73	65	75
De inhoud van het werk	69	74	66	69
De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	64	67	62	62
De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	63	70	57	75
De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	59	61	57	61
De informatievoorziening / communicatie binnen organisatie	55	53	55	61
De resultaatgerichtheid van de organisatie	54	62	49	58
De relatie met collega's	49	48	50	48
De primaire arbeidsvoorwaarden	46	47	43	54
De hoeveelheid werk	45	41	48	43
Het kunnen combineren met de thuissituatie	43	35	45	52
De werkstress	43	33	49	35
De secundaire arbeidsvoorwaarden	40	38	39	49
De werkplek / fysieke omstandigheden	39	34	41	43

Bron: BZK, Mobiliteitsonderzoek 2008

### 3. POLITIEKE PRIORITEITEN

Van de tien hoofdpunten van beleid uit de beleidsagenda van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties komen er drie terug in het Personeelsonderzoek 2008. Dit betreft het Programma Veilige Publieke Taak (aankpakken van agressie tegen werknemers met een publieke taak), diversiteitsbeleid (de rijksoverheid heeft in 2011 een diverser samengesteld personeelsbestand) en administratieve lastendruk (de tien meest gevoelde knelpunten bij administratieve lasten zijn opgelost). Daarnaast is ook integriteit, een ander speerpunt van de directie Arbeidszaken Publieke Sector, bevraagd in het Personeelsonderzoek 2008. De belangrijkste resultaten van een eerste analyse van deze beleidsprioriteiten worden hier besproken.

#### Agressie

In 2006 is voor de eerste keer in het Personeelsonderzoek gevraagd in welke mate men de afgelopen twaalf maanden met agressie door klanten (leerlingen, burgers, etc.) te maken heeft gehad<sup>1</sup>. In tabel 7 is het percentage overheidswerknemers te zien dat in het betreffende jaar minstens één keer te maken heeft gehad met ongewenste seksuele aandacht, intimidatie, lichamelijk geweld en/of verbale agressie. Gemiddeld genomen heeft men in 2007 meer te maken gehad met agressie door klanten dan in 2005 (+4 procent). Dit betekent dat bijna de helft van de ambtenaren met een van deze vormen van agressie te maken heeft gehad. In Onderwijs en wetenschappen komt dit vaker voor dan in het Openbaar Bestuur en Veiligheid.

**Tabel 7. Agressie tegen overheidswerknemers<sup>1)</sup>**

*Percentage dat in verslagjaar minstens één keer met agressie door klanten te maken heeft gehad (in procenten)*

	2005	2007	Vershil
Totaal overheid	45	49	+4
Openbaar Bestuur	42	45	+3
Onderwijs en Wetenschappen	48	52	+4
Veiligheid	42	47	+5

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2006 en 2008

<sup>1)</sup> In 2007 zijn er twee extra vormen van agressie aan het onderzoek toegevoegd, te weten discriminatie en pesten. Dit heeft op het totaal tot een toename van ongeveer 1 procentpunt geleid.

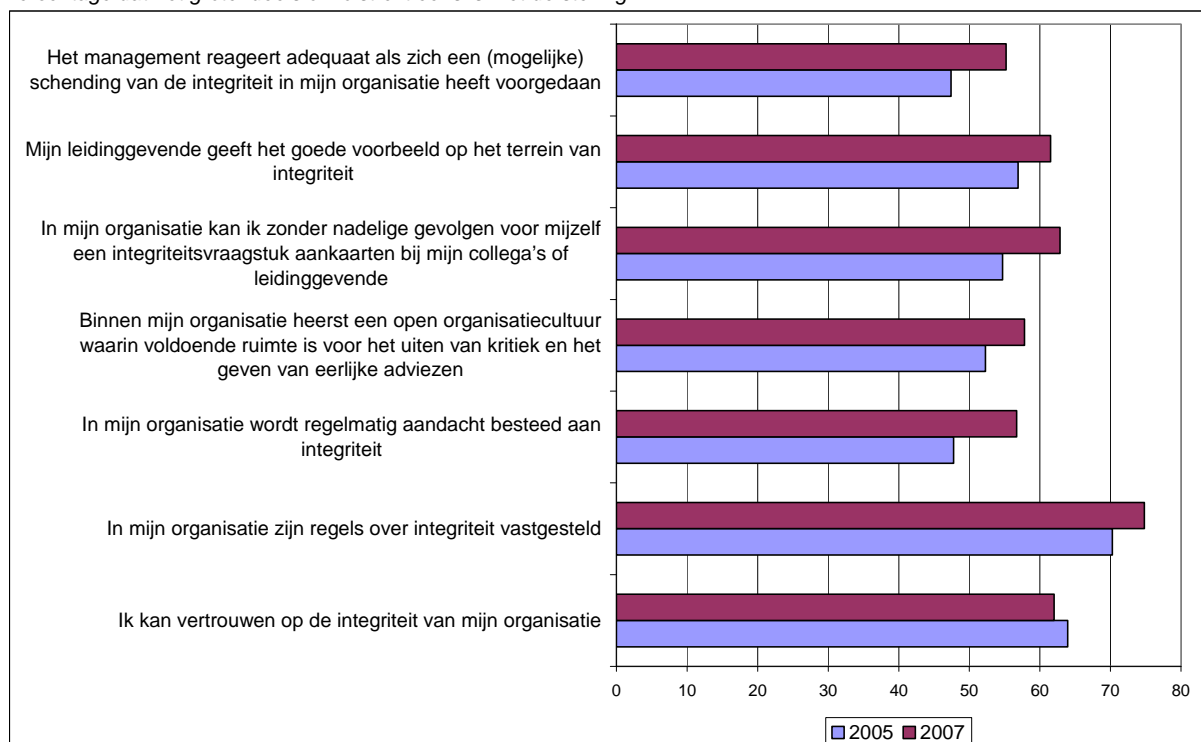
<sup>1</sup> Zie ook: BZK (2007). *Confrontaties met agressie*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag.

## Integriteit

In 2006 zijn ook voor het eerst vragen over integriteit opgenomen in het Personeelonderzoek<sup>2</sup>. De stellingen betreffen niet zozeer de 'harde' kant van integriteit, zoals schendingen en overtredingen, maar vooral de 'zachte' kant. In 2007 zijn ambtenaren het met zes van de zeven stellingen meer eens dan in 2005 (zie figuur 1). Wat dat betreft heeft de overheid op het terrein van integriteit dus een flinke slag geslagen. Zo is het percentage ambtenaren dat het eens is met de stelling 'In mijn organisatie wordt regelmatig aandacht besteed aan integriteit' toegenomen van 48 procent naar 57 procent. Helaas is het percentage overheidswerknemers dat vertrouwt op de integriteit van de organisatie niet toegenomen. In 2007 is 62 procent van de overheidswerknemers het eens met de stelling 'Ik kan vertrouwen op de integriteit van mijn organisatie', tegenover 64 procent in 2005.

**Figuur 1. Mening overheidspersoneel over integriteitsschendingen (in procenten)**

*Percentage dat het grotendeels of volstrekt eens is met de stelling*



Bron: BZK, Personeelonderzoek 2006 en 2008

<sup>2</sup> Zie ook: BZK (2007). *Integriteit van de overheid*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Den Haag.

## Diversiteit

In het Personeelsonderzoek 2008 zijn voor het eerst vragen over diversiteit opgenomen (zie tabel 8). Diversiteit heeft in dit onderzoek betrekking op de verhouding man/vrouw, autochtoon/allochtoon en jong/oud in het personeelsbestand. Diversiteitsbeleid is beleid gericht op een evenredige vertegenwoordiging van deze groepen in (de top van) organisaties. Ambtenaren geven gemiddeld als rapportcijfer een 6,6 voor het belang dat zij hechten aan diversiteitsbeleid bij hun werkgever. In het Openbaar Bestuur hecht men hieraan gemiddeld hetzelfde belang. Alleen bij de Waterschappen vindt men dit iets minder belangrijk (rapportcijfer 6,3). Meeste belang aan diversiteitsbeleid wordt gehecht in het Primair Onderwijs (rapportcijfer 6,9), terwijl men dit bij de Onderzoekinstellingen minder belangrijk vindt (rapportcijfer 6,1). Bij Defensie wordt het minst belang gehecht aan het voeren van diversiteitsbeleid bij de werkgever (rapportcijfer 5,9).

Ook is gevraagd in welke mate men vindt dat er bij de werkgever een actief diversiteitsbeleid wordt gevoerd<sup>3</sup>. Zo'n 39 procent van de overheidswerknemers vindt dat bij zijn werkgever een actief beleid gericht op diversiteit wordt gevoerd. Hierbij dient te worden opgemerkt dat ruim een derde van de respondenten heeft aangegeven niet te weten of de werkgever een actief diversiteitsbeleid voert. Hoewel men bij Defensie het laagste rapportcijfer geeft voor het belang van diversiteitsbeleid, vindt een groot deel van de respondenten dat hier een actief diversiteitsbeleid wordt gevoerd (54 procent). Bij de Politie is dit percentage nog hoger (62 procent). In de onderwijssectoren en bij de Rechterlijke Macht scoort men lager dan gemiddeld.

**Tabel 8. Gemiddeld rapportcijfer voor belang diversiteitsbeleid en mate waarin men vindt dat de werkgever een actief diversiteitsbeleid voert (percentage (helemaal) mee eens)**

	Gemiddeld rapportcijfer	Actief diversiteitsbeleid? (%)
<b>Totaal overheid</b>	<b>6,6</b>	<b>39</b>
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>6,6</b>	<b>43</b>
Rijk	6,6	46
Gemeenten	6,6	41
Provincies	6,5	44
Rechterlijke Macht	6,7	25
Waterschappen	6,3	37
<b>Onderwijs en wetenschappen</b>	<b>6,7</b>	<b>30</b>
Primair Onderwijs	6,9	31
Voortgezet Onderwijs	6,5	27
Middelbaar Beroepsonderwijs	6,7	28
Hoger Beroepsonderwijs	6,6	33
Wetenschappelijk Onderwijs	6,4	34
Onderzoekinstellingen	6,1	29
Universitair Medische Centra	6,4	30
<b>Veiligheid</b>	<b>6,2</b>	<b>58</b>
Defensie	5,9	54
Politie	6,5	62

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2008

<sup>3</sup> Het gaat hier om de beleving van aan actief gevoerd diversiteitsbeleid door de respondent en niet de mate waarin daadwerkelijk een actief diversiteitsbeleid wordt gevoerd door de werkgever.

## Administratieve lasten

In 2008 zijn ook voor het eerst vragen over administratieve lastendruk opgenomen in het Personeelsonderzoek (zie tabel 9). Gevraagd is hoeveel tijd men dagelijks gemiddeld kwijt is aan administratieve- en registratiewerkzaamheden, zoals formulieren invullen, dossiers bijhouden en tijdschrijven. Er is eerst een selectie gemaakt op die ambtenaren die in hun dagelijks werk mondeling of schriftelijk contact hebben met burgers. Aan administratieve- en registratiewerkzaamheden is, van alle overheidswerknemers, politiepersoneel het meeste tijd kwijt. Ruim een derde van hen zegt hier meer dan vier uur per dag mee bezig te zijn. Personeel bij de Rechterlijke Macht, Primair Onderwijs en Voortgezet Onderwijs geeft aan het minste tijd aan administratieve werkzaamheden kwijt te zijn.

Ook is gevraagd in welke mate men zich ergert aan deze administratieve- en registratiewerkzaamheden. Van alle ambtenaren ergert 27 procent zich hier in (zeer) sterke mate aan. Personeel in het Primair Onderwijs (38 procent), de Politie (37 procent) en het Middelbaar Beroepsonderwijs (35 procent) ergert zich het meest aan de administratieve werkzaamheden. Bij de Onderzoekinstellingen ergert men zich het minst (11 procent).

**Tabel 9. Tijd die men kwijt is aan administratieve- en registratiewerkzaamheden en de mate waarin men zich hieraan in (zeer) sterke mate ergert (in procenten)<sup>1)</sup>**

	Minder dan 1 uur per dag	1-2 uur per dag	2-4 uur per dag	Meer dan 4 uur per dag	Ergert me in (zeer) sterke mate aan adm. werkzaamheden (%)
<b>Totaal overheid</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>22</b>	<b>14</b>	<b>27</b>
<b>Openbaar Bestuur</b>	<b>35</b>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>20</b>
Rijk	25	30	21	24	23
Gemeenten	39	29	18	14	17
Provincies	39	34	17	11	25
Rechterlijke Macht	70	18	8	4	13
Waterschappen	39	34	17	10	22
<b>Onderwijs en wetenschappen</b>	<b>27</b>	<b>43</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>30</b>
Primair Onderwijs	21	49	23	7	38
Voortgezet Onderwijs	35	41	17	7	24
Middelbaar Beroepsonderwijs	22	43	22	13	35
Hoger Beroepsonderwijs	33	36	20	10	26
Wetenschappelijk Onderwijs	51	27	12	10	16
Onderzoekinstellingen	51	22	13	13	11
Universitair Medische Centra	22	36	25	17	20
<b>Veiligheid</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>31</b>
Defensie	30	30	24	16	24
Politie	7	19	39	35	37

Bron: BZK, Personeelsonderzoek 2008

<sup>1)</sup> Betreft alleen ambtenaren die in het dagelijks werk mondeling of schriftelijk contact hebben met burgers (ongeveer 78 procent van de ambtenaren).



## 4. TECHNISCHE TOELICHTING

### Doel onderzoek

Sinds 1999 voert de directie Arbeidszaken Publieke Sector (APS) van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) een grootschalig onderzoek uit onder het overheidspersoneel. Om zicht te krijgen op de arbeidsmarktpositie van de overheid in het algemeen en de overheidssectoren in het bijzonder wordt aan ambtenaren uit alle overheidssectoren naar uiteenlopende aspecten van hun werk gevraagd. Het onderzoek richt zich op de tevredenheid, de motivatie, het profiel en het arbeidsmarktgedrag van het overheidspersoneel. Dit is van belang met het oog op de coördinerende taak van de directie ten aanzien van alle arbeidszaken binnen en voor de publieke sector.

De publieke sector zal de komende jaren met de marktsector moeten strijden om goed opgeleid personeel. Vanwege de vergrijzing heeft de overheid straks veel nieuw personeel nodig. In sommige delen van de publieke sector worden al op kort termijn personeelstekorten verwacht. Tegen deze achtergrond houdt BZK de concurrentiepositie van de publieke sector scherp in de gaten. Het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek wordt eens per twee jaar uitgevoerd. In 2008 hebben bijna 160.000 overheidswerknemers hieraan meegewerkt.

Het POMO maakt onderscheid tussen drie groepen personeel: instromend, uitstromend en zittend overheidspersoneel. Iedere groep ontvangt een eigen vragenlijst. De inhoud van de vragenlijsten wordt vastgesteld in samenspraak met de werkgeversvertegenwoordigingen van de overheidssectoren. Zo wordt niet alleen voorzien in de informatiebehoefte van BZK, maar ook van deze vertegenwoordigingen. Het veld wordt hierdoor zo min mogelijk belast.

### Steekproef en respons

In de eerste drie jaar van het onderzoek lag de steekproefomvang rond de 35.000 personen (zie tabel 10). Sindsdien is de omvang van de steekproef fors toegenomen. Dit komt met name doordat in samenwerking met andere ministeries en werkgeversorganisaties de steekproef aanmerkelijk is vergroot. Voor het Personeelonderzoek 2003 is met ruim 78.000 vragenlijsten sprake van meer dan een verdubbeling van de steekproef. In 2004 zijn voor het Mobiliteits- en het Personeelonderzoek samen circa 112.000 vragenlijsten verstuurd. In 2006 waren dit er 108.000. In 2008 zijn er 161.500 vragenlijsten verstuurd.

**Tabel 10. Historie Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel<sup>1)</sup>**

	Steekproef	Respons	Responspercentage
<b>MO 1999</b>	34.300	13.200	38%
<b>MO 2000</b>	36.400	14.200	39%
<b>PO 2001</b>	35.000	14.200	41%
<b>MO 2002</b>	42.300	14.800	35%
<b>PO 2003</b>	78.100	28.300	36%
<b>MO 2004</b>	41.800	11.800	28%
<b>PO 2004</b>	71.000	24.400	34%
<b>MO 2006</b>	42.100	17.300	41%
<b>PO 2006</b>	65.500	30.000	46%
<b>MO 2008</b>	74.000	22.294	30%
<b>PO 2008</b>	87.500	34.962	40%

<sup>1)</sup> Vanaf MO 2002 inclusief Universitair Medische Centra.

De respons varieert van 28 procent bij het Mobiliteitsonderzoek 2004 tot 46 procent bij het Personeelsonderzoek 2006. In 2006 is voor het eerst een herinnering uitgestuurd, wat de respons aanmerkelijk heeft verhoogd. Ook in 2008 is een herinnering verstuurd. Vanaf 2008 is de vragenlijst volledig afgenomen via een internetapplicatie. Dit betekent dat het voor de respondenten niet meer mogelijk is een schriftelijke vragenlijst in te vullen. Deze keuze is gemaakt omdat uit het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2006 bleek dat meer dan 98 procent van de ambtenaren thuis of op het werk toegang heeft tot internet.

Van belang is dat het onderzoek zich richt op het personeel dat mobiel of juist niet-mobiel is geweest in het voorgaande jaar. Dit betekent dat het Mobiliteitsonderzoek 1999 betrekking heeft op personeel dat in 1998 een baan heeft aanvaard of een baan heeft verlaten bij een overheidswerkgever. Ditzelfde geldt voor de onderzoeken in latere jaren. Zo heeft het Personeelsonderzoek 2008 betrekking op het overheidsperoneel dat in 2007 niet-mobiel is geweest, dat wil zeggen gedurende heel 2007 in dienst is gebleven van dezelfde werkgever.

### Opzet onderzoek

Zowel bij het Personeels- als bij het Mobiliteitsonderzoek kunnen vier fasen worden onderscheiden:

1. *Toestemming van werkgevers*

In de eerste fase wordt aan overheidswerkgevers toestemming gevraagd om onder hun personeel onderzoek te doen. Door BZK wordt nauwkeurig bijgehouden welke werkgevers hebben ingestemd met het onderzoek en welke niet.

2. *Steekproefselectie*

De steekproeftrekking vindt plaats op basis van de administratie van de ABP, waar alle overheidswerknemers geregistreerd zijn. Er wordt nauwkeurig bekeken of men in het betreffende jaar tot het instromende, uitstromende of zittende personeel moet worden gerekend. Uiteraard worden alleen werknemers geselecteerd van werkgevers die hiertoe schriftelijk toestemming hebben gegeven. Aan het ABP wordt tevens gevraagd geaggregeerde overzichten per sector te verstrekken, zodat een weging van de verkregen gegevens in een latere fase mogelijk is.

3. *Verzending vragenlijsten*

In de derde fase worden schriftelijke uitnodigingen tot deelname aan het onderzoek verstuurd. Door middel van een link en een unieke, persoonlijke inlogcode kan de respondent de vragenlijst invullen. De vragenlijsten verschillen voor instromend, uitstromend en zittend overheidsperoneel. Het grootste deel van de vragen wordt aan deelnemers van alle sectoren gesteld. Een aantal sectorspecifieke vragen wordt door middel van filtering enkel aan de juiste deelnemers voorgelegd. Na ongeveer drie weken krijgen de mensen die de vragenlijst nog niet hebben ingevuld een herinnering.

4. *Verwerking en weging respons*

Ten slotte worden in de vierde fase de databestanden opgeleverd. De variabelen krijgen labels en er wordt gekeken of er onlogische zaken in de data naar voren komen. Op basis hiervan kunnen nog kleine opschoningen en correcties worden uitgevoerd. Hierna worden de databestanden gewogen, zodat uitspraken mogelijk zijn over de totale populatie (instromend, uitstromend of zittend personeel). Iedere respondent krijgt een weegfactor mee. De respons wordt gewogen naar het aantal werknemers per sector op basis van de door de ABP verstrekte (geaggregeerde) gegevens. Deze weging wordt per sector uitgevoerd naar (indien mogelijk) de variabelen geslacht, leeftijd en organisatieonderdeel.

## Personeelonderzoek 2008

Alle overheidssectoren zijn in de waarneming betrokken. Voor de steekproef en de weging van het Personeelonderzoek 2008 is uitgegaan van de indeling in de veertien arbeidsvoorwaardelijke overheidssectoren<sup>4</sup> (zie tabel 11). De omvang van de steekproef varieert logischerwijs tussen de sectoren, afhankelijk van de omvang van de sector en eventuele samenwerking met andere ministeries en/of werkgeversorganisaties. Zoals eerder vermeld bestond de totale steekproef uit ruim 87.000 personen. Bijna 35.000 van hen hebben de vragenlijst ingevuld, wat een gemiddelde respons van 40 procent betekent. Tussen de sectoren loopt de respons uiteen van 34 procent bij het Wetenschappelijk Onderwijs tot 46 procent bij de Waterschappen. Ten slotte zijn weegfactoren bepaald, teneinde met de respons uitspraken te kunnen doen over de totale populatie. De totale populatie zittend personeel bestaat uit 839.000 personen, waardoor één respondent gemiddeld voor 24 personen meetelt. De weegfactoren verschillen per sector, omdat de steekproef fractie en het responspercentage tussen de sectoren verschillen. De gemiddelde weegfactor is met 4 het kleinst bij de Onderzoekinstellingen en met 43 het grootst in het Primair Onderwijs.

Tabel 11. Opzet Personeelonderzoek 2008, zittend personeel

	Steekproef	Respons	Respons-%	Weegfactor	Populatie
Totaal	87.500	34.962	40%	24	838.594
Rijk	10.000	4.325	43%	26	112.389
Gemeenten <sup>1)</sup>	9.000	3.947	44%	39	154.163
Provincies	4.000	1.666	42%	7	12.323
Rechterlijke Macht	1.500	554	37%	6	3.266
Waterschappen	4.000	1.858	46%	5	9.161
Primair Onderwijs	9.000	3.733	41%	43	162.356
Voortgezet Onderwijs	8.000	3.508	44%	24	83.595
Middelbaar Beroepsonderwijs	5.000	1.846	37%	26	48.152
Hoger Beroepsonderwijs	5.000	1.960	39%	17	32.543
Wetenschappelijk Onderwijs	12.500	4.213	34%	10	42.384
Onderzoekinstellingen	1.500	558	37%	4	2.153
Universitair Medische Centra	5.000	1.825	37%	29	53.323
Defensie	7.000	2.613	37%	25	66.072
Politie	6.000	2.356	39%	24	56.714

<sup>1)</sup> Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

## Mobiliteitsonderzoek 2008

Voor het Mobiliteitsonderzoek wordt de steekproef verdeeld over de in- en de uitstroom. Ten behoeve van het Mobiliteitsonderzoek 2008 ontvingen 37.000 instromers en 37.000 uitstromers een uitnodiging om deel te nemen (zie tabel 12 en 13). Opnieuw verschilt de steekproefomvang per sector, afhankelijk van de omvang van de sector en eventuele samenwerking met andere ministeries en/of werkgeversorganisaties. Ten opzichte van het zittende personeel worden relatief veel in- en uitstromers benaderd. Deze oversampling vindt plaats om, vanwege lage in- en uitstroomcijfers door de grootte van de sector, voor iedere sector een goed beeld van de motivatie van het mobiele personeel te hebben.

<sup>4</sup> Het werkgeverschap bij de overheid is onderverdeeld in veertien sectoren.

De vragenlijst van het Mobiliteitsonderzoek 2008 is door 32 procent van de instromers en 29 procent van de uitstromers ingevuld. Bij de instroom varieert de respons tussen 68 procent bij de Rechterlijke Macht en 24 procent bij Defensie, Wetenschappelijk Onderwijs en de Universitair Medische Centra. Bij de uitstroom varieert de respons tussen 39 procent bij de Rechterlijke Macht en 22 procent bij Defensie. Omdat de steekproef onder het mobiele personeel relatief groot is in vergelijking met het zittende personeel, zijn de weegfactoren navenant kleiner. Gemiddeld telt een instromende respondent voor 9 personen en een uitstromende respondent voor 8 personen.

**Tabel 12. Opzet Mobiliteitsonderzoek 2008, instromend personeel**

	Steekproef	Respons	Respons-%	Weegfactor	Populatie
Totaal	37.000	11.681	32%	9	100.981
Rijk	4.000	1.438	36%	7	10.706
Gemeenten <sup>1)</sup>	4.000	1.689	42%	10	16.358
Provincies	800	344	43%	3	913
Rechterlijke Macht	200	135	68%	1	175
Waterschappen	600	196	33%	3	525
Primair Onderwijs	4.000	1.155	29%	15	17.773
Voortgezet Onderwijs	4.000	1.541	39%	7	11.406
Middelbaar Beroepsonderwijs	2.500	718	29%	8	5.704
Hoger Beroepsonderwijs	2.500	717	29%	9	6.605
Wetenschappelijk Onderwijs	5.000	1.183	24%	9	10.745
Onderzoekinstellingen	400	102	26%	3	339
Universitair Medische Centra	3.000	710	24%	13	9.029
Defensie	3.500	845	24%	6	4.903
Politie	2.500	908	36%	6	5.800

<sup>1)</sup> Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.

**Tabel 13. Opzet Mobiliteitsonderzoek 2008, uitstromend personeel**

	Steekproef	Respons	Respons-%	Weegfactor	Populatie
Totaal	37.000	10.613	29%	8	83.140
Rijk	4.000	1.240	31%	6	6.849
Gemeenten <sup>1)</sup>	4.000	1.408	35%	9	12.011
Provincies	800	300	38%	3	941
Rechterlijke Macht	200	78	39%	1	85
Waterschappen	600	184	31%	3	578
Primair Onderwijs	4.000	1.120	28%	19	21.030
Voortgezet Onderwijs	4.000	1.405	35%	7	9.295
Middelbaar Beroepsonderwijs	2.500	648	26%	6	3.863
Hoger Beroepsonderwijs	2.500	669	27%	6	3.726
Wetenschappelijk Onderwijs	5.000	1.178	24%	7	7.829
Onderzoekinstellingen	400	71	18%	5	365
Universitair Medische Centra	3.000	708	24%	9	6.203
Defensie	3.500	777	22%	9	6.811
Politie	2.500	827	33%	4	3.554

<sup>1)</sup> Exclusief Gemeenschappelijke Regelingen.