



## Tendrapportage PoMo

Opgesteld door:  
ICTU - Project InternetSpiegel  
Catharina Kolar, Jurgen Visser en Lucien Vermeer  
Mei 2017

In opdracht van:  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
Directie Ambtenaar en Organisatie

## INHOUDSOPGAVE

INLEIDING .....	3
1. WERKPLEZIER .....	4
2. ZOEKEN NAAR EEN ANDERE FUNCTIE.....	11
3. FUNCTIONERINGSGESPREKKEN .....	13
4. TRAINING EN OPLEIDING .....	15
BIJLAGE 1: ONDERZOEKSVANTWOORDING POMO 2016 .....	17
BIJLAGE 2: TABELLEN.....	19
AANTALLEN RESPONDENTEN PER UITSPLITSING.....	20
TABELLEN WERKPLEZIER.....	21
TABELLEN ZOEKGEDRAG.....	30
TABELLEN FUNCTIONERINGSGESPREKKEN.....	32
TABELLEN TRAINING EN OPLEIDING.....	33

## Inleiding

Deze rapportage toont een aantal resultaten uit het Personeels en Mobiliteitsonderzoek (PoMo), dat elke twee jaar in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) wordt uitgevoerd. Met behulp van PoMo worden verschillende indicatoren gemonitord die van invloed zijn op de werkbeleving van medewerkers. PoMo omvat in 2016 de volgende onderwerpen: organisatieverandering, werkplezier, mobiliteit en inzetbaarheid, mobiliteitswens, leren en ontwikkelen, werkplezier, public service motivation, betrokkenheid, bevlogenheid, werkdruk, gesprekken met de leidinggevende en leiderschap.

In het licht van beleidsdossiers die op dit moment actueel zijn bij het ministerie van BZK (waaronder mobiliteit, leren & ontwikkelen, gesprekscyclus Rijk) is het interessant om voor een aantal van deze onderwerpen inzicht te hebben in de ontwikkeling door de tijd heen. Dit kan uiteraard alleen voor de onderwerpen die meerdere jaren achtereen op dezelfde manier zijn opgenomen in PoMo. In deze rapportage geven we inzicht in de ontwikkeling op de onderwerpen werkplezier, mobiliteit, functioneringsgesprekken en training/opleiding.

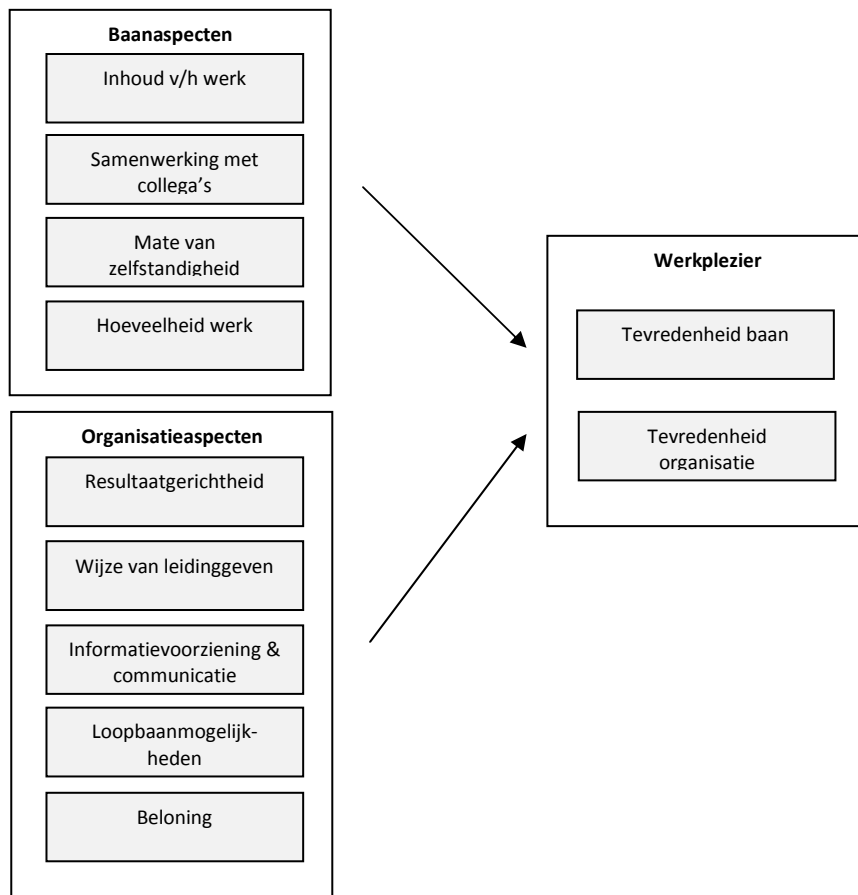
Naast een vergelijking in de tijd, vergelijken we in deze rapportage tevens de sector Rijk met de andere sectoren in het openbaar bestuur, namelijk gemeenten, provincies, waterschappen en rechterlijke macht. Voor het meetjaar 2016 kunnen we tevens binnen het Rijk onderscheid maken naar kerndepartementen, uitvoeringsorganisaties/agentschappen en inspecties. Ook dit onderscheid maken we waar mogelijk.

We benoemen in de rapportage alleen verschillen indien deze significant zijn. Indien we gemiddelde scores benoemen (bijvoorbeeld 4,3) dan is dit op een schaal van 1 (zeer ontevreden) tot en met 5 (zeer tevreden).

# 1. Werkplezier

Het werkplezier van medewerkers vatten we samen in twee dimensies, namelijk het oordeel over de baan en het oordeel over de organisatie. We gaan er vanuit dat op het oordeel over de baan een aantal aspecten van invloed zijn, waaronder de inhoud van het werk, de samenwerking met collega's, de mate van zelfstandigheid en de hoeveelheid werk. Het oordeel over de organisatie wordt beïnvloed door de resultaatgerichtheid van de organisatie, de wijze van leidinggeven door de direct leidinggevende, de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie, de loopbaanmogelijkheden en de beloning. In onderstaande figuur is dit schematisch weergegeven.

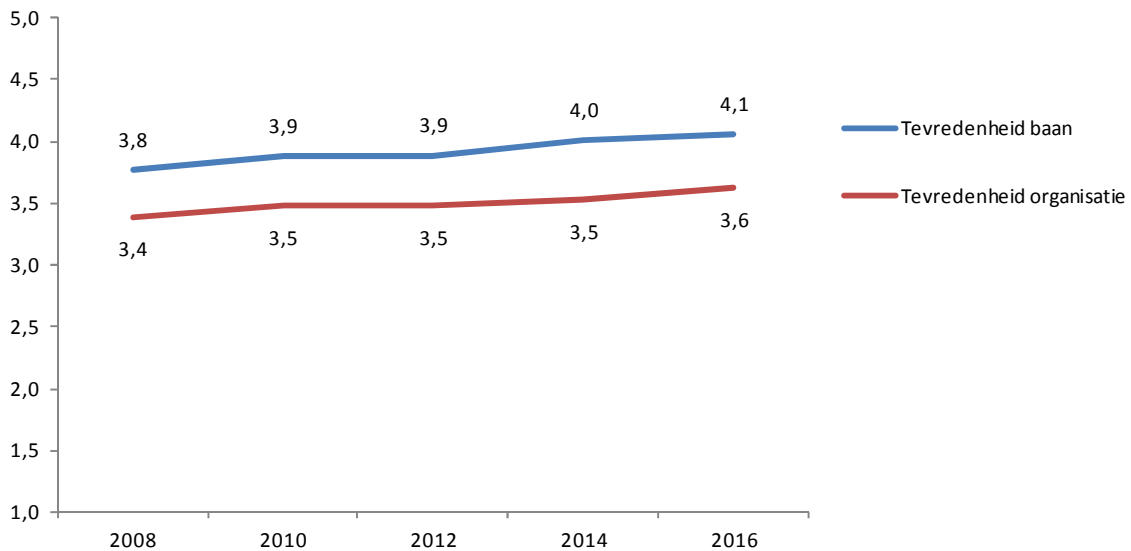
Figuur 1: schema werkplezier



## Trend Rijk

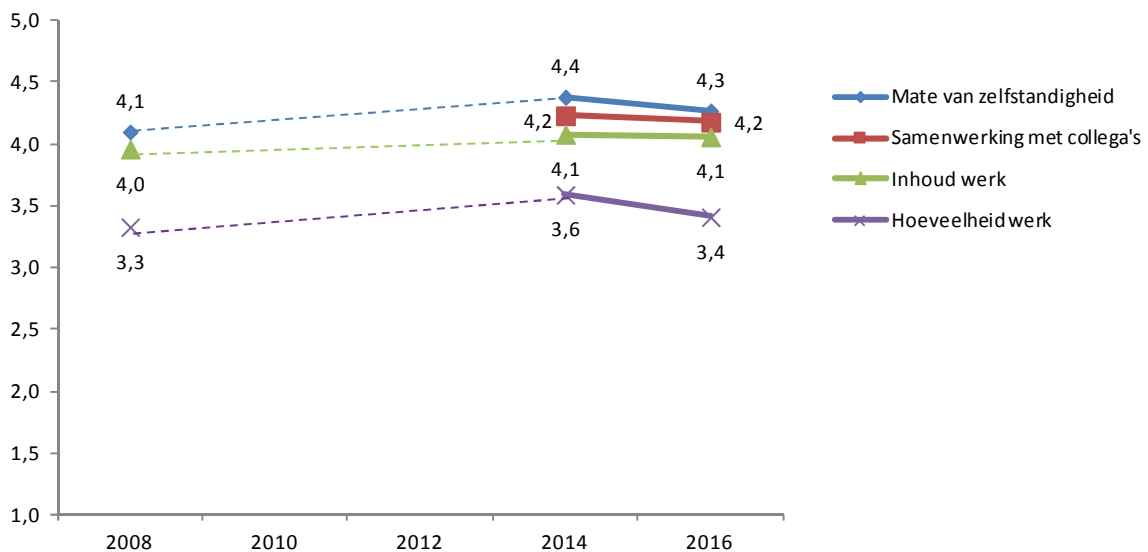
Er is sprake van een opwaartse ontwikkeling van het werkplezier van Rijksmedewerkers. Zowel de tevredenheid over de baan als de tevredenheid over de organisatie vertoont een gestaag opgaande lijn. In 2016 is 84% van de medewerkers (zeer) tevreden over hun baan en 7% (zeer) ontevreden. Van alle medewerkers is in 2016 66% (zeer) tevreden over de organisatie en 15% (zeer) ontevreden over de organisatie. In onderstaande figuur staan de gemiddelde scores op baantevredenheid en organisatietevredenheid door de jaren heen op een schaal van 1 t/m 5.

Figuur 2: ontwikkeling baan- en organisatietevredenheid



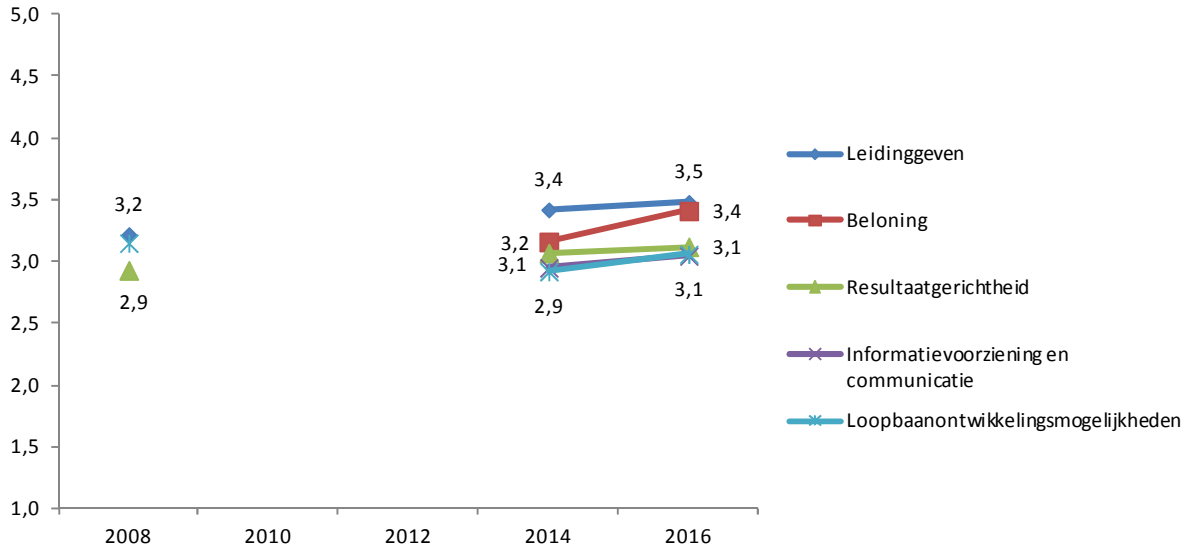
Bij de baanaspecten zien we dat de scores in 2016 voor zelfstandigheid en hoeveelheid werk licht lager liggen dan in 2014 (beide significant). Ten opzichte van 2008 liggen de scores wel nog steeds hoger. Voor 2010 en 2012 zijn geen gegevens beschikbaar.

Figuur 3: baanaspecten



Bij de organisatieaspecten zijn de scores voor loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en beloning in 2016 significant gestegen ten opzichte van 2014. Vergelijken met 2008 liggen ook alle scores hoger, op loopbaanontwikkelingsmogelijkheden na. De tevredenheid hierover kent in 2014 een dip en herstelt in 2016.

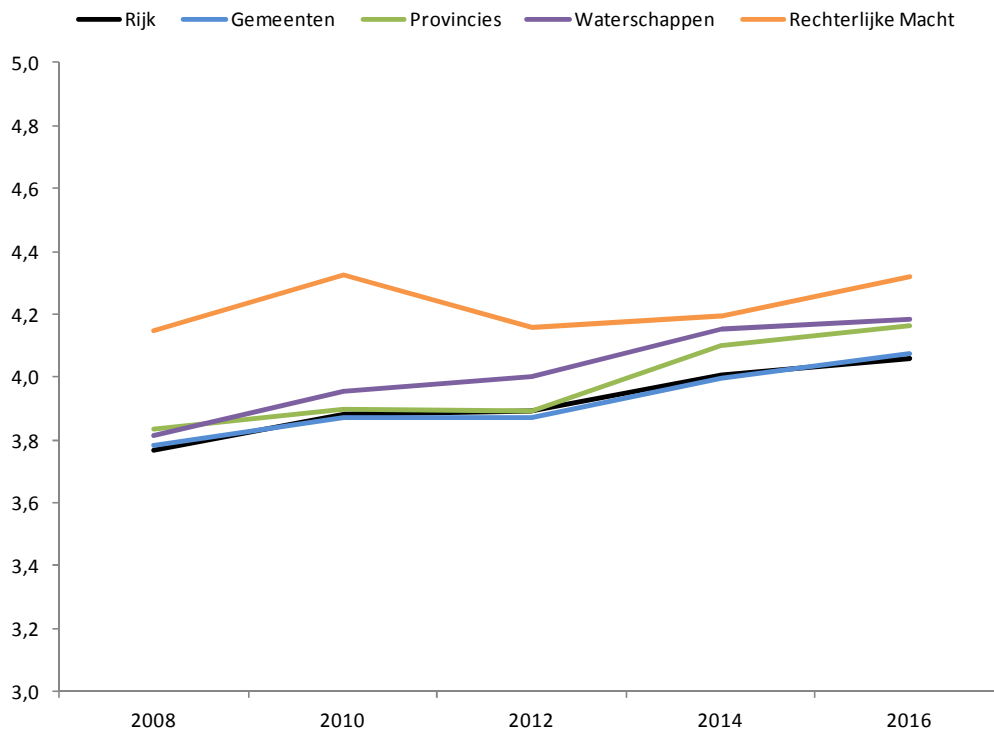
Figuur 4: organisatieaspecten



### Rijk vergeleken met andere sectoren

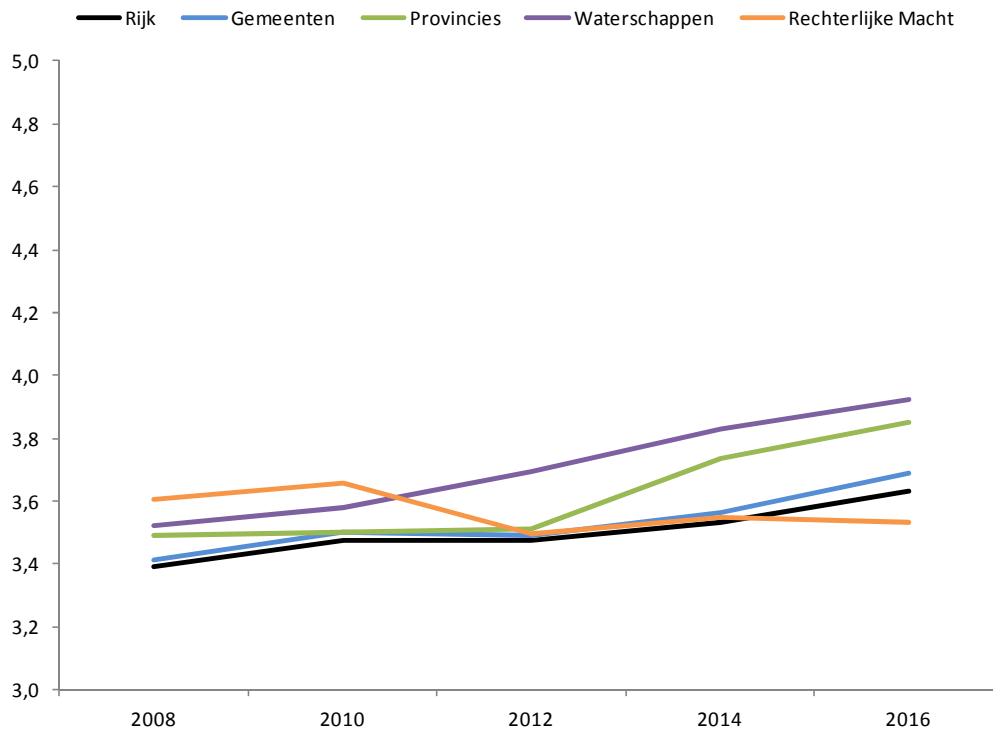
De baantevredenheid ligt bij het Rijk op hetzelfde niveau als bij gemeenten. De baantevredenheid ligt lager dan bij provincies, waterschappen en de rechterlijke macht. De ontwikkeling vanaf 2008 laat in vrijwel alle sectoren hetzelfde beeld zien.

Figuur 5: ontwikkeling baantevredenheid, per sector v/h openbaar bestuur



Bij de organisatietevredenheid ongeveer hetzelfde beeld: het Rijk ligt op het niveau van gemeenten. Waterschappen en provincies steken er iets boven uit. Opvallend hier is dat de rechterlijke macht een dalende trend vertoont (met name in het jaar 2012). Bij het Rijk en de andere sectoren is juist sprake van een opwaartse trend.

Figuur 6: ontwikkeling organisatietevredenheid, per sector v/h openbaar bestuur

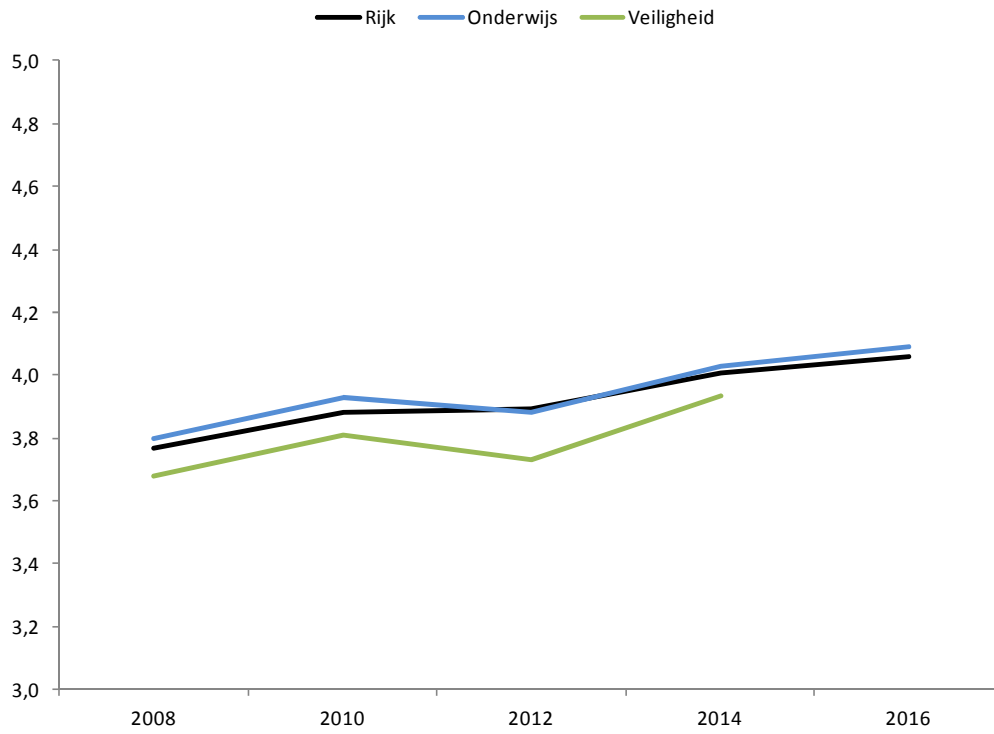


Tevens kunnen we de tevredenheid vergelijken met de taakvelden onderwijs en veiligheid (politie en defensie<sup>1</sup>).

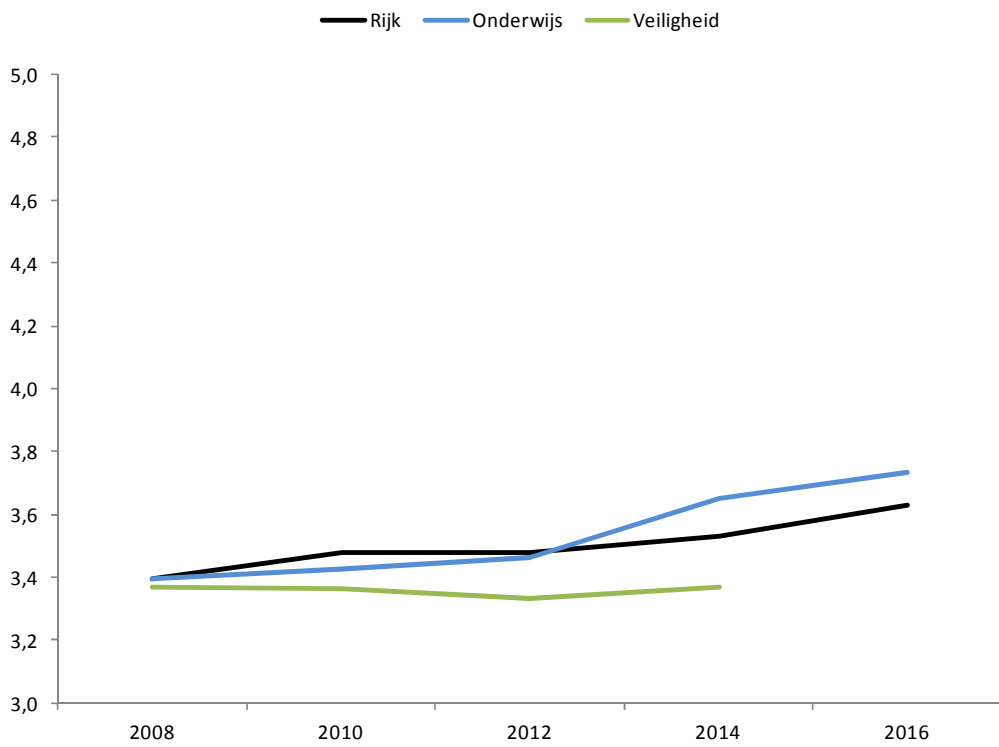
De baantevredenheid bij het Rijk is ongeveer even groot als in het onderwijs, en is hoger dan die in de veiligheidssector. In alle gevallen is wel sprake van een stijging. Bij de organisatietevredenheid lopen de ontwikkelingen enigszins uiteen. De organisatietevredenheid is in het onderwijs sinds 2012 sterker toegenomen dan bij het Rijk, terwijl de organisatietevredenheid in de veiligheidssector sinds 2008 juist achterblijft bij die van het Rijk.

<sup>1</sup> Voor het taakveld veiligheid zijn cijfers beschikbaar t/m 2014 vanwege het ontbreken van Defensie in 2016.

*Figuur 7: ontwikkeling baantevredenheid, onderwijs en veiligheid*



*Figuur 8: ontwikkeling organisatietevredenheid, onderwijs en veiligheid*

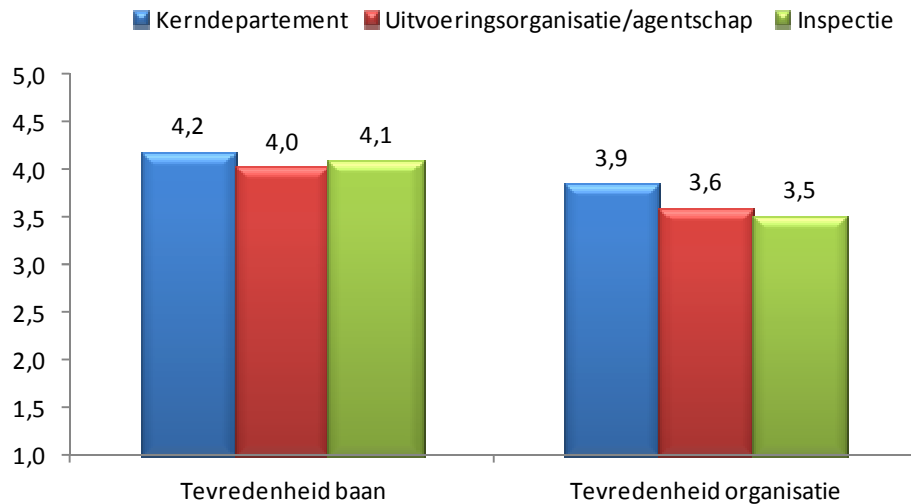




### Onderscheid kerndepartementen, uitvoeringsorganisaties/agentschappen en inspecties

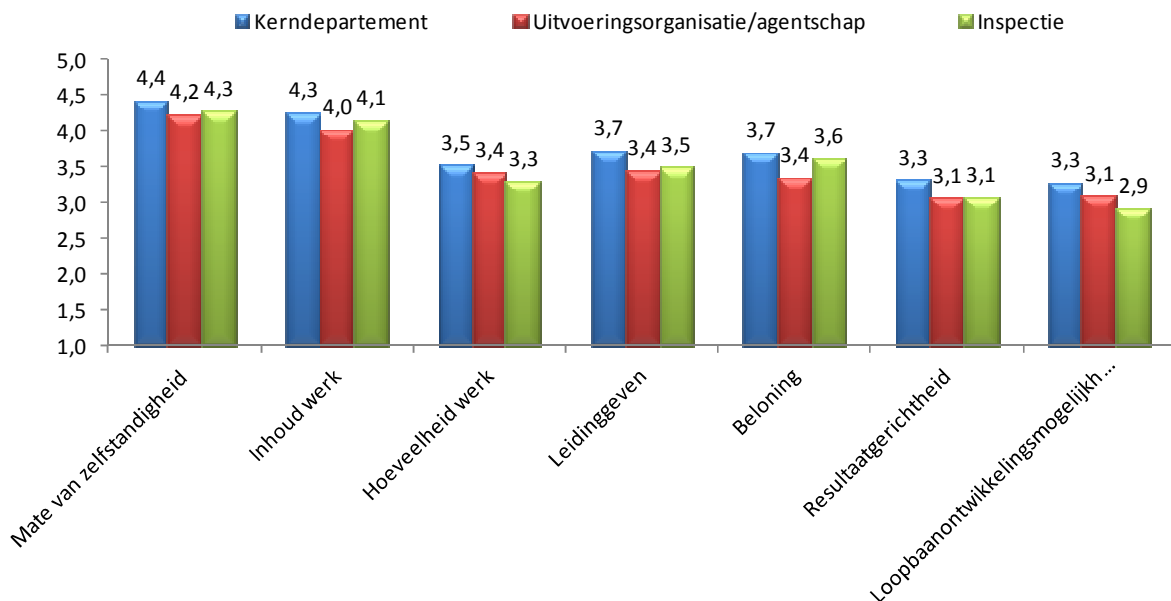
De tevredenheid bij de kerndepartementen ligt op of zelfs boven het niveau van de andere sectoren. Het verschil met de andere sectoren is dan ook te herleiden naar uitvoeringsorganisaties en inspecties. Bij deze onderdelen van het Rijk is de tevredenheid lager dan bij kerndepartementen. Dit verschil is met name te zien bij de tevredenheid over de organisatie.

Figuur 9: tevredenheid baan en organisatie bij kerndepartementen, uitvoeringsorganisatie/agentschappen en inspecties



Kijken we naar de baan- en organisatieaspecten, dan zien we ook hier met name op de organisatieaspecten een minder hoge tevredenheid bij de uitvoeringsorganisatie/agentschappen en bij de inspecties. Bij de inspecties springt de relatief lage score op loopbaanontwikkelingsmogelijkheden in het oog.

Figuur 10: baan- en organisatieaspecten bij kerndepartementen, uitvoeringsorganisatie/agentschappen en inspecties



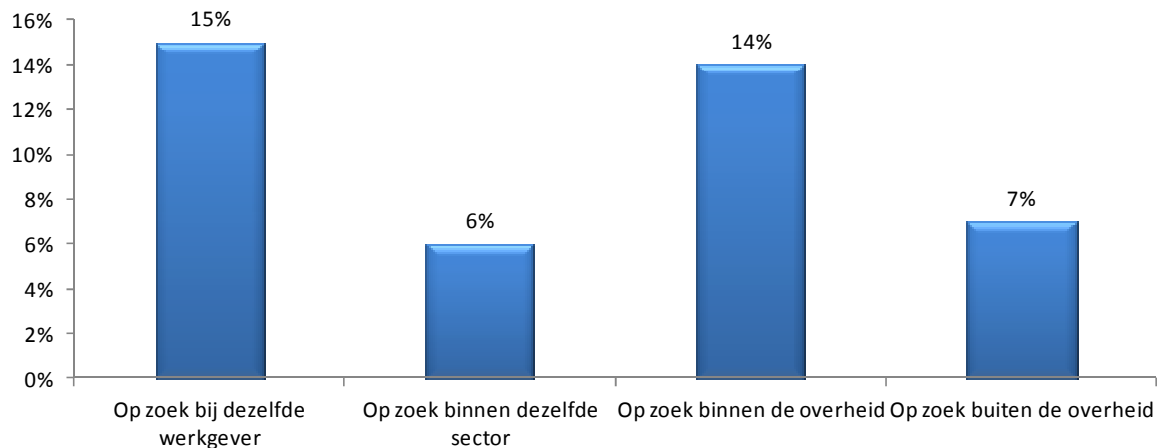
### Onderscheid naar leeftijd

De tevredenheid hebben we tevens uitgesplitst naar leeftijdsgroepen. Medewerkers jonger dan 34 jaar scoren, ten opzichte van de andere leeftijdscategorieën, hoger op de beloning en de wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft. Hoewel deze jonge groep medewerkers bovendien meer tevreden is over de organisatie dan 55-plussers dat zijn, zijn zij over de resultaatgerichtheid van de organisatie wat minder enthousiast. 55-plussers zijn, ten opzichte van de groep 35-54 jarigen, wat meer tevreden over de hoeveelheid werk en ook over de beloning.

## 2. Zoeken naar een andere functie

Binnen de sector Rijk geeft in 2016 ruim een kwart (28%) van de medewerkers aan dat zij op zoek is naar een andere functie. Bij kerndepartementen is dit 28%, bij uitvoeringsorganisaties 28%, bij inspecties 30%. In onderstaande figuur staat welk aandeel van Rijksmedewerkers waar op zoek is.<sup>2</sup>

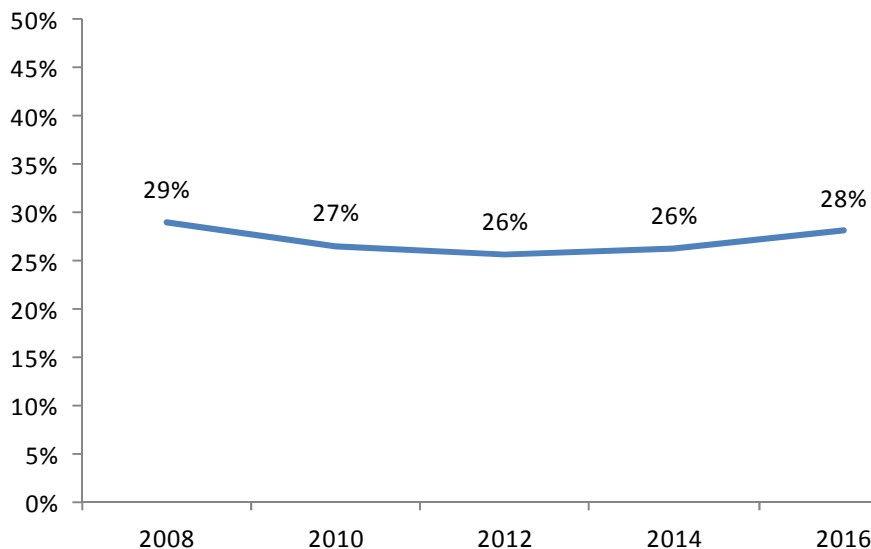
Figuur 11: percentage medewerkers Rijk dat op zoek is naar een andere functie bij...



### Trend

Na een lichte daling tussen 2008 en 2012 van het percentage medewerkers dat op zoek is naar een andere functie, stijgt in 2016 dit aandeel weer naar bijna het niveau van 2008.

Figuur 12: ontwikkeling percentage medewerkers dat op zoek is naar een andere functie

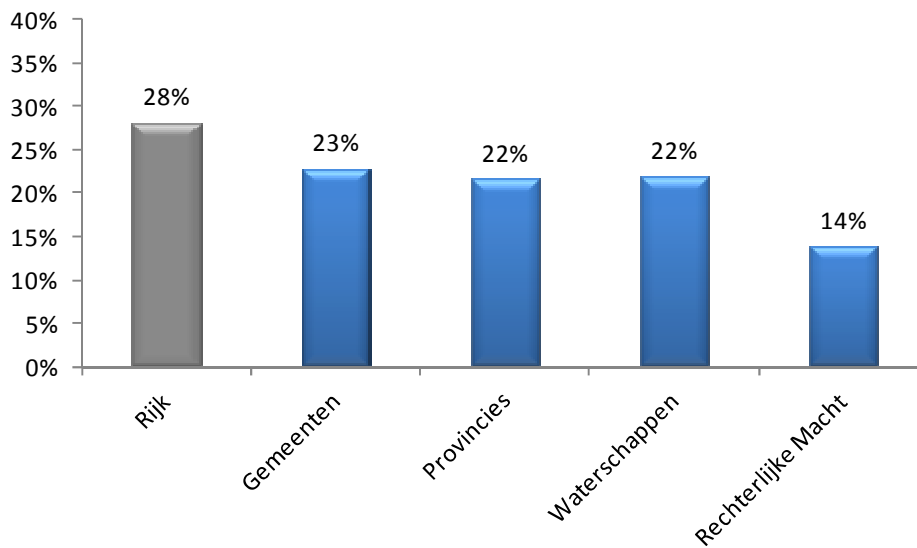


### Rijk vergeleken met andere sectoren

Vergeleken met andere sectoren zoeken Rijksmedewerkers vaker naar een andere functie.

<sup>2</sup> De som van de cijfers in figuur 11 is meer dan het totale percentage medewerkers dat zoekt naar een andere functie (28%). Dit komt door de mogelijkheid die respondenten hadden om meerdere antwoorden te geven.

Figuur 13: percentage medewerkers dat in 2016 op zoek is naar een andere functie, per sector



#### Leeftijd en soort dienstverband

Het zoekgedrag vertoont een duidelijk verband met leeftijd. Met name vanaf de leeftijdscategorie van 45 jaar neemt het zoekgedrag af. Zo blijkt dat van de Rijksmedewerkers die 34 jaar of jonger zijn, 44% op zoek is naar een andere functie. Bij medewerkers tussen 35-44 jaar is dit 40%, bij de leeftijdsgroep 45-54 jaar 29% en bij 55-plussers 13%.

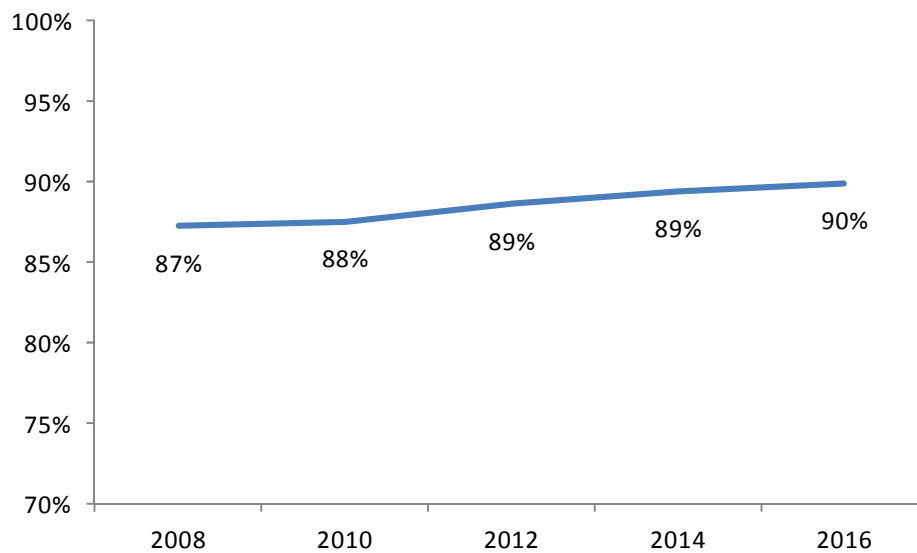
Daarnaast hebben we gekeken of er een relatie is met het soort dienstverband, namelijk een vast contract of een tijdelijk contract. Hieruit blijkt dat het zoekgedrag, zoals te verwachten is, bij medewerkers met een tijdelijk contract duidelijk hoger ligt: 44% van hen is op zoek naar een andere functie. Voor alle zoekcategorieën (bij dezelfde werkgever, binnen dezelfde sector, binnen overheid, buiten overheid) ligt dit percentage voor deze groep hoger.

We zien dat het percentage medewerkers dat een tijdelijk contract heeft het Rijk in 2016 1,6% bedraagt. Ten opzichte van de gemeenten is dit duidelijk meer (gemeenten 1,0%), ten opzichte van waterschappen (2,2%) en de rechterlijke macht (2,0%) is dit wat minder. Bij de waterschappen is 40% van de medewerkers met een tijdelijk dienstverband op zoek naar een andere baan, bij de rechterlijke macht is dat 50%. Het hogere zoekgedrag bij het Rijk ten opzichte van de andere sectoren valt al met al dus niet te verklaren vanuit het feit dat er bij het Rijk meer medewerkers met een tijdelijk contract zouden zijn, dan wel dat medewerkers met een tijdelijk contract bij het Rijk vaker op zoek zouden zijn naar een baan.

### 3. Functioneringsgesprekken

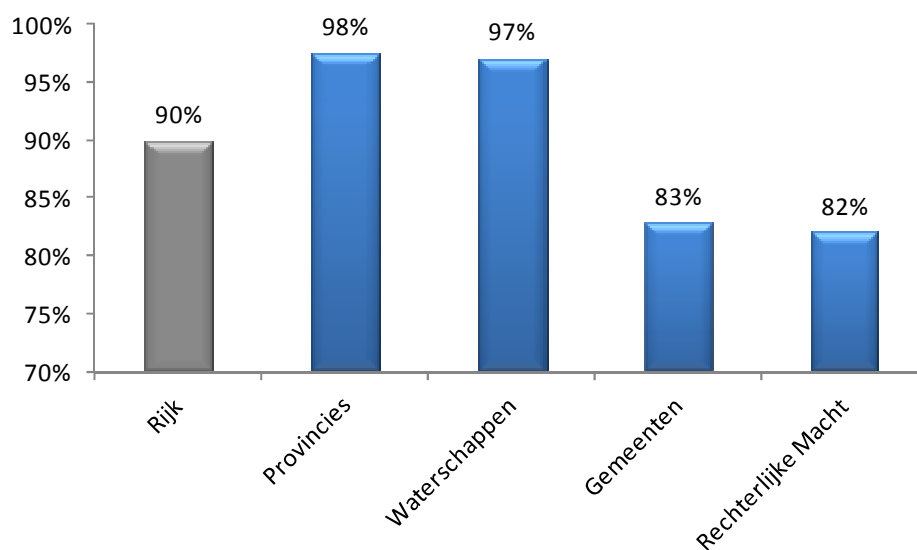
Negen op de tien medewerkers (90%) binnen de sector Rijk heeft in 2015 tenminste één formeel gesprek gevoerd met een direct leidinggevende over zijn/haar functioneren. Hierin valt een stijgende trend te ontwaren door de jaren heen.

*Figuur 14: percentage medewerkers dat tenminste één formeel functioneringsgesprek heeft gevoerd met direct leidinggevende, in het voorafgaande jaar*



Leidinggevendens binnen het Rijk voeren vaker een formeel gesprek dan de leidinggevendens bij gemeenten (83%) en de rechterlijke macht (77%), maar minder vaak dan de leidinggevendens bij provincies (98%) en waterschappen (98%).

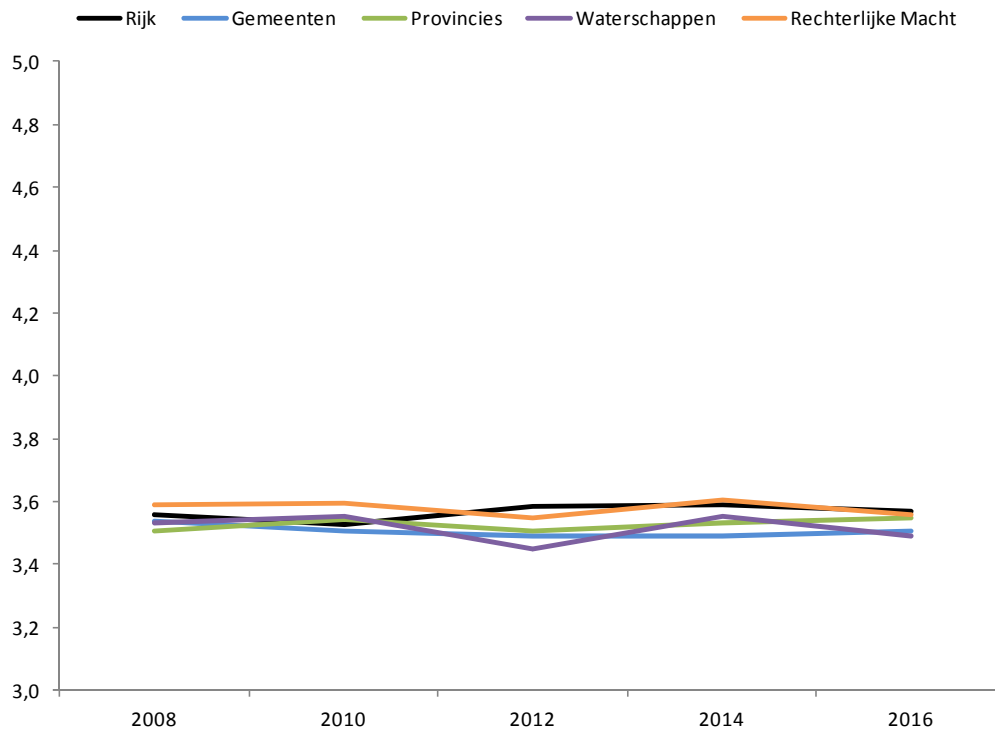
*Figuur 15: percentage medewerkers dat tenminste één formeel functioneringsgesprek heeft gevoerd met direct leidinggevende in 2015, per sector*



### Tevredenheid functioneringsgesprekken

Het merendeel (62%) van de Rijksmedewerkers geeft aan dat zij, alles bij elkaar genomen, (zeer) tevreden zijn over de gesprekken die zij in 2015 hebben gevoerd met hun direct leidinggevende. Eén op de tien medewerkers (13%) is (zeer) ontevreden over deze gesprekken. Door de jaren is de tevredenheid vrijwel constant, bovendien ligt de tevredenheid in alle sectoren vrijwel op hetzelfde niveau.

Figuur 16: ontwikkeling tevredenheid gesprekken met direct leidinggevende, per sector



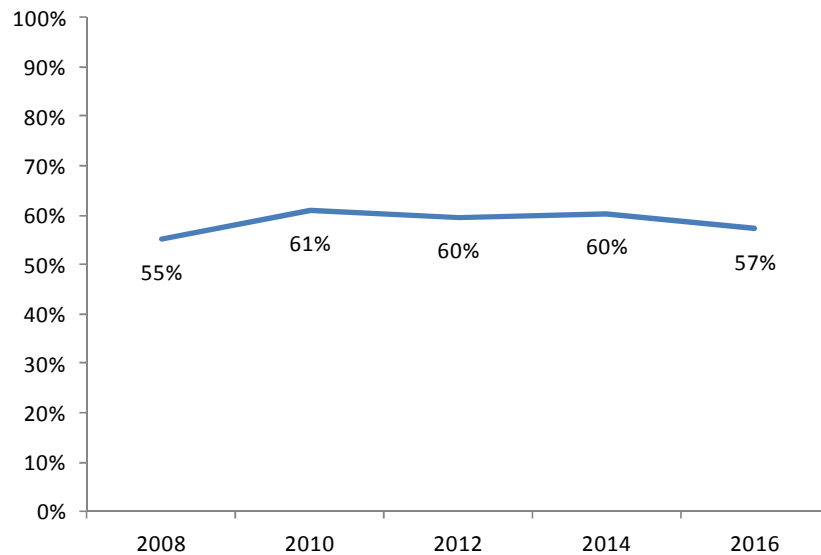
## 4. Training en opleiding

In de meting van 2016 zegt meer dan de helft van de medewerkers binnen het Rijk (56%) dat zij een training of opleiding heeft gevolgd in het voorafgaande jaar. Bij de inspecties is dit met tweederde van de medewerkers (68%) significant hoger dan bij de kerndepartementen (56%) en bij uitvoeringsorganisaties (58%).

### Trend Rijk

In de meting van 2010 vertoonde het volgen van een training of opleiding een stijging ten opzichte van de meting van 2008. In de jaren daarna bleef dit percentage stabiel, terwijl in de meting van 2016 een daling volgt tot bijna het niveau van 2008.

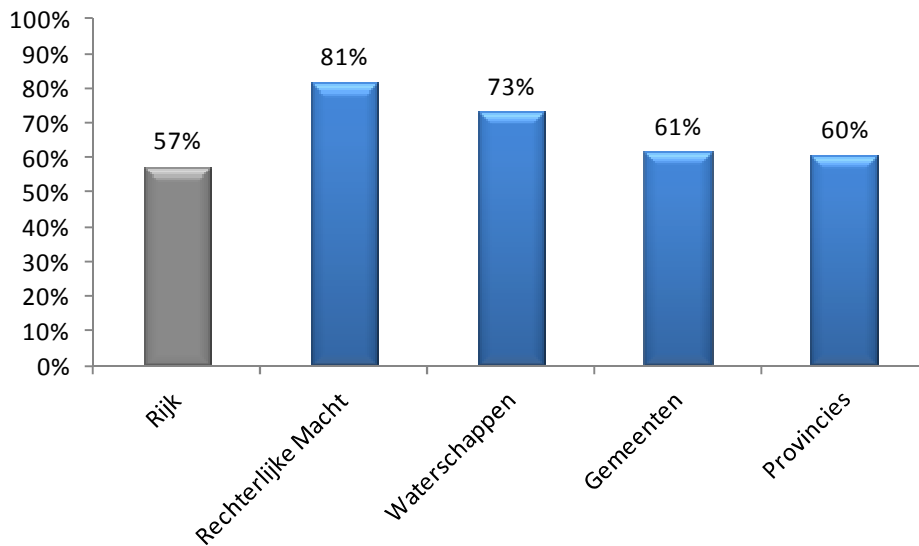
*Figuur 17: ontwikkeling percentage medewerkers dat een training of opleiding heeft gevolgd, in het voorafgaande jaar*



### Rijk vergeleken met andere sectoren

Vergeleken met het Rijk volgen met name medewerkers bij de rechterlijke macht en bij de waterschappen vaker een training of opleiding.

Figuur 18: percentage medewerkers dat in 2015 een training of opleiding heeft gevolgd, per sector

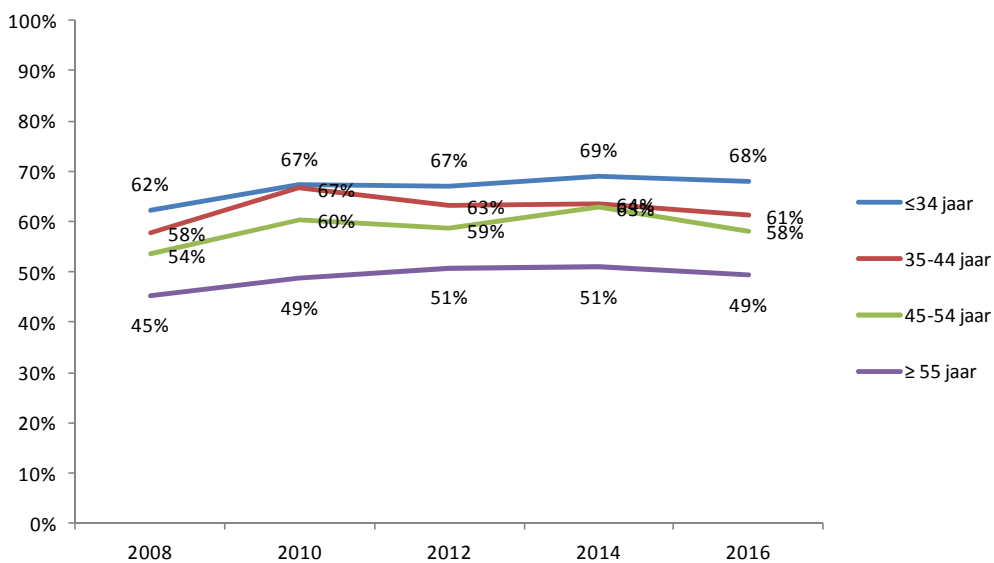


### Leeftijd

Kijken we naar verschillende leeftijdscategorieën, dan zien we dat het volgen van een training of opleiding bij medewerkers van 34 jaar of jonger het vaakst voorkomt (ongeveer tweederde). Bovendien blijft dit percentage de afgelopen jaren vrijwel stabiel. Medewerkers van 55 jaar of ouder volgen het minst vaak een training of opleiding (ongeveer de helft van deze groep).

In vergelijking met 2014 is in 2016 bij alle leeftijdsgroepen vanaf 35 jaar en ouder, het percentage dat een training of opleiding heeft gevolgd gedaald. In de categorie 45-54 jaar is het percentage evenwel het meest gedaald (van 63% naar 58%).

Figuur 19: ontwikkeling percentage medewerkers dat een training of opleiding heeft gevolgd, per leeftijdscategorie





## Bijlage 1: Onderzoeksverantwoording PoMo 2016

### Doel onderzoek

Om inzicht te krijgen in de werkbeleving en mobiliteit van medewerkers in de publieke sector, voert het ministerie van BZK tweejaarlijks een groot personeelsonderzoek uit (POMO genaamd). Dit onderzoek richt zich op drie groepen: instromend, uitstromend en zittend personeel. Het onderzoek levert het sturingsinformatie op over arbeidsmarkt, arbeidsmarktvoorwaarden en HRM op sectoraal en landelijk niveau.

### Kader onderzoek

In het Personeelsonderzoek (PO) wordt het zittende personeel ondervraagd; het gaat hier om mensen die het gehele jaar 2015 bij dezelfde overheidswerkgever in dienst zijn geweest. Het Mobiliteitsonderzoek (MO) heeft betrekking op personeel dat in 2015 een baan bij een overheidswerkgever heeft aanvaard (instromend personeel) of heeft verlaten (uitstromend personeel).

### Uitvoering onderzoek

Het ministerie van BZK heeft de uitvoering van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek ondergebracht bij het programma InternetSpiegel van de Stichting ICTU. InternetSpiegel heeft hierbij samengewerkt met onderzoeksbureau GfK.

### Steekproef

Voor POMO is een gestratificeerde steekproef getrokken van (oud-)medewerkers uit de publieke sector, op basis van (geanonimiseerde) gegevens van het ABP. Het funderend onderwijs (PO, VO en MBO) is daarbij – op verzoek van het ministerie van OCW – oversampled.<sup>3</sup>

Voor de enquête onder zittend personeel is een steekproef getrokken van 89.355 medewerkers werkzaam in de publieke sector. Defensie is daarbij niet meegenomen. Voor het mobiliteitsonderzoek is een enquête getrokken van respectievelijk 9.620 instromers en 9.092 uitstromers. Het gaat hierbij uitsluitend om personeel uit het openbaar bestuur (Rijk, provincies, gemeenten en waterschappen).

### Onderzoeksmethode

In totaal zijn 108.067 (oud-)medewerkers per brief uitgenodigd voor het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2016. In deze brief stond voor iedereen een logincode en uniek wachtwoord. Deze logincodes en wachtwoorden zijn door GfK aangeleverd en vervolgens door ICTU aan de steekproef gekoppeld. Vervolgens heeft het Pensioenfonds ABP adresgegevens gekoppeld aan de steekproef. InternetSpiegel en GfK hebben hierbij geen inzicht gekregen in de adresgegevens en het Pensioenfonds ABP niet in de onderzoeksdata waardoor gegeven antwoorden niet naar een persoon te herleiden zijn en de privacy van respondenten optimaal is gewaarborgd.

Voor de politie is (om privacy redenen) een aparte steekproef getrokken. De mailing hiervan is tevens door het ABP verzorgd.

---

<sup>3</sup> In navolging van *Onderwijs Werkt* zijn hierbij minimum salarisgrenzen gehanteerd (po 32.425 ; vo 35.105; mbo 37.263).

### Respons zittend personeel

Voor het personeelsonderzoek zijn 89.355 personen uitgenodigd die in 2015 het hele jaar werkzaam zijn geweest bij dezelfde overheidswerkgever. Hiervan hebben er 23.014 de vragenlijst ingevuld.<sup>4</sup> Dit komt neer op een respons van ongeveer 26 procent. Het responspercentage ligt hiermee iets lager dan de vorige keer (POMO 2014).

Zittend personeel	Bruto steekproef	Netto respons	
		n	%
Rijk	11.970	3.504	29%
Gemeenten	11.970	3.539	30%
Provincies	4.140	1.081	26%
Rechterlijke macht	1.371	322	23%
Waterschappen	3.873	994	26%
Primair onderwijs	12.000	3.042	25%
Voortgezet onderwijs	12.000	3.357	28%
Middelbaar beroepsonderwijs	12.000	2.822	24%
Hoger beroepsonderwijs	4.935	1.125	23%
Wetenschappelijk onderwijs	4.659	1.105	24%
Onderzoeksinstituten	1.401	295	21%
Universitair Medische Centra	4.962	1.038	21%
Politie	4.074	790	19%
<b>Totaal</b>	<b>89.355</b>	<b>23.014</b>	<b>26%</b>

### Weging onderzoeksresultaten

De data van het onderzoek zijn gewogen om een goed beeld te krijgen van de totale populatie binnen het zittende, instromende en uitstromende personeel bij de overheid. Daarbij is er voor alle drie de groepen apart gewogen op randtotalen naar sector x leeftijd x geslacht. De verhoudingen binnen de steekproef op deze kenmerken zijn hiermee gelijk getrokken met de verhoudingen in de totale populatie.

De kenmerken waarop de weging is uitgevoerd zijn verdeeld in de volgende categorieën:

- Sector (13): Rijk, Gemeenten, Provincies, Rechterlijke Macht, Waterschappen, PO, VO, MBO, HBO, WO, Onderzoeksinstituten, UMC, Politie
- Geslacht (2): Man, vrouw
- Leeftijd (4): 15-34 jaar, 35-44 jaar, 45-54 jaar, 55+

Voor het funderend onderwijs (PO, VO, MBO) is bij de weging ook rekening gehouden met de inkomensklassen die bij de steekproeftrekking zijn gehanteerd<sup>5</sup>.

Ten behoeve van de analyses zijn twee weegfactoren berekend. De eerste weegt naar de randtotalen voor het openbaar bestuur, en de tweede naar de randtotalen per sector. Omdat defensie dit jaar niet aan het onderzoek heeft meegedaan, is besloten om geen weging uit te voeren voor de hele publieke sector. Bij de analyse van het onderzoek onder zittend personeel moet daar rekening mee worden gehouden.

<sup>4</sup> Dit is inclusief een kleine groep respondenten die vlak voor het eind van de enquête zijn gestopt.

<sup>5</sup> Op deze wijze is gecorrigeerd voor de *oversampling* van medewerkers met salaris groter of gelijk aan het minimum salaris van leraren.

## Bijlage 2: Tabellen

In de hieronder getoonde tabellen zijn de cijfers opgenomen die gebruikt zijn de bij in deze rapportage beschreven analyses.

## Aantallen respondenten per uitsplitsing

Aantallen respondenten per sector (gewogen)					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	4.325	3.889	3.266	3.590	3.504
Gemeenten	3.947	3.354	3.026	3.131	3.539
Provincies	1.666	1.383	1.141	1.179	1.081
Rechterlijke Macht	554	514	421	570	322
Waterschappen	1.858	1.456	1.135	1.257	994
Onderwijs	15.815	10.986	8.848	9.675	11.745
Veiligheid*	4969	3865	3503	3777	-

\*Voor het taakveld Veiligheid zijn cijfers beschikbaar t/m 2014 vanwege het ontbreken van Defensie in 2016.

Aantallen respondenten per leeftijdscategorie (gewogen)				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
Rijk 2016	424	821	1.150	1.095

Aantallen respondenten rijksonderdeel (gewogen)			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
Rijk 2016	433	2.464	216

Aantallen respondenten type dienstverband (gewogen)			
	Vast contract	Tijdelijk contract	Anders
Rijk	3.439	56	8
Gemeenten	3.490	34	15
Provincies	1.062	17	3
Rechterlijke Macht	311	8	2
Waterschappen	973	20	1

## Tabellen Werkplezier

Hoe tevreden bent u met uw baan, alles bijeengenomen?

Tevredenheid met baan (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,77	3,88	3,89	4,01	4,06
Gemeenten	3,78	3,87	3,87	4,00	4,07
Provincies	3,84	3,90	3,89	4,10	4,16
Rechterlijke Macht	4,15	4,32	4,16	4,19	4,32
Waterschappen	3,82	3,96	4,00	4,15	4,18
Sector Openbaar bestuur	3,81	3,91	3,91	4,04	4,10
Sector Onderwijs	3,8	3,93	3,88	4,03	4,09
Sector Veiligheid	3,68	3,81	3,73	3,94	-

Tevredenheid baan (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	12,3%	13,8%	73,9%
2010	11,6%	11,3%	77,1%
2012	10,0%	12,3%	77,6%
2014	7,0%	11,8%	81,2%
2016	6,9%	9,5%	83,6%

Tevredenheid baan (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	4,19	4,03	4,10

Tevredenheid baan (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	4,06	4,02	4,04	4,11

Hoe tevreden bent u met de organisatie waar u werkt, alles bijeengenomen?

Tevredenheid met de organisatie (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,39	3,48	3,48	3,53	3,63
Gemeenten	3,41	3,50	3,49	3,56	3,69
Provincies	3,49	3,50	3,51	3,74	3,85
Rechterlijke Macht	3,61	3,66	3,50	3,55	3,53
Waterschappen	3,52	3,58	3,69	3,83	3,92
Sector Openbaar bestuur	3,44	3,51	3,51	3,61	3,70
Sector Onderwijs	3,8	3,93	3,88	4,03	4,09
Sector Veiligheid	3,68	3,81	3,73	3,94	-

Tevredenheid met de organisatie (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	21,8%	21,4%	56,8%
2010	19,7%	19,8%	60,5%
2012	18,6%	23,5%	58,0%
2014	18,0%	20,6%	61,3%
2016	15,1%	18,6%	66,3%

Tevredenheid met de organisatie (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,85	3,60	3,52

Tevredenheid met de organisatie (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,71	3,68	3,63	3,57

## Hoe tevreden bent u met de inhoud van het werk?

Tevredenheid met inhoud werk (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,96	-	-	4,08	4,06
Gemeenten	4,02	-	-	4,10	4,10
Provincies	4,04	-	-	4,19	4,21
Rechterlijke Macht	4,55	-	-	4,37	4,55
Waterschappen	4,06	-	-	4,21	4,17
Sector Openbaar bestuur	4,03	-	-	4,13	4,12
Sector Onderwijs	4,12	-	-	4,15	4,13
Sector Veiligheid	3,87	-	-	3,97	-

Tevredenheid met inhoud werk (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	8,4%	11,8%	79,7%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	6,3%	10,7%	83,0%
2016	6,3%	11,7%	82,1%

Tevredenheid met inhoud werk (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	4,25	4,01	4,14

Tevredenheid met inhoud werk (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	4,00	4,06	4,07	4,09

## Hoe tevreden bent u met de samenwerking met collega's?

Tevredenheid met de samenwerking (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	-	-	-	4,23	4,18
Gemeenten	-	-	-	4,19	4,10
Provincies	-	-	-	4,24	4,15
Rechterlijke Macht	-	-	-	4,32	4,33
Waterschappen	-	-	-	4,22	4,16
Sector Openbaar bestuur	-	-	-	4,21	4,15

## Hoe tevreden bent u met de mate van zelfstandigheid?

Tevredenheid met de mate van zelfstandigheid (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	4,10	-	-	4,38	4,27
Gemeenten	4,14	-	-	4,40	4,33
Provincies	4,10	-	-	4,44	4,36
Rechterlijke Macht	4,44	-	-	4,43	4,50
Waterschappen	4,18	-	-	4,48	4,39
Sector Openbaar bestuur	4,14	-	-	4,41	4,32
Sector Onderwijs	4,12	-	-	4,12	4,12
Sector Veiligheid	3,97	-	-	3,97	-

Tevredenheid met de mate van zelfstandigheid (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	7,5%	9,6%	82,9%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	3,1%	5,8%	91,1%
2016	4,8%	6,9%	88,4%

Tevredenheid met de mate van zelfstandigheid (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	4,43	4,23	4,27

Tevredenheid met de mate van zelfstandigheid (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	4,25	4,29	4,27	4,25



## Hoe tevreden bent u met de hoeveelheid werk?

Tevredenheid met de hoeveelheid werk (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,33	-	-	3,59	3,41
Gemeenten	3,26	-	-	3,52	3,37
Provincies	3,34	-	-	3,67	3,49
Rechterlijke Macht	3,03	-	-	3,21	3,01
Waterschappen	3,38	-	-	3,7	3,48
Sector Openbaar bestuur	3,30	-	-	3,57	3,40
Sector Onderwijs	3,05	-	-	3,18	3,03
Sector Veiligheid	3,25	-	-	3,58	-

Tevredenheid met de hoeveelheid werk (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	22,8%	22,2%	55,0%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	18,0%	17,2%	64,8%
2016	20,5%	22,9%	56,5%

Tevredenheid met de hoeveelheid werk (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,52	3,41	3,29

Tevredenheid met de hoeveelheid werk (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,39	3,33	3,38	3,52

## Hoe tevreden bent u met de resultaatgerichtheid van de organisatie?

Tevredenheid met de resultaatgerichtheid (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	2,93	-	-	3,07	3,12
Gemeenten	3,11	-	-	3,16	3,23
Provincies	2,90	-	-	3,12	3,14
Rechterlijke Macht	3,33	-	-	3,20	3,27
Waterschappen	3,15	-	-	3,23	3,29
Sector Openbaar bestuur	3,04	-	-	3,13	3,19
Sector Onderwijs	3,14	-	-	3,28	3,37
Sector Veiligheid	2,92	-	-	3,00	-

Tevredenheid met de resultaatgerichtheid (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	34,9%	32,4%	32,7%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	31,2%	30,1%	38,7%
2016	27,6%	33,4%	39,0%

Tevredenheid met de resultaatgerichtheid (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,31	3,06	3,07

Tevredenheid met de resultaatgerichtheid (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,02	3,08	3,10	3,20

## Hoe tevreden bent u met de wijze waarop uw direct leidinggevende leiding geeft?

Tevredenheid met de wijze van leiding geven (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,22	-	-	3,42	3,48
Gemeenten	3,25	-	-	3,29	3,38
Provincies	3,30	-	-	3,40	3,53
Rechterlijke Macht	3,42	-	-	3,46	3,55
Waterschappen	3,29	-	-	3,40	3,48
Sector Openbaar bestuur	3,23	-	-	3,38	3,45
Sector Onderwijs	3,32	-	-	3,37	3,48
Sector Veiligheid	3,30	-	-	3,32	-

Tevredenheid met de wijze van leiding geven (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	28,8%	23,4%	47,8%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	22,1%	23,6%	54,3%
2016	20,3%	22,1%	57,6%

Tevredenheid met de wijze van leiding geven (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,73	3,44	3,49

Tevredenheid met de wijze van leidinggeven (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,62	3,43	3,43	3,52

Hoe tevreden bent u met de informatievoorzieningen en communicatie binnen de organisatie?

Tevredenheid met de informatievoorziening en communicatie (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	-	-	-	2,95	3,05
Gemeenten	-	-	-	2,97	3,08
Provincies	-	-	-	3,25	3,30
Rechterlijke Macht	-	-	-	2,95	3,08
Waterschappen	-	-	-	3,14	3,30
Sector Openbaar bestuur	-	-	-	2,98	3,11

Hoe tevreden bent u met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden?

Tevredenheid met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,15	-	-	2,92	3,06
Gemeenten	3,28	-	-	3,06	3,27
Provincies	3,42	-	-	3,17	3,42
Rechterlijke Macht	3,39	-	-	2,95	3,21
Waterschappen	3,36	-	-	3,18	3,45
Sector Openbaar bestuur	3,08	-	-	3,03	3,23
Sector Onderwijs	2,98	-	-	3,03	3,19
Sector Veiligheid	2,88	-	-	2,73	-

Tevredenheid met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	27,3%	31,4%	41,2%
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	33,5%	36,5%	30,0%
2016	27,5%	35,7%	36,7%

Tevredenheid met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement (n=433)	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,27	3,08	2,91

Tevredenheid met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,08	3,04	3,04	3,11

## Hoe tevreden bent u met de beloning?

Tevredenheid met de beloning (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	-	-	-	3,16	3,41
Gemeenten	-	-	-	3,25	3,49
Provincies	-	-	-	3,43	3,65
Rechterlijke Macht	-	-	-	3,16	3,60
Waterschappen	-	-	-	3,29	3,46
Sector Openbaar bestuur	-	-	-	3,24	3,48
Sector Onderwijs	-	-	-	3,08	3,28
Sector Veiligheid	-	-	-	2,71	-

Tevredenheid met de beloning (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	-	-	-
2010	-	-	-
2012	-	-	-
2014	28,6%	27,2%	44,2%
2016	21,2%	23,0%	55,8%

Tevredenheid met de beloning (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	3,70	3,35	3,61

Tevredenheid met de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (sector Rijk - gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2016	3,15	3,36	3,43	3,53

## Tabellen Zoekgedrag

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (percentages Ja, op zoek)					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	29,0%	26,6%	25,7%	26,4%	28,1%
Gemeenten	24,5%	22,3%	21,9%	24,0%	22,8%
Provincies	27,6%	24,9%	28,2%	25,0%	21,5%
Rechterlijke Macht	15,9%	12,3%	11,6%	16,1%	13,9%
Waterschappen	24,5%	18,8%	15,2%	18,1%	21,9%

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (meerdere antwoorden mogelijk) (meting 2016 – percentages)				
	Op zoek bij dezelfde werkgever	Op zoek binnen dezelfde sector	Op zoek binnen de overheid	Op zoek buiten de overheid
Rijk	15,4%	6,1%	14,1%	7,0%
Gemeenten	12,5%	6,9%	10,8%	6,1%
Provincies	12,5%	5,0%	11,0%	5,6%
Rechterlijke Macht	6,2%	4,0%	4,0%	3,4%
Waterschappen	12,1%	7,0%	9,9%	7,7%

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (sector Rijk – percentage Ja)			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	27,7%	27,6%	29,5%

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (meerdere antwoorden mogelijk) (meting 2016 - percentages)				
	Op zoek bij dezelfde werkgever	Op zoek binnen dezelfde sector	Op zoek binnen de overheid	Op zoek buiten de overheid
≤34 jaar	20,8%	11,3%	23,3%	13,9%
35-44 jaar	22,3%	9,0%	19,5%	10,6%
45-54 jaar	15,9%	6,3%	14,3%	6,3%
≥ 55 jaar	7,3%	1,5%	6,2%	2,3%

Wat voor soort dienstverband heeft u? (meting 2016 - percentages)		
	Vast contract	Tijdelijk contract
Rijk	98,4%	1,6%
Gemeenten	99,0%	1,0%
Provincies	94,4%	5,6%
Rechterlijke Macht	97,5%	2,5%
Waterschappen	98,0%	2,0%

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (meting 2016 - percentage Ja)		
	Vast contract	Tijdelijk contract
Rijk	27,8%	44,9%
Gemeenten	22,8%	20,6%
Provincies	21,4%	29,4%
Rechterlijke Macht	12,9%	50,0%
Waterschappen	21,5%	40,0%

Bent u momenteel op zoek naar een functie? (meerdere antwoorden mogelijk) (meting 2016 Rijk - percentages)				
	Op zoek bij dezelfde werkgever	Op zoek binnen dezelfde sector	Op zoek binnen de overheid	Op zoek buiten de overheid
Vast contract	15,2%	6,1%	13,9%	6,9%
Tijdelijk contract	27,5%	9,5%	23,8%	12,7%

Heeft u de afgelopen 12 maanden tenminste één formeel gesprek gevoerd met uw direct leidinggevende over uw functioneren? (percentage Ja)					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	87,3%	87,6%	88,7%	89,4%	90,0%
Gemeenten	83,9%	85,2%	87,8%	87,4%	82,8%
Provincies	96,8%	96,6%	98,0%	97,5%	97,5%
Rechterlijke Macht	79,2%	77,6%	76,5%	77,2%	82,0%
Waterschappen	93,3%	97,3%	98,2%	97,7%	97,1%

## Tabellen Functioneringsgesprekken

Heeft u de afgelopen 12 maanden tenminste één formeel gesprek gevoerd met uw direct leidinggevende over uw functioneren? (percentage Ja)					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	87,3%	87,6%	88,7%	89,4%	90,0%
Gemeenten	83,9%	85,2%	87,8%	87,4%	82,8%
Provincies	96,8%	96,6%	98,0%	97,5%	97,5%
Rechterlijke Macht	79,2%	77,6%	76,5%	77,2%	82,0%
Waterschappen	93,3%	97,3%	98,2%	97,7%	97,1%

Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, over de gesprekken die u voert met uw direct leidinggevende? (gemiddelde score schaal 1 t/m 5 (zeer ontevreden t/m zeer tevreden))					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	3,56	3,53	3,59	3,59	3,57
Gemeenten	3,54	3,51	3,49	3,49	3,50
Provincies	3,51	3,54	3,51	3,53	3,55
Rechterlijke Macht	3,59	3,60	3,55	3,60	3,56
Waterschappen	3,53	3,55	3,45	3,55	3,49

Tevredenheid met de wijze van leiding geven (sector Rijk - percentages)			
	(Zeer) ontevreden	Neutraal	(Zeer) tevreden
2008	16,5%	22,9%	60,6%
2010	20,6%	19,1%	60,3%
2012	16,8%	20,6%	62,6%
2014	12,0%	23,7%	64,3%
2016	13,2%	24,5%	62,2%



## Tabellen Training en opleiding

Heeft u het afgelopen jaar een training en/of opleiding gevolgd? (percentage Ja)					
	2008	2010	2012	2014	2016
Rijk	55,2%	61,1%	59,6%	60,3%	57,2%
Gemeenten	56,3%	63,4%	60,7%	64,8%	61,5%
Provincies	58,3%	64,5%	64,6%	68,4%	60,5%
Rechterlijke Macht	79,4%	88,7%	81,5%	75,3%	81,4%
Waterschappen	65,2%	71,6%	69,6%	72,0%	72,9%

Heeft u het afgelopen jaar een training en/of opleiding gevolgd? (sector Rijk – percentage Ja)			
	Kerndepartement	Uitvoeringsorganisatie of agentschap	Inspectie
2016	56,1%	58,0%	67,7%

Heeft u het afgelopen jaar een training en/of opleiding gevolgd? (sector Rijk – percentage Ja)				
	≤ 34 jaar	35-44 jaar	45-54 jaar	≥ 55 jaar
2008	62,3%	57,8%	53,6%	45,4%
2010	67,3%	66,6%	60,5%	48,7%
2012	67,1%	63,3%	58,6%	50,9%
2014	69,0%	63,6%	62,7%	50,9%
2016	67,9%	61,1%	58,2%	49,4%