



Kernrapport Werkonderzoek 2022 beschikbaar: inzicht in werkaantrekkelijkheid bij de overheid

Datum 22 november 2022

Om inzicht te krijgen in de aantrekkelijkheid van het werk bij de overheid, voert het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in samenwerking met CBS en ICTU periodiek een groot enquêteonderzoek uit: het Werkonderzoek.

Het Werkonderzoek 2022 is nu online beschikbaar op www.werkonderzoek.nl.

Het Werkonderzoek is gericht op de werkbeleving van werknemers (leidinggevend en medewerkers) in het openbaar bestuur en het onderwijs. Naast allerlei HR-thema's wordt in het Werkonderzoek aandacht besteed aan diverse organisatievraagstukken en aan de integriteit en sociale veiligheid van medewerkers. In het kernrapport presenteren we de belangrijkste uitkomsten over:

- de aantrekkelijkheid van het werk bij de overheid;
- de inzetbaarheid van medewerkers;
- ongewenst gedrag en sociale veiligheid;
- en de arbeidsmarktpositie van de overheid.

Omdat het Werkonderzoek een terugkerend onderzoek is, worden de resultaten in het kernrapport vergeleken met de resultaten uit 2019. Aan het kernrapport is verder een bijlage opgenomen waarin de uitkomsten naar sectoren worden uitgesplitst: het openbaar bestuur (Rijk, gemeenten, provincies, waterschappen, rechterlijke macht, gemeenschappelijke regelingen en zbo's) en de onderwijssectoren (po, vo, mbo, hbo, wo en UMC's). In het kernrapport ligt de focus op medewerkers. In latere analyses en publicaties zal ook aandacht zijn voor de werkbeleving van leidinggevend.

Het kernrapport is via [deze link](#) te downloaden.

De belangrijkste uitkomsten uit het Werkonderzoek 2022

- 1. Iets meer dan de helft van medewerkers is een ambassadeur voor hun eigen organisatie:** Medewerkers in het openbaar bestuur en onderwijs zijn in het algemeen tevreden met hun baan en het team waarin zij werken. Men is wel minder tevreden met de organisatie. Ongeveer 56 procent van de medewerkers in het openbaar bestuur beveelt zijn of haar organisatie aan bij derden. Dit betekent andersom dat 44 procent van de medewerkers neutraal of kritisch is over de eigen organisatie. De resultaatgerichtheid van de organisatie, de informatie en communicatie, de aandacht voor het persoonlijk welzijn en de mate waarin men de kans krijgt om te doen waarin men goed is spelen hier een belangrijke rol in. Voor organisaties die willen investeren in *aantrekkelijk werkgeverschap*, loont het om vooral op deze organisatieaspecten in te zetten.
- 2. Ongewenst gedrag door externen toegenomen:** Gemiddeld genomen is er sprake van een veilig werkklimaat (integer, sociaal veilig en inclusief) binnen het openbaar bestuur en het onderwijs. Ongewenst gedrag door externen komt desondanks nog vaak voor en is zelfs gestegen ten opzichte van 2019. Het gaat dan vooral om verbale agressie en intimidatie. Ongeveer 1 op de 5 medewerkers in het openbaar bestuur en het onderwijs heeft afgelopen jaar te maken gehad met intimidatie door externen en ongeveer 1 op de 3 medewerkers is geconfronteerd met verbale agressie. Bij de rechterlijke macht, de gemeenten en de gemeenschappelijke regelingen ligt het aandeel medewerkers dat met ongewenst gedrag te maken heeft gehad nog hoger.
- 3. De (on)mogelijkheid tot langer doorwerken tot het 67^e jaar:** Ongeveer de helft van alle 55-plussers in het openbaar bestuur en onderwijs geeft aan zichzelf (lichamelijk of geestelijk) niet in staat te achten om het huidige werk tot zijn 67^{ste} voort te zetten. Zonder passende maatregelen dreigt op zijn minst een deel van deze groep voortijdig uit te vallen. Belangrijke voorwaarden om langer door te kunnen werken zijn: minder uren of minder dagen werken, lichter werk (fysiek en/of psychisch), steun van collega's en werkgever en een betere gezondheid.
- 4. Talentmanagement in openbaar bestuur scoort matig:** Relatief veel medewerkers zijn intrinsiek gemotiveerd om bij de overheid te werken, maar aantrekkelijk werk is niet voldoende om talent aan te trekken. Een goed salaris en voldoende loopbaanmogelijkheden zijn ook van belang. Dit geldt in het bijzonder voor jongeren. Om de wervingspositie te versterken, is het daarom van belang dat overheidsorganisaties optimaal inspelen op deze pullfactoren. Daarnaast is een inspirerende bedrijfscultuur van belang voor het behoud van medewerkers. Daarom is versterking van het talentmanagement nodig. Vergeleken met de marktsector scoort het openbaar bestuur op dit punt matig, zo blijkt uit dit onderzoek. Slechts een klein deel van de medewerkers vindt dat hun organisatie er alles aan doet om talent aan te trekken en te behouden. Verder blijkt dat bovenmaats presteren in het openbaar bestuur niet altijd loont en dat ondermaats presteren relatief vaak gedoogd wordt. Dat is om drie redenen zorgelijk. Ten eerste omdat talentmanagement leidt tot minder verloop van personeel en ten tweede omdat het een gunstig

effect heeft op de werkbeleving van ambtenaren. Tot slot leidt talentmanagement tot betere prestaties.

Dit kernrapport is het startpunt van meer publicaties en uitingen op basis van het Werkonderzoek 2022, over het werken in de publieke sector.

In het najaar van 2022 verschijnen er meerdere notities in samenwerking met diverse wetenschappers op basis van het Werkonderzoek 2022 in het kader van de [Staat van de Uitvoering](#). Onder andere over organisatiecultuur, managementpraktijken, integriteit en sociale veiligheid in het openbaar bestuur. Daarnaast werken we samen met verschillende wetenschappers aan verdiepende analyses. Op basis daarvan wordt in 2023 een serie artikelen gepubliceerd. Rondom deze serie artikelen organiseren we een reeks inhoudelijke webinars vanaf maart 2023. In deze reeks gaan wetenschap en praktijk met elkaar in gesprek en delen we best practices. Meer hierover wordt vanaf november 2022 gecommuniceerd via de website www.werkonderzoek.nl en via [LinkedIn](#).

Over het onderzoek

Het Werkonderzoek is een coproductie van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en het Centraal Bureau voor de Statistiek. Het rapport is samengesteld door programma Venster voor Medewerkers van ICTU. BZK en ICTU hebben de vragenlijst ontwikkeld, in samenwerking met het CBS dat ook het veldwerk, de steekproeftrekking en de weging voor zijn rekening nam. Daarnaast heeft het CBS de enquêtedata verrijkt met achtergrondgegevens uit beschikbare registers.

Voor het onderzoek zijn bijna 90.000 werkenden bevroegd over het werk. In totaal hebben er 37.903 respondenten deelgenomen. De respons komt daarmee uit op 42,4 procent.