



**Rapportage  
Personeelsonquête Rijk (PER)  
Integriteit en sociale veiligheid**



Februari 2022

# Inhoudsopgave

<b>1. Onderzoeksverantwoording</b>	<b>3</b>
<b>2. Bekendheid met vertrouwenspersoon</b>	<b>6</b>
<b>3. Gedragscode Integriteit Rijk (GIR)</b>	<b>9</b>
<b>4. Bekendheid met het meldproces</b>	<b>13</b>
<b>5. Sociale veiligheid en werkklimaat</b>	<b>18</b>
<b>6. Ongewenste omgangsvormen</b>	<b>25</b>
<b>7. Discriminatie</b>	<b>30</b>
<b>8. Werkklimaat in relatie tot ongewenste omgangsvormen</b>	<b>35</b>
<b>9. Omgang organisatie met agressie en geweld</b>	<b>37</b>
<b>10. Bijlagen</b>	<b>40</b>

# Onderzoeksverantwoording

# Onderzoeksachtergrond

In opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (DGOO) is er in november 2021 een Personeelsenquête Rijk(PER) uitgevoerd door ICTU, programma InternetSpiegel. Het onderzoek is ingegeven door het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM).

Het IPIM is in de afgelopen jaren op verschillende dossiers erg actief geweest. Er zijn verschillende acties ondernomen en het beleid is op veel vlakken verbeterd en aangevuld, bijvoorbeeld als het gaat om het verbeteren en harmoniseren van het meldproces, de versterking van de rol en positie vertrouwenspersonen, het updaten van de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR). Door middel van een PER-onderzoek wil men onderzoeken welke kennis medewerkers hebben op het gebied van het meldproces, de vertrouwenspersoon en de GIR.

Daarnaast zijn discriminatie, (on)bewuste vooroordelen en institutioneel racisme onderwerpen die in de afgelopen periode veel aandacht hebben gekregen. Het kabinet heeft aangekondigd in te zullen zetten op een actieve aanpak van onbedoelde discriminatie binnen de sector Rijk en dat discriminatie verder kan worden verminderd door medewerkers meer inzicht te bieden in vooroordelen die, vaak onbewust, een rol spelen bij de uitvoering van hun werk. Voor het IPIM ligt de taak om de maatregelen die de reeds door het kabinet zijn geïnitieerd aan te vullen als het gaat om integriteitsbeleid. Door middel van het PER-onderzoek kan een eerste inzicht worden gegeven in thema's zoals sociale veiligheid, inclusiviteit en ongewenste omgangsvormen waaronder discriminatie.

# Respons en representativiteit onderzoek

Het onderzoek is uitgezet onder een steekproef van **9845 rijksambtenaren**.

Er is een onderverdeling gemaakt naar vier werkdomeinen:

- **beleid**
- **inspectie**
- **uitvoering**
- **bedrijfsvoering**

En daarnaast is er een onderverdeling gemaakt naar **wel/geen leidinggevende functie**.

Zowel binnen de vier werkdomeinen als binnen de verdeling leidinggevend en niet-leidinggevend is de verdeling van de respons voldoende om te spreken van een representatief onderzoek.

De overall respons van het onderzoek is **32,7%** (n=3217).

In bijlage 1 (p.42) staan verdere achtergrondkenmerken van de respondenten beschreven.



# Bekendheid met vertrouwenspersoon

**88%** van de medewerkers is ervan op de hoogte dat er met een vertrouwenspersoon over integriteitszaken gesproken kan worden in de organisatie.

**77%** van de medewerkers weet hoe de vertrouwenspersoon binnen de organisatie te vinden is.

**27%** van de medewerkers kent de mogelijkheid om met een vertrouwenspersoon buiten de organisatie te praten.



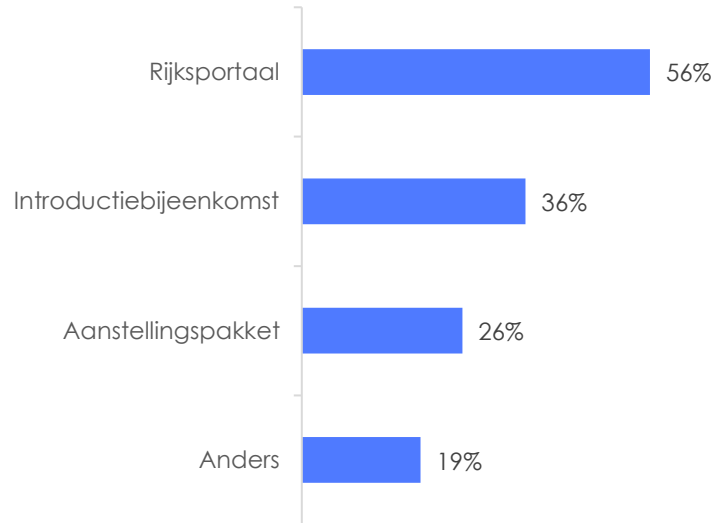
- Leidinggevenden (94%) zijn **beter op de hoogte** van de mogelijkheid om met een vertrouwenspersoon te praten dan medewerkers (86%).
- Leidinggevenden (90%) weten ook beter hoe zij een vertrouwenspersoon **kunnen vinden** in de organisatie dan medewerkers (71%).
- 40% van de leidinggevenden kent de mogelijkheid van een vertrouwenspersoon **buiten de organisatie**, tegenover 22% van de medewerkers.
- Er is **geen verschil** tussen de werkdomeinen Beleid, Inspecties, Uitvoering en Bedrijfsvoering als het gaat om kennis over de mogelijkheden om met een vertrouwenspersoon te praten.





# Gedragcode Integriteit Rijk (GIR)

**52%** van de medewerkers is bekend met de Gedragscode Integriteit Rijk (GIR). Deze medewerkers zijn op de volgende manier bekend geraakt met de GIR:

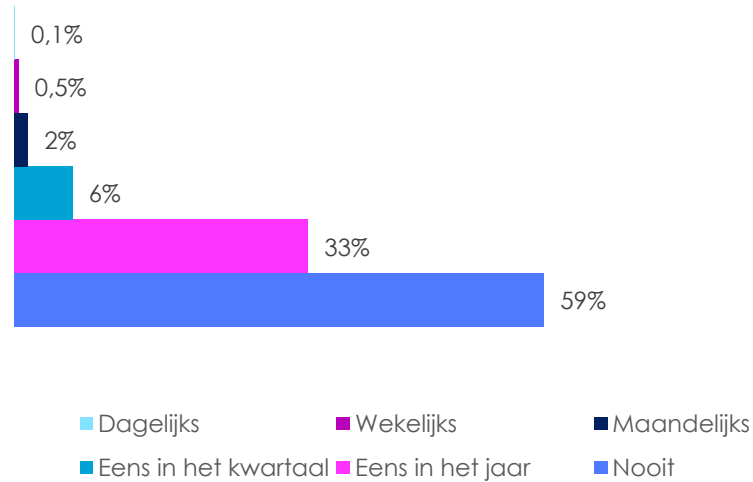


**Toelichting 'Anders':**

Andere in de open antwoorden genoemde manieren van kennismaking zijn:

- Via Intranet
- Via collega's
- Via leidinggevende
- Via een cursus
- Via een mail vanuit de organisatie
- Door integriteitssessies

**59%** van de medewerkers die bekend zijn met de GIR, geeft aan dat de GIR nooit besproken wordt in (werk)overleggen.



**35%** van de 1680 medewerkers die bekend zijn met de GIR, geeft aan er wel eens gebruik van te hebben gemaakt.

Van die 580 medewerkers die de GIR wel eens hebben gebruikt, vindt **98%** de informatie in de GIR duidelijk en geeft **86%** aan dat de informatie hen verder geholpen heeft.



# Bekendheid met het meldproces

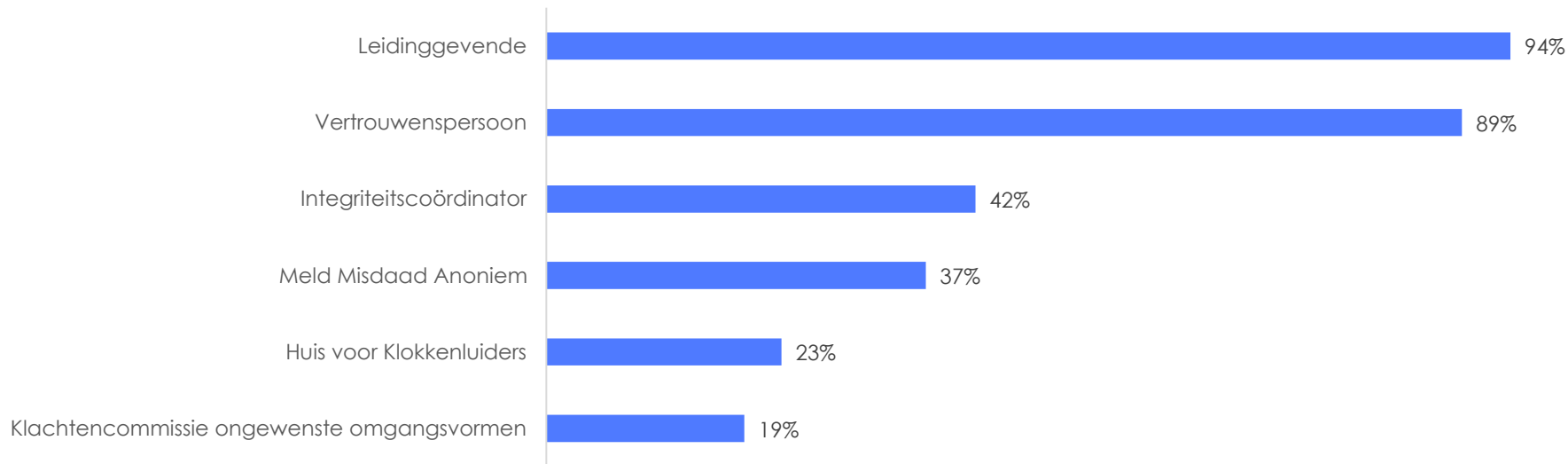
**Wat betreft het melden van misstanden, schendingen en ongewenste omgangsvormen, valt op dat de meeste medewerkers voor die drie onderwerpen weten hoe zij melding kunnen maken en waar zij informatie kunnen vinden. Er is geen verschil qua type melding.**

**Ruim 70%** van de medewerkers weet waar men met een melding van een misstand, schending of van ongewenste omgangsvormen terecht kan.

**30%** van de medewerkers weet dit niet of heeft geen uitgesproken antwoord.



**Aan medewerkers is gevraagd met welke van de onderstaande meldopties zij bekend zijn. De leidinggevende (94%) en de vertrouwenspersoon (89%) zijn de meest bekende opties.**

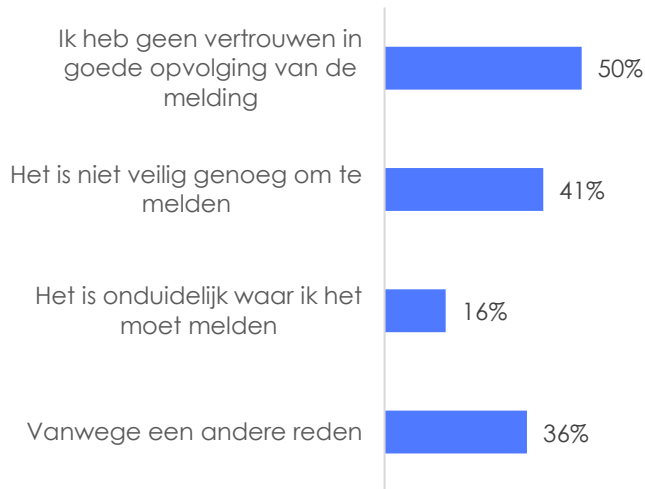


# 'Als ik een vermoeden heb van een integriteitsschending, dan meld ik dat'.

**68%** van de medewerkers is het hiermee eens.

**27%** weet het niet of antwoordt neutraal.

**5%** van de medewerkers is het er niet mee eens. Door deze groep worden de volgende redenen aangegeven:



## Toelichting 'Andere reden:

De meest genoemde redenen in de open antwoorden sluiten aan bij de categorieën hierboven. Een veelgenoemde aanvulling is:

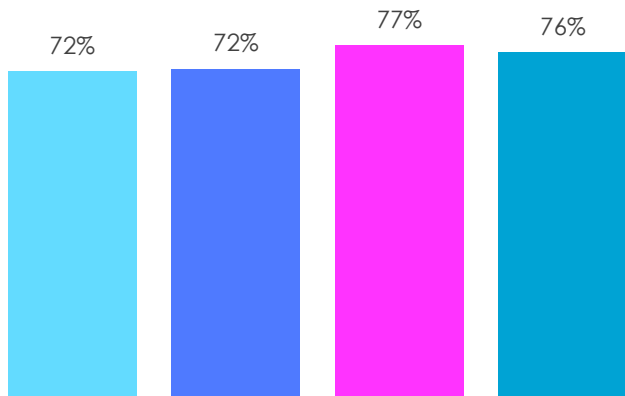
- Een vermoeden is nog niet voldoende bewijs.



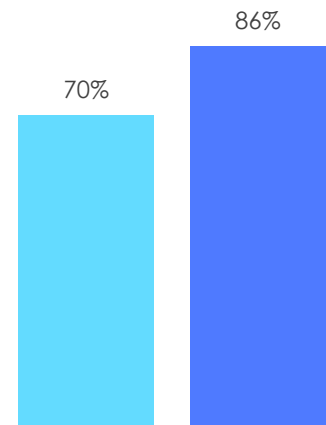
***'Als ik een vermoeden heb van een integriteitsschending, dan meld ik dat'.***

**In de domeinen **Uitvoering (77%)** en **Bedrijfsvoering (76%)** geven medewerkers vaker aan melding te maken, dan in de andere domeinen. Daarnaast geven **leidinggevenden (86%)** vaker aan melding te maken dan **medewerkers (70%)**.**

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering

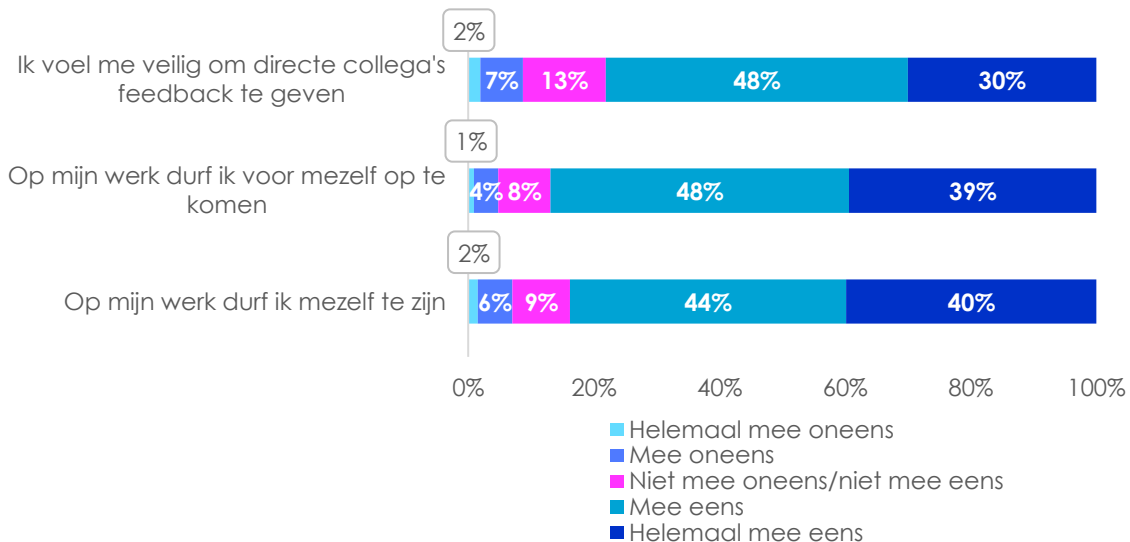


■ Medewerker ■ Leidinggevende



# Sociale veiligheid en werkklimaat

Het merendeel van de medewerkers voelt zich sociaal veilig op het werk. Gemiddeld geeft men een **4,1** op een schaal van 1-5. Toch voelt **9%** van de medewerkers zich niet veilig om directe collega's feedback te geven, **5%** durft niet voor zichzelf op te komen en **8%** durft niet zichzelf te zijn.



**Medewerkers ervaren in redelijke mate een sociaal veilig werkklimaat in hun eigen organisatie. Gemiddeld geeft men een score van **3,7** op een schaal van 1-5.**

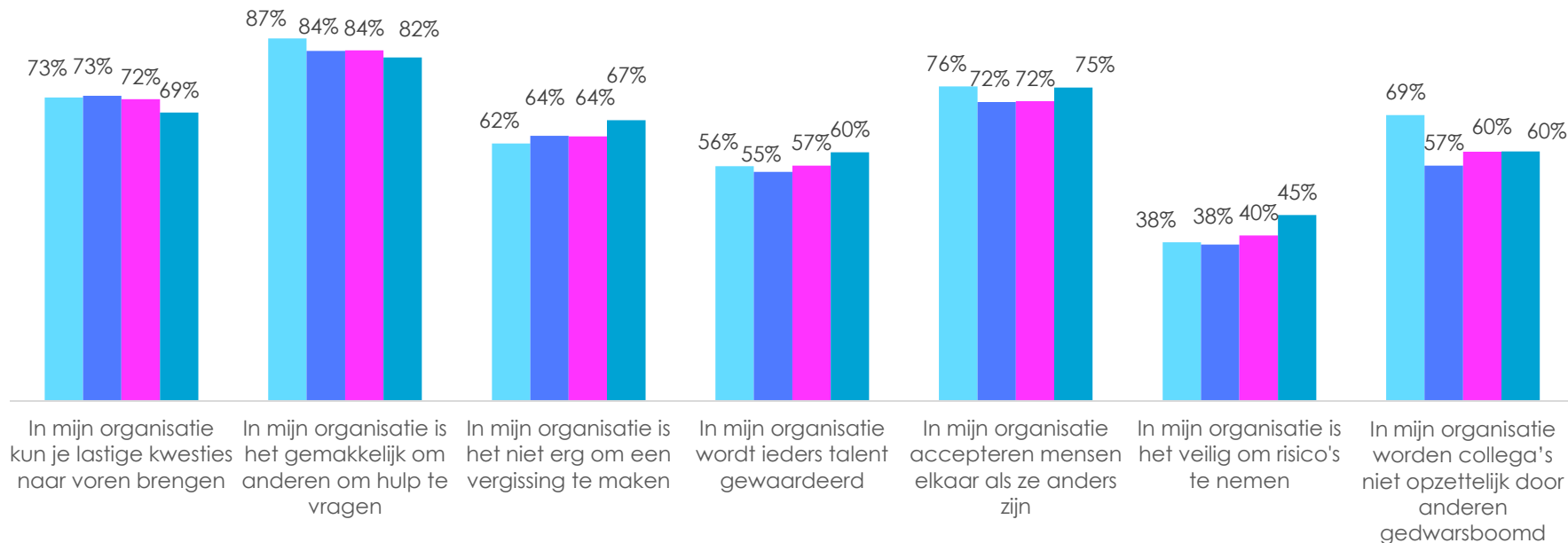


**Het varieert per onderwerp in welke mate men een sociaal veilig klimaat ervaart. Bijvoorbeeld:**

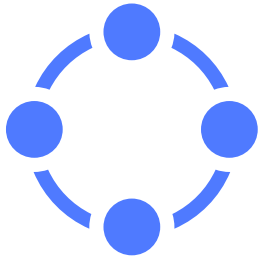
- **61%** van de medewerkers geeft aan dat in hun organisatie collega's niet opzettelijk worden gedwarsboemd.
- **72%** geeft aan dat in hun organisatie ieders talent wordt gewaardeerd.
- **64%** geeft aan dat het niet erg is om een vergissing te maken.

# Sociaal veiligheidsklimaat naar domein

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering



**Medewerkers ervaren in redelijke mate een inclusief werkklimaat in hun eigen organisatie. Gemiddeld geeft men een score van **3,4** op een schaal van 1-5.**

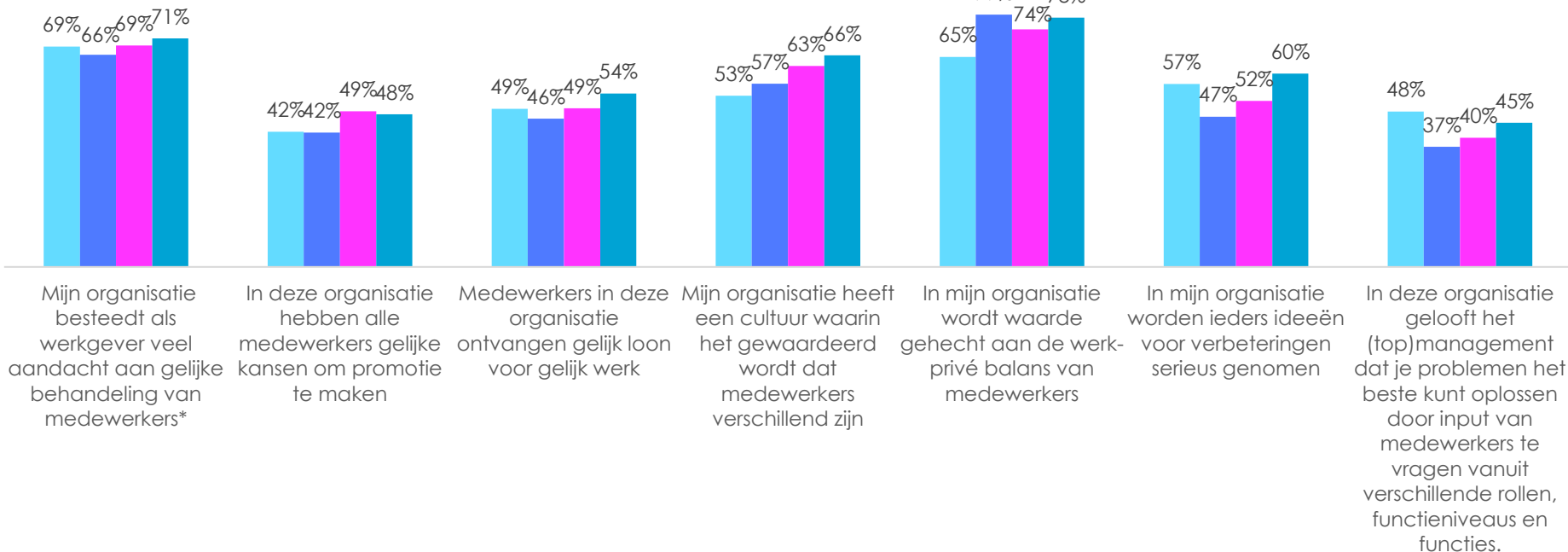


Het varieert per onderwerp in welke mate men een inclusief klimaat ervaart. Bijvoorbeeld:

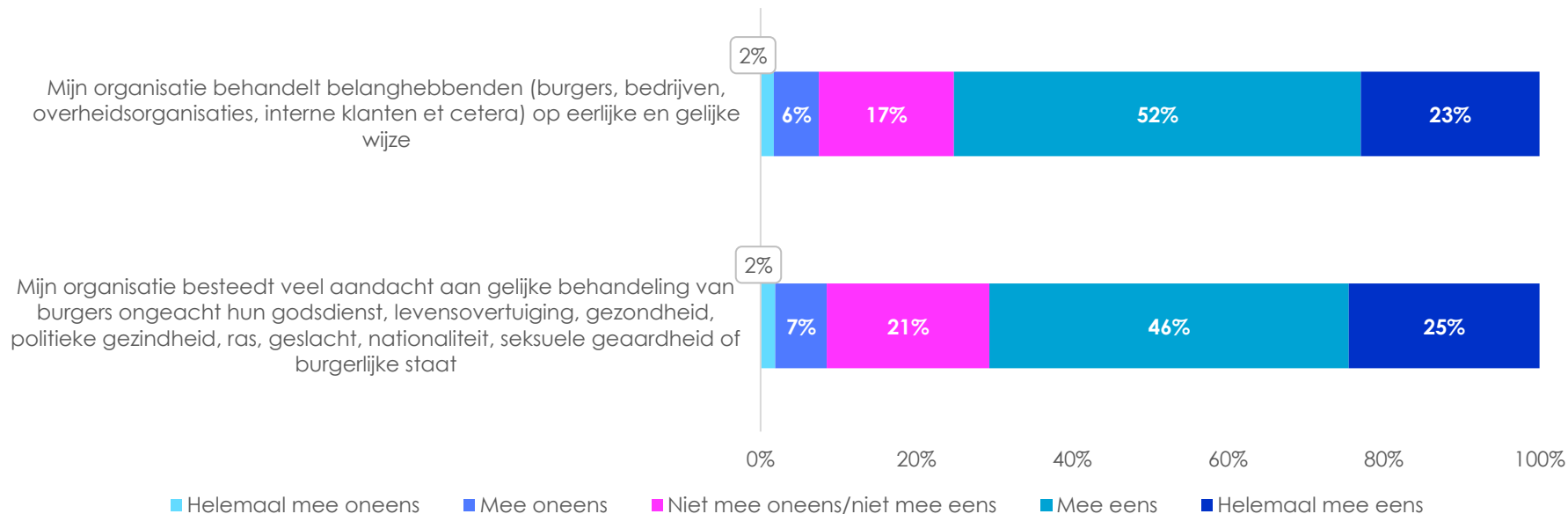
- **69%** van de medewerkers geeft aan dat hun organisatie veel aandacht besteedt aan gelijke behandeling van medewerkers.
- **53%** geeft aan dat in hun organisatie ieders ideeën voor verbeteringen serieus worden genomen.
- **60%** geeft aan dat er een cultuur heerst waarin verschillen worden gewaardeerd.

# Inclusief werkklimaat naar domein

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering



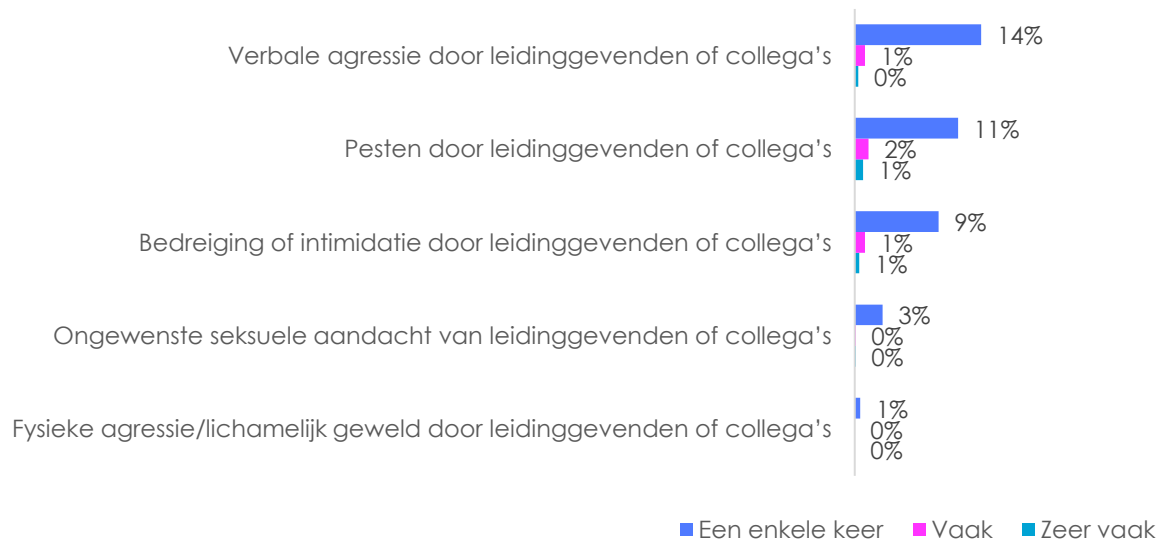
## Ruim 70% van de medewerkers geeft aan dat belanghebbenden zoals burgers een gelijke behandeling krijgen en dat hun organisatie veel aandacht besteedt aan gelijke behandeling.





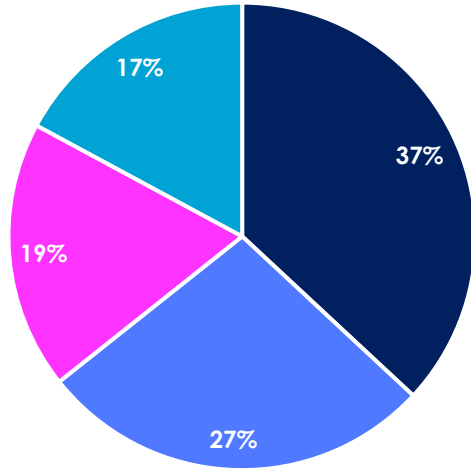
# Ongewenste omgangsvormen

Ongeveer **14%** van de medewerkers ervaarde in de afgelopen 12 maanden wel eens pestgedrag van collega's of leidinggevenden. **Verbale agressie** is door **15%** meegemaakt.



Medewerkers ervaren **vaker verbale agressie** dan leidinggevenden. Voor de andere omgangsvormen geldt dat er **geen verschillen** zijn tussen leidinggevenden en medewerkers.

**63%** van de medewerkers in het onderzoek heeft tijdens het werk contact met burgers. **17%** daarvan heeft dagelijks contact met burgers.

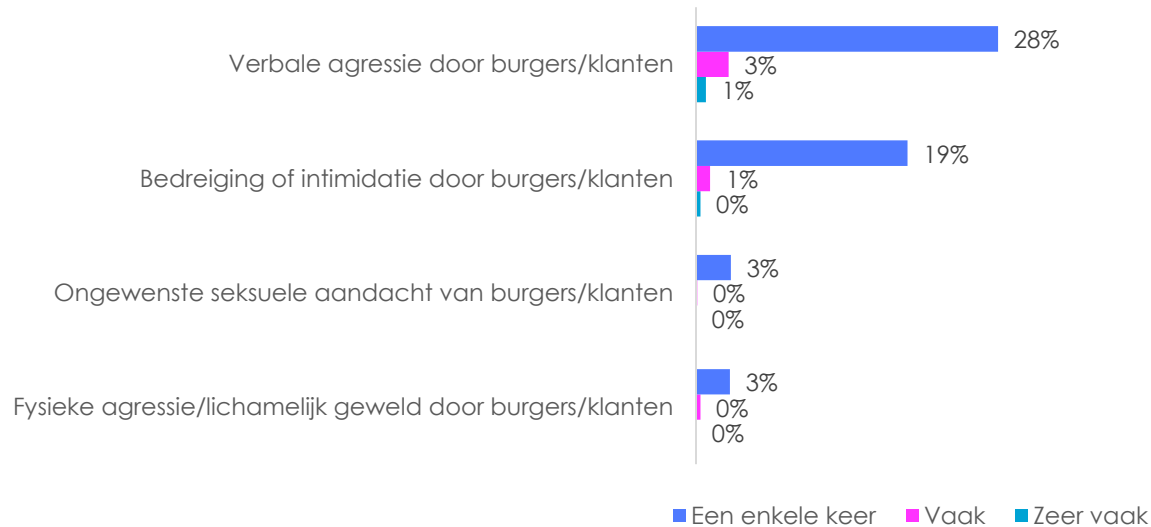


■ Nooit ■ Minder dan eenmaal per week ■ Enkele keren per week ■ Dagelijks

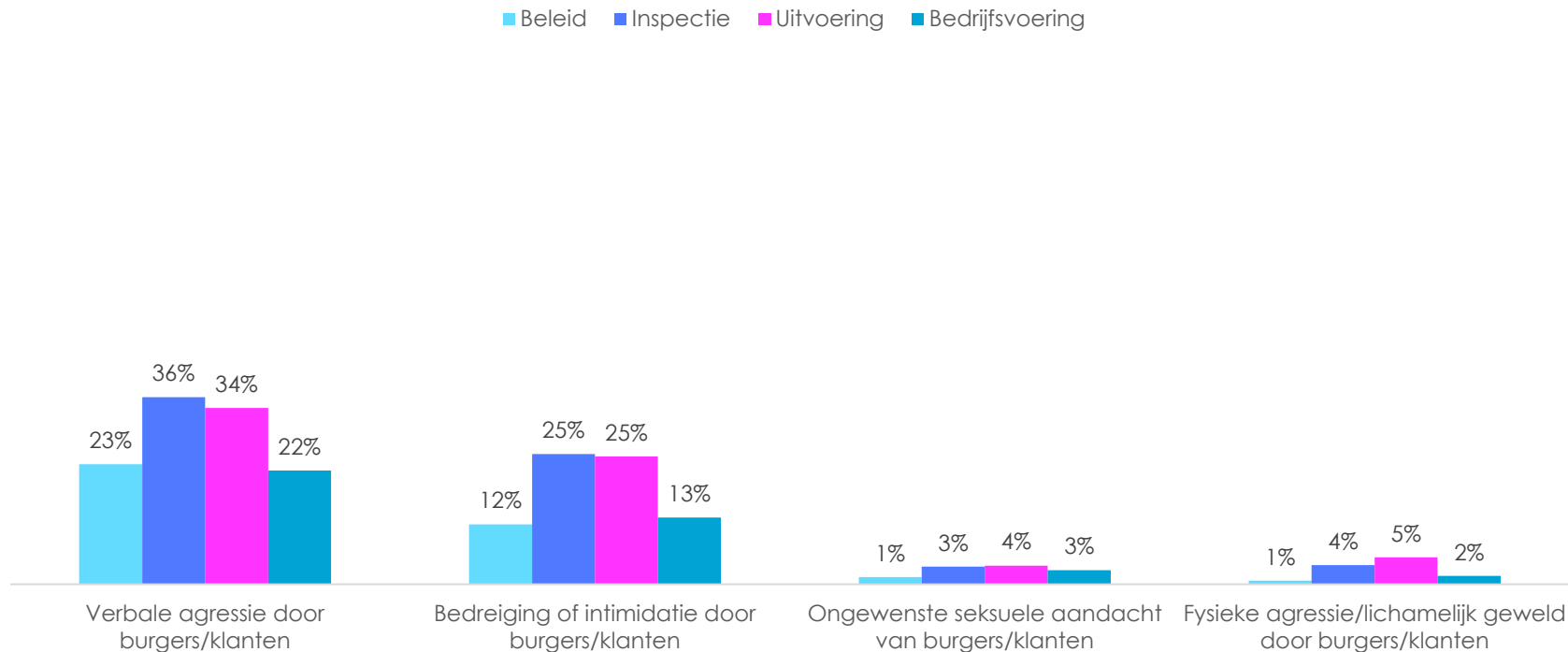


Onder burgers verstaan we in het onderzoek ook cliënten, patiënten, studenten en familieleden die bij hen betrokken zijn, waar medewerkers in hun werk mee te maken krijgen.

**32%** van de medewerkers heeft in de afgelopen 12 maanden wel eens met verbale agressie van burgers te maken gehad en **20%** met bedreiging.

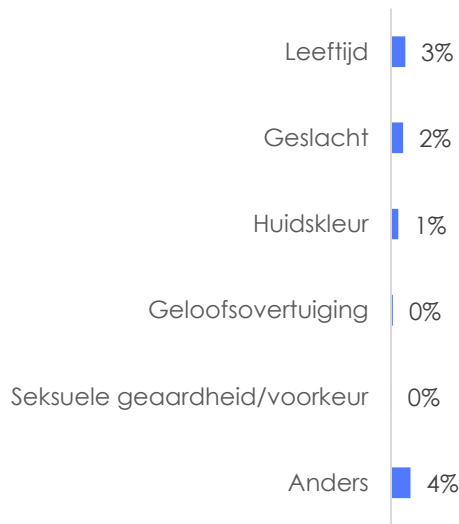


# Ongewenste omgangsvormen burgers/klanten naar werkdomein



# Discriminatie

# 9% van de medewerkers heeft discriminatie meegemaakt in de afgelopen 12 maanden. Discriminatie is ervaren vanwege de volgende redenen:

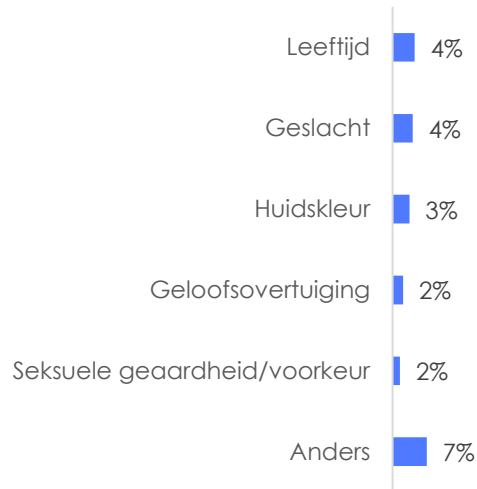


## Toelichting optie 'Anders':

De meeste redenen genoemd in de open antwoorden passen binnen de al bestaande antwoordcategorieën of waren een aanvulling op de al gekozen antwoordcategorie. Andere genoemde redenen zijn (alle <1%):

- Gezondheidsredenen
- Functie- en opleidingsniveau
- Corona- en vaccinatiebeleid
- Politieke voorkeur
- Vriendjespolitiek
- Andere mening

# 15% van de medewerkers heeft discriminatie **gesignaleerd** in de afgelopen 12 maanden. Discriminatie is **gesignaleerd** vanwege de volgende redenen:



## Toelichting optie 'Anders':

De meeste redenen genoemd in de open antwoorden passen binnen de al bestaande antwoordcategorieën of waren een aanvulling op de al gekozen antwoordcategorie. Andere genoemde redenen zijn (alle <1%):

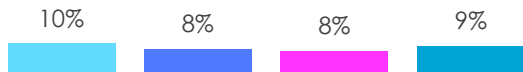
- Corona- en vaccinatiebeleid
- Functie- en opleidingsniveau
- Politieke voorkeur
- Vriendjespolitiek
- Gezondheidsredenen



# Discriminatie meegemaakt en gesignaleerd naar werkdomein

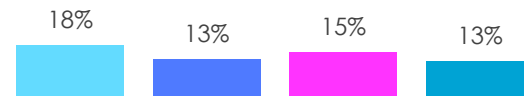
## Discriminatie meegemaakt

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering

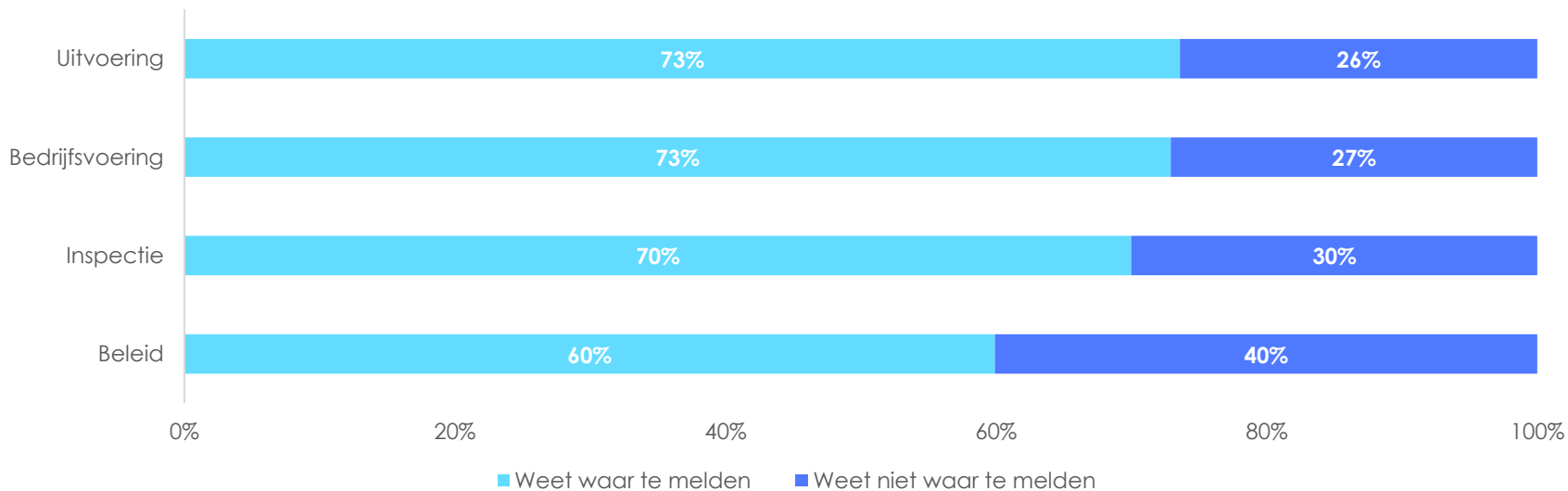


## Discriminatie gesignaleerd

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering



Gemiddeld **30%** van de medewerkers **weet niet** waar er een melding gedaan kan worden als ze discriminatie ervaren of signaleren. Uitgesplitst naar werkdomein zijn verschillen te onderscheiden. In het domein **Beleid** weten medewerkers minder vaak waar zij een melding kunnen doen.

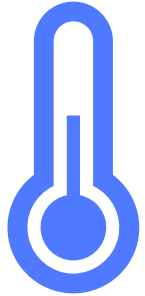


# Werkklimaat in relatie tot ongewenste omgangsvormen

# Werkklimaat in relatie tot ongewenste omgangsvormen

Een verdiepende analyse waarbij is gekeken naar de sociale veiligheid van medewerkers en het ervaren werkklimaat (inclusief en sociaal veilig) in relatie tot ongewenste omgangsvormen (intern en extern) inclusief discriminatie, levert interessante verbanden op:

- Zoals verwacht voelen medewerkers zich sociaal veiliger in een werkklimaat dat hoog scoort op sociale veiligheid en inclusiviteit.
- Een sociaal veilig werkklimaat gaat vaak **samen** met een inclusief werkklimaat.
- Alle ongewenste omgangsvormen (intern en extern) inclusief discriminatie komen **vaker** voor waar sprake is van een minder inclusief en minder sociaal veilig werkklimaat.
- Ongewenste omgangsvormen **vanuit leidinggevenden en medewerkers** (intern) zorgen voor een **sterker gevoel van onveiligheid** bij medewerkers, dan wanneer het door externe partijen zoals burgers plaats vindt.
- Van alle interne en externe ongewenste omgangsvormen hebben **bedreiging, intimidatie en pesten vanuit leidinggevenden en medewerkers** de grootste **negatieve impact** op de sociale veiligheidsbeleving van medewerkers.



# Omgang organisatie met agressie en geweld

# Omgang met agressie en geweld

**61%** van de medewerkers is van mening dat hun organisatie adequaat reageert op incidenten. **60%** van de medewerkers vindt ook dat hun organisatie voldoende doet om agressie en geweld buiten de deur te houden.

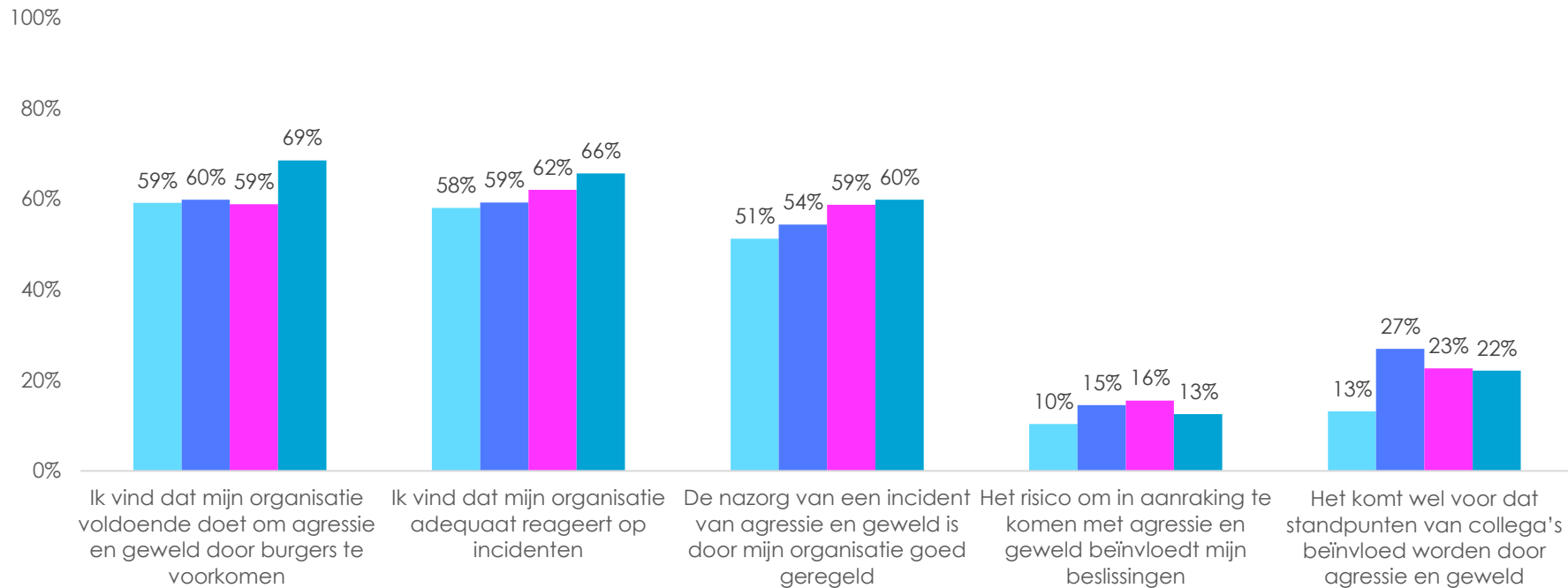
**21%** van de medewerkers geeft aan dat beslissingen van collega's wel eens door agressie en geweld beïnvloed worden.

**13%** geeft aan dat de eigen beslissingen hierdoor wel eens beïnvloed worden.



# Omgang met agressie en geweld naar domein

■ Beleid ■ Inspectie ■ Uitvoering ■ Bedrijfsvoering

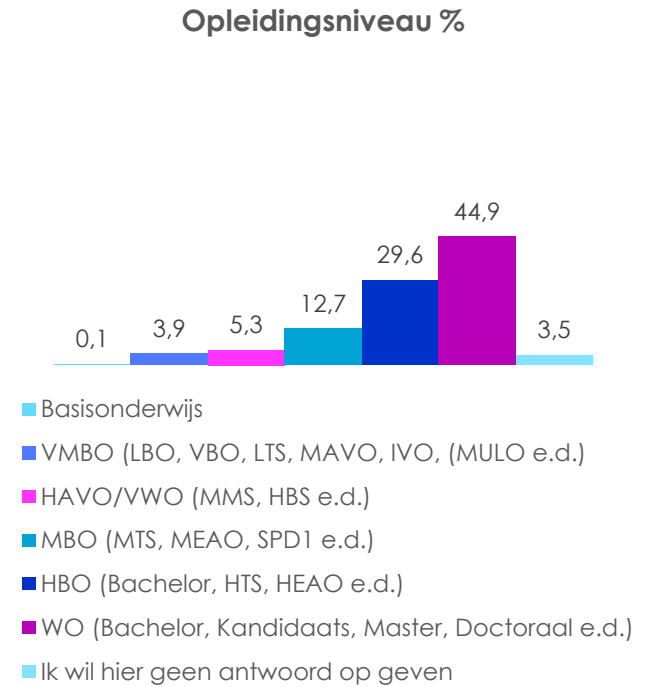
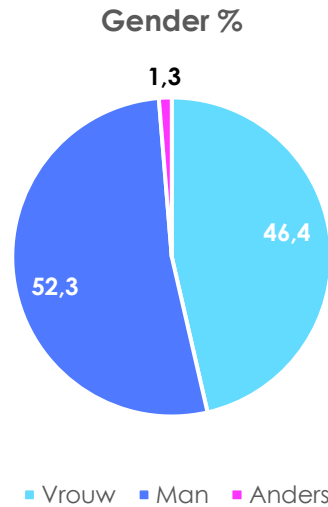
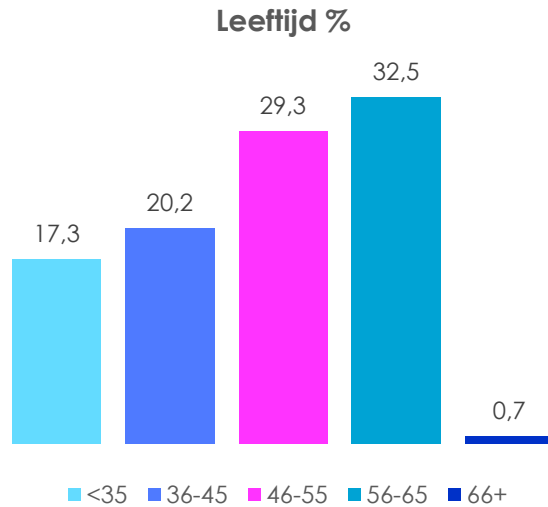


# Bijlagen



# Bijlage 1: achtergrondkenmerken respondenten

# Profielkenmerken



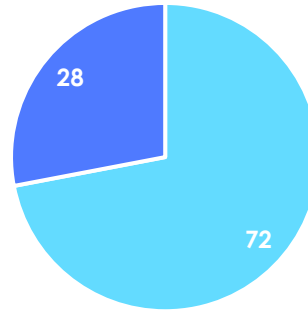
# Profielkenmerken vervolg

## Type arbeidsovereenkomst



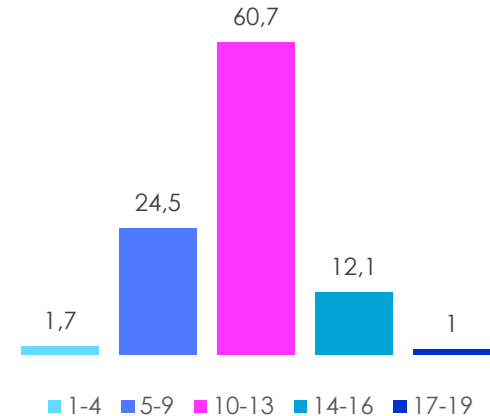
- **89 procent** van de respondenten heeft een arbeidsovereenkomst voor **onbepaalde tijd**.
- **9 procent** van de respondenten heeft een arbeidsovereenkomst voor **bepaalde tijd**.
- **2 procent** van de respondenten heeft een **ander type arbeidsovereenkomst**.

## Leidinggevende functie %



■ Nee ■ Ja

## Salarisschaal %



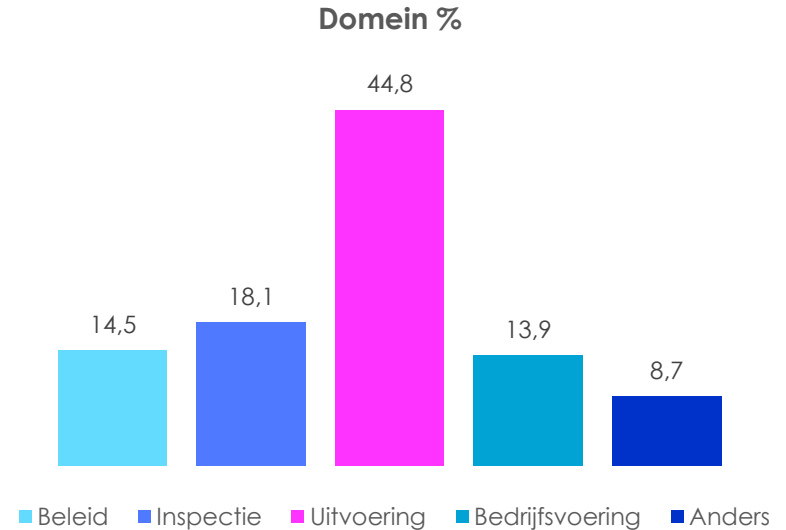
# Binnen welk rijksonderdeel zijn medewerkers werkzaam?

<b>Rijksonderdeel</b>	<b>Aantal</b>	<b>Procent</b>
Algemene zaken	12	0,4
Belastingdienst	547	17
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	568	17,7
Buitenlandse Zaken	159	4,9
Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI)	131	4,1
Economische Zaken en Klimaat	234	7,3
Financiën (exclusief Belastingdienst)	134	4,2
Infrastructuur en Waterstaat (exclusief Rijkswaterstaat)	211	6,6
Justitie en Veiligheid (exclusief DJI)	266	8,3
Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit	225	7
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	139	4,3
Rijkswaterstaat	175	5,4
Sociale Zaken en Werkgelegenheid	190	5,9
Volksgezondheid, Welzijn en Sport	170	5,3
Weet ik niet	10	0,3
Niet van toepassing/anders	46	1,4
<b>Totaal</b>	<b>3217</b>	<b>100</b>



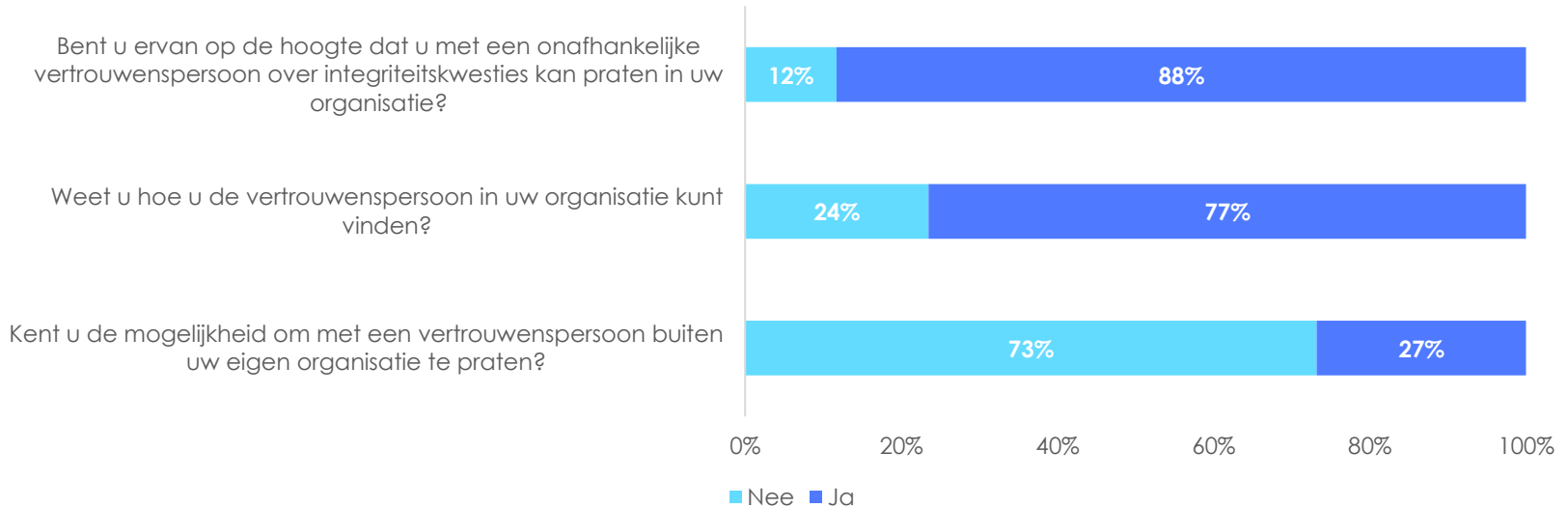
# In welk domein zijn medewerkers werkzaam?

Aan respondenten is gevraagd in welk domein hun organisatie valt. In de grafiek is te zien welk percentage respondenten per domein heeft meegedaan aan het onderzoek. Het gaat hier om de perceptie van de respondent. Een deel van de respondenten (8,7%) heeft aangegeven in een ander domein te werken dan de vier aangegeven domeinen.

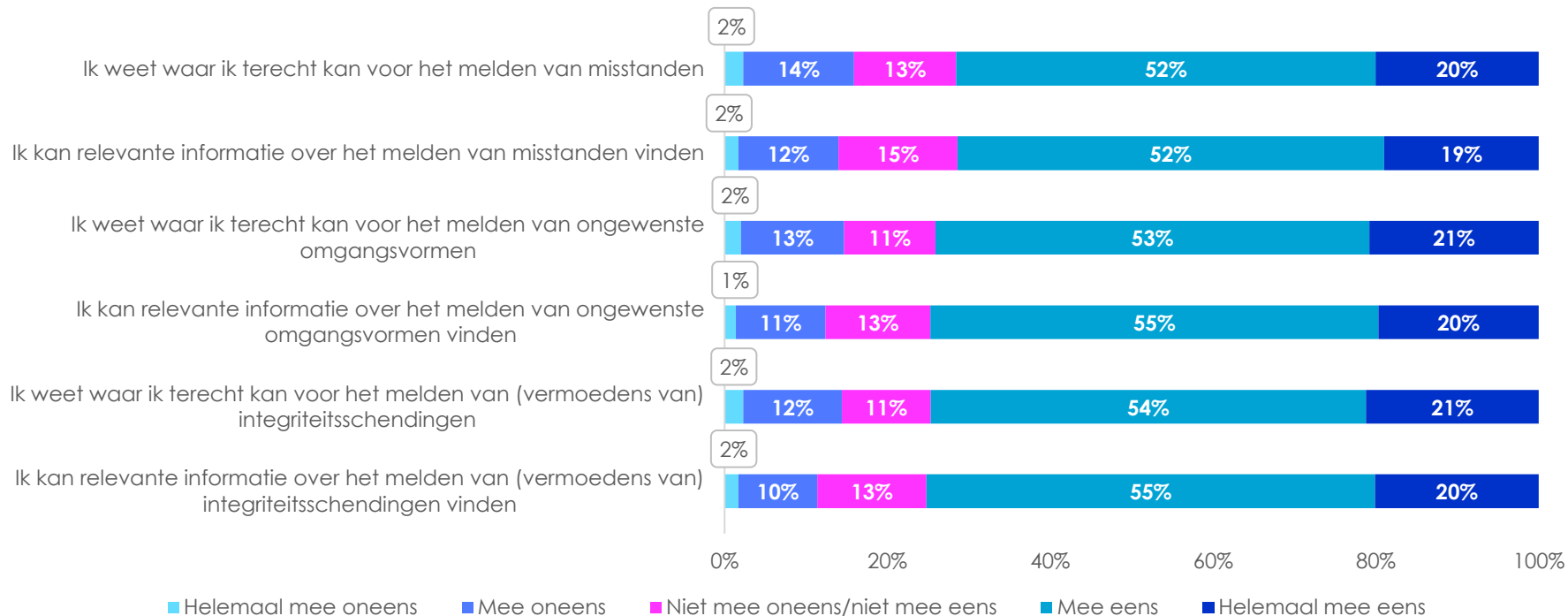


## Bijlage 2: antwoordverdelingen

# Bekendheid met vertrouwenspersoon

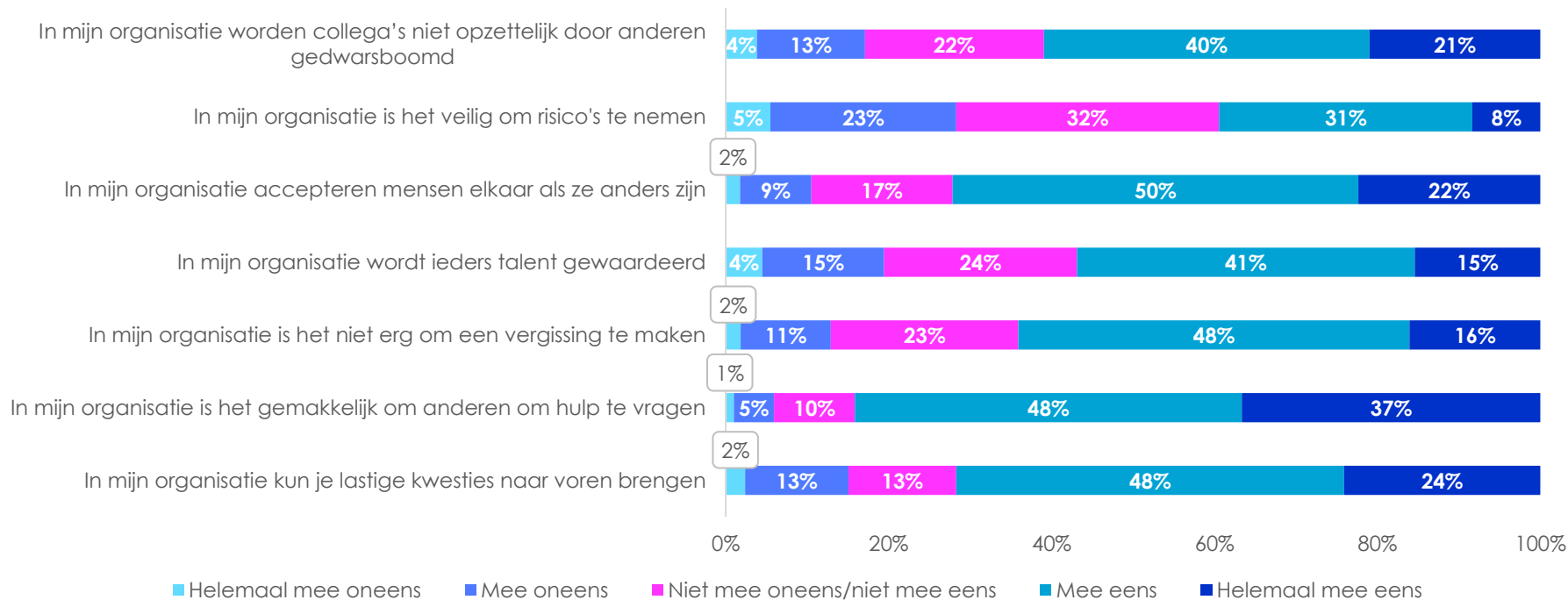


# Het melden van misstanden, schendingen en ongewenste omgangsvormen

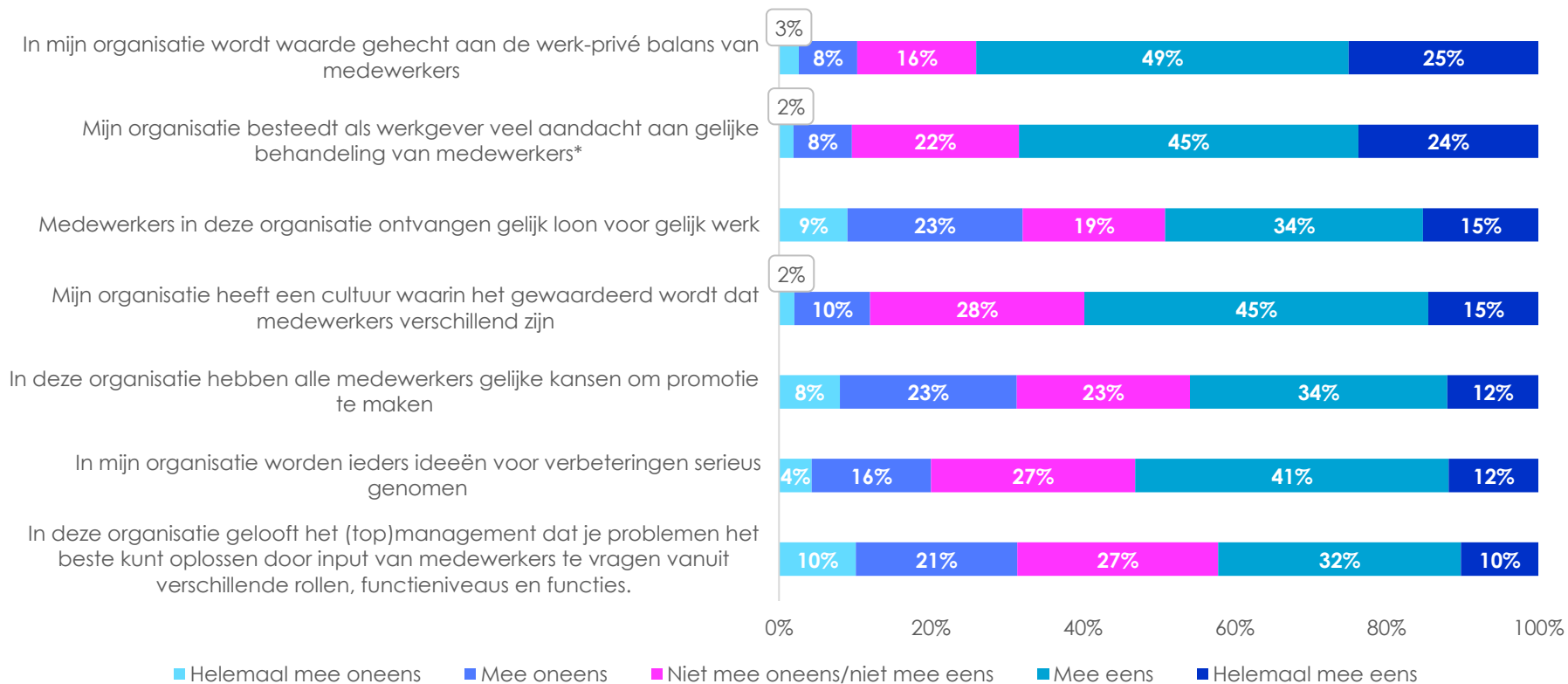




# Een sociaal veilig werkklimaat

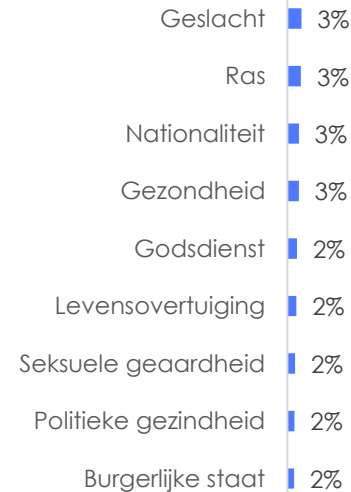


# Een inclusief werkklimaat



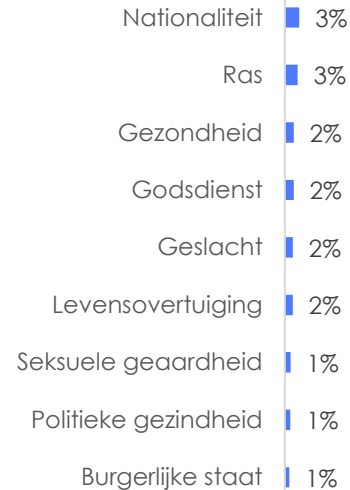
# Verdieping stelling gelijke behandeling medewerkers

Ongeveer **10%** van de medewerkers is het **niet eens** met de stelling: *'Mijn organisatie besteedt als werkgever veel aandacht aan gelijke behandeling van medewerkers ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, gezondheid, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat'*. Over de volgende onderwerpen geeft **men** aan dat er **geen** sprake is van gelijke behandeling:

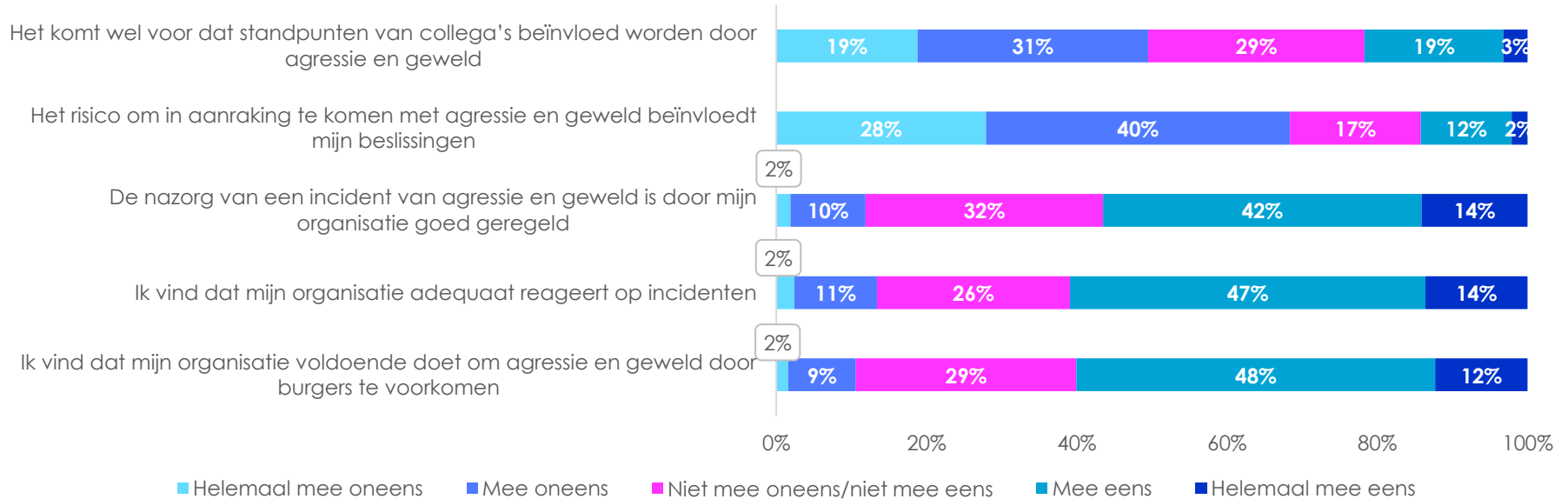


# Verdieping stelling behandeling externe belanghebbenden

Ongeveer **9%** van de medewerkers is het **niet eens** met de stelling over gelijke behandeling van belanghebbenden zoals burgers. Over de volgende onderwerpen geeft **men** aan dat er **geen** sprake is van gelijke behandeling:



# Omgaan met agressie en geweld



Dit rapport is tot stand gekomen in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Voor meer informatie over dit onderzoek en de Personeelsenquête Rijk (PER), neem contact op via [personeelsenqueterijk@minbzk.nl](mailto:personeelsenqueterijk@minbzk.nl).

Voor meer informatie over dit rapport, neem contact op via [onderzoek@ictu.nl](mailto:onderzoek@ictu.nl).