

Medewerkersonderzoek

Samenvatting

Ministerie van Financiën

DGBD

internet
spiegel

in samenwerking met

 **Effactory**

November 2019

Inhoudsopgave

Uitleg bij de rapportage en actie.....	5
Quickview.....	11
Scores op de modules.....	15
Scores op de vragen.....	19

Uitleg bij de rapportage en actie

Uitleg bij de resultaten

De resultaten van het onderzoek brengen nauwkeurig in kaart wat er in uw organisatie speelt. Het onderzoek geeft u nauwkeurig inzicht in uw organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: uw eigen medewerkers.

Het uitgangspunt van het medewerkersonderzoek is dat organisaties pas optimaal kunnen presteren wanneer zij de juiste medewerkers hebben en deze medewerkers zowel willen als kunnen presteren.

Berekening van de scores

In de rapportage worden de resultaten weergegeven in de vorm van een gemiddelde score. Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag (zie tabel). Deze scores zijn te vinden in het hoofdstuk 'Scores op de vragen'. De opbouw voor de resultaten geldt voor alle antwoordcategorieën met een vijfpuntschaal.

Negatief geformuleerde stellingen (bijvoorbeeld 'De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren') ontvangen tegenovergestelde scores. Een helemaal mee eens score krijgt een 0 en een helemaal mee oneens score krijgt een 10. Alle scores in de rapportage zijn daarmee op dezelfde manier te lezen.

<u>Antwoordcategorie</u>	<u>Waarde</u>
<i>Helemaal mee eens</i>	10
<i>Mee eens</i>	7,5
<i>Niet mee eens/niet mee oneens</i>	5
<i>Mee oneens</i>	2,5
<i>Helemaal mee oneens</i>	0

Weet niet/geen ervaring geen waarde

In het hoofdstuk 'Scores op de modules' wordt per afgenomen module het gemiddelde modulecijfer getoond. Dit is een gemiddelde van de vragen die in de module opgenomen zijn.

Verwerking van antwoorden op open vragen

De antwoorden van open vragen worden in beginsel letterlijk overgenomen in de rapportage. De antwoorden zijn ook gescreend door een extern bureau op mogelijke herleidbaarheid naar een medewerker of de afzender. Als een antwoord mogelijk herleidbaar is naar een medewerker of de afzender, dan worden delen van het antwoord vervangen door ***, zodat herleidbaarheid zoveel mogelijk wordt voorkomen.

Vergelijking in de rapportage

Uw onderzoeksresultaten worden vergeleken met een door u geselecteerde benchmark. Dit is een actuele benchmark gebaseerd op de resultaten van medewerkersonderzoeken die uitgevoerd zijn binnen de publieke sector.

Waar mogelijk wordt naast het vergelijk met de benchmark, een intern vergelijk gemaakt met de vorige meting en/of onderliggende groepen.

Kleuring in de rapportage

InternetSpiegel gebruikt kleuringen in de rapportages om de onderzoeksresultaten meer betekenis te geven.

■	Zeer relevant verschil
■	Relevant verschil
■	Geen relevant verschil
■	Relevant verschil
■	Zeer relevant verschil

Welke kleuring gebruikt InternetSpiegel?

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. De kleur groen geeft aan dat er een relatief positief verschil is gevonden. En de kleur rood geeft aan dat er een relevant negatief verschil is gevonden tussen de huidige meting en datgene waartegen afgezet wordt (bijvoorbeeld de benchmark, de vorige meting of een bovenliggend niveau binnen de organisatie).

Hoe kunt u de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen. Het betekent dat als uw score afgezet wordt tegen meerdere referentiepunten, het vakje kleurt met de score waartegen afgezet wordt. De kolom met de Top 3 kleurt niet, dit zijn streefscores.

De kleuring in de rapportage is een hulpmiddel bij het bepalen van acties. Wanneer bijvoorbeeld de organisatie donkerrood kleurt ten opzichte van de benchmark, vraagt dit om aandacht en actie. Dat wat lichtrood kleurt, heeft mogelijk actie nodig. Door in gesprek te gaan met uw medewerkers, kunt u samen tot actieplannen komen om deze punten te verbeteren.

Voorbeeld

Twee respondenten hebben beide 'mee eens' ingevuld. Omgerekend is dit een gemiddelde score van een 7,5. Maar als een respondent 'helemaal mee eens' invult, wat omgerekend een 10 is, en de ander 'niet mee eens, niet mee oneens', wat omgerekend een 5 is, is dat ook een gemiddelde score van een 7,5. Dezelfde score dus, maar een groot verschil in meningen in het tweede geval. Dit betekent dat het gemiddelde statistisch gezien minder sterk is, maar in dit soort situaties kan het cijfermatige verschil toch doorslaggevend zijn als de absolute afwijking groot genoeg is.

Absolute en significante afwijkingen

Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden, namelijk tussen de uitgangswaarde (scores huidige meting) en de referentiescore (bijvoorbeeld score van de benchmark).

Bij een significante afwijking is nagegaan hoe groot de kans is dat het gevonden verschil berust op toeval. Als er een significante (betekenisvolle) afwijking wordt gevonden, betekent dat dat de kans dat deze afwijking op toeval berust zeer klein is en dus relevant.

Door zowel absolute als significante afwijkingen te kleuren, krijgt u inzicht in de concrete punten waar uw organisatie gericht mee aan de slag kan gaan.

Of kleuring optreedt in de rapportage wordt bepaald aan de hand van de omvang van de afwijking. Is het absolute verschil tussen twee scores groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Bij significante verschillen met 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

	Relevant verschil	Zeer relevant verschil
Significantie niveau	95%	99%
Absolute afwijking	> 0,7	> 1,5
Afwijking bij % vragen	> 7%	> 15%

Tien tips om succesvol aan de slag te gaan met het medewerkersonderzoek

Het startpunt om aan de slag te gaan met de resultaten is de eindpresentatie van uw consultant. Daarna is het zaak om de resultaten te communiceren binnen uw organisatie. En deze te vertalen naar duidelijke en concrete acties, die de prestatie van uw organisatie zullen verbeteren. Wij geven u **TIEN** concrete **TIPS** om succesvol aan de slag te gaan:

- 1** **Commitment vanuit de top** is cruciaal:
 - Laat zien dat het onderzoek in de top serieus genomen wordt door ook op het hoogste niveau acties te nemen;
 - Laat de communicatie over het onderzoek vanuit de top plaatsvinden.
- 2** Zorg voor **voldoende snelheid** nadat de resultaten bekend zijn, zowel bij het communiceren van de resultaten als bij het komen tot actieplannen. Management en medewerkers zijn optimaal betrokken om met de resultaten aan de slag te gaan direct ná de uitvoering van het onderzoek.
- 3** Wees **transparant** bij het communiceren van de resultaten. Maak de resultaten van de hele organisatie voor alle medewerkers inzichtelijk, en de resultaten per groep alleen voor de desbetreffende groep.
- 4** Leg de **eindverantwoordelijkheid in de lijn**. Maak teams verantwoordelijk voor het communiceren, het opstellen én het uitvoeren van de actieplannen.
- 5** **Betrek medewerkers** bij het maken en uitvoeren van actieplannen zodat er draagvlak wordt gecreëerd. Dit motiveert medewerkers om mee te werken aan de verbeteringen waar zij zelf invloed op hebben.
- 6** Zorg voor **een duidelijk én eenduidig proces** met heldere deadlines:
 - Wanneer verwacht u dat de resultaten besproken zijn met de medewerkers?
 - Wanneer moeten de actieplannen concreet zijn; hoe moeten deze eruit zien én waar worden deze vastgelegd?
 - Hoe volgt u de voortgang voor wat betreft het nemen van acties? Wordt er één persoon verantwoordelijk gesteld voor het monitoren van het hele proces?
- 7** Geef **navolging aan de gemaakte actieplannen**. Neem waar mogelijk de actieplannen op in bestaande communicatiemomenten:
 - In jaarplannen of kwartaalrapportages;
 - Als agendapunt van bestaande overleggen;
 - Als onderdeel van functionerings- of beoordelingsgesprekken.
- 8** **Beperk het aantal actieplannen**, zodat het aantal uit te voeren acties haalbaar is.
- 9** **Blijf communiceren gedurende het jaar**. Maak een communicatieplan tot aan de volgende meting:
 - Plan een aantal evaluatiemomenten in voor het management team;
 - Communiceer tussentijds over de voortgang van de actieplannen;
 - Communiceer wanneer de volgende meting plaatsvindt.
- 10** Richt u op de **verbeterpunten die binnen de eigen beïnvloedingssfeer** liggen, geef punten die buiten de beïnvloedingssfeer liggen aan bij degenen die er wel invloed op hebben.

Resultaat & Actie

Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie ziet u waar en wanneer u maar wilt alle resultaten van uw onderzoek. Zo kunt u dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

Vragen?

Heeft u vragen over de Resultaat & Actie? Neem dan contact op met uw projectmanager

Waar kan InternetSpiegel bij helpen?

Presentaties van de resultaten

Voor elk team in de organisatie kan een presentatie worden gemaakt. Deze presentatie dient als basis voor leidinggevendenden, waarmee zij zelf de resultaten aan hun medewerkers kunnen presenteren. InternetSpiegel kan deze presentaties ook voor u verzorgen. Op die manier krijgen medewerkers meteen deskundige uitleg en advies bij de resultaten.

Workshops

U kunt workshops volgen om samen met uw medewerkers concreet aan de slag te gaan met de resultaten. InternetSpiegel heeft hier een gespecialiseerd team voor. De workshops die we aanbieden, zijn onder te verdelen in twee typen:

Aan de slag actieworkshop:

Extra presentaties

Wilt u meer presentaties door de InternetSpiegel consultant voor bepaalde teams? Dat kan. Neem contact op met uw consultant.

In deze workshop komt u in één dagdeel op energieke en efficiënte wijze tot een actieplan. Onder leiding van een ervaren trainer gaat een team aan de slag met hun resultaten om binnen hun eigen invloedssfeer een concreet en gedragen plan te maken.

Aan de slag train-de-trainer-workshop:

In deze workshop krijgt u uitleg over hoe u aan de slag kunt gaan met de resultaten. Door opleiding in de Aan de slag methodiek, kunnen leidinggevendenden of interne adviseurs goed voorbereid een team ondersteunen. Aan deze workshop kunnen maximaal 20 deelnemers meedoen.

Aan de slag

Op www.effectory.nl/aandeslag kunt u filmpjes bekijken over de workshops. Als u meer informatie wilt ontvangen, dan sturen we u dit graag toe.

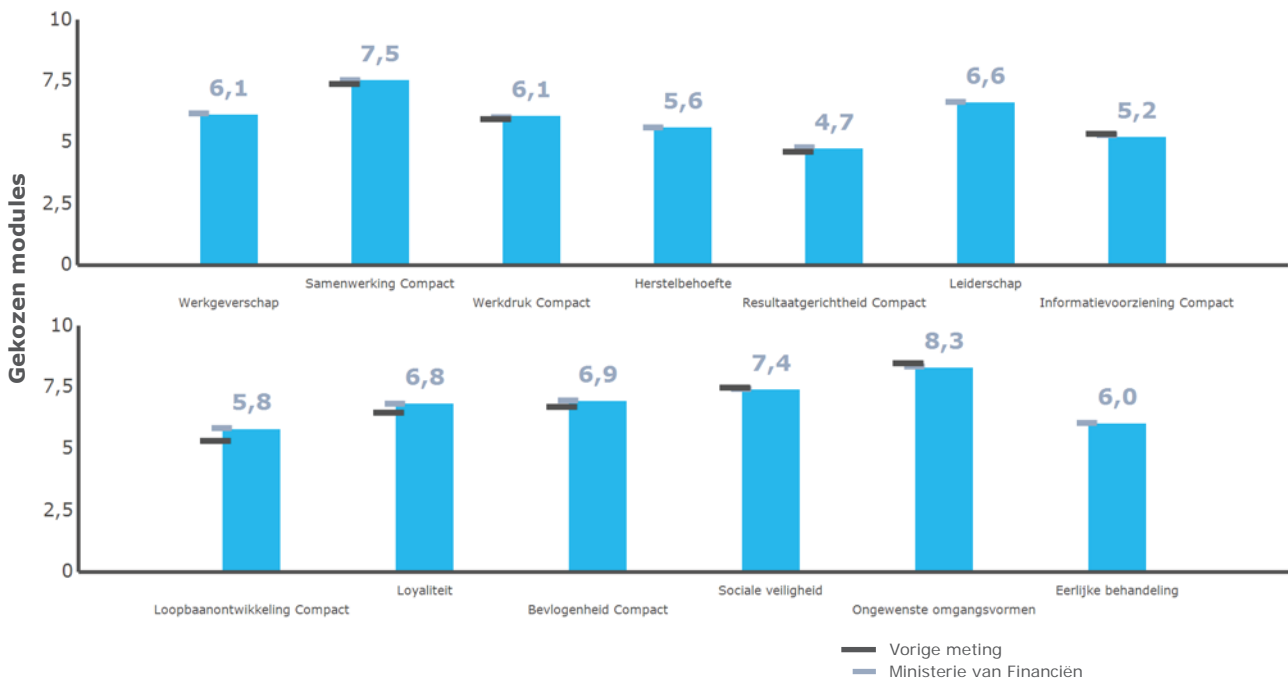
Quickview

QUICKVIEW

Respons

DGBD

62,2%



Onderstaande punten hebben de grootste invloed op het werkplezier (tevredenheid over de organisatie en baantevredenheid) van de medewerkers. Door de pluspunten te benutten en de verbeterpunten aan te pakken, werkt u aan het verbeteren van het werkplezier.

- Pluspunten**
- + 16b) Ruimte om te leren van fouten
 - + 16a) Voel vrij om mening te geven
 - + 1h) Wijze van leidinggeven direct lg.
 - + 1f) Hoeveelheid werk
 - + 9b) Waardering door lg.

- Verbeterpunten**
- 13d) Trots op organisatie
 - 13e) Organisatie waardeert medewerkers
 - 1g) Resultaatgerichtheid organisatie
 - 1m) Mate van invloed
 - 1n) Aandacht persoonlijk welzijn

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

■ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

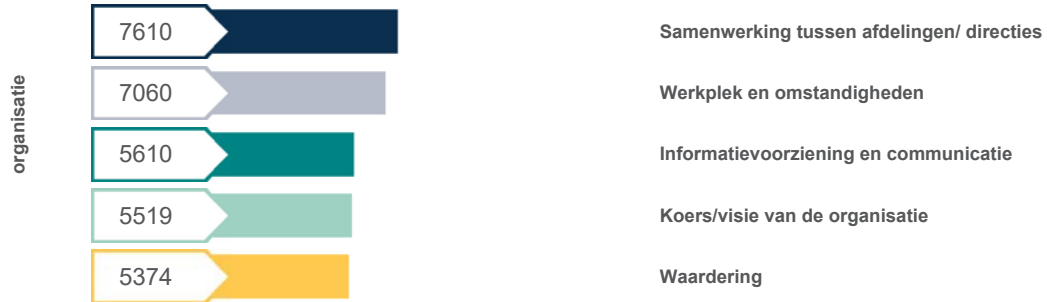
Deze quickview geeft uw resultaten op hoofdlijnen weer. Kijk voor alle resultaten en meer verdieping in de rapportage.

TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

DGBD

Verbeterpunten

N=(18.887)



Scores op de modules

SCORES OP DE MODULES

DGBD

	Werkplezier	Werkgeverschap	Samenwerking Compact	Werkdruk Compact	Herstelbehoefte	Resultaatgerichtheid Compact	Leiderschap	Informatievoorziening Compact	Loopbaanontwikkeling Compact	Loyaliteit	Bevlogenheid Compact	Sociale veiligheid	Ongewenste omgangsvormen	Eerlijke behandeling
DGBD (n=20703)	6,6	6,1	7,5	6,1	5,6	4,7	6,6	5,2	5,8	6,8	6,9	7,4	8,3	6,0
<p>Let op: als een score kleurt, doet DGBD het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark</p>														
Vorige meting (n=18643)	6,5	-	7,3	5,9	-	4,6	-	5,3	5,3	6,4	6,7	7,4	8,4	-
Ministerie van Financiën (n=22041)	6,6	6,1	7,5	6,0	5,6	4,8	6,6	5,2	5,8	6,8	6,9	7,4	8,3	6,0
Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	7,1	6,9	7,4	5,4	5,8	5,6	6,6	5,5	5,8	7,0	7,3	7,3	8,8	6,1

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. Meer informatie vindt u in de onderzoeksverantwoording.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting n= 20.703	Vorige meting 18.643	Ministerie van Financiën 22.041	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Werkplezier				
1a) Jouw baan, alles bijeengenomen	7,2	7,2	7,2	7,4
1b) De Belastingdienst, alles bijeengenomen	5,9	5,8	6,0	6,7
1c) De inhoud van het werk	7,2	7,1	7,2	7,5
1d) De samenwerking met collega's	7,8	7,9	7,8	7,7
1e) De mate van zelfstandigheid	8,0	7,9	8,0	8,1
1f) De hoeveelheid werk	6,1	6,0	6,1	6,0
1g) De resultaatgerichtheid van de Belastingdienst	4,7	4,5	4,7	5,7
1h) De wijze waarop jouw direct leidinggevende leiding geeft	6,9	6,8	6,9	6,7
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen de Belastingdienst	5,1	4,8	5,2	5,5
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	5,9	5,4	5,9	5,9
1k) De beloning	5,7	5,1	5,7	6,1
1l) De wijze waarop je beoordeeld wordt	6,2	6,2	6,2	6,2
1m) De mate van invloed die je hebt binnen de directie/ onderdeel	4,7	-	4,8	6,0
1n) De aandacht van de directie/ onderdeel voor jouw persoonlijk welzijn	5,2	-	5,3	6,4
1o) De omgangsvormen binnen de directie/ onderdeel	6,0	-	6,1	6,9
1p) De mate waarin je binnen de directie/ onderdeel jouw werk veilig uit kan voeren	6,9	-	7,0	7,5
Samenwerking				
2a) Mijn collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7,6	7,3	7,6	7,0
2b) De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed	8,0	7,9	8,0	7,9
2c) Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat	6,9	6,8	6,9	6,8
Samenwerking, vervolg				
3a) De samenwerking tussen teams verloopt goed	5,3	-	5,3	5,5
3b) De samenwerking met collega's van andere teams verloopt soepel	5,9	-	5,9	-
3c) Ik ervaar een goede samenwerking tussen verschillende dienstonderdelen	4,6	-	4,7	-
Werkdruk				
4a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan *	5,2	5,0	5,2	5,0
4b) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg *	6,6	6,5	6,5	5,6
4c) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe *	6,3	6,2	6,3	5,8

Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geïnterpreteerd.

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	□ Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting n= 20.703	Vorige meting 18.643	Ministerie van Financiën 22.041	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Werkdruk, vervolg				
5a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	66,1	-	65,3	59,5
% Veel te laag	0,8	-	0,8	0,3
% Te laag	5,0	-	4,9	2,8
% Te hoog	24,7	-	25,5	31,9
% Veel te hoog	3,4	-	3,5	5,6
Herstelbehoefte				
6a) Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik volledig uitgeput *	5,6	5,7	5,5	5,8
6b) Als ik thuiskom, moeten ze me even met rust laten *	5,6	-	5,6	6,0
6c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *	5,6	5,6	5,6	5,7
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geïnterpreteerd.</i>				
Resultaatgerichtheid				
7a) De Belastingdienst heeft een duidelijke toekomstvisie	4,2	4,1	4,2	5,3
7b) Binnen de Belastingdienst zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	5,4	5,1	5,4	5,8
7c) Vergeleken met andere organisaties doen we veel moeite om afgesproken doelen te verwezenlijken	4,7	4,5	4,8	5,6
Leiderschap				
8a) Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6,4	6,3	6,4	6,4
8b) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn persoonlijke gevoelens	7,6	7,5	7,6	7,5
8c) Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	6,5	6,3	6,5	6,7
8d) Mijn direct leidinggevende laat ons zien dat hij/zij hoge verwachtingen van ons heeft	6,3	-	6,3	6,7
8e) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze doelen als team zijn	6,5	6,6	6,5	6,7
8f) Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6,3	6,3	6,3	6,4
Steun leidinggevende				
9a) Ik kan mijn direct leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is	7,9	-	7,9	7,7
9b) Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende	7,2	-	7,2	7,1
Informatievoorziening				
10a) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd (indien mogelijk)	5,7	5,5	5,7	5,7
10b) De communicatie tussen onderdelen/ directies verloopt goed	4,2	4,5	4,2	4,6
10c) Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	5,9	5,9	5,9	6,3
Informatievoorziening, vervolg				
11a) Ik kan de informatie die ik nodig heb voor mijn werk goed vinden	5,8	-	5,8	6,4

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting n= 20.703	Vorige meting 18.643	Ministerie van Financiën 22.041	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Informatievoorziening, vervolg				
11b) Ik ga zelf actief op zoek naar de informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen	8,0	-	8,0	-
Loopbaanontwikkeling				
12a) Ik word gestimuleerd in mijn ontwikkeling	5,8	5,2	5,8	5,9
12b) Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,7	5,2	5,7	5,6
12c) Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	5,9	5,5	5,9	5,9
Loyaliteit				
13a) Vergeleken met andere organisaties, is werken voor de Belastingdienst overwegend positief	6,5	6,2	6,5	7,2
13b) Ik heb weinig redenen om bij de Belastingdienst weg te gaan	7,0	6,7	7,0	6,9
13c) Er zijn veel redenen om bij de Belastingdienst te blijven werken	6,9	6,4	6,9	7,0
13d) Ik ben trots op de Belastingdienst	5,3	-	5,4	6,7
13e) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de Belastingdienst	5,3	-	5,3	6,3
13f) Ik sta achter de doelstellingen van de Belastingdienst	6,2	-	6,3	7,1
13g) Hoe waarschijnlijk is het dat je de Belastingdienst als werkgever zou aanbevelen aan vrienden en/of kennissen?	-25,8	-	-	-11,4
Bevlogenheid				
14a) Mijn werk inspireert me	6,6	6,3	6,6	7,3
14b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,5	7,2	7,5	7,7
14c) Als ik aan het werk ben voel ik mij vol energie	6,7	6,5	6,7	6,8
14d) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	6,7	-	6,7	7,0
Sociale veiligheid				
15a) Op mijn werk voel ik me veilig om suggesties en ideeën te uiten	7,2	7,3	7,2	7,2
15b) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,6	7,6	7,6	7,7
15c) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	7,7	7,7	7,7
15d) Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,3	7,4	7,3	7,1
15e) Ik voel me veilig om mijn direct leidinggevende feedback te geven	7,2	7,1	7,2	6,9
Sociale veiligheid, vervolg				
16a) Ik voel me vrij om binnen de Belastingdienst mijn mening te geven	6,6	-	6,6	6,4
16b) Binnen de Belastingdienst krijg ik de ruimte om te leren van fouten	6,8	-	6,8	6,2
Ongewenste omgangsvormen (door collega's/ leidinggevend)				
17a) Ik word wel eens genegeerd *	6,7	7,4	6,8	8,0
17b) In mijn werksituatie word ik gepest *	8,8	8,7	8,8	9,0
17c) In mijn werksituatie word ik geïntimideerd *	8,6	8,5	8,6	8,8

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting	Vorige meting	Ministerie van Financiën	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
n=	20.703	18.643	22.041	
Ongewenste omgangsvormen (door collega's/ leidinggevenden)				
17d) In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie *	8,1	8,6	8,1	8,7
17e) Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten *	9,1	8,8	9,1	9,2
17f) Ik ervaar op mijn werk regelmatig discriminatie *	8,5	8,6	8,5	9,0
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.</i>				
Gedragregels en procedures (mbt integriteit)				
18a) In hoeverre ben je bekend met de gedragsregels rondom integer handelen in deze organisatie?				
% Helemaal niet bekend mee	0,7	-	0,7	-
% Een beetje bekend mee	4,8	-	5,4	-
% Redelijk bekend mee	16,7	-	17,1	-
% Bekend mee	57,4	-	56,8	-
% Zeer bekend mee	20,5	-	20,0	-
18b) In hoeverre ben je bekend met de procedure om vermoedens van integriteitsbreuken te melden?				
% Helemaal niet bekend mee	5,7	-	6,0	-
% Een beetje bekend mee	15,2	-	15,8	-
% Redelijk bekend mee	24,5	-	24,5	-
% Bekend mee	44,2	-	43,6	-
% Zeer bekend mee	10,3	-	10,1	-
Eerlijke behandeling				
19a) Medewerkers kunnen erop rekenen dat ze op eerlijke wijze worden behandeld	5,9	-	6,0	6,2
19b) Mijn collega's worden op objectieve en eerlijke wijze beoordeeld	6,0	-	6,0	6,0
19c) Met consistent eerlijk gedrag kom je uiteindelijk het verst in deze organisatie	6,1	-	6,1	6,3
Omgang met integriteit				
20a) Ik weet bij wie ik terecht kan met integriteitskwesties binnen deze organisatie (% Ja)	85,1	-	84,9	84,5
% Nee	14,9	-	15,1	15,5
20b) Ik ben ervan op de hoogte dat er een vertrouwenspersoon is (% Ja)	96,5	-	96,6	88,6
% Nee	3,5	-	3,4	11,4
20c) Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7,2	-	7,2	6,9
20d) De werkgerelateerde opdrachten die ik van mijn leidinggevende krijg passen binnen de normen en waarden van mijn werkgever	7,9	-	7,9	-
Flexibel werken				
21a) Ik kan mijn tijd zelf indelen	7,4	-	7,4	6,9
21b) Ik heb voldoende invloed op de prioritering van mijn werkzaamheden	7,2	-	7,2	7,2

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting	Vorige meting	Ministerie van Financiën	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
n=	20.703	18.643	22.041	
Flexibel werken				
21c) Ik ben tevreden over de afspraken met mijn leidinggevende over tijd- en plaatsafhankelijk werken	7,8	-	7,7	-
21d) Ik beschik over de juiste ondersteunende middelen om mijn werk tijd- en plaatsafhankelijk uit te voeren	7,2	-	7,2	6,6
Werkplekken				
22a) Ik kan werken op een werkplek die goed past bij de aard van mijn werkzaamheden	6,3	-	6,3	6,9
22b) Ik kan altijd een geschikte werkplek vinden als ik op kantoor werk	5,9	-	5,8	-
22c) <i>Je hebt aangegeven niet altijd een geschikte werkplek te kunnen vinden, kun je aangeven hoe vaak dit ongeveer voorkomt?</i>				
% Nooit (n=12)	0,2	-	0,2	-
% Zelden (n=99)	1,7	-	1,8	-
% Soms (n=1551)	26,7	-	26,7	-
% Eenmaal per week (n=1242)	21,4	-	21,6	-
% Meerdere keren per week (n=2515)	43,2	-	42,9	-
% Iedere dag (n=358)	6,2	-	6,1	-
% Meerdere keren per dag (n=40)	0,7	-	0,7	-
22d) <i>Als ik geen geschikte werkplek kan vinden dan weet ik wat ik kan doen om dit op te lossen</i>				
% Ja (n=3946)	67,9	-	67,5	-
% Nee (n=1863)	32,1	-	32,5	-
22e) Ik ben tevreden over de mix van plekken in de werkomgeving (zoals het aanbod van werk- en overlegplekken, inclusief de vergaderruimten, informeel overleg, etc.)	5,0	-	4,9	-
Persoonlijk leiderschap				
23a) Als ik initiatief neem wordt dat gewaardeerd	7,1	-	-	7,1
23b) Ik vraag anderen om feedback op mijn werk	6,8	-	-	6,7
23c) In mijn team worden regelmatig dilemma's besproken	6,4	-	-	-
23d) In mijn team bespreken we hoe de dingen anders kunnen	6,8	-	-	-
Inhoud van het werk				
24a) Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht	6,8	6,5	-	7,0
Onboarding				
25a) <i>Ik ben in 2018 of in 2019 in dienst gekomen van de Belastingdienst</i>				
% Ja, als vaste medewerker	11,5	-	-	-
% Ja, als tijdelijke medewerker (inhuur, uitz., etc)	6,1	-	-	-
% Nee	82,5	-	-	-
25b) Ik ben tevreden over het centrale onboarding programma (n=2136)	6,2	-	-	-
25c) Ik ben bij de start van mijn functie goed begeleid binnen mijn team (n=3555)	6,7	-	-	-

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

DGBD

	Huidige meting n= 20.703	Vorige meting 18.643	Ministerie van Financiën 22.041	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
Onboarding				
25d) Ik ben voldoende ingewerkt om mijn werk goed te kunnen doen (n=3531)	6,9	-	-	-
Inwerken van nieuwe medewerkers				
26a) Ik heb in mijn werk te maken met het inwerken van nieuwe collega's				
% Nooit	32,2	-	-	-
% Soms	47,6	-	-	-
% Regelmatig	20,2	-	-	-
26b) Ik heb genoeg tijd om nieuwe medewerkers goed in te werken (n=13548)	5,7	-	-	-
26c) Het inwerken/ begeleiden van nieuwe medewerkers gaat goed samen met mijn overige werkzaamheden (n=13505)	5,7	-	-	-

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil