



## Imagomonitor Werken voor Nederland

Rapport – in opdracht van het Ministerie BZK | 11 april 2014



# Inhoudsopgave

1. Situatie en centrale vraagstelling
2. Management Summary
3. Resultaten
  1. Houding en gedragsintentie tegenover werken bij de Rijksoverheid
  2. Imago van werken bij de Rijksoverheid
    1. Externe HBO/WO doelgroep
    2. Externe MBO doelgroep
    3. Interne HBO/WO doelgroep
    4. Interne MBO doelgroep
4. Bijlagen
  1. Leeswijzer imago in beelden en woorden
  2. Totale beeldenset
  3. Onderzoeksverantwoording

## Colofon

in opdracht van



Ministerie van Binnenlandse Zaken en  
Koninkrijksrelaties



Ing. Gerrit Piksen  
Business Unit Manager/ Sr. Research  
Consultant  
033 330 3125  
g.piksen@marketresponse.nl



Drs. Petra Immerzeel  
Sr. Research Consultant  
033 330 31 08  
p.immerzeel@marketresponse.nl



Drs. Petra van Laar  
Sr. Data Consultant  
033 330 31 36  
p.van.laar@marketresponse.nl

MarketResponse Nederland BV  
Dodeweg 6A  
3832 RC Leusden  
033 - 330 33 33  
www.marketresponse.nl

Projectnummer 19223  
© MarketResponse 2014

## Situatie en doelstelling



## Situatie en doelstelling onderzoek

# Imagomonitoring als input voor arbeidsmarktcommunicatie

- Vanuit de behoefte aan input voor de arbeidsmarktcommunicatie is de imagomonitor ontwikkeld. Hiermee wordt het imago van de Rijksoverheid als werkgever gemeten plus een aantal aanvullende prestaties op de belangrijkste kernindicatoren.
- De **doelstelling** van het onderzoek luidt als volgt:

*Inzichtelijk maken van het imago en de imago-ontwikkeling van de Rijksoverheid als werkgever onder (groepen van) de werkzame en werkzoekende bevolking\*, in vergelijking tot andere branches, zodat de arbeidscommunicatie op deze doelgroep(en) kan worden afgestemd.*

*\* HBO/WO'ers en MBO'ers zowel werkzaam als niet werkzaam bij de Rijksoverheid*

- Onderliggende onderzoeksvragen hierbij zijn:
  - Wat is het imago van de Rijksoverheid als werkgever bij de verschillende doelgroepen?
  - Welke ontwikkeling zien we in het imago van de Rijksoverheid als werkgever bij de verschillende doelgroepen?
  - Hoe verhoudt het imago van andere branches zich tot het imago van de Rijksoverheid?
  - Hoe verhouden de veranderingen van andere branches zich ten opzichte van de veranderingen bij de Rijksoverheid?
  - Hoe aantrekkelijk vindt men de Rijksoverheid als werkgever?
  - Verwacht men binnen vijf jaar te solliciteren bij de Rijksoverheid?

# Imagomonitoring als input voor arbeidsmarktcommunicatie

- Concrete doelstellingen die de Rijksoverheid heeft welke gemonitord worden middels dit imago onderzoek:
  - Het percentage MBO'ers en HBO'ers dat de Rijksoverheid een aantrekkelijke werkgever vindt, is in 2013 minimaal op het niveau van 2012: MBO 34% en HBO 44%. Het streven is dat het percentage binnen 5 jaar stijgt tot respectievelijk 40 en 50%.
  - Het percentage MBO'ers en HBO'ers dat verwacht binnen 5 jaar bij de Rijksoverheid te solliciteren blijft minimaal gelijk aan het niveau van 2012: MBO 4% en HBO 12%. Het streven is dat het percentage binnen 5 jaar stijgt tot respectievelijk 10% en 15%.
  - De Rijksoverheid wordt binnen 5 jaar sterker geassocieerd met zinvol, zichtbaar, veelzijdig, inspirerende collega's, maatschappelijk relevant en actueel.
- Dit rapport gaat met name in de op huidige situatie. Op de KPI's aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie wordt gekeken naar de trend t.o.v. verschillende metingen in 2009 t/m 2012. Vanwege gewijzigde onderzoeksmethode wordt voor de imago aspecten alleen naar de huidige meting gekeken. In vervolgmetingen wordt daarnaast ook de ontwikkeling door de tijd heen gerapporteerd.
- Het rapport behandelt achtereenvolgens:
  - een management summary met conclusies en aanbevelingen;
  - de resultaten op houding & gedragsintentie tegenover werken bij de overheid;
  - vervolgens per hoofdstuk de resultaten van het imago in beelden en woorden van de Rijksoverheid versus alternatieve werkgevers voor de vier doelgroepen:
    - Externe HBO/WO'ers (incl. vier specialist doelgroepen)
    - Externe MBO'ers
    - Interne HBO/WO'ers
    - Interne MBO'ers
  - Tot slot is in de bijlage een leeswijzer, volledige beeldenset en onderzoeksverantwoording te vinden.

# Management Summary



## Groei op KPI's aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie nog niet ingezet


Aantrekkelijkheid van de Rijksoverheid als werkgever nog niet in stijgende lijn

- **De aantrekkelijkheid van de Rijksoverheid als werkgever is constant tot dalend. Om de doelstelling voor de komende vijf jaar te realiseren is het goed hier actie op te ondernemen.**
  - 4 op de 10 externe HBO/WO'ers zien de Rijksoverheid als (zeer) aantrekkelijke werkgever, hoewel iets lager is dit in lijn met metingen van het najaar 2010 t/m 2012.
  - 3 op de 10 externe MBO'ers zien de Rijksoverheid als (zeer) aantrekkelijke werkgever, een afname van aantrekkelijkheid in de afgelopen twee jaren.
  - Van de vier externe HBO/WO specialist groepen vindt de recht/juridische groep de Rijksoverheid het meest aantrekkelijk als werkgever (58%). De overige drie wijken niet af van de gemiddelde HBO/WO'er. De trend is stabiel.
  - Ook onder de interne doelgroepen, met name de HBO/WO'ers, is een daling zichtbaar in aantrekkelijkheid van de Rijksoverheid (10% en 7% daling) t.o.v. eind 2012.
- **Meer mensen zijn actief aan het solliciteren, maar de Rijksoverheid profiteert niet. De sollicitatie-intentie is op het laagste punt sinds 2008. De realisatie van de doelstelling m.b.t. sollicitatie-intentie van HBO'ers (15%) en MBO'ers (10%) de komende vijf jaar is daarmee nog niet in zicht.**
  - 1 op de 10 van de externe doelgroep is actief aan het solliciteren. Dit is een behoorlijke toename t.o.v. 2012 (zowel voor HBO/WO'ers als MBO'ers). ICT'ers solliciteren het minst actief (5%), juristen juist het meest (17%).
  - Tegelijkertijd is de intentie van HBO/WO'ers om de komende vijf jaar bij de Rijksoverheid te solliciteren gedaald t.o.v. de afgelopen twee metingen (van 12% naar 8%). Onder de leeftijdsgroep t/m 45 jaar (zoals de doelgroep leeftijd bij voorgaande metingen) is de sollicitatie-intentie 9%. Dit is het laagste niveau van sollicitatie-intentie van de afgelopen jaren.
  - Onder MBO'ers ligt de intentie om de komende vijf jaar bij de Rijksoverheid te solliciteren op 2%. Onder de leeftijdsgroep t/m 45 jaar is de sollicitatie-intentie 3%. Hoewel cijfermatig iets lager, is in lijn met voorgaande metingen vanaf zomer 2011.

De Rijksoverheid profiteert (nog) niet van toegenomen externe doelgroep die actief solliciteert

## Management Summary – conclusies aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie (2/2)

# Risico op uitstroom binnen de Rijksoverheid is gering



Sollicitatie-  
intentie onder  
interne  
doelgroep  
constant tot  
stijgend

- ***De intentie om te solliciteren onder de interne doelgroep is constant tot stijgend. Het risico op uitstroom is echter klein.***
  - Van de interne HBO/WO'ers schat 4 op de 10 in de komende vijf jaar te gaan solliciteren. Dit lijkt een daling t.o.v. 2012 (53%). Wanneer we echter kijken onder de leeftijdsgroep t/m 45 jaar (zoals de doelgroep leeftijd bij voorgaande metingen) is de sollicitatie-intentie 48%, vergelijkbaar met 2012.
  - De interne MBO'er laat een vergelijkbaar beeld zien t.o.v. de meting eind 2012: bijna 3 op de 10 acht de kans groot de komende jaren te gaan solliciteren.
  - Voor beide groepen geldt dat men veelal (circa twee derde van beide groepen) binnen de Rijksoverheid denkt te solliciteren.



## Werken voor Nederland vooral maatschappelijk relevant, beperkte vrijheid en goede arbeidsvoorwaarden


Externe HBO/WO'er over de Rijksoverheid: maatschappelijk relevant, zinvol, goede arbeidsvoorwaarden...

- **De beelden die externe HBO/WO'ers toeschrijven aan de Rijksoverheid tonen een werkgever waar kennis van zaken centraal staat, een zakelijke, professionele organisatie waarin orde en regels belangrijk zijn.**
  - Het roept een gevoel van afstand en hiërarchie op, weinig ruimte voor inspiratie en uitdaging. Daarnaast hangen de beelden sterk samen met overheidsfuncties die de maatschappelijke relevantie onderschrijven: onderwijs, infrastructuur, cultuur, etc.
  - Er zijn grote verschillen tussen de Rijksoverheid en alternatieve werkgevers:
    - *Gemeenten*: meer een 'menselijk' gezicht, minder hiërarchie, minder individueel
    - *Bedrijfsleven*: meer snelheid, commercie en vakmanschap, beide zakelijk, maar meer ruimte voor competitie en ambitie
    - *Charitatieve organisaties*: nadruk op 'samen' werken aan omgeving dichtbij en ver weg, ideale nastreven
- **Op basis van de voorgelegde imago-items wordt werken voor de Rijksoverheid vooral gezien als maatschappelijk relevant, een werkgever waar je beperkte vrijheid hebt, maar wel goede arbeidsvoorwaarden.**
  - Kernwaarden waar de Rijksoverheid sterk mee geassocieerd wordt zijn maatschappelijk relevant en zinvol. Daarnaast verwacht men vooral dat de arbeidsvoorwaarden goed zijn (vooral opleidingsmogelijkheden).
  - Men verwacht weinig vrijheid en eigen verantwoordelijkheid bij de Rijksoverheid als werkgever en ziet de organisatie juist als bureaucratisch, hiërarchisch, log en complex.
  - De Rijksoverheid wordt zwak geassocieerd met zaken als snelheid en competitie: dynamisch, innovatief, gedreven, etc. Van de kernwaarden wordt inspirerende collega's het minst passend gevonden.
- **De vier specialist groepen hebben in grote lijnen een vergelijkbaar beeld van de Rijksoverheid als werkgever in vergelijking tot de gemiddeld HBO/WO'er.**
  - Meest positief is de recht/juridisch specialist.

....maar ook:  
bureaucratisch,  
hiërarchie, log,  
weinig vrijheid  
en eigen  
verantwoorde-  
lijkheid

## Management Summary – conclusies imago Rijksoverheid als werkgever - extern HBO/WO (2/2)

# Bedrijfsleven belangrijkste alternatief voor HBO/WO'er



Bedrijfsleven  
grootste  
bedreiging voor  
de Rijksoverheid  
als werkgever

- ***In vergelijking tot de alternatieve werkgevers, vormt vooral het bedrijfsleven de grootste bedreiging m.b.t. externe HBO/WO'ers.***
  - Analyses wijzen uit dat alleen het imago-item 'iets voor mij' een duidelijk verband heeft met de kernvariabelen aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie. Op basis van dit item vormt het *bedrijfsleven* de grootste bedreiging voor de Rijksoverheid als werkgever. Daarnaast geldt dat de associaties over het algemeen positiever zijn bij het bedrijfsleven: vooral meer dynamisch, gedreven, innovatief, vrijheid, eigen verantwoordelijkheid, etc.
  - Voor de andere twee werkgevers geldt:
    - *Gemeenten*: associaties zijn minder positief, het is 'minder iets voor mij', minder inspirerende collega's, minder status, minder veelzijdig, stoffiger, etc.
    - *Charitatieve organisaties*: wat minder 'iets voor mij' dan de Rijksoverheid, op de kernwaarden vergelijkbaar m.u.v. inspirerende collega's, minder sterk op arbeidsvoorwaarden, sterker op trots en idealen

## Management Summary – conclusies imago Rijksoverheid als werkgever - extern MBO

# Status en salaris bij werken voor de Rijksoverheid prominenter in beeld voor MBO'er

Beeld MBO'er vergelijkbaar met HBO'er alleen biedt de Rijksoverheid meer status

- **De beelden die door de externe MBO'er toegeschreven worden aan de Rijksoverheid lijken sterk op die van de HBO/WO'ers.**
  - Toevoeging voor MBO'ers, weliswaar in beperkte mate: competitie en status.
  - Ook de beelden die toegewezen worden aan de drie alternatieve werkgevers zijn vergelijkbaar met de beelden gekozen door de externe HBO/WO doelgroep. Alleen voor het bedrijfsleven ligt de focus voor de MBO'er iets meer op vakmanschap en samenwerken.
- **Het imagoprofiel van de Rijksoverheid als werkgever is volgens de externe MBO'ers o.b.v. de imago-items vergelijkbaar met dat van externe HBO/WO'ers. Meest opvallende verschil is dat status en salaris prominenter in beeld zijn onder MBO'ers .**
  - Zelfs op het item 'iets voor mij' bestaat nauwelijks verschil tussen de twee niveaus.
  - Verder ziet de externe MBO'er de Rijksoverheid meer als dynamisch en innovatief dan de externe HBO/WO'er.
  - De externe HBO/WO'er ziet het werken bij de Rijksoverheid juist meer dan de externe MBO'er als relevant werk.
- **In vergelijking tot de alternatieve werkgevers is het imagoprofiel van de gemeente als werkgever het meest vergelijkbaar onder externe MBO'ers. Onder externe HBO/WO'ers is dit verschil groter, in het voordeel van de Rijksoverheid.**
  - Met name over het bedrijfsleven, maar ook over charitatieve instellingen heeft men een positiever beeld als werkgever dan over de Rijksoverheid.
  - Opvallend is dat de Rijksoverheid volgens externe MBO'ers in alle gevallen een positiever imago heeft als het gaat om status, in lijn met de beeldencollage.
  - Daarnaast gaat dit ook op voor de arbeidsvoorwaarden zoals opleidingsmogelijkheden, salaris (m.u.v. het bedrijfsleven) maar ook baangarantie.

Externe MBO'er associeert werken voor de Rijksoverheid meer met status dan werken voor alternatieve werkgevers

## Management Summary – conclusies imago Rijksoverheid als werkgever - intern HBO/WO

# Stereotiep beeld intern niet gelinkt aan vrijheid en eigen verantwoordelijkheid

Interne HBO/WO'ers net als externe groep stereotiep beeld van de Rijksoverheid, maar wel minder stoffig

- ***In vergelijking tot de externe HBO/WO'er geldt dat in de beelden die interne HBO/WO'ers toeschrijven aan de Rijksoverheid kennis en vakmanschap nog sterker naar voren worden gebracht.***
  - Verder lijkt het beeld heel sterk op elkaar.
  - Kijkend naar de verschillen tussen de Rijksoverheid als werkgever en alternatieve werkgevers zien we ook hier dezelfde beelden als bij de externe HBO/WO'er.
- ***Het imagoprofiel van de Rijksoverheid als werkgever volgens de interne HBO/WO'er o.b.v. de imago-items is over de hele linie positiever dan dat van de externe HBO/WO'er. Wel wordt de werkdruk als hoger ervaren door de interne doelgroep.***
  - Opvallend is dat de stereotype elementen: bureaucratisch, hiërarchisch en log, ook duidelijk toegeschreven worden aan de Rijksoverheid door de interne groep, m.u.v. het stoffige karakter.
  - De interne HBO/WO'ers ervaren echter niet de beperkte vrijheid en gebrek aan eigen verantwoordelijkheid. De stereotiepe organisatiestructuur lijkt dit volgens de interne doelgroep niet in de weg te staan.
  - Tot slot geldt dat interne HBO/WO'ers de Rijksoverheid zwak associëren met salaris, status, dynamisch en innovatief.
- ***In vergelijking tot de alternatieve werkgevers springt er geen duidelijke grootste bedreiging uit. Wel lijkt de gemeente als werkgever de minste bedreiging: het imago is het minst positief.***
  - De Rijksoverheid springt er, net als onder de externe groep, uit m.b.t. baangarantie, opleidingsmogelijkheden en salaris (m.u.v. bedrijfsleven). Alle drie de alternatieve werkgevers hebben verder bepaalde elementen die aansprekender zijn dan bij de Rijksoverheid.
  - *Gemeenten*: overall minder positief beeld, maar wel naar verwachting minder veeleisend
  - *Bedrijfsleven*: meer geassocieerd met status, salaris en innovatie, maar wel minder relevant en veelzijdig werk
  - *Charitatieve organisaties*: meer geassocieerd met idealen, gedreven en betrokken, maar minder maatschappelijk relevant en veelzijdig werk en lagere werkdruk

Volgens interne HBO/WO'er gaat organisatiestructuur niet ten koste van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid

## Interne MBO'er ervaart de Rijksoverheid, net als de externe doelgroep, als stoffig en log

Interne MBO'ers net als externe groep stereotiep beeld van de Rijksoverheid, zelfs op 'stoffig'

- **De beelden die door de interne MBO'er toegeschreven worden aan de Rijksoverheid lijken opnieuw sterk op die van de interne HBO/WO'ers.**
  - Hetzelfde geldt voor de verschillen t.o.v. de alternatieve werkgevers. Nuancering hierbij: kennis staat iets minder op de voorgrond en de beelden roepen een wat strenger en meer afstandelijke werkgever op.
- **Het imagoprofiel van de Rijksoverheid als werkgever volgens de interne MBO'er o.b.v. de imago-items is over de hele linie positiever dan dat van de externe MBO'er.**
  - Net als bij de interne versus externe HBO/WO'ers worden de stereotype elementen bureaucratisch, hiërarchisch en log ook door de interne MBO'ers toegeschreven aan de Rijksoverheid. Hier geldt echter dat ook het stoffige karakter herkent wordt bij de Rijksoverheid.
  - Opvallend is verder dat interne MBO'ers de Rijksoverheid meer als log ervaren dan de externe MBO'ers.
  - Net als bij de interne HBO/WO'ers lijkt de organisatiestructuur het gevoel van vrijheid en eigen verantwoordelijkheid niet in de weg te staan.
- **Het imago van de Rijksoverheid als werkgever volgens de interne MBO doelgroep is vergelijkbaar met dat van de interne HBO/WO'er, hoewel er een paar verschillen zijn.**
  - De interne MBO'er associeert status en salaris sterker met de Rijksoverheid dan de interne HBO/WO'er, in lijn met wat we zien onder de externe doelgroepen.
  - Interne HBO/WO'ers ervaren meer baanzekerheid dan interne MBO'ers.
  - De interne MBO'er vindt innovativiteit beter passen bij de Rijksoverheid dan interne HBO/WO'ers.
- **In vergelijking tot de alternatieve werkgevers vormen charitatieve organisaties de minste bedreiging.**
  - Van de drie alternatieve werkgevers zien interne MBO'ers charitatieve organisaties het minst als 'iets voor mij'. Daarmee vormt deze werkgever de minste bedreiging voor de Rijksoverheid.

Interne MBO'er ziet de Rijksoverheid als werkgever meer als log dan de externe MBO'er

# Handvatten voor aantrekken en vasthouden doelgroepen

- De onderzoeksresultaten laten zien dat de aantrekkelijkheid van de Rijksoverheid als werkgever en de sollicitatie-intentie onder druk staat en daarmee aandachtspunten vormen:
  - De KPI's op korte termijn zijn niet behaald en daarmee behoeft de lange termijn trend aandacht.
  - De interne doelgroep blijft duidelijk positiever, maar ook hier is een daling in aantrekkelijkheid waar te nemen van de Rijksoverheid als werkgever.
  - Tot slot profiteert de Rijksoverheid niet van de toegenomen groep actieve sollicitanten.
- Om HBO/WO'ers en MBO'ers vast te houden en aan te trekken geven we de volgende aanbevelingen:
  - Focus bij het behouden en aantrekken van MBO'ers op status en primaire arbeidsvoorwaarden. Op beide elementen is het beeld van MBO'ers van de Rijksoverheid als werkgever positiever dan bij andere branches.
  - En verder:
    - Maak concreet welk type werk men kan doen bij de Rijksoverheid; men kan zich hier niet altijd een voorstelling bij maken.
    - Laat zien dat het niet om saai werk gaat: er is wat te beleven bij de Rijksoverheid.
  - Focus bij het behouden en aantrekken van HBO/WO'ers (ook) op arbeidsvoorwaarden en ruimte voor eigen verantwoordelijkheid (vrijheid).  
Net als bij MBO'ers heeft de Rijksoverheid namelijk een duidelijke voorsprong op de alternatieve werkgevers op arbeidsvoorwaarden. Daarnaast ervaren interne HBO/WO'ers wel eigen verantwoordelijkheid en vrijheid, ondanks de organisatiestructuur, terwijl externe HBO/WO'ers dat nu niet zien. Een mooie uitdaging voor de Rijksoverheid om dit beeld ook over te brengen op de externe HBO/WO'ers.
  - En verder:
    - Benadruk de veelzijdigheid van het werk bij de Rijksoverheid. Voor HBO/WO'ers is dit een relevant element om uitdaging te (blijven) vinden in het werk.
    - Ontkracht het stoffige imago van de Rijksoverheid als werkgever door te focussen op inspirerende elementen zoals collega's, thema's, etc.

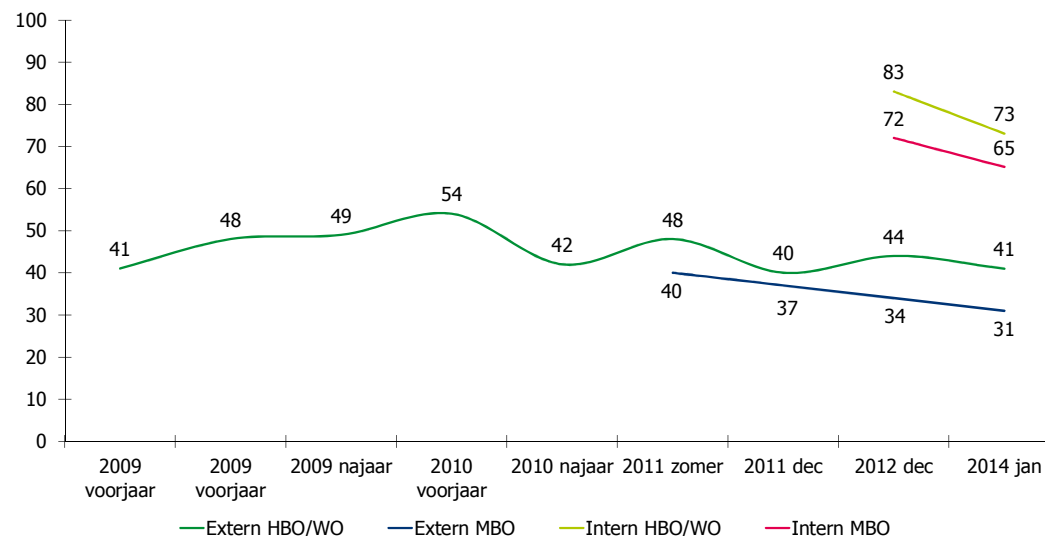
# Resultaten houding en gedragsintentie tegenover werken bij de Rijksoverheid



## Mate aantrekkelijkheid werkgever

# Aantrekkelijkheid Rijksoverheid nog niet in stijgende lijn

- 4 op de 10 externe HBO/WO'ers vinden de Rijksoverheid een (zeer) aantrekkelijke werkgever. Dit ligt in lijn met de afgelopen twee jaren. De stijgende lijn om de KPI van 50% te realiseren in de komende vijf jaar is echter nog niet ingezet.
- 3 op de 10 externe MBO'ers vinden de Rijksoverheid een (zeer) aantrekkelijke werkgever. Dit is een dalende lijn t.o.v. de afgelopen jaren. Een aandachtspunt met het oog op de KPI van 40% voor de komende vijf jaar.
- Voor zowel de interne als externe doelgroep geldt dat HBO/WO'ers de Rijksoverheid een aantrekkelijkere werkgever vinden dan MBO'ers. De afstand tussen de twee niveaus is vergelijkbaar met voorgaande meting.
- Let op: onder de leeftijdsgroep t/m 45 jaar zijn vergelijkbare scores te zien. De leeftijdsverruiming van steekproef heeft dus geen effect op de getoonde aantrekkelijkheid score.
- Wat betreft de specifieke doelgroepen geldt dat bijna 6 op de 10 recht/juridische specialisten de Rijksoverheid een (zeer) aantrekkelijke werkgever vinden: een hogere score dan de gemiddelde HBO/WO'er. De andere drie groepen specialisten wijken niet af van de gemiddelde HBO/WO'er.
- De trend voor de specifieke doelgroepen is stabiel, met uitzondering van de technici, waar een toename in aantrekkelijkheid zichtbaar is.



	2011	2012 (dec)	2014 (jan)
Economisch/financieel	39	44	41
Recht/juridisch	56	57	58
ICT	42	37	42
Technici	-	34	41

Vraag: In welke mate vindt u de Rijksoverheid een aantrekkelijke werkgever?

Basis: allen HBO/WO (n=967) en MBO (n=562) niet werkzaam bij de Rijksoverheid die de Rijksoverheid een (zeer) aantrekkelijke werkgever vinden  
 allen HBO/WO niet werkzaam bij de Rijksoverheid: economisch/financieel (n=291), recht/juridisch (n=84), ICT (n=91), Technici (n=168)



## Mate aantrekkelijke werkgever

# Waarom onaantrekkelijk?

- Mensen die de Rijksoverheid als werkgever niet aantrekkelijk vinden, noemen vooral de bureaucratie die ze tegen staat. Dit wordt zowel door MBO'ers als HBO/WO'ers genoemd.
- Men heeft het beeld van een logge organisatie waar weinig ruimte is voor eigen inbreng en waar beperkte doorgroeimogelijkheden zijn. Eigen inbreng en doorgroeimogelijkheden zijn elementen die meer door HBO/WO'ers worden genoemd.
- Door MBO'ers wordt ook wel aangegeven dat het werk ze niet aanspreekt.



*" Te veel bureaucratie, te veel regeltjes en te weinig ruimte voor eigen talenten."*

*"Lijkt me stoffig, ambtelijk, weinig ruimte tot creativiteit/out of the box (vastgeroest)."*

*"Het beeld wat het bij oproept is van een trage logge organisatie. met zeer weinig vrijheid en veel stroperigheid."*

*"Beperkte doorgroeimogelijkheden, heel erg Nederland georiënteerd dus voornamelijk Nederlandse medewerkers (weinig diversiteit), overheid dus geen commercieel groei instelling."*

*"De manier van werken staat me tegen. In het bedrijfsleven gaat het heel anders. Sneller schakelen, verder vooruit denken en op een betere manier omgaan met geld/budgetten!!"*

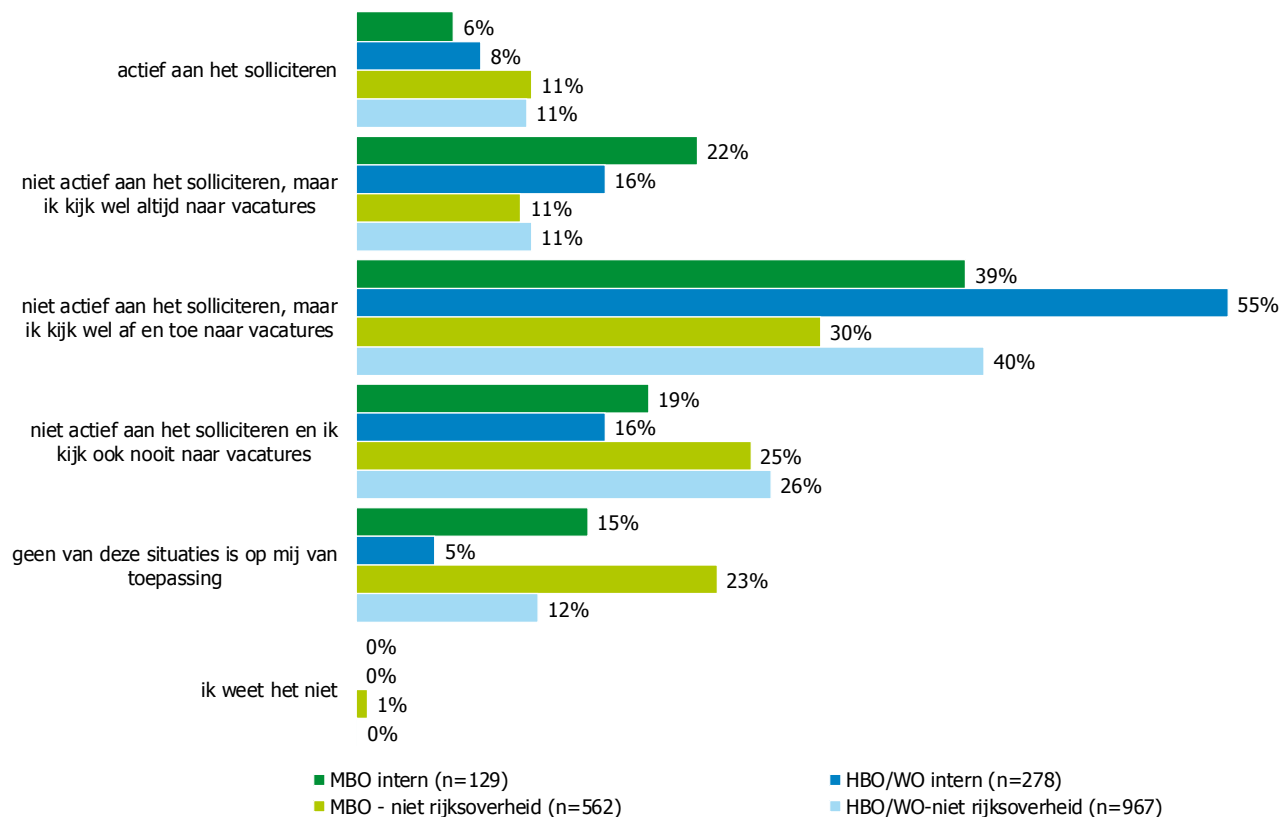
Vraag: Waarom vindt u de Rijksoverheid een onaantrekkelijke werkgever?

Basis: allen die de Rijksoverheid een onaantrekkelijke werkgever vinden (n=199)

## Sollicitatie-intentie in het algemeen

# 1 op de 10 externe HBO/WO'ers en MBO'ers actief aan het solliciteren

- 1 op de 10 van de externe doelgroep is actief aan het solliciteren; dit geldt zowel voor HBO/WO'ers als MBO'ers.
- In vergelijking tot 2012 is dit een toename, toen lag dit voor HBO/WO rond 7% en voor MBO rond de 5%. Mogelijk dat de toegenomen werkeloosheid hier een rol in speelt.
- Opvallend is dat de interne doelgroep (veel) meer naar vacatures kijkt dan de externe doelgroep, ook al solliciteert men niet actief. Voor HBO/WO'ers geldt dit nog sterker dan voor MBO'ers.



Vraag: Welke van de volgende situaties is het meest op u van toepassing?

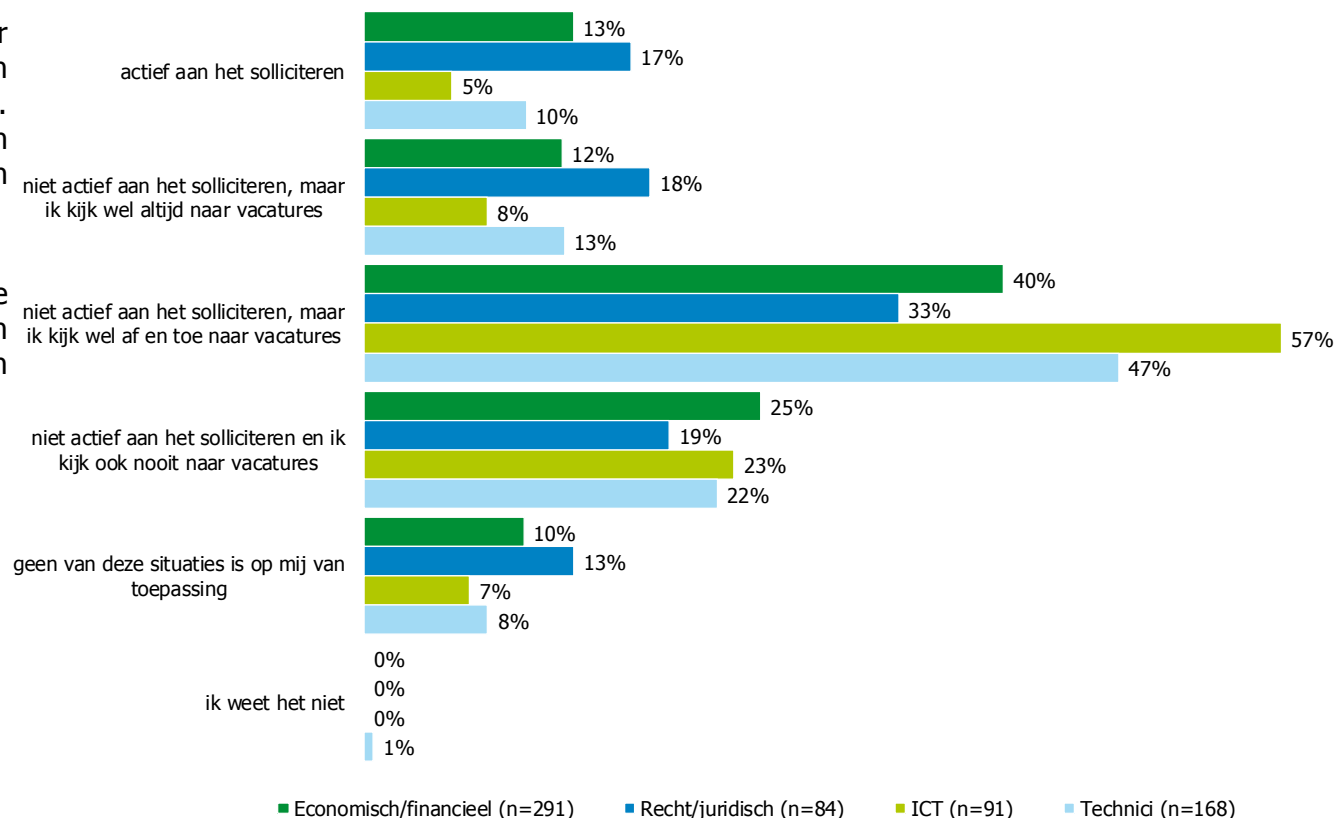
Basis: allen HBO/WO (n=967) en MBO (n=562) niet werkzaam bij de Rijksoverheid

allen HBO/WO (n=278) en MBO (n=129) werkzaam bij de Rijksoverheid

## Sollicitatie-intentie in het algemeen – externe specifieke HBO/WO doelgroepen

### ICT'er solliciteert het minst van de specialisten

- ICT specialisten zijn minder actief aan het solliciteren dan de gemiddelde HBO/WO'er. Economisch / financieel en recht / juridisch specialisten solliciteren juist actiever.
- ICT'ers kijken wel af en toe naar vacatures. Meer dan economisch / financieel en recht / juridisch specialisten.



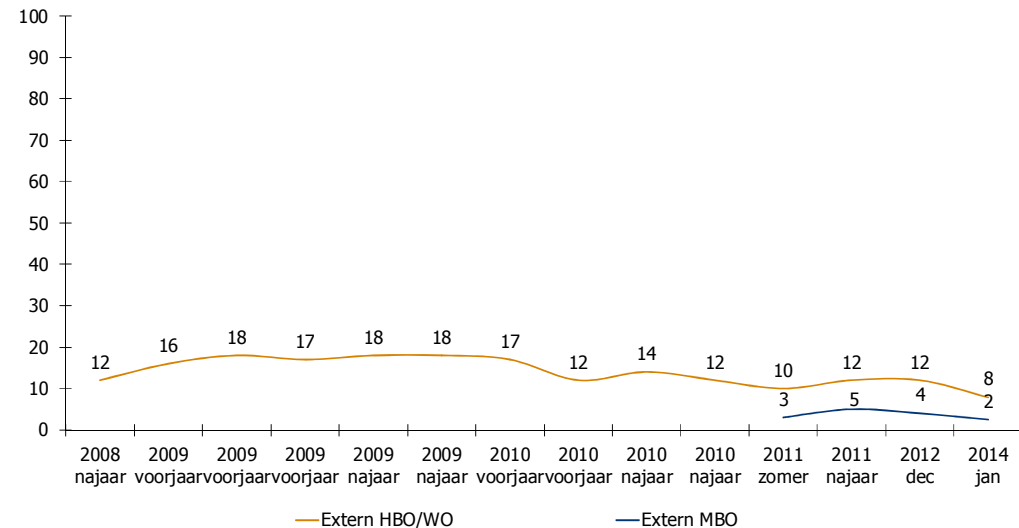
Vraag: Welke van de volgende situaties is het meest op u van toepassing?

Basis: allen HBO/WO niet werkzaam bij de Rijksoverheid: economisch/financieel (n=291), recht/juridisch (n=84), ICT (n=91), Technici (n=168)

## Sollicitatie-intentie – bij de Rijksoverheid voor de externe doelgroep

# Intentie solliciteren bij de Rijksoverheid op laagste punt van de afgelopen vier jaren

- In vergelijking met voorgaande metingen ligt de intentie van de externe doelgroep om bij de Rijksoverheid te solliciteren iets lager.
- 8% van de HBO/WO'ers verwacht dat de kans (zeer) groot is dat ze de komende vijf jaar bij de Rijksoverheid zullen solliciteren. Dit is het laagste niveau van sollicitatie-intentie van de afgelopen jaren.
- Let op: onder de HBO/WO'ers t/m 45 jaar is de sollicitatie-intentie 9%. De leeftijdsverruiming van de steekproef heeft dus een beperkt effect.
- Voor MBO'ers geldt dat slechts 2% aangeeft dat de kans (zeer) groot is dat ze in de komende vijf jaar zullen solliciteren bij de Rijksoverheid. Hoewel getalsmatig lager dan voorgaande metingen, gaat het niet om een significant verschil.
- Let op: onder de MBO'ers t/m 45 jaar is de sollicitatie-intentie 3%. De leeftijdsverruiming van steekproef heeft dus een beperkt effect.



	2011	2012 (dec)	2013 (jan)
Economisch/financieel	12	12	9
Recht/juridisch	18	22	19
ICT	12	7	4
Technici	-	9	8

Vraag: Hoe groot schat u de kans dat u binnen vijf jaar bij de Rijksoverheid gaat solliciteren?

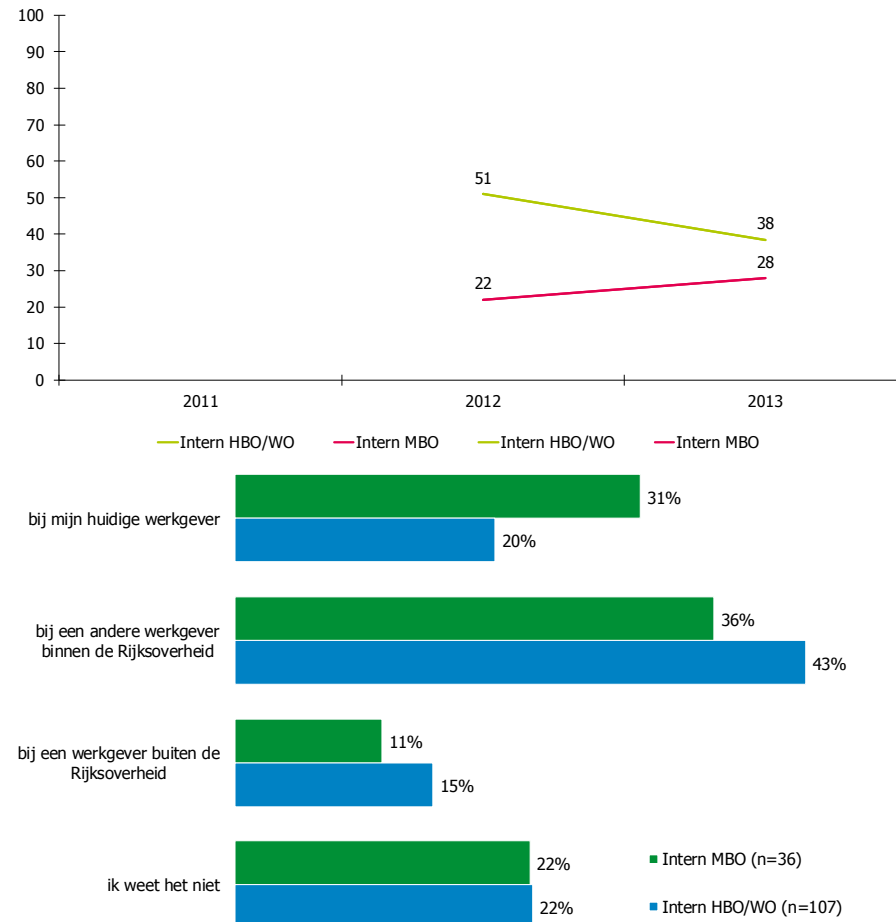
Basis: allen HBO/WO (n=967) en MBO (n=562) niet werkzaam bij de Rijksoverheid

allen HBO/WO niet werkzaam bij de Rijksoverheid: economisch/financieel (n=291), recht/juridisch (n=84), ICT (n=91), Technici (n=168) die de kans (zeer) groot inschatten

## Sollicitatie-intentie - interne doelgroep

# Interne doelgroep zal bij sollicitatie vooral intern zoeken

- Wanneer we kijken naar de sollicitatie intentie van HBO/WO'ers t/m 45 jaar zien we dat deze 10% hoger ligt dan de totale leeftijdsgroep (t/m 60 jaar). Dit verklaart een groot deel van de daling t.o.v. 2012, aangezien de leeftijd van de steekproef t.o.v. afgelopen jaren verhoogd is van 45 jaar naar 60 jaar.
- De sollicitatie-intentie van interne HBO/WO'ers en MBO'ers is dicht bij elkaar komen te liggen in de afgelopen meting. Met bovenstaande in gedachten komt dit met name door de (indicatieve) toename in sollicitatie-intentie onder MBO'ers. Voor de MBO'ers geldt dat de steekproef afgelopen jaar al verruimd was naar 55 jaar.
- Net als bij de externe doelgroep geldt dat HBO/WO'ers een hogere sollicitatie-intentie hebben dan MBO'ers.
- Wanneer men de kans groot acht te gaan solliciteren de komende vijf jaar kijkt de interne doelgroep vooral naar vacatures intern.



Vraag: Hoe groot schat u de kans dat u binnen vijf jaar gaat solliciteren? Waar denkt u dan te solliciteren?

Basis: allen HBO/WO (n=278) en MBO (n=129) werkzaam bij de Rijksoverheid

allen HBO/WO (n=107) en MBO (n=36) werkzaam bij de Rijksoverheid die binnen 5 jaar van baan willen veranderen

## Motivatie voor solliciteren bij de Rijksoverheid

# Diverse motieven voor solliciteren bij de Rijksoverheid

- Motivatie voor solliciteren bij de overheid is divers. Enerzijds zijn er werkzoekenden (zowel starters als mensen die hun baan kwijt zijn geraakt) die de Rijksoverheid overwegen als werkgever. Deze groep geeft geen duidelijke motivatie waarom men specifiek bij de Rijksoverheid zou solliciteren.
- Aan de andere kant zijn er mensen die een baan hebben maar meer uitdaging zoeken in hun werk, een baan zoeken die beter aansluit bij de opleiding die ze hebben gevolgd of bij beter aansluit bij de persoonlijke belangstelling.
- Tot slot lijkt de Rijksoverheid als werkgever mensen meer zekerheid te kunnen bieden in onzekere tijden waar mensen kans hebben hun baan kwijt te raken.



*"Ik zoek meer uitdaging."*

*"Sinds afstuderen op zoek naar een passende baan bij mijn opleiding"*

*"Economische onzekerheid, waarbij er kans bestaat dat ik mijn huidige baan verlies."*

*"Ik ben op het moment werkzoekend."*

*"Verandering van spijs doet eten. Naar mijn mening blijven mensen scherper als ze niet te lang bij 1 bedrijf of in 1 functie blijven hangen."*

*"Ben aan de start van mijn loopbaan en nog op zoek naar een functie die ik echt leuk vind. De Rijksoverheid biedt veel mogelijkheden en is een goede werkgever."*

Vraag: Waarom bent u van plan om van baan te veranderen?

Basis: allen die aangeven dat de kans groot is dat ze de komende 5 jaar bij de Rijksoverheid zullen solliciteren (n=90)

# Resultaten imago werken bij de Rijksoverheid

Doelgroep: extern HBO/WO (n=967)





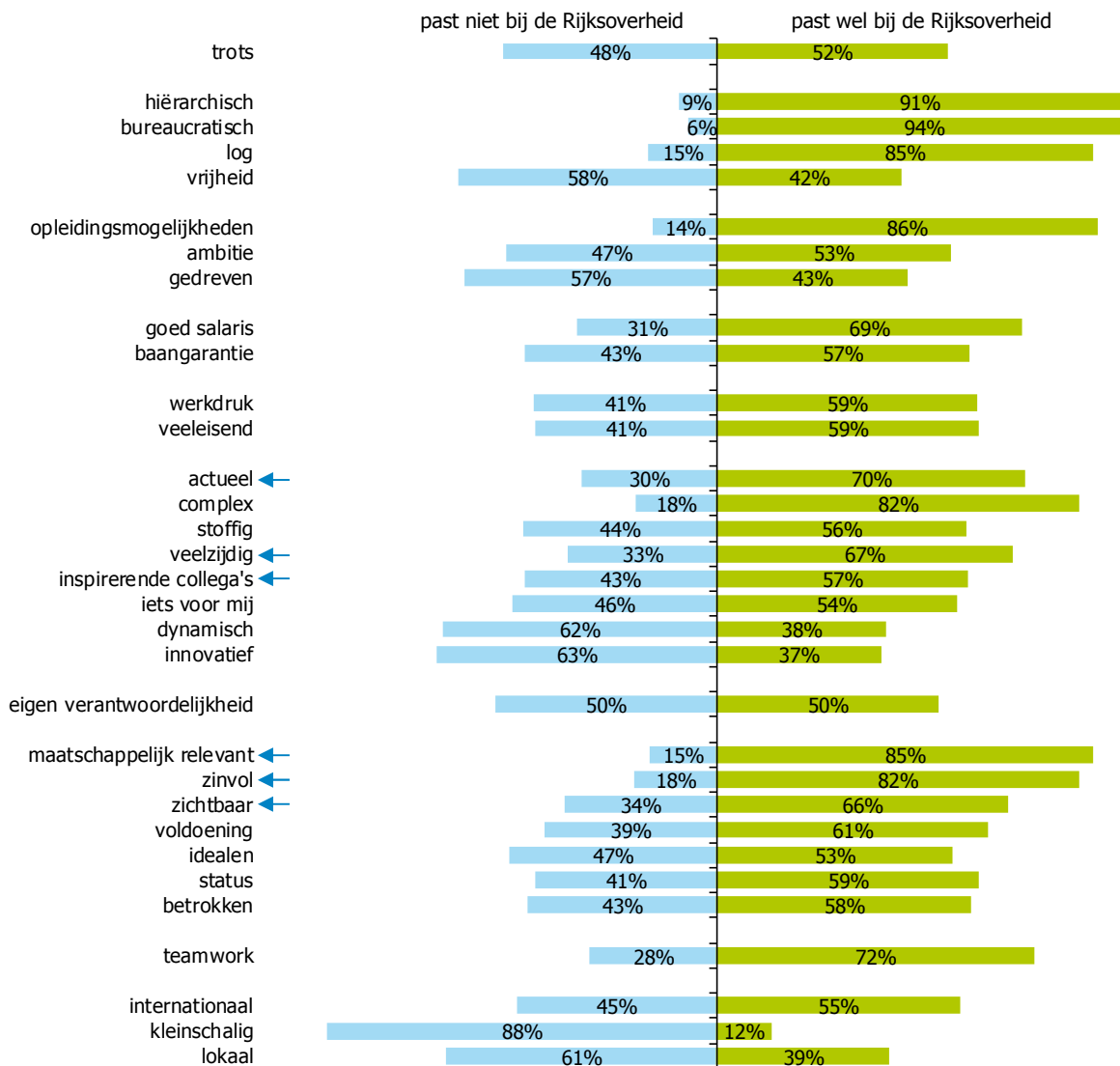




## Imago Rijksoverheid als werkgever – volgens externe HBO/WO doelgroep

# Werken voor Nederland vooral maatschappelijk relevant

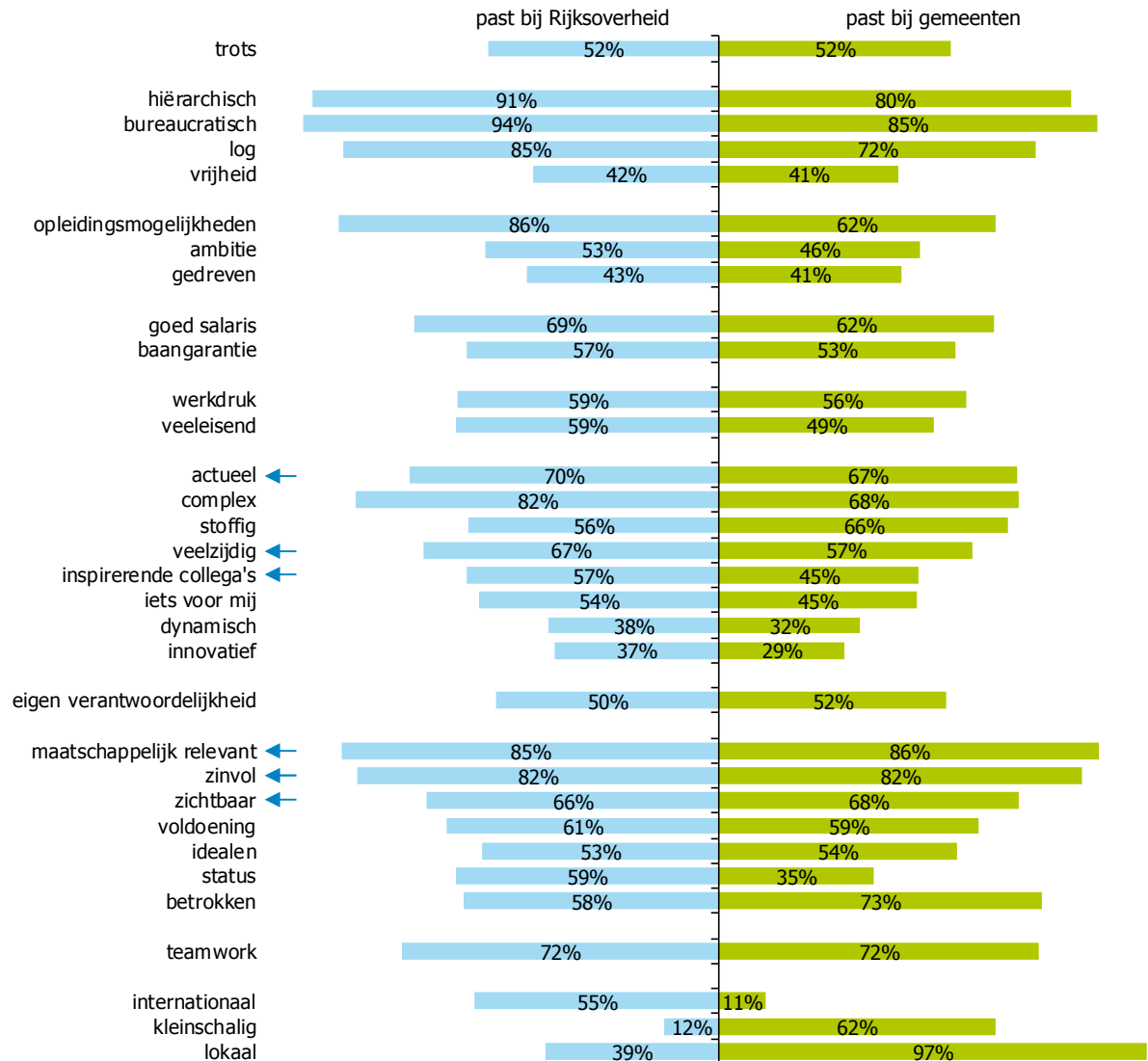
- Positieve elementen waar externe HBO / WO'ers de Rijksoverheid als werkgever het meest mee associëren (circa 8 op de 10) zijn: opleidingsmogelijkheden, maatschappelijk relevant, zinvol. De laatste twee maken deel uit van de kernwaarden.
- Minder positieve elementen waar men de Rijksoverheid als werkgever mee associeert zijn bureaucratisch, hiërarchisch, log en complex. Circa 9 op de 10 vindt deze elementen passen.
- Met betrekking tot de overige 4 kernwaarden zien we dat actueel, veelzijdig en zichtbaar vergelijkbaar scoren (circa 7 op de 10 vindt het passen). Inspirerende collega's wordt iets minder herkend bij de Rijksoverheid (circa 6 op de 10).
- Ongeveer de helft van de externe HBO/WO'ers ziet werken voor de Rijksoverheid als 'iets voor mij'. Dit element heeft het sterkste verband met sollicitatie-intentie en aantrekkelijkheid. Overige imago-elementen houden nauwelijks verband met deze kernvariabelen uit het onderzoek. Zie hiervoor ook de onderzoeks-verantwoording.



## Imago Rijksoverheid vs gemeenten als werkgever – extern HBO/WO

# Positievare associaties bij de Rijksoverheid dan gemeenten

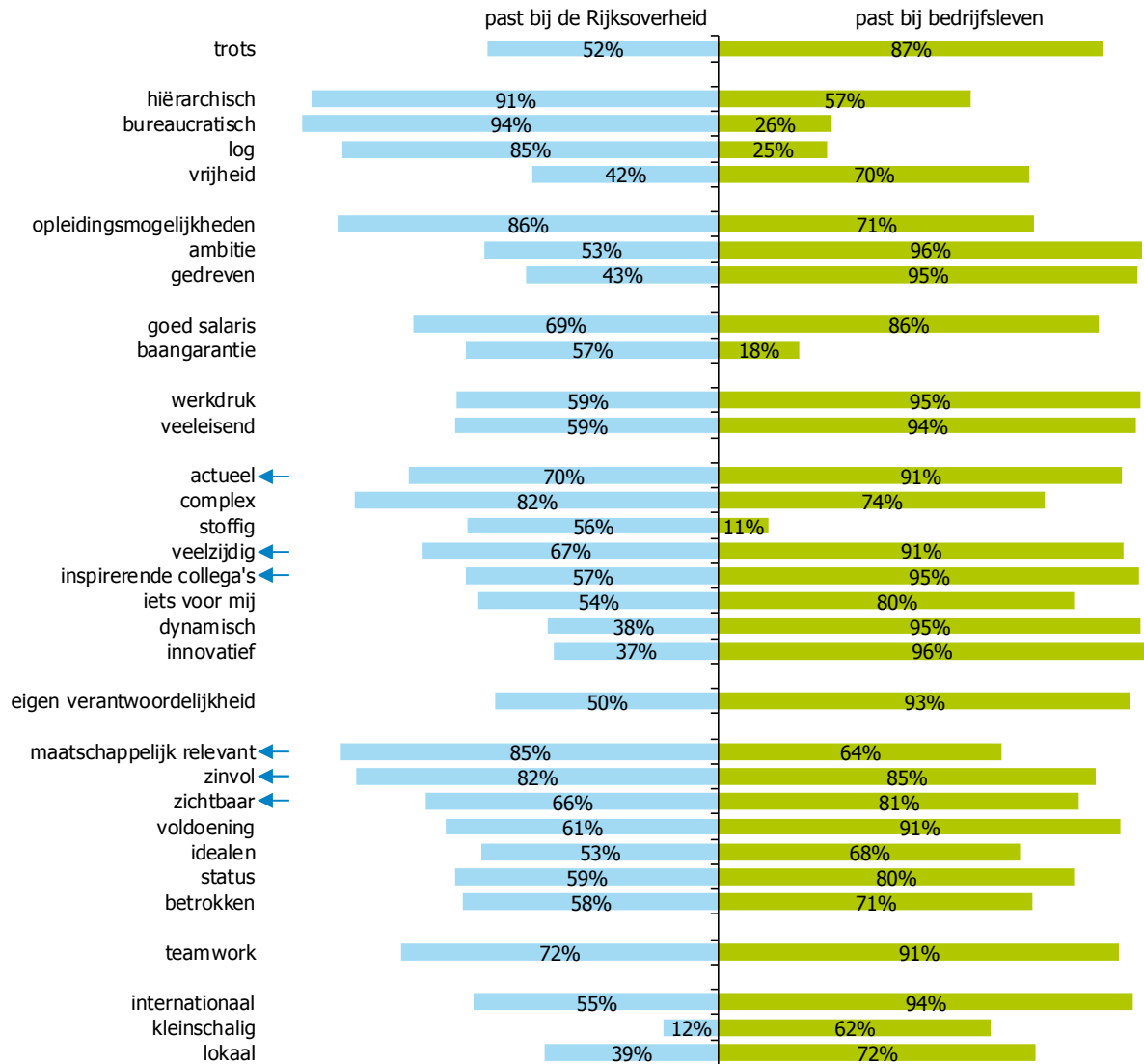
- Externe HBO/WO'ers hebben een positiever beeld over de Rijksoverheid als werkgever dan over gemeenten als werkgever. Dit zien we vooral terug in:
  - Werken voor de Rijksoverheid is meer 'iets voor mij' dan werken voor gemeenten
  - Opleidingsmogelijkheden
  - Zaken als inspirerende collega's, status, meer innovatief en veelzijdig en daarnaast ook minder stoffig.
- Men is wat negatiever over de Rijksoverheid t.o.v. gemeenten als het gaat om bureaucratisch, complex, log en hiërarchisch. Verder wordt de Rijksoverheid meer als veeleisend gezien.
- Tot slot wordt de Rijksoverheid meer gezien als internationaal terwijl gemeenten meer geassocieerd worden met lokaal, kleinschalig en betrokken.
- Op de kernwaarden zinvol, zichtbaar, maatschappelijk relevant en actueel zit geen verschil tussen de Rijksoverheid en gemeenten.



# Imago Rijksoverheid vs bedrijfsleven als werkgever – extern HBO/WO

## Bedrijfsleven vooral dynamischer, meer innovatief en gedreven

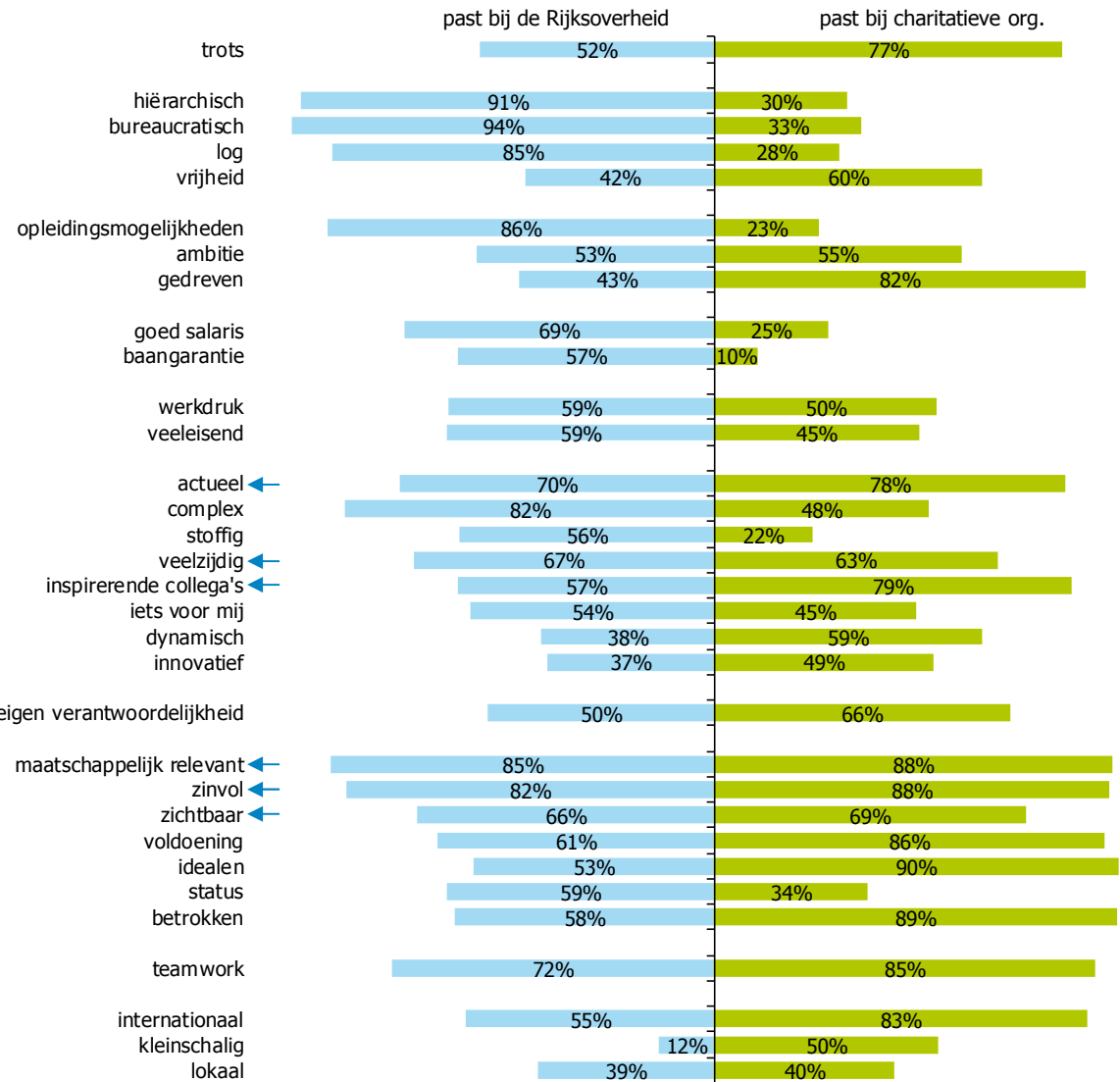
- De verschillen in imago tussen het bedrijfsleven en de Rijksoverheid als werkgever zijn groot.
- De meest opvallende positieve verschillen voor de Rijksoverheid zijn een hogere baangarantie, de opleidingsmogelijkheden en een lagere werkdruk. Ook de kernwaarden maatschappelijk relevant past beter bij de Rijksoverheid. Op de overige kernwaarden heeft de Rijksoverheid geen voorsprong.
- De meest opvallende negatieve verschillen voor de Rijksoverheid:
  - Werken in het bedrijfsleven is meer 'iets voor mij' dan werken voor de Rijksoverheid
  - Minder trots en vrijheid, gedreven en ambitie
  - Meer stoffig, bureaucratisch en log
  - Minder goed salaris, status, voldoening, etc.
  - Minder innovatief, veelzijdig, inspirerende collega's, dynamisch etc.



# Imago Rijksoverheid vs charitatieve organisaties als werkgever – extern HBO/WO

## Charitatieve organisaties vooral meer trots, gedreven en idealen

- Het imago van charitatieve organisaties t.o.v. de Rijksoverheid als werkgever is vergelijkbaar wanneer het gaat om maatschappelijk relevant, zinvol, actueel en zichtbaar. Ook op ambitie en veelzijdig is het imago vergelijkbaar.
- Positieve imago verschillen voor de Rijksoverheid zijn meer opleidingsmogelijkheden, een goed salaris en baangarantie. Daarnaast is werken bij de Rijksoverheid meer 'iets voor mij' dan werken voor charitatieve instellingen.
- Negatieve imago verschillen voor de Rijksoverheid zijn:
  - Minder trots, gedreven en vrijheid
  - Meer hiërarchisch, bureaucratisch, log en meer stoffig en complex
  - Minder dynamisch en innovatief, minder inspirerende collega's
  - Minder voldoening, idealen en betrokken





# Resultaten imago werken bij de Rijksoverheid

Doelgroep: specialist groepen extern HBO/WO

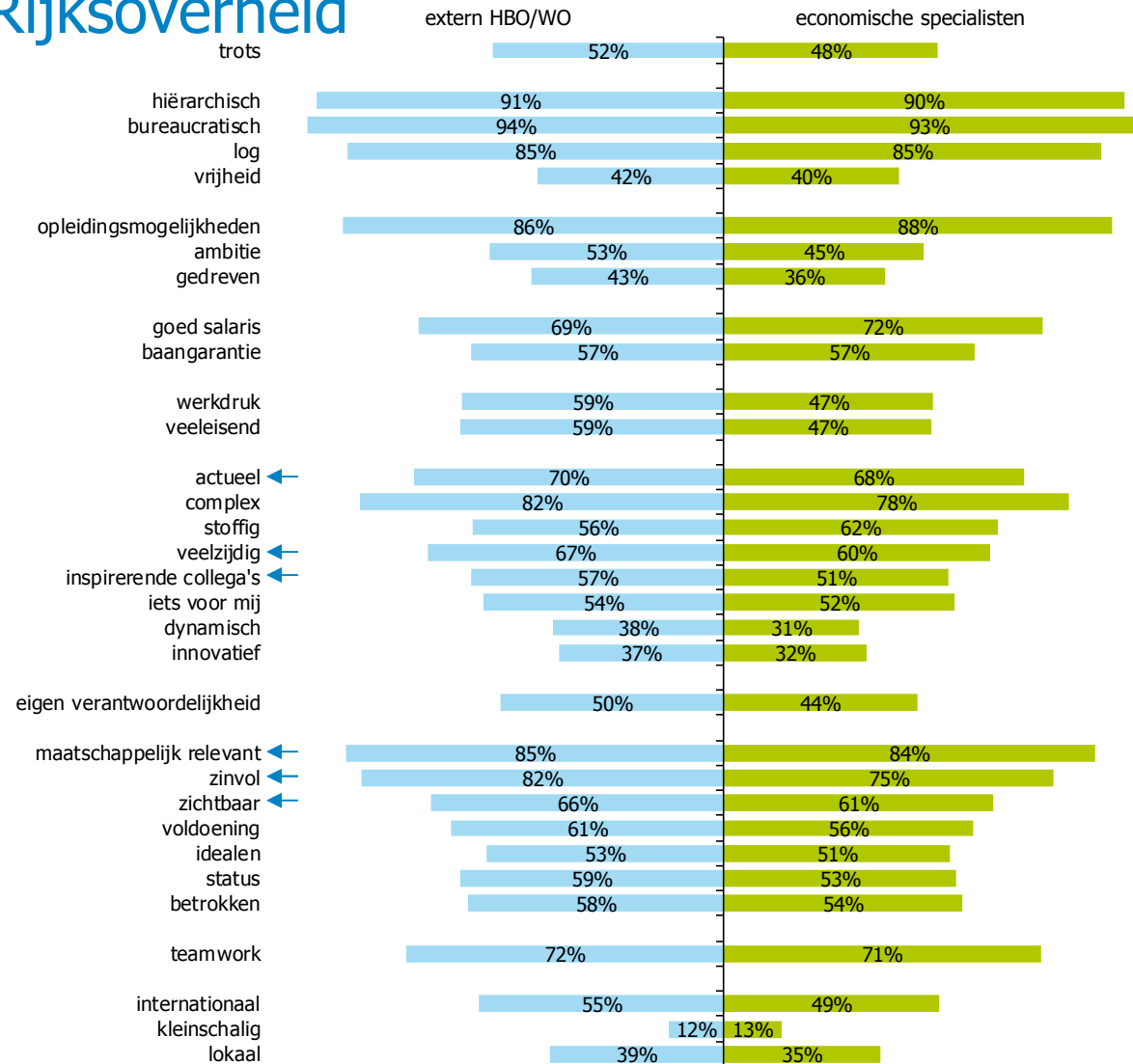
economisch/financieel (n=291)  
recht/juridisch (n=84)  
ICT (n=91)  
technici (n=168)



## HBO/WO economisch/financieel specialisten extern over de Rijksoverheid als werkgever

# Economische specialist herkent werkdruk en ambitie minder goed bij de Rijksoverheid

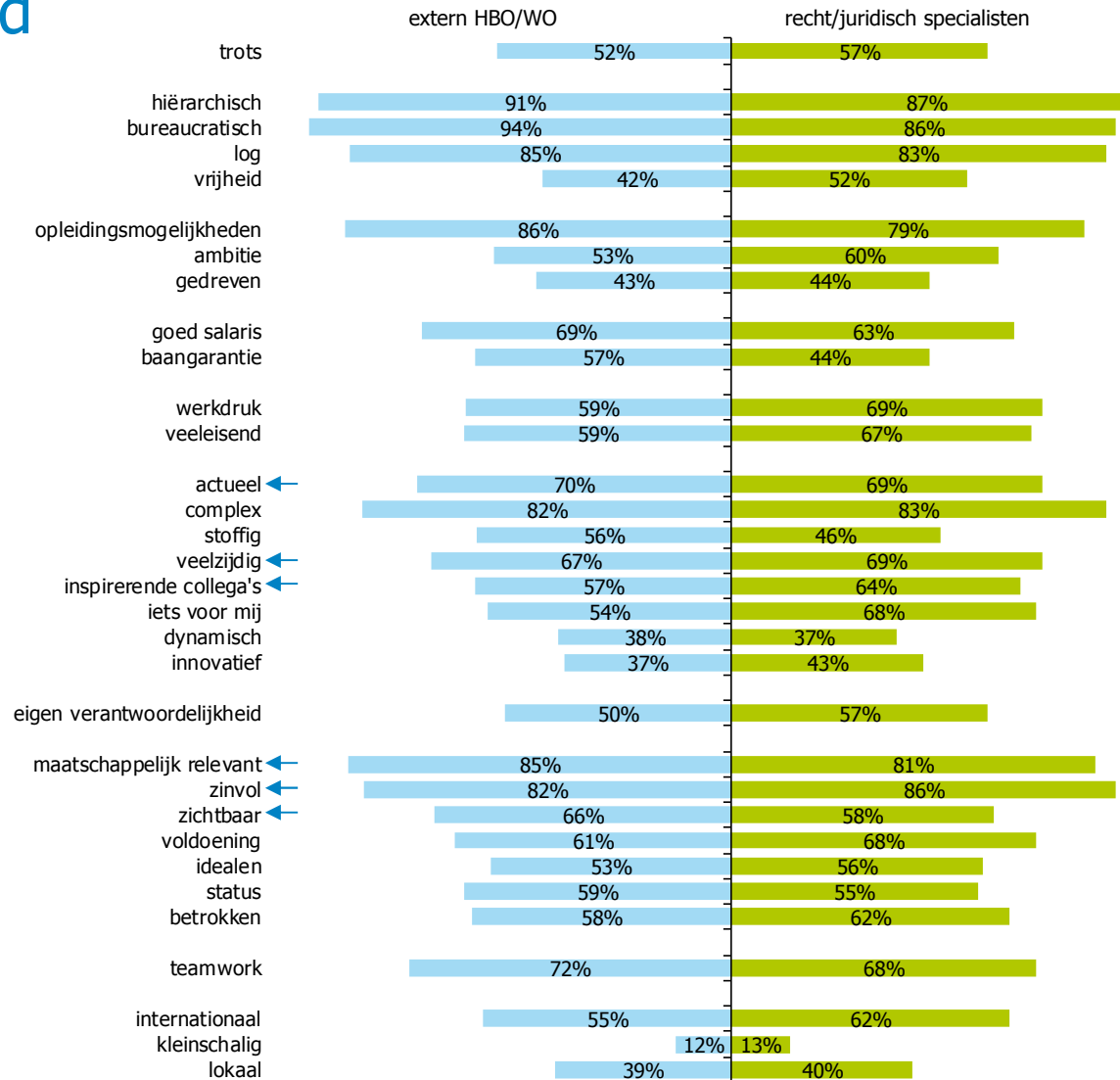
- Economisch/financieel specialisten hebben een zeer vergelijkbaar beeld van de Rijksoverheid als werkgever dan de gemiddelde HBO/WO'er. In vergelijking tot de andere drie groepen specialisten is dit dan ook een relatief grote groep binnen de HBO/WO'ers.
- Economisch/financieel specialisten herkennen de elementen werkdruk en veeleisend wat minder bij de Rijksoverheid. Verder wordt de ambitie en gedrevenheid wat minder herkend door deze groep.
- Van de drie andere specialistengroepen (juristen, technici en ICT'ers) hebben ICT'ers de meest vergelijkbare kijk op het imago van de Rijksoverheid.



# HBO/WO recht/juridische specialisten extern over de Rijksoverheid als werkgever

## Recht/juridisch specialist lijkt iets positiever over werken voor de Rijksoverheid

- Het beeld van de Rijksoverheid als werkgever van recht/juridisch specialisten lijkt iets af te wijken van de gemiddelde HBO/WO'er in positieve zin. Veel verschillen zijn echter indicatief vanwege lage aantallen (n=84).
- Wel geldt, in lijn met voorgaande metingen, dat recht/juridisch specialisten werken voor de Rijksoverheid meer 'iets voor mij' vinden dan de gemiddelde HBO/WO'er. Daarnaast geldt dat deze groep significant verschilt met de totale groep op baan-garantie: recht/juridisch specialisten vinden dit element minder passen dan de gemiddelde HBO/WO'er.
- Indicatieve verschillen van de recht/juridisch specialist t.o.v. gemiddelde HBO/WO'er:
  - vrijheid, werkdruk en veeleisend past wat beter bij de Rijksoverheid
  - zichtbaar en bureaucratisch en stoffig past juist wat minder goed.

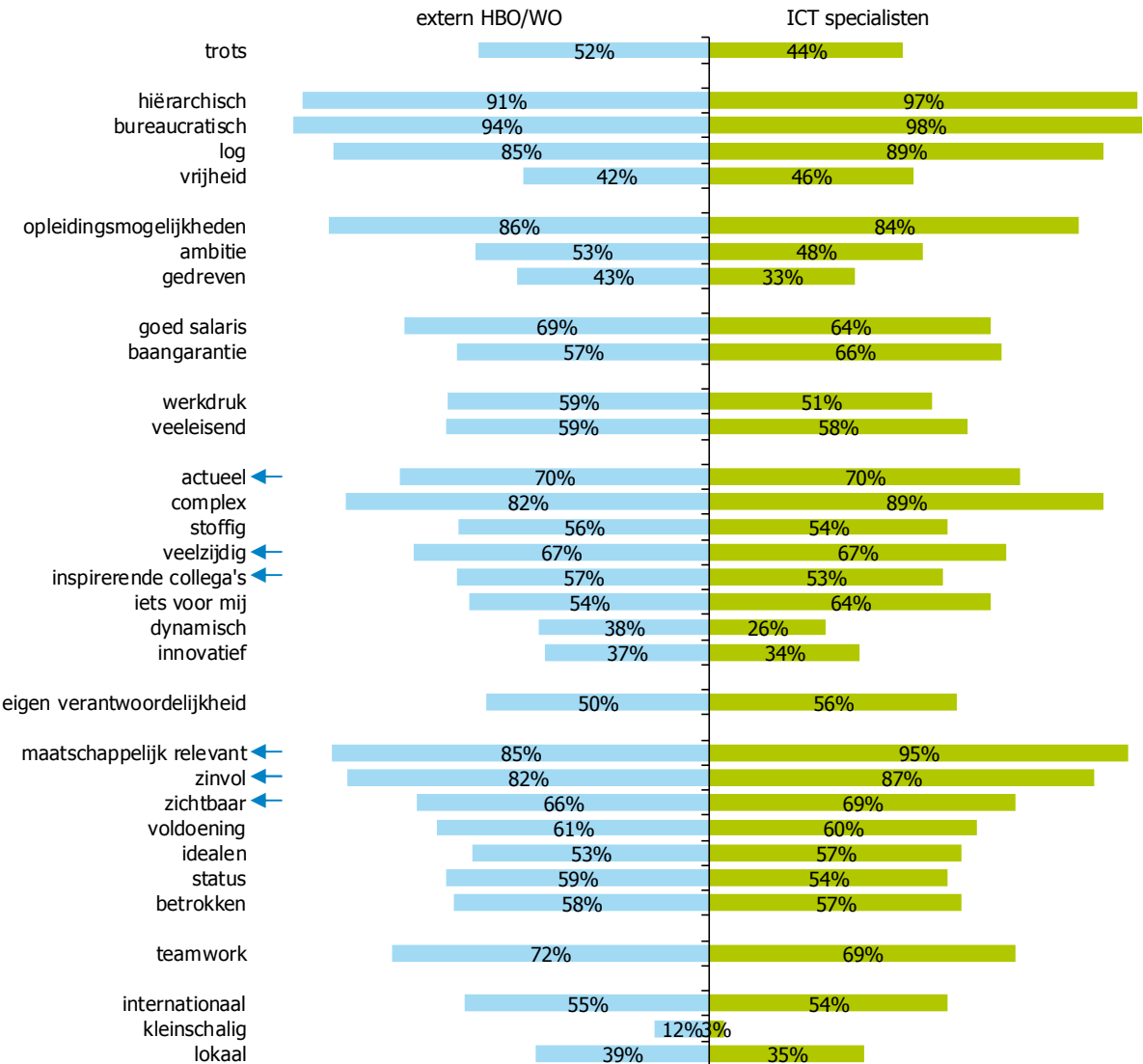




## HBO/WO ICT specialisten extern over de Rijksoverheid als werkgever

# ICT'er herkent maatschappelijke relevantie nog sterker bij de Rijksoverheid

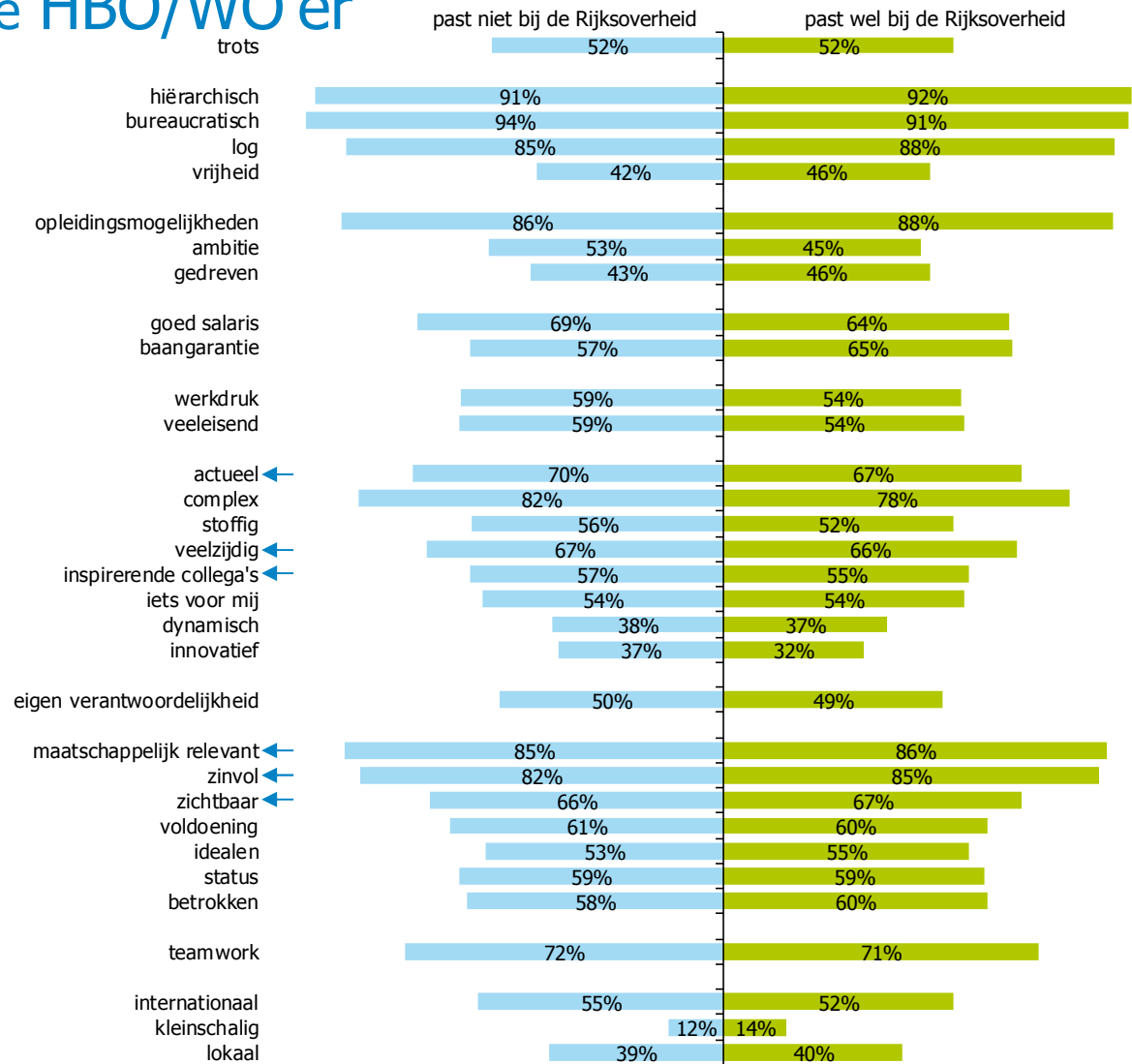
- Net als voor de groep recht/juridisch specialisten geldt voor de ICT'ers dat door lage aantallen (n=91) getoonde verschillen indicatief zijn.
- Het enige significante verschil betreft maatschappelijke relevantie: ICT specialisten vinden dit element nog beter passen dan de gemiddelde HBO/WO'er.
- Indicatieve verschillen van de ICT specialist t.o.v. de gemiddelde HBO/WO'er: trots, gedrevenheid, dynamiek en baangarantie worden wat minder herkend bij de Rijksoverheid als werkgever.
- Hiermee ligt de ICT specialist wat meer in lijn met de economische specialist dan met de andere twee groepen.
- Tegelijkertijd lijkt de ICT specialist het werken voor de Rijksoverheid wel meer 'iets voor mij' te vinden dan de gemiddelde HBO/WO'er. Dat sluit juist iets beter aan bij de recht/juridisch specialisten.



## HBO/WO **technici** specialisten extern over de **Rijksoverheid** als werkgever

# Beeld technici van de Rijksoverheid als werkgever gelijk aan dat van de gemiddelde HBO/WO'er

- Technische specialisten hebben een zeer vergelijkbaar beeld van de Rijksoverheid als werkgever dan de gemiddelde HBO/WO'er. Deze groep is dan ook de twee na grootste groep van de HBO/WO'ers, na de economisch/financieel specialisten.
- Er zijn geen significante verschillen met de gemiddelde HBO/WO'er.



# Resultaten imago werken bij de Rijksoverheid

Doelgroep: extern MBO (n=562)





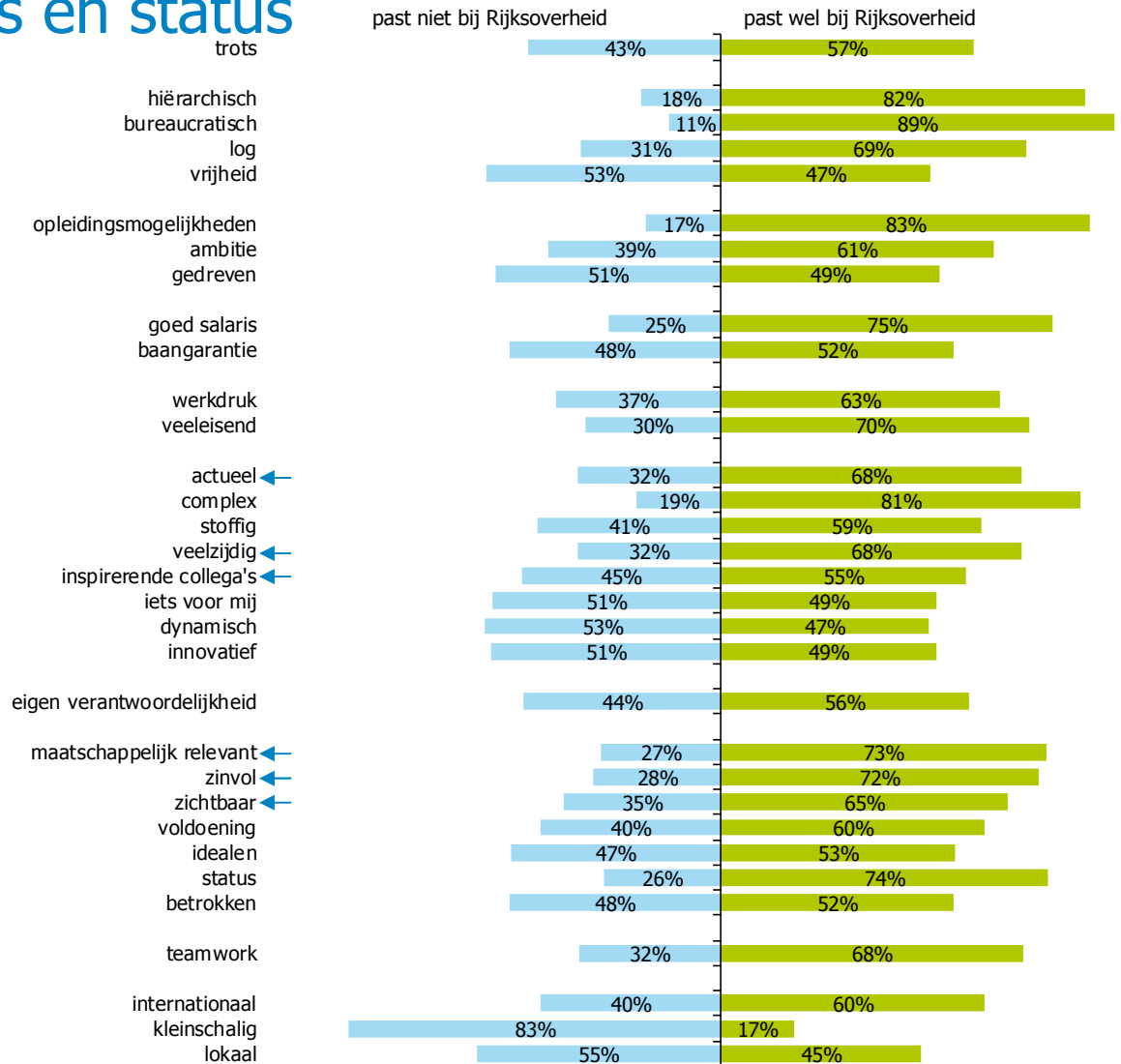




## Imago Rijksoverheid als werkgever – volgens externe MBO doelgroep

# De Rijksoverheid vooral geassocieerd met goede opleidingsmogelijkheden, salaris en status

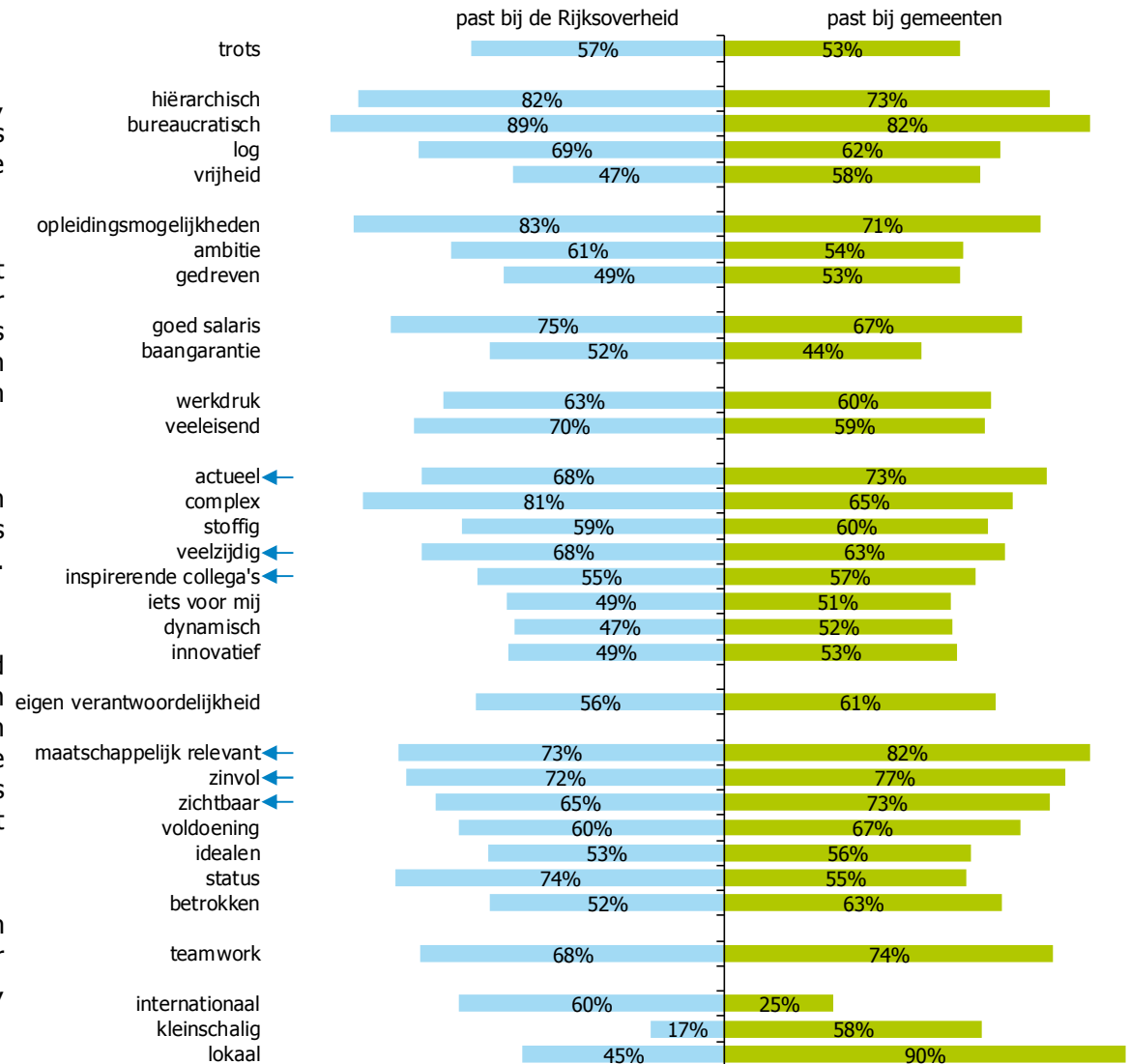
- Positieve elementen waar externe MBO'ers de Rijksoverheid als werkgever het meest mee associëren (circa 8 op de 10) zijn: opleidingsmogelijkheden en goed salaris. Daarnaast (circa 7 op de 10) status, maatschappelijk relevant en zinvol.
- In vergelijking tot de externe HBO/WO'ers valt op dat:
  - MBO'ers status meer associëren met werken voor de Rijksoverheid
  - Salaris staat (relatief) wat prominenter in beeld voor MBO'ers
  - MBO'er zien de Rijksoverheid meer als dynamisch en innovatief, terwijl HBO/WO'ers relevant werk meer associëren met de Rijksoverheid
- Minder positieve elementen waar de Rijksoverheid mee geassocieerd wordt: bureaucratisch, hiërarchisch en complex. Circa 8 a 9 op de 10 vindt deze elementen passen, vergelijkbaar met HBO/WO'ers.
- Met betrekking tot de overige 5 kernwaarden zien we dat actueel, veelzijdig en zichtbaar vergelijkbaar scoren (circa 7 op de 10 vindt het passen). Inspirerende collega's wordt iets minder herkend bij de Rijksoverheid (5 a 6 op de 10).



## Imago Rijksoverheid vs gemeenten als werkgever – extern MBO

# Imago Rijksoverheid sterker op opleidingsmogelijkheden, salaris en status

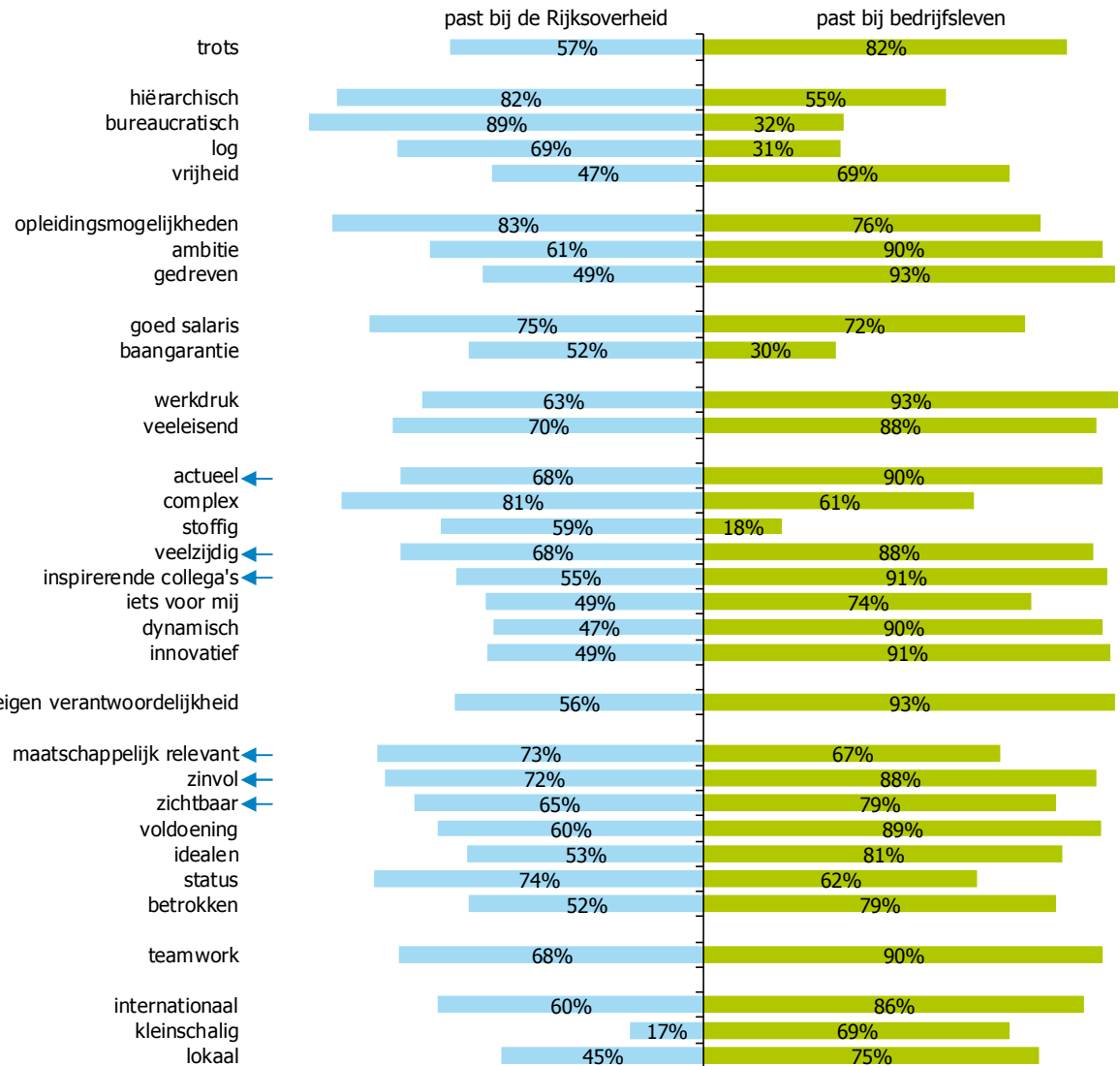
- Op de kernwaarden inspirerende collega's, veelzijdig, zinvol en actueel zit volgens externe MBO'ers geen verschil tussen de Rijksoverheid en gemeenten als werkgever.
- Op een aantal andere elementen is het beeld van de Rijksoverheid als werkgever positiever dan het beeld van gemeenten als werkgever. Dit zien we vooral terug in opleidingsmogelijkheden, salaris en in status.
- Bij de externe HBO/WO'ers zien we dat men werken voor de Rijksoverheid als meer 'iets voor mij' zien dan werken bij gemeenten. Dat geldt niet voor MBO'ers.
- Men is wat negatiever over de Rijksoverheid t.o.v. gemeenten als het gaat om hiërarchisch, complex, bureaucratisch en minder vrijheid. Ook wordt werken voor de Rijksoverheid iets minder gezien als maatschappelijk relevant, zichtbaar en juist meer als veeleisend.
- Tot slot wordt de Rijksoverheid meer gezien als internationaal terwijl gemeenten meer geassocieerd worden met lokaal, kleinschalig en betrokken.



## Imago Rijksoverheid vs bedrijfsleven als werkgever – extern MBO

# Kernwaarden door externe MBO'er meer bij bedrijfsleven geassocieerd

- Geen van de kernwaarden worden meer met de Rijksoverheid als werkgever geassocieerd dan met het bedrijfsleven als werkgever. De meesten worden zelfs meer met het bedrijfsleven geassocieerd dan met de Rijksoverheid: actueel, inspirerende collega's, veelzijdig, zinvol en zichtbaar.
- Wel is de externe MBO'er positiever over de Rijksoverheid als het gaat om de baangarantie, status en opleidingsmogelijkheden. Verder wordt werken voor de Rijksoverheid als minder veeleisend gezien en minder werkdruk.
- Veel van de andere gemeten elementen worden in positieve zin geassocieerd met het bedrijfsleven. Zo wordt werken voor het bedrijfsleven duidelijk meer gezien als 'iets voor mij' dan werken voor de Rijksoverheid. Dit zien we ook bij de externe HBO/WO'ers.

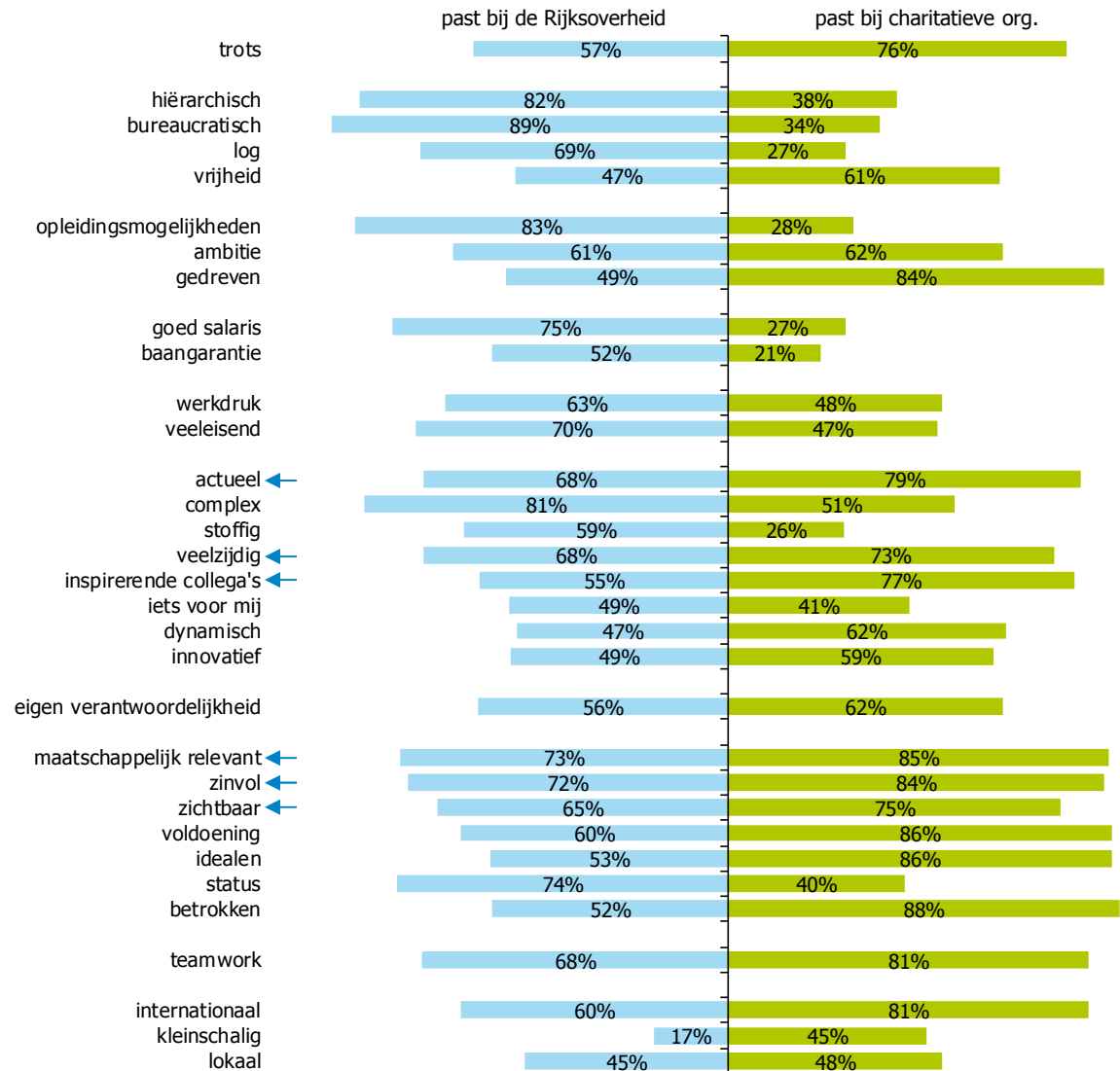




# Imago Rijksoverheid vs charitatieve organisaties als werkgever – extern MBO

## Merendeel kernwaarden meer passend bij charitatieve instellingen

- Externe MBO'ers associëren de meeste kernwaarden meer bij charitatieve organisaties dan bij de Rijksoverheid als werkgever. Alleen veelzijdig wordt bij beide werkgevers passend gevonden.
- Men is positiever over de Rijksoverheid als het gaat om de status, salaris, baangarantie en de opleidingsmogelijkheden.
- Werken voor charitatieve organisaties wordt verder (meer dan werken voor de Rijksoverheid) geassocieerd met trots, voldoening, vrijheid en betrokken. Daarnaast worden de elementen bureaucratisch, hiërarchisch, log en stoffig minder herkend bij charitatieve instellingen.
- Al met al een patroon wat in grote lijnen ook bij de HBO/WO'ers naar voren komt.



# Resultaten imago werken bij de Rijksoverheid

Doelgroep: intern HBO/WO (n=278)



# Imago Rijksoverheid als werkgever in beeld – volgens interne HBO/WO doelgroep

## Meer dan externe doelgroep nadruk op verstand van zaken

- De interne HBO/WO'er ziet de Rijksoverheid, net als de andere doelgroepen, als een werkgever die staat voor regelgeving, maar de hiërarchische kant lijkt een wat minder sterke rol te spelen.
- Kennis, vakmanschap en verstand van zaken worden bij de interne HBO/WO'er nog wat sterker in verband gebracht met de Rijksoverheid, dan bij de HBO/WO'er die niet werkzaam is bij de Rijksoverheid.
- Ook hier komen duidelijk kenmerken terug die passen bij de maatschappelijke functie van de Rijksoverheid: onderwijs, infrastructuur, ordehandhaving, cultuur, etc.



Zie de bijlage voor een leeswijzer

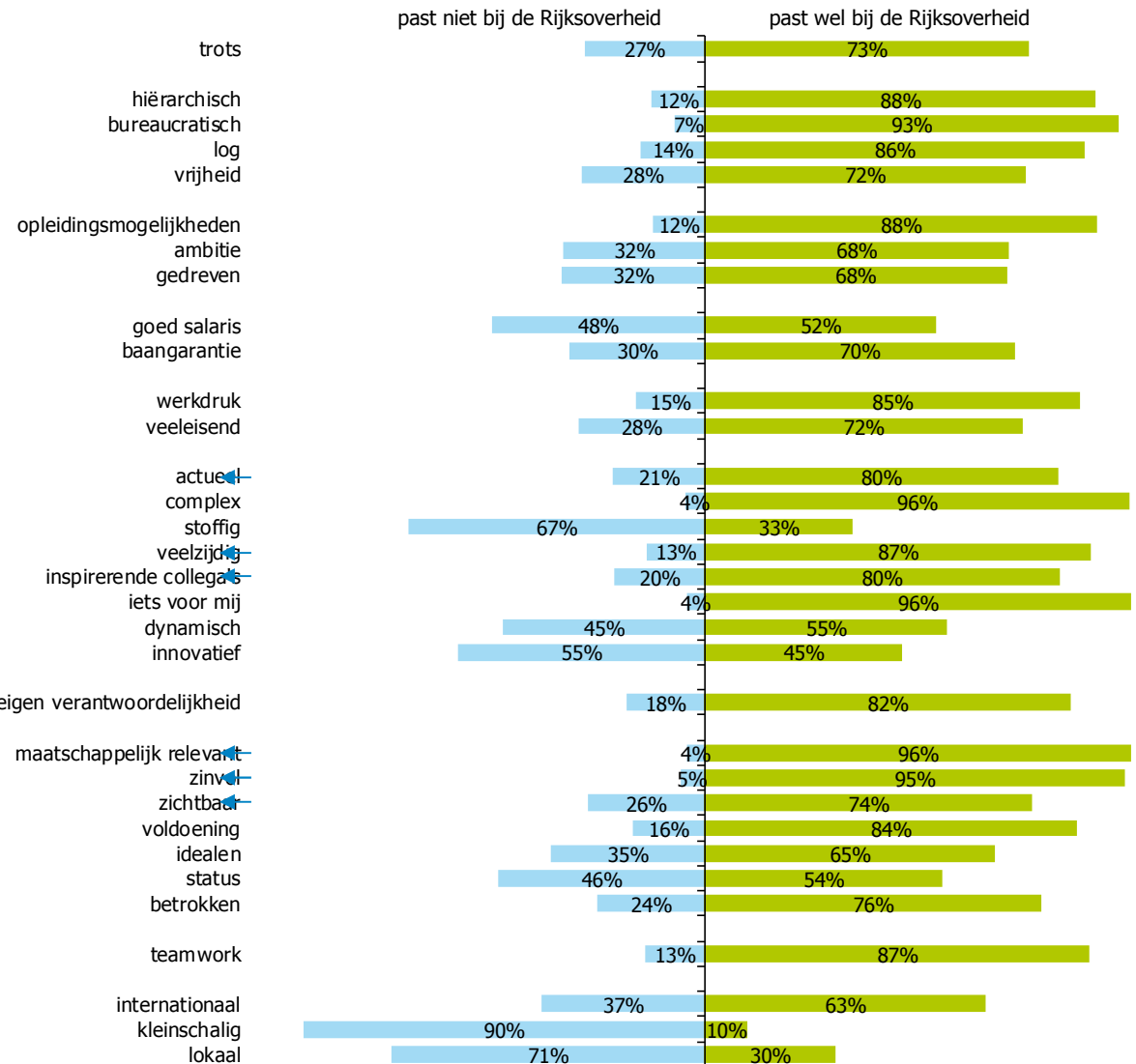




# Imago Rijksoverheid als werkgever – volgens interne HBO/WO doelgroep

## Imago Rijksoverheid vooral maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig

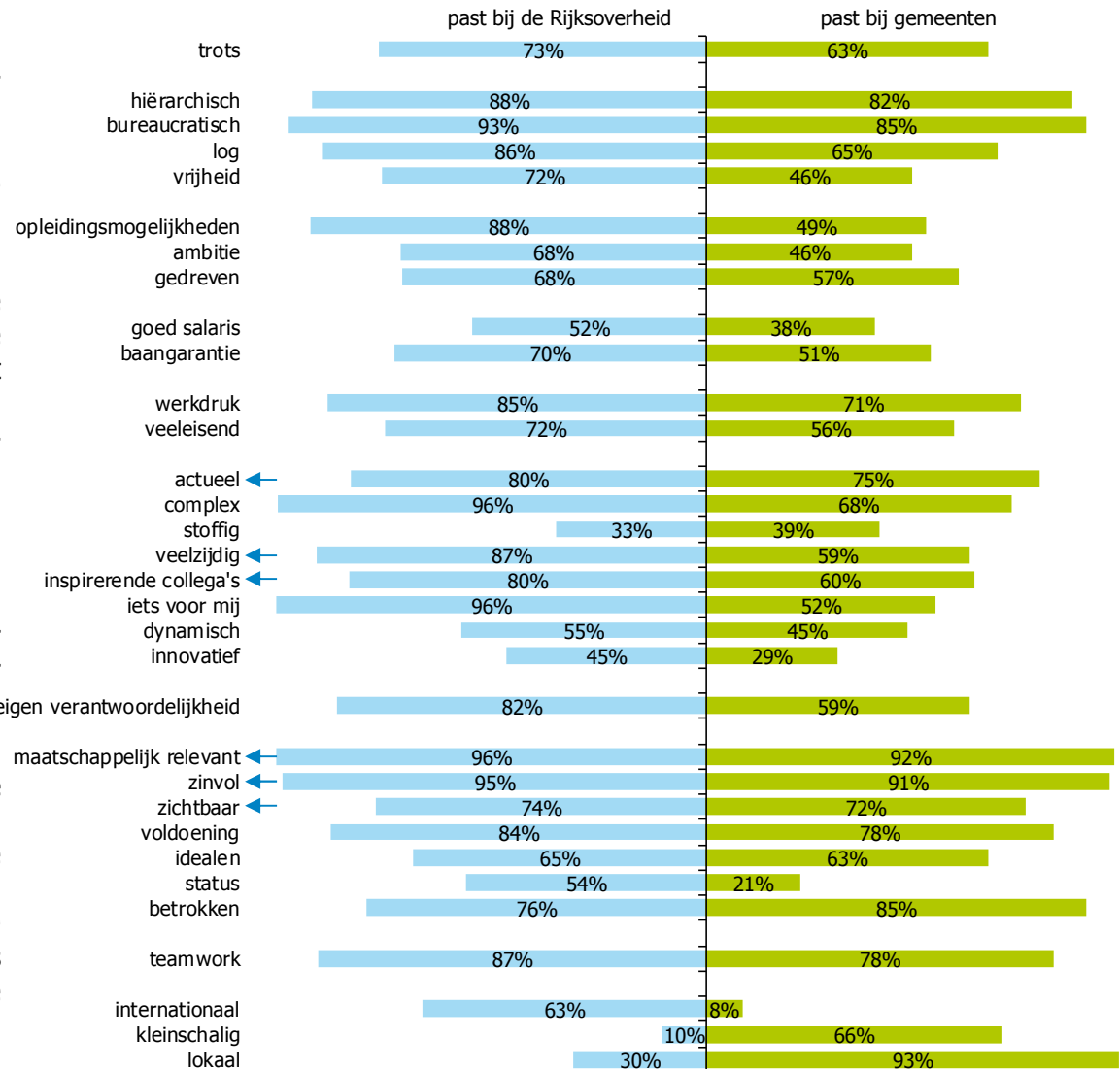
- Positieve elementen waar interne HBO/ WO'ers de Rijksoverheid als werkgever het meest mee associëren (circa 9 op de 10) zijn de drie kernwaarden maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig. Daarnaast vindt men vooral teamwork en opleidingsmogelijkheden passen bij de Rijksoverheid.
- Ook de andere drie kernwaarden vindt men goed passen bij de Rijksoverheid: inspirerende collega's en actueel passen beiden goed (circa 8 op de 10 vindt het passen), zichtbaarheid wordt iets minder herkend bij de Rijksoverheid (circa 7 op de 10).
- Minder positieve elementen waarmee men de Rijksoverheid als werkgever associeert (circa 9 op de 10) zijn bureaucratisch, hiërarchisch, log en complex. Ook werkdruk associeert men sterk met de Rijksoverheid.
- De interne HBO/WO'er associeert salaris, status, dynamisch en innovatief relatief zwak met de Rijksoverheid.
- In vergelijking tot de externe HBO/WO'ers zien we dat de interne groep over de hele linie positiever is. Wel zijn de scores op werkdruk en veeleisend hoger onder de interne groep. De stereotiepe negatieve elementen worden ook door de interne HBO/WO'er duidelijk toegeschreven aan de Rijksoverheid (m.u.v. het stoffige karakter). Opvallend is dat vrijheid en eigen verantwoordelijkheid door de interne doelgroep niet gekoppeld wordt aan deze negatieve elementen.



## Imago Rijksoverheid vs gemeenten als werkgever – intern HBO/WO

# Gemeenten minder veeleisend, lagere werkdruk en minder log

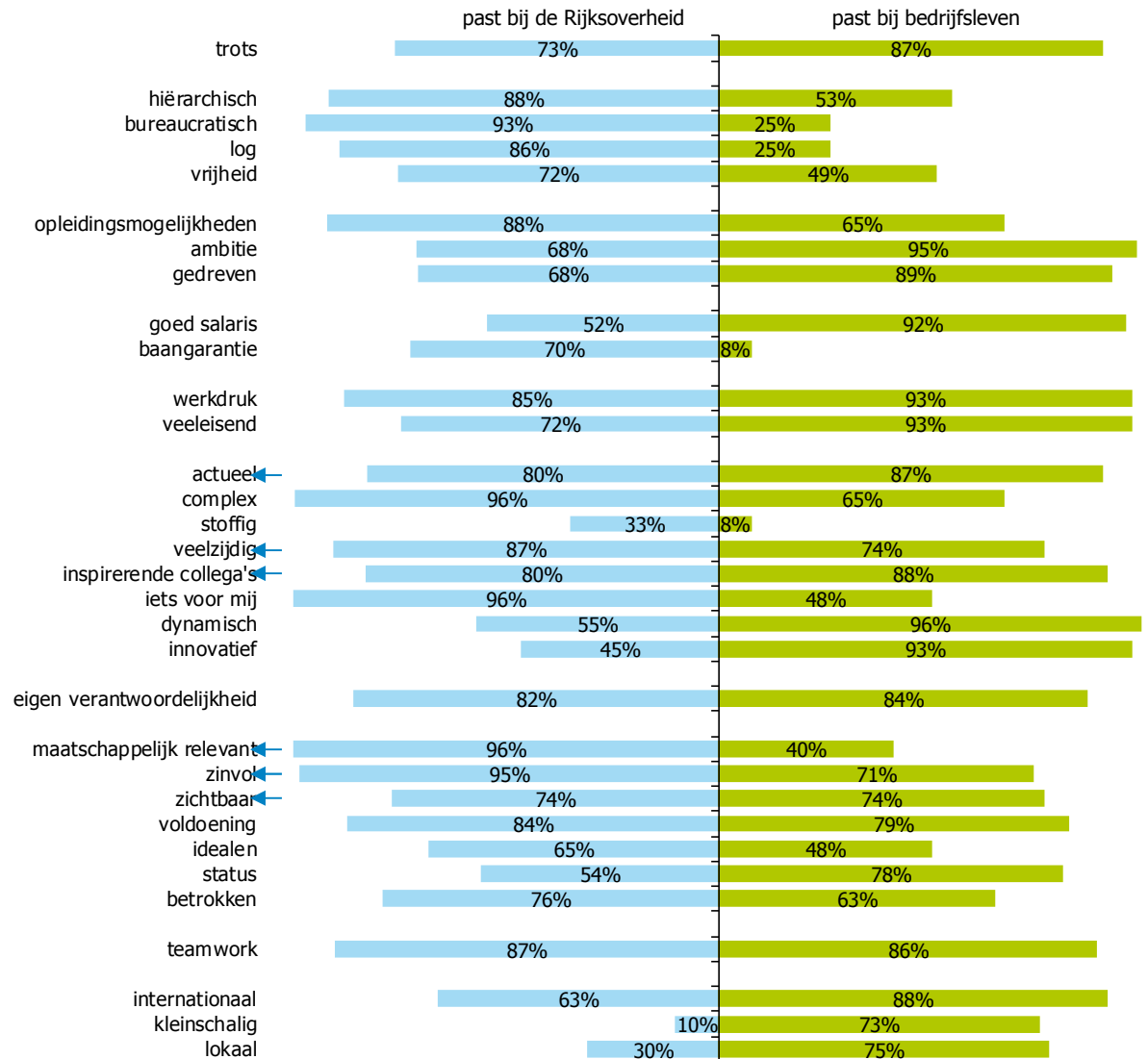
- De Rijksoverheid als werkgever wordt door interne HBO/WO'ers meer dan gemeenten geassocieerd met de kernwaarden inspirerende collega's en veelzijdig. Op de andere kernwaarden wordt geen verschil ervaren.
- Over het algemeen hebben de interne HBO/WO'ers meer positieve associaties bij de Rijksoverheid dan bij gemeenten. Het gaat dan met name om zaken als:
  - Salaris, baangarantie en status, maar ook ambitie, gedrevenheid, opleidingsmogelijkheden
  - Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid
- Gemeenten als werkgever zijn naar verwachting minder veeleisend, minder werkdruk en minder log.
- Ongeveer de helft van de interne HBO/WO'ers vindt werken voor gemeenten wel 'iets voor mij'. In vergelijking tot de andere twee alternatieve werkgevers vormen de gemeenten op basis hiervan de minste bedreiging voor de Rijksoverheid als werkgever. Zie voor meer uitleg hierbij de onderzoeksverantwoording in de bijlage.



## Imago Rijksoverheid vs bedrijfsleven als werkgever –intern HBO/WO

# Bedrijfsleven meer geassocieerd met status, salaris en innovatie

- Het bedrijfsleven als werkgever wordt door interne HBO/WO'ers, meer dan de Rijksoverheid, geassocieerd met de kernwaarde actueel.
- Daarentegen past maatschappelijk relevant juist veel beter bij de Rijksoverheid. Ook zinvol en veelzijdig vindt men beter bij de Rijksoverheid passen.
- Inspirerende collega's en zichtbaarheid vindt men even goed passen bij de Rijksoverheid als bij het bedrijfsleven.
- De Rijksoverheid wordt verder, meer dan het bedrijfsleven, positief geassocieerd met baan-garantie en opleidingsmogelijkheden, maar ook idealen, vrijheid en betrokkenheid.
- Het bedrijfsleven wordt juist meer dan de Rijksoverheid geassocieerd met status, goed salaris, gedrevenheid en ook trots. Daarnaast minder bureaucratisch, log, etc. En verder past innovatie volgens de interne HBO/WO'er beter bij het bedrijfsleven.
- Ook voor het bedrijfsleven geldt dat ongeveer de helft van de interne HBO/WO'ers werken voor het bedrijfsleven wel 'iets voor mij' vindt.

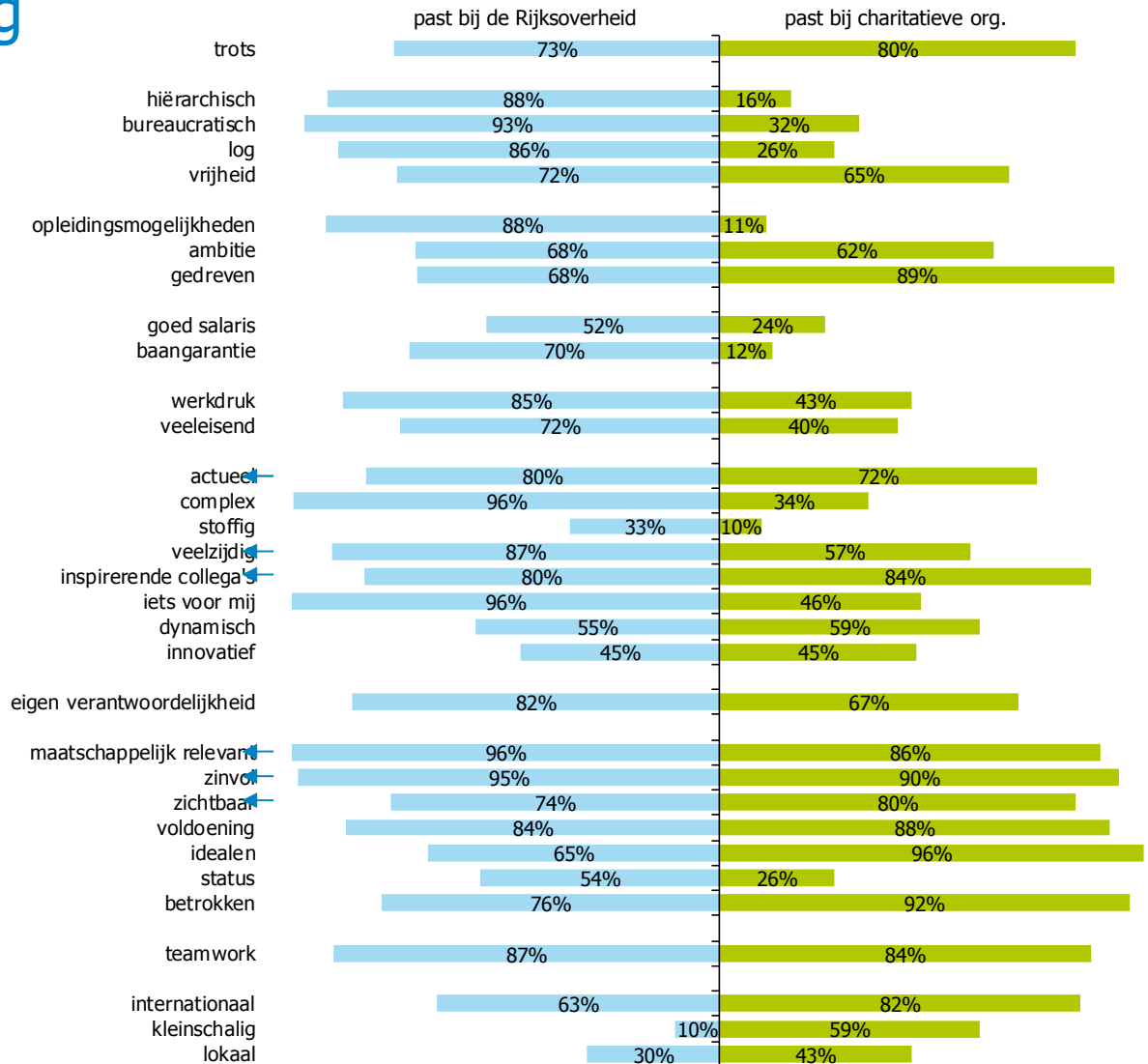




# Imago Rijksoverheid vs charitatieve organisatie als werkgever –intern HBO/WO

## De Rijksoverheid meer geassocieerd met maatschappelijk relevant en veelzijdig

- De kernwaarden passen volgens de interne HBO/WO'er even goed of beter (maatschappelijk relevant en veelzijdig) bij de Rijksoverheid dan bij charitatieve organisaties als werkgever.
- De Rijksoverheid wordt verder, meer dan charitatieve organisaties, positief geassocieerd met baangarantie, opleidingsmogelijkheden en status.
- Charitatieve organisaties worden juist, meer dan de Rijksoverheid, geassocieerd met idealen, gedreven, betrokken, minder werkdruk en minder veeleisend. Daarnaast ook veel minder met hiërarchisch, bureaucratisch en log.
- Ook voor charitatieve instellingen geldt dat ongeveer de helft van de interne HBO/WO'ers werken voor deze branche wel 'iets voor mij' vindt (verschillen tussen de branches zijn niet significant).





# Resultaten imago werken bij de Rijksoverheid

Doelgroep: intern MBO (n=129)



## Imago Rijksoverheid als werkgever in beeld – interne MBO doelgroep

# Beeld Rijksoverheid van MBO'er strenger dan HBO/WO'er

- Ogenschijnlijk verschilt deze beeldselectie weinig van de voorgaande doelgroepen, toch zijn er enkele nuances te benoemen.
- Voor de interne MBO groep staat kennis iets minder op de voorgrond en is daarvoor in de plaats het werken zelf prominenter aanwezig. De collage roept een wat strenger, meer afstandelijk beeld op van de Rijksoverheid dan de collage van de interne HBO/WO'ers.
- Het beeld lijkt heel sterk op dat van MBO'ers die niet voor de Rijksoverheid werken.



Zie de bijlage voor een leeswijzer

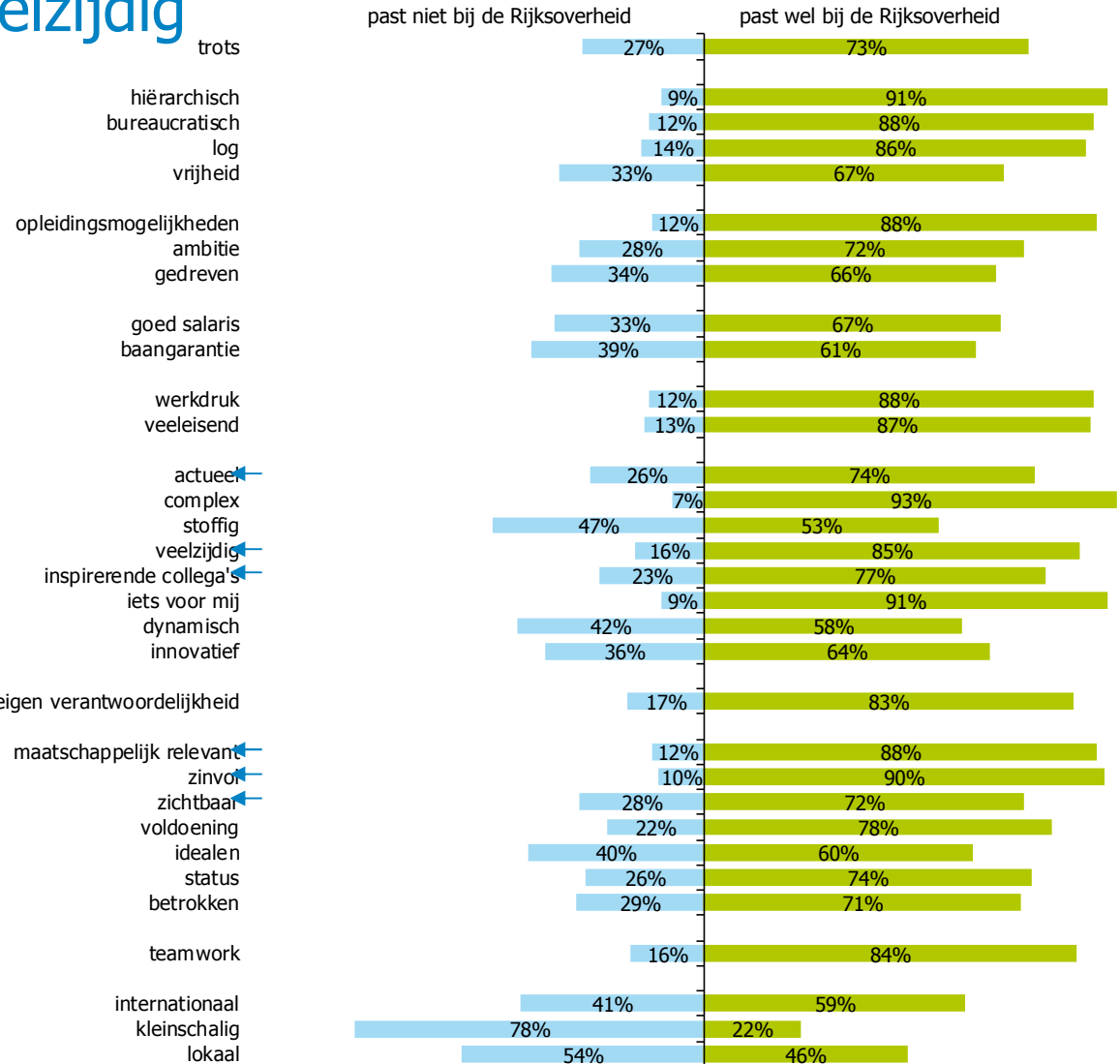




# Imago Rijksoverheid als werkgever – volgens interne MBO doelgroep

## Werken voor de Rijksoverheid vooral maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig

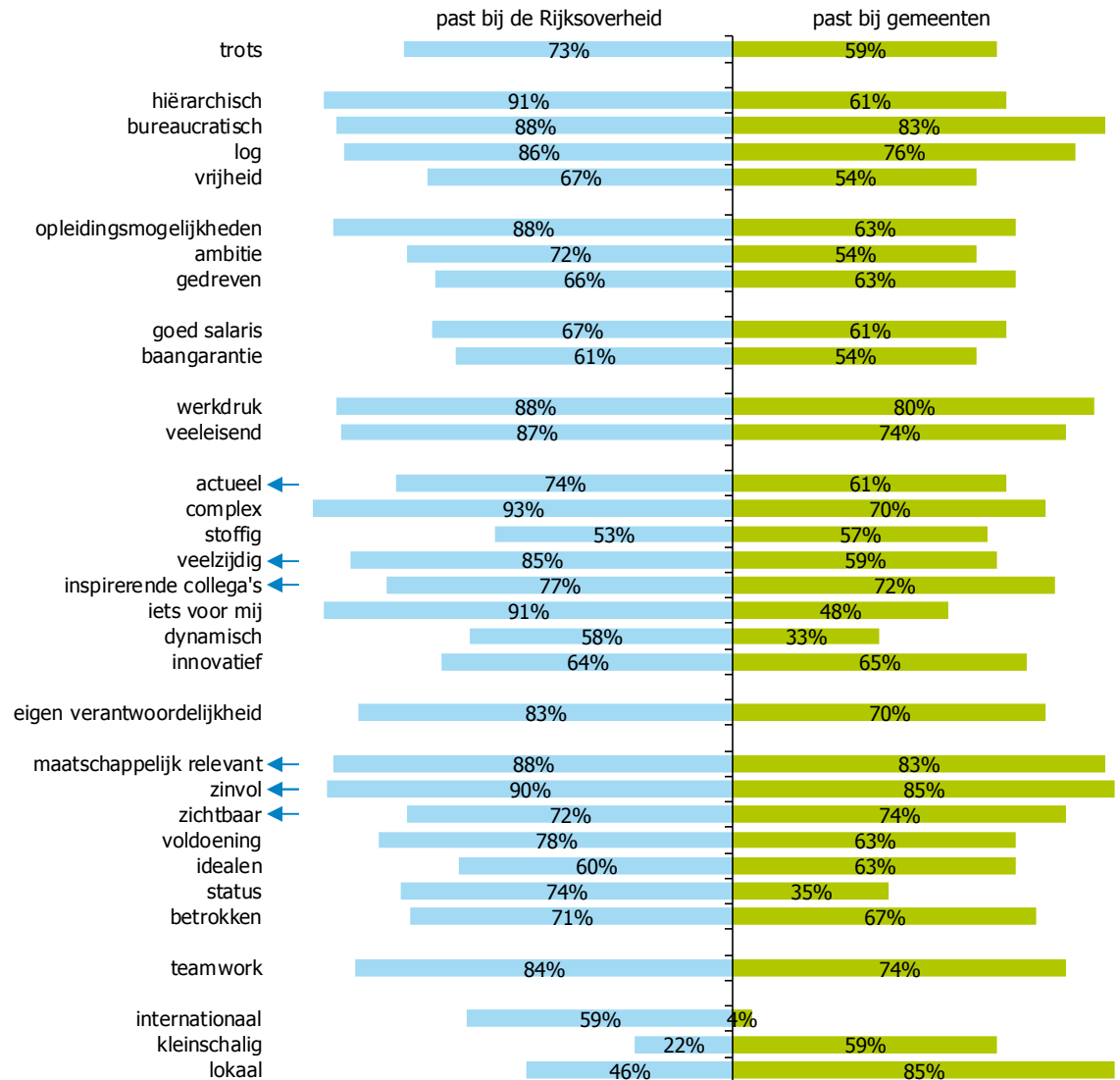
- Positieve elementen waar interne MBO'ers de Rijksoverheid als werkgever het meest mee associëren (circa 9 op de 10) zijn de drie kernwaarden maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig.
- De andere drie kernwaarden vindt men net iets minder goed passen bij de Rijksoverheid: inspirerende collega's (bijna 8 op de 10), actueel, en zichtbaar (circa 7 op de 10 vindt het passen).
- Andere positieve elementen die men goed vindt passen bij de Rijksoverheid (circa 8 a 9 op de 10) zijn opleidingsmogelijkheden, eigen verantwoordelijkheid, maatschappelijk relevant, zinvol, zichtbaar, voldoening, idealen, status, betrokken, team work.
- Minder positieve elementen waar men de Rijksoverheid als werkgever mee associeert (circa 9 op de 10) zijn hiërarchisch, bureaucratisch, log en complex. Verder wordt de Rijksoverheid als veeleisend gezien en ervaart men de werkdruk als hoog.
- Al met al een beeld dat sterk lijkt op dat van de interne HBO/WO'er over de Rijksoverheid. Opvallend is wel dat de interne MBO'er een positiever beeld heeft over status, salaris en innovativiteit en juist minder positief over baan zekerheid.



## Imago Rijksoverheid vs gemeenten als werkgever – intern MBO

# Werk bij de Rijksoverheid meer veelzijdig dan bij gemeenten

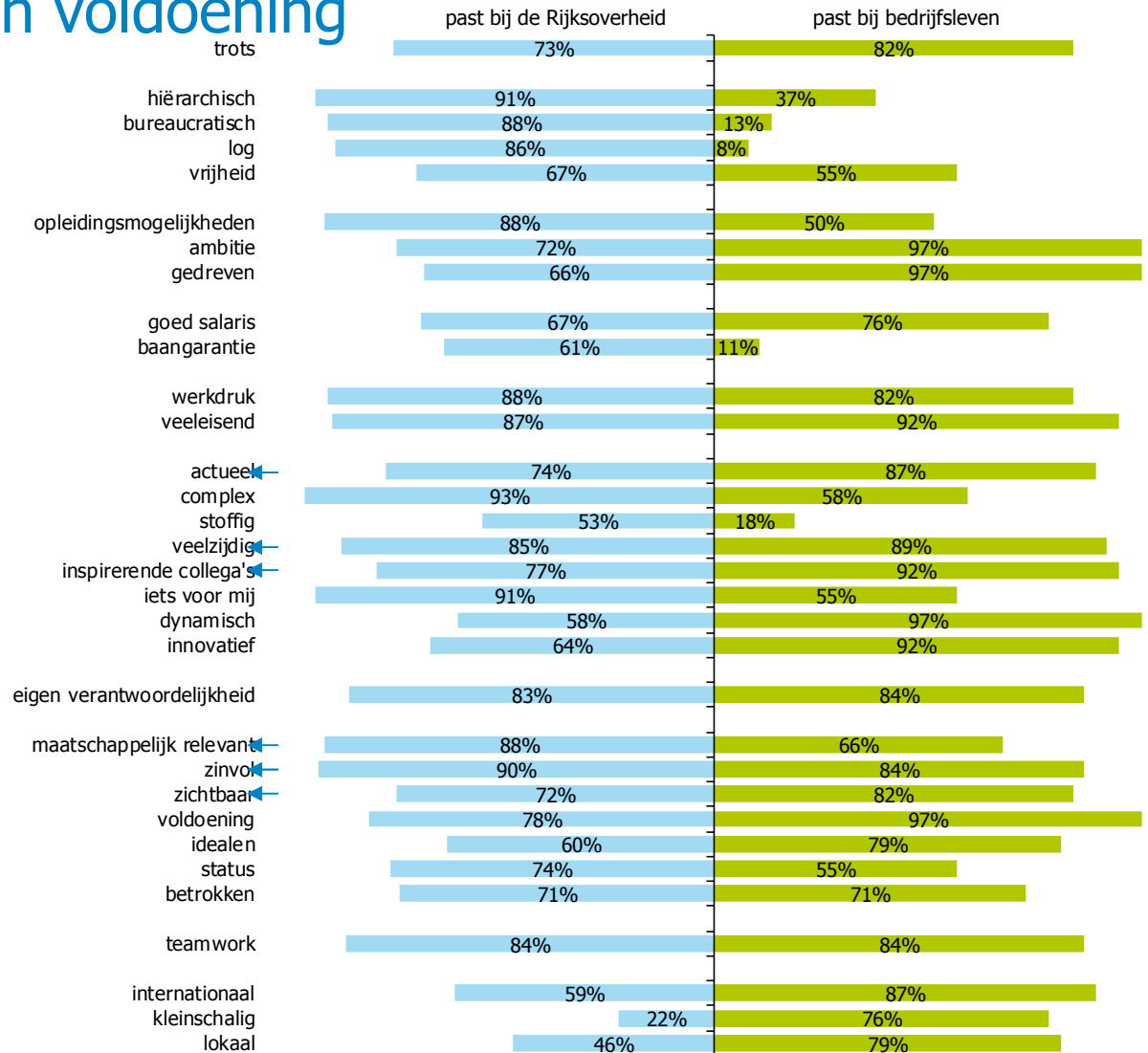
- Interne MBO'ers zien op de kernwaarden nauwelijks verschil tussen de Rijksoverheid en gemeenten als werkgever. De Rijksoverheid wordt alleen gezien als meer veelzijdig dan de gemeenten.
- Het beeld van de Rijksoverheid als werkgever is over de hele linie positiever dan het beeld wat men heeft van gemeenten als werkgever. Men verwacht echter wel dat gemeenten minder complex en hiërarchisch zijn.
- Elementen naast de kernwaarden waar de Rijksoverheid meer mee geassocieerd wordt in positieve zin zijn opleidingsmogelijkheden, status, ambitie, dynamisch en voldoening.
- Net als voor de interne HBO/WO'er geldt dat ongeveer de helft van de interne HBO/WO'ers werken voor gemeenten wel 'iets voor mij' vindt.



# Imago Rijksoverheid vs bedrijfsleven als werkgever – intern MBO

## Bedrijfsleven vooral geassocieerd met dynamisch, gedreven, ambitie en voldoening

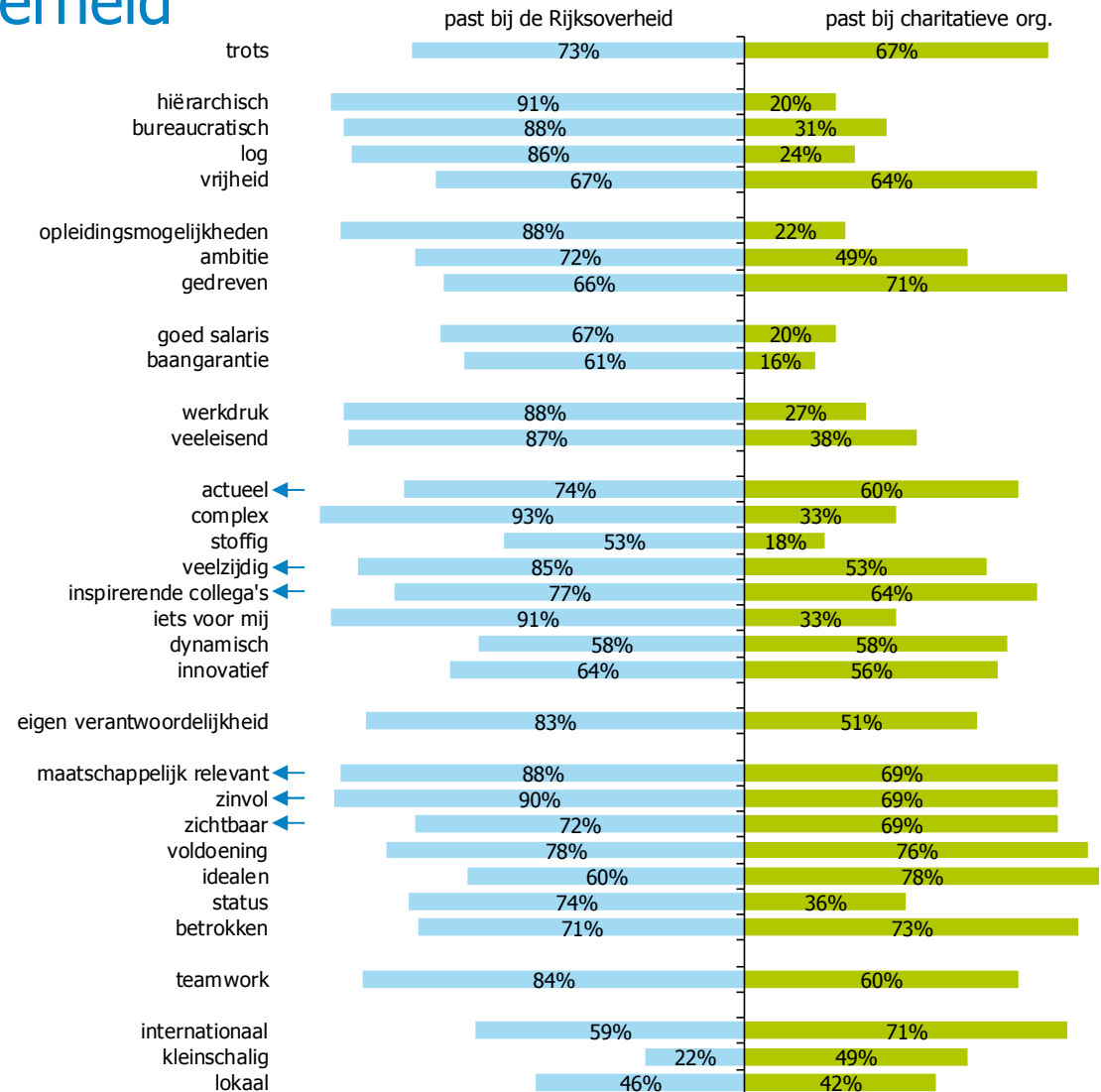
- Met betrekking tot de kernwaarden vindt de interne MBO'er maatschappelijk relevant beter bij de Rijksoverheid passen dan bij het bedrijfsleven als werkgever. Actueel en inspirerende collega's associeert men juist meer met het bedrijfsleven.
- De kernwaarden veelzijdig, zinvol en zichtbaar worden even passend gevonden bij beide werkgevers.
- Elementen naast de kernwaarden waar de Rijksoverheid meer mee geassocieerd wordt in positieve zin zijn baangarantie, opleidingsmogelijkheden, en status.
- Het bedrijfsleven wordt juist, meer dan de Rijksoverheid, geassocieerd met ambitie, dynamisch, gedreven, voldoening, innovatie en idealen. Daarnaast wordt het bedrijfsleven gezien als minder bureaucratisch, hiërarchisch, log en stoffig.
- Net als voor werken voor gemeenten geldt dat ongeveer de helft van de interne MBO'ers werken voor het bedrijfsleven wel 'iets voor mij' vindt.



# Imago Rijksoverheid vs charitatieve organisaties als werkgever – intern MBO

## Maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig meer passend bij de Rijksoverheid

- Interne MBO'ers vinden de kernwaarden maatschappelijk relevant, zinvol en veelzijdig meer passen bij de Rijksoverheid dan charitatieve organisaties als werkgever.
- De kernwaarden actueel, zichtbaar en inspirerende collega's passen volgens de interne MBO'ers even goed bij beide partijen.
- Elementen waar de Rijksoverheid in positieve zin meer mee geassocieerd wordt zijn status, ambities, baangarantie en opleidingsmogelijkheden. Tegelijk wordt werken voor de Rijksoverheid meer geassocieerd met veel-eisend en werkdruk.
- Slechts een derde geeft aan dat werken voor charitatieve instellingen 'iets voor mij' is. Dat is minder dan bij werken voor gemeenten en het bedrijfsleven. Op basis hiervan vormen deze organisaties als werkgever de minste bedreiging voor de Rijksoverheid als werk-gever. Alhoewel niet significant, lijkt dit patroon ook te gelden voor de interne HBO/WO'er.
- Charitatieve organisaties worden meer dan de Rijksoverheid geassocieerd met idealen. Daarnaast wordt deze werkgever veel minder gezien als hiërarchisch, bureaucratisch, log, complex en stoffig.



# Bijlagen





## Leeswijzer imago in beelden en woorden

### Merk in beeld

- De online techniek werkt als volgt: twee potentiële werkgevers worden met elkaar vergeleken: *"Wilt u elke afbeelding slepen naar de (potentiele) werkgever waar u deze het beste bij vindt passen?"*
- Elke respondent heeft de Rijksoverheid als werkgever en één van de andere drie (potentiele) werkgevers met elkaar vergeleken. Men kon daarnaast ook kiezen voor de opties 'past bij geen van beiden' en 'past even goed'.
- De collages zijn gebaseerd op de frequentie waarmee de beelden naar een bepaalde werkgever gesleept zijn. Hoe groter de afbeelding in de collage, hoe meer deze genoemd is. Hiervoor geldt dat de categorie 'past even goed' niet is meegenomen.
- In totaal zijn er 50 beelden voorgelegd aan iedere respondent. Een overzicht van deze beelden is te vinden op de volgende slide.






### Imago aan de hand van woorden

- De toegepaste techniek is vergelijkbaar met de merk in beeld techniek: twee potentiële werkgevers worden met elkaar vergeleken: *"Kunt u aangeven bij welke (potentiele) werkgever u deze eigenschappen het best vindt passen?"*
- Elke respondent heeft de Rijksoverheid als werkgever en één van de andere drie (potentiele) werkgevers met elkaar vergeleken. Men kon daarnaast ook kiezen voor de opties 'past bij geen van beiden' en 'past even goed'.
- In de grafieken staat aangegeven hoe goed de eigenschappen passen bij de betreffende werkgever. Dit is inclusief het percentage 'past even goed'.
- In totaal zijn er 32 woorden voorgelegd aan iedere respondent.
- De pijtjes ← wijzen in de grafiek de kernwaarden aan van de Rijksoverheid als werkgever.



## Onderzoeksverantwoording (I)

# Onderzoek in vogelvlucht

	<b>Methode</b>	Kwantitatief online onderzoek met online reminder
	<b>Doelgroep</b>	Het steekproefkader verschilt per doelgroep*: - De werkzame en werkzoekende Nederlander, <u>niet werkzaam</u> bij de Rijksoverheid: het kwaliteitspanel van MarketResponse: De Onderzoek Groep - De werkzame Nederlander, <u>werkzaam</u> bij de Rijksoverheid: het Flitspanel van BZK.
	<b>Respons</b>	Totaal zijn 5.713 werkzame en werkzoekende Nederlanders, <u>niet werkzaam</u> bij de Rijksoverheid uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek, waarvan 2.500 de link niet hebben geopend. Netto hebben 1.529 personen deelgenomen, een respons van 48%. Totaal zijn 1.581 werkzame Nederlanders, <u>werkzaam</u> bij de Rijksoverheid uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek. Netto hebben hiervan 407 personen deelgenomen, een respons van 24%.
	<b>Veldwerk</b>	Het veldwerk heeft plaatsgevonden vanaf 9 januari tot en met 30 januari 2014. De gemiddelde invultijd van de vragenlijst bedroeg: 14 minuten
	<b>Analyses</b>	Middels een factoranalyse op de imago-items is gekeken of er een indeling in factoren te maken is. Aangezien deze indeling weinig verschilt van de gehanteerde volgorde in de grafieken, is de huidige volgorde gehandhaafd. Verder is middels regressieanalyse gekeken in hoeverre de imago-items (zowel los als de factoren) samenhang vertonen met de kernvariabelen aantrekkelijkheid en sollicitatie-intentie. Het enige imago-item dat duidelijk verband houdt met deze kernvariabelen is 'iets voor mij'. Op dit item is dan ook gefocust bij het bepalen van welke alternatieve werkgever de grootste dan wel de minste bedreiging vormt voor de Rijksoverheid als werkgever.

## Onderzoeksverantwoording (II)

# Steekproef

Doelgroepen	Panel	Netto steekproef
1. HBO/WO'ers van 20 t/m 60 jaar die <u>niet</u> werken bij de Rijksoverheid	MR	N=967
2. MBO'ers van 18 t/m 60 jaar die <u>niet</u> bij de Rijksoverheid werken	MR	N=562
3. HBO/WO <u>Economisch/financieel</u> , 20 t/m 60 jaar die <u>niet</u> werken bij de Rijksoverheid	MR	N=291
4. HBO/WO <u>Recht/juridisch</u> , 20 t/m 60 jaar die <u>niet</u> werken bij de Rijksoverheid	MR	N=84
5. HBO/WO, <u>ICT</u> , 20 t/m 60 jaar die <u>niet</u> werken bij de Rijksoverheid	MR	N=91
6. HBO/WO, <u>Technici</u> , 20 t/m 60 jaar die <u>niet</u> werken bij de Rijksoverheid	MR	N=168
7. HBO/WO'ers van 20 t/m 60 jaar die bij de Rijksoverheid werken	BZK	N=278
8. MBO'ers van 18 t/m 60 jaar die bij de Rijksoverheid werken	BZK	N=129

MarketResponse is hét bureau dat bedrijven inzicht geeft in klantervaringen en houvast biedt voor een effectieve klantbenadering. Door klantdata te benutten en te analyseren, en dit te combineren met onderzoek naar de klantbeleving kunnen wij de waarde voor de eindklant optimaliseren.

Met als doel de juiste klantrelaties van onze opdrachtgevers doelmatig en efficiënt versterken. Daar gaan wij voor!