

Werkbelevingsonderzoek 2021

Tweede Kamer Totaal



Augustus 2021
Versie 1.3

Achtergrond van het werkbelevingsonderzoek

In september 2018 is het Werkbelevingsonderzoek (WBO) voor het eerst onder de ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal uitgevoerd. Dit onderzoek bestond uit twee onderdelen, namelijk 4.1.1 en ongewenste omgangsvormen. In juni 2021 is het onderzoek herhaald. In deze rapportage worden de resultaten van de totale onderzoeksgroep weergegeven, vergeleken met 2018.

Leeswijzer

De resultaten die in deze rapportage worden teruggekoppeld zijn ingedeeld op basis van de opbouw van de vragenlijst. Daarom bestaat de rapportage uit 2 onderdelen: *Werkbeleving* en *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

Het laatste onderdeel van de rapportage betreft *Ongewenste Omgangsvormen*.

4.1.1

Benchmarks

De resultaten worden op de verschillende vragenlijstonderdelen weergegeven in gemiddelde cijferscores of percentages van het totaal aantal deelnemers aan het onderzoek. Voorts worden de resultaten in grafieken weergegeven in relatie tot de score van de ambtenaren van de Tweede Kamer in 2018 en de score van de gemiddelde Nederlandse werknemer (NL).

Anonimiteit

Individuele onderzoeksresultaten worden in geen geval met derden gedeeld en er worden alleen groepsrapportages aangeboden van groepen waarvan minimaal 7 leden de vragenlijst hebben ingevuld. Hierdoor is anonimiteit gegarandeerd.

Respons

De respons binnen de totale groep ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer was 62%. Dit is een lagere respons dan de 74% van 2018. Dit ondanks het feit dat de invultermijn met ruim een week werd verlengd. Waarschijnlijk is de timing van het onderzoek – zo kort voor de verhuizing en het reces – debet aan de wat minder hoge respons in vergelijking tot drie jaar geleden. Ook zou een gebrek aan vertrouwen in het natraject bij sommigen voor een lagere respons kunnen hebben gezorgd. Dit laatste legt extra nadruk op het volgen van een serieus en enthousiasmerend natraject bij alle diensten.

Directie	Totaal	Respons	%
Directie Huisvesting Renovatie en Facilitair	220	106	48%
██████████	178	121	68%
Informatie en CIO	200	136	68%
Stafdiensten	65	51	78%
Totaal	663	414	62%

De respons is bij Directie ██████████ Informatie en CIO en de Stafdiensten (ruim) voldoende. Binnen de Directie Huisvesting Renovatie en Facilitair (HRF) is de respons matig, maar voldoende om met enige voorzichtigheid en flexibiliteit te interpreteren.

Interpretatie van resultaten

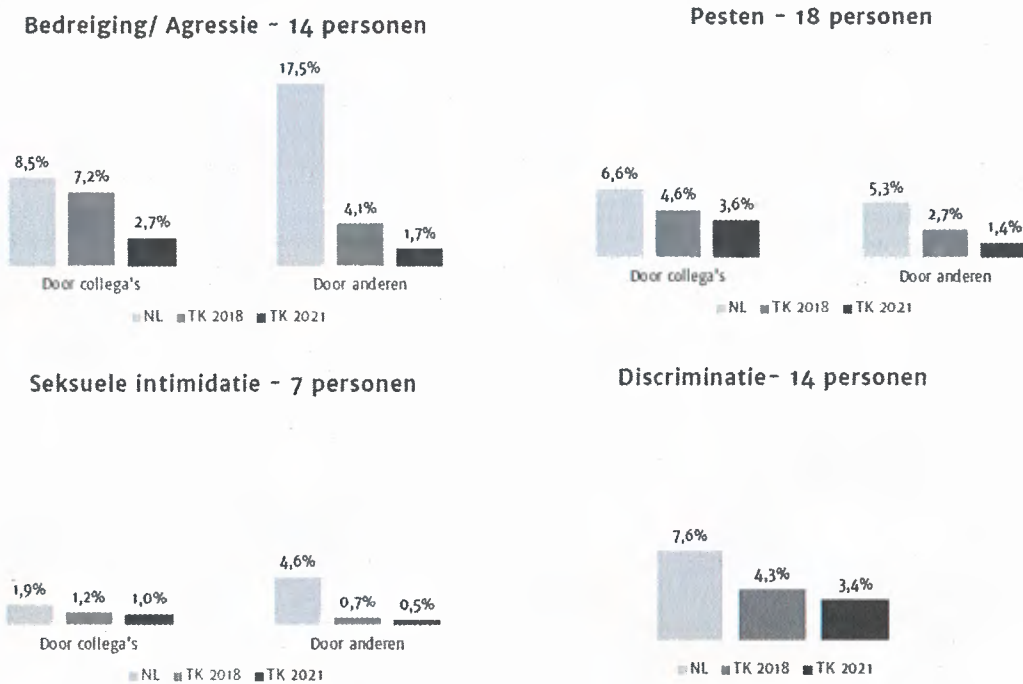
In het vervolg van deze rapportage worden de resultaten van de Tweede Kamer vergeleken met de score uit 2018 en de Nederlandse benchmark.

De gebruikte vragen hebben overwegend 5 antwoordmogelijkheden (score 1-5). Bij het interpreteren van de resultaten staat een verschil van 0,3 of meer tussen de huidige score van de Tweede Kamer en de vergelijkingsscore voor een betekenisvol verschil. Een verschil van 0,2 kan als indicatief verschil worden getypeerd. Alle scores die minder dan 0,2 afwijken van de benchmark kunnen evenzeer door toeval worden veroorzaakt en kunnen daarom het beste als een gelijke score geïnterpreteerd worden. Bij percentages wordt een verschil van minimaal 5% als betekenisvol verschil aangehouden.

Tip: lees de definities van de verschillende vragenlijstonderwerpen (bijv. 'werkdruk') door om een gevoel te krijgen van wat het betreffende onderwerp behelst.

Onderdeel Ongewenste Omgangsvormen

In de onderstaande grafieken staat beschreven hoe vaak de verschillende vormen van ongewenste omgangsvormen bij de Tweede Kamer zijn gerapporteerd in het WBO, vergeleken met de Nederlandse benchmark. Deze benchmark is afkomstig van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (TNO, 2020; Voor discriminatie: 2019 en bovendien zonder specificatie 'collega's/ anderen'). Met 'collega's' worden in de onderstaande grafieken de ambtelijke collega's en leidinggevenden bedoeld. Met 'anderen' worden burgers, externen en kamerbewoners, niet zijnde ambtelijke collega's, bedoeld.



Uit de resultaten blijkt dat er binnen de ambtelijke organisatie van de Tweede Kamer weinig en dus niet structureel sprake is van ongewenst gedrag. In alle gevallen is er ten opzichte van 2018 van een daling sprake, die meestal klein is en voor bedreiging/agressie zelfs groot.

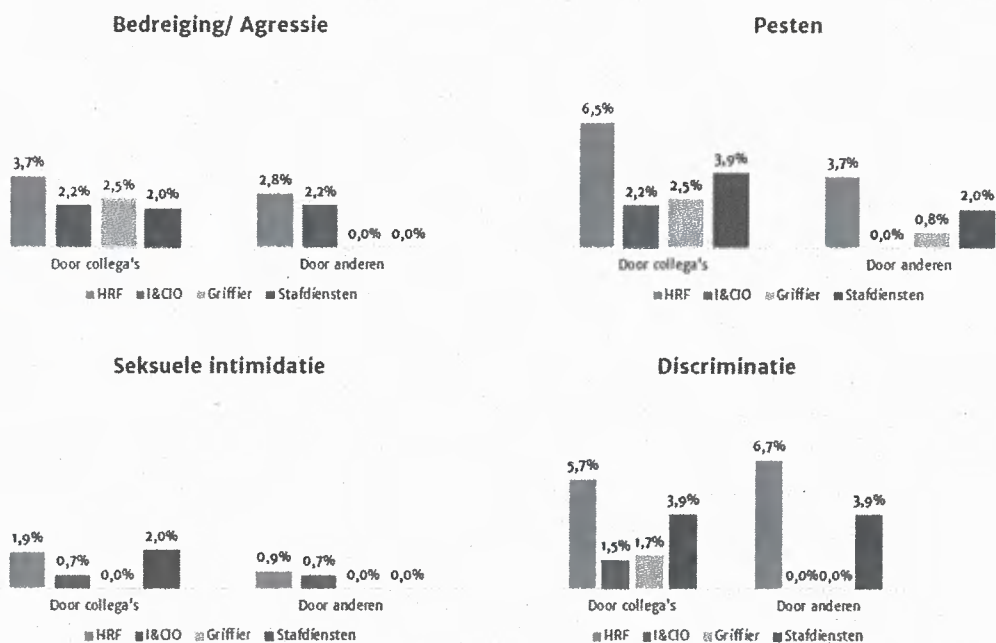
Verschillen tussen Directies op ongewenste omgangsvormen

In de bijlagen staan alle uitsplitsingen voor ongewenste omgangsvormen (bijlage 1) en het omgaan ermee (bijlage 2) weergegeven. Hieronder staan de belangrijkste conclusies weergegeven.

Het aantal meldingen van ongewenste omgangsvormen verschilt per directie. Over het algemeen zien we dat medewerkers van de Directie Huisvesting, Renovatie en Facilitair meer melding maken van pesten en discriminatie dan hun collega's bij de andere directies en men bij Stafdiensten ook hoger scoort op deze onderdelen. Op de overige vormen van ongewenste omgangsvormen scoren alle directies ongeveer gelijk (op een laag niveau), waarbij er bij Directie Griffier helemaal geen meldingen van seksuele intimidatie zijn geweest.

Nergens zijn overigens scores gevonden die boven het Nederlandse gemiddelde uitkomen. Pesten door collega's, discriminatie en seksuele intimidatie scoren bij HRF wel rond het gemiddelde voor Nederland. Hier is het dus aan te raden om meer aandacht te besteden aan omgangsvormen onder collega's.

Hieronder worden het aantal meldingen weergegeven in percentages per onderdeel ten opzichte van het totaal aantal respondenten van dat onderdeel. Bij HRF hebben 106 respondenten deelgenomen, bij I&CIO 136, bij Directie Griffier 121 en bij Stafdiensten 51. Houd er daarom rekening mee dat bijvoorbeeld één enkele melding bij Stafdiensten correspondeert met 2%.



Tevredenheid met reactie

Van degenen die persoonlijk met ongewenste omgangsvormen te maken hebben gehad geeft 30 tot 90% aan dat ook aan leidinggevende, vertrouwenspersoon of professional (bedrijfsmaatschappelijk werker, bedrijfsarts) te hebben gemeld. Relatief de meeste meldingen kwamen binnen over pesten en bedreiging/agressie (rond 85%) en de minste over discriminatie en seksuele intimidatie (rond 35%). Bij deze laatste twee categorieën valt bovendien op dat in zo'n 40% van de gevallen niets werd gedaan door degene die het betrof.

Over het algemeen was men relatief ontevreden over de reactie van degene bij wie de melding werd gedaan, variërend van rond 40% ontevreden bij pesten en bedreiging/agressie tot 100% ontevreden bij seksuele intimidatie en discriminatie. Ten opzichte van 2018 is men overigens wel meer tevreden met de omgang in de organisatie met meldingen over pesten en bedreiging/agressie, maar minder tevreden met de omgang met meldingen over discriminatie.

Bekendheid met beleid

Het overgrote deel van de ambtelijke medewerkers kent de gedragscodes (internet en e-mailgebruik; sociale media; integriteit). Ongeveer een derde geeft ook aan te weten wat er in de codes staat. De situatie is ten opzichte van 2018 op dit vlak weinig veranderd. Ook de klokkenluidersregeling is onder velen bekend, net als de informatie die op Plein 2 staat over ongewenste omgangsvormen. De bekendheid van deze beider zaken is ook iets gestegen ten opzichte van 2018.

Als het gaat over waar men behoefte aan heeft in het kader van het omgaan met ongewenste omgangsvormen, dan heeft men (nog steeds) de meeste behoefte aan voorlichting over gedragscodes, regelingen en rechten en plichten. Aan training op de thema's omgaan met agressie en omgaan met (integriteits-) dilemma's is minder behoefte, hoewel er best een aantal klasjes te vullen zijn met geïnteresseerden.

Het bestaan van de vertrouwenspersonen (resp. voor integriteit en ongewenste omgangsvormen) is bij meer dan 90% van de respondenten bekend, wat een flinke stijging is ten opzichte van 2018. Ook geeft een iets groter deel dan in 2018 aan van hen gebruik te zullen maken als daar aanleiding voor is. De klachtencommissie ongewenste omgangsvormen is ook in bekendheid gestegen. En ook hiervan zou driekwart gebruik maken als er aanleiding voor is.

Management Samenvatting Werkbelevingsonderzoek 2021

In juni 2021 is – evenals in september 2018 – onder alle ambtelijke medewerkers van de Tweede Kamer der Staten-Generaal een werkbelevingsonderzoek uitgevoerd met een onderdeel Werkbeleving en een onderdeel Ongewenste Omgangsvormen. De respons was met 62% lager dan in 2018 (74%), maar nog steeds ruim voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

Over het algemeen scoort de organisatie gunstiger dan in Nederland gebruikelijk is en zijn er veel verbeteringen ten opzichte van 2018 waar te nemen. Dat geldt niet zozeer voor zaken die de inhoud van het werk betreffen, die zijn over het algemeen niet of nauwelijks veranderd, maar vooral voor de sociale situatie, organisatie en het leiderschap.

Wat mentale energie betreft werken bij de Tweede Kamer meer bevlogen medewerkers dan in Nederland te doen gebruikelijk is. Ten opzichte van 2018 is de mentale energie heel licht verbeterd en is een stijging van 2% in bevlogenheid (van 21% naar 23%) en een daling van 3% van burnoutklachten (van 9% naar 6%) te zien.

Ook worden ongewenste omgangsvormen minder gerapporteerd dan in Nederland gebruikelijk is en is er van een lichte daling ten opzichte van 2018 sprake. Opvallend is de grote daling van bedreiging/agressie door collega's van 7,2% in 2018 naar 2,7% in 2021.

4.1.1

4.1.1



Ongewenste omgangsvormen

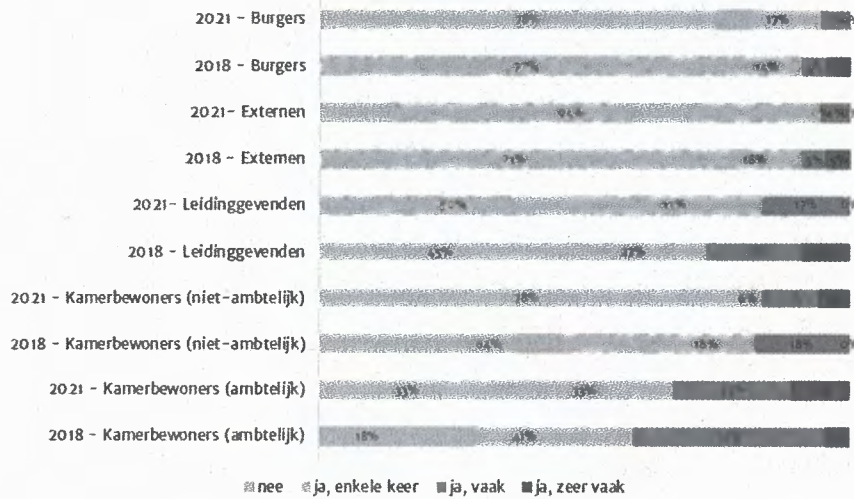
Alle ongewenste omgangsvormen (bedreiging/agressie, pesten, discriminatie en seksuele intimidatie) komen duidelijk minder voor dan in Nederland gebruikelijk is. Bovendien is er overal een daling opgetreden ten opzichte van 2018. Het sterkst was deze voor bedreiging/agressie door collega's. Daar staat tegenover dat diegenen die melding hebben gemaakt van ongewenste omgangsvormen vaak ontevreden zijn over de manier waarop daar door de organisatie mee is omgegaan.

Het voorkomen van ongewenste omgangsvormen verschilt overigens wel per directie, al moeten deze verschillen gelet op de geringe percentages ook weer niet overdreven worden. Opvallend is dat dat zowel pesten als discriminatie relatief vaak bij de Directie Huisvesting, Renovatie en Facilitair voorkomt.

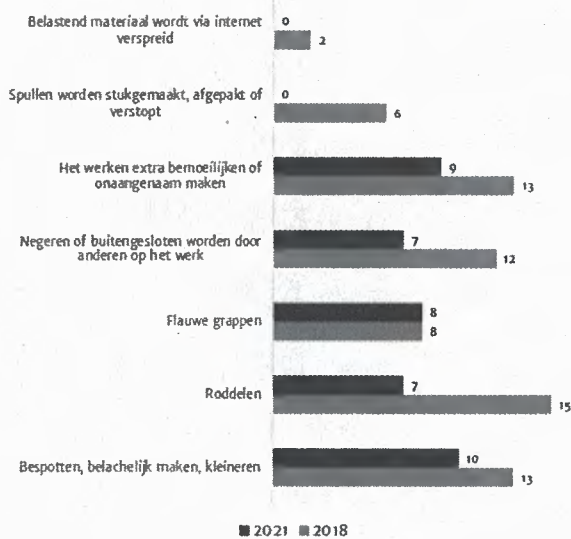
Het overgrote deel van de medewerkers is bekend met de gedragscode omgangsvormen op de werkvloer en met het bestaan van vertrouwenspersonen. Met name de bekendheid met het laatste is ten opzichte van 2018 sterk gestegen.

Bijlage I: Verdieping Ongewenste Omgangsvormen

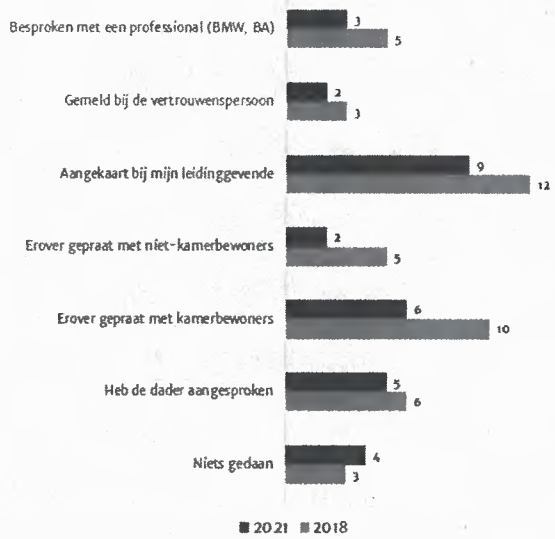
Pesten - bron en frequentie



Pesten -specificering



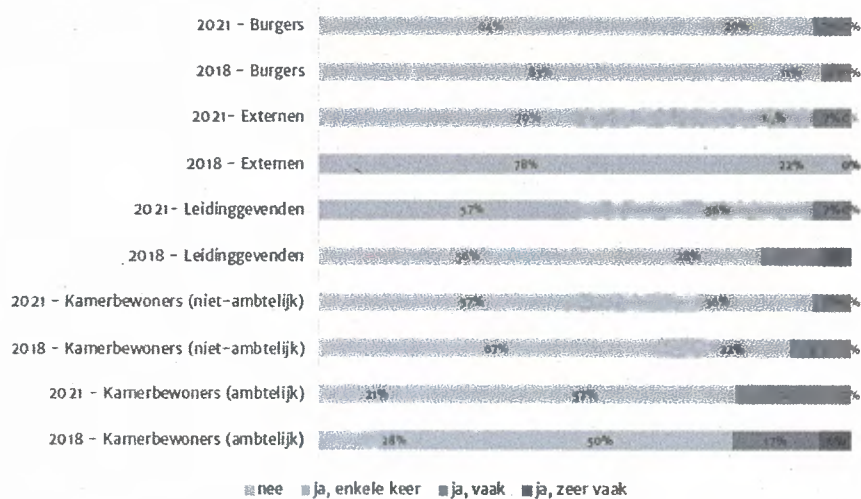
Pesten -Actie genomen?



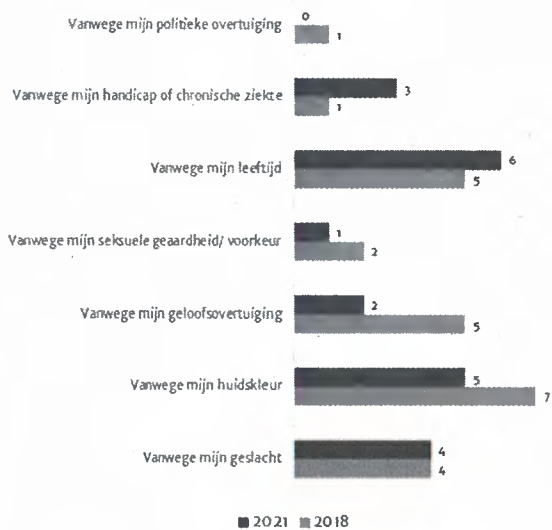
Tevredenheid over de reactie van leiding, vertrouwenspersoon of professional na genomen actie



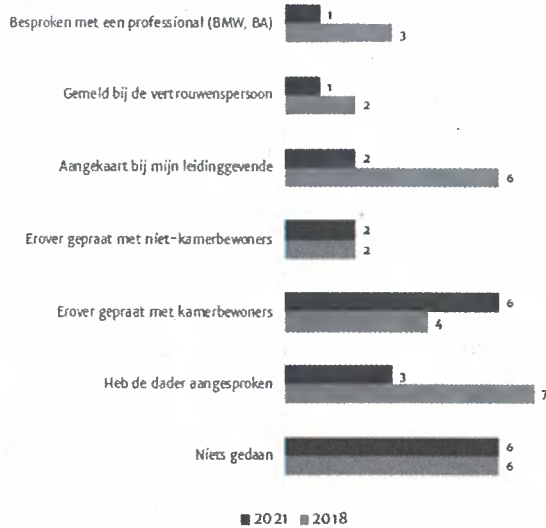
Discriminatie – bron en frequentie



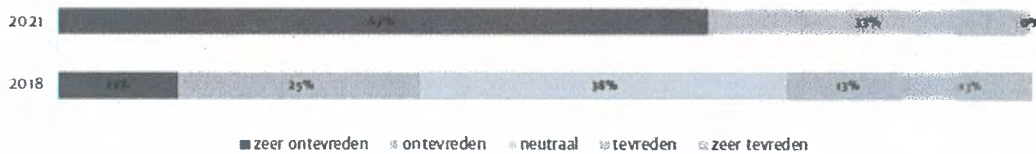
Discriminatie –specificering



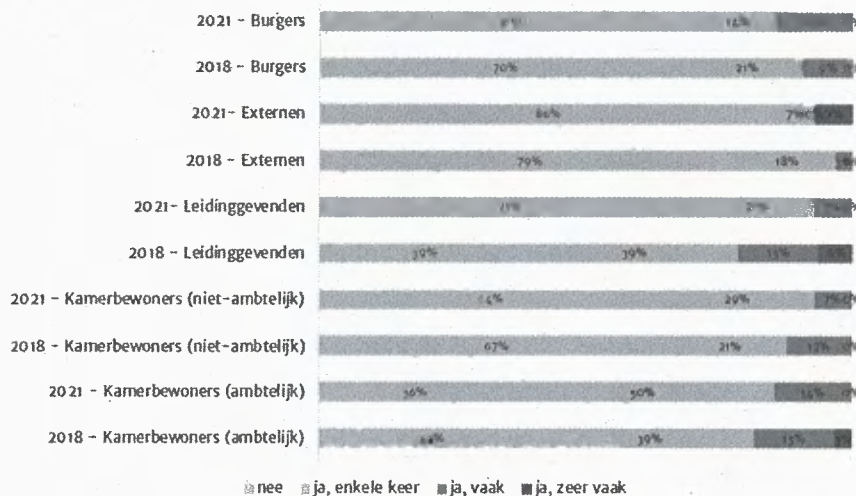
Discriminatie –Actie genomen?



Tevredenheid over de reactie van leiding, vertrouwenspersoon of professional na genomen actie



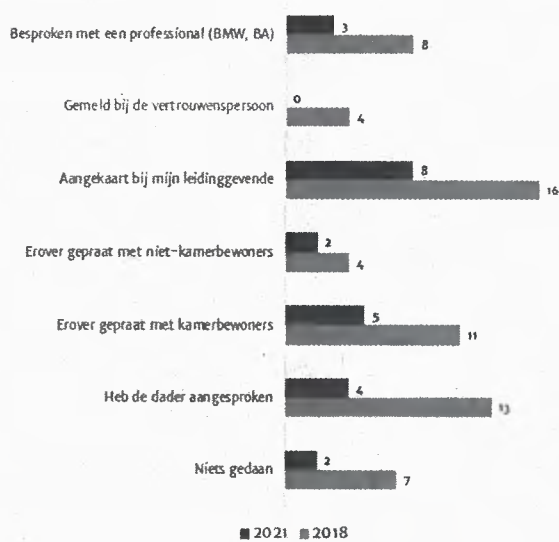
Bedreiging/ Agressie - bron en frequentie



Bedreiging/ Agressie -specificering



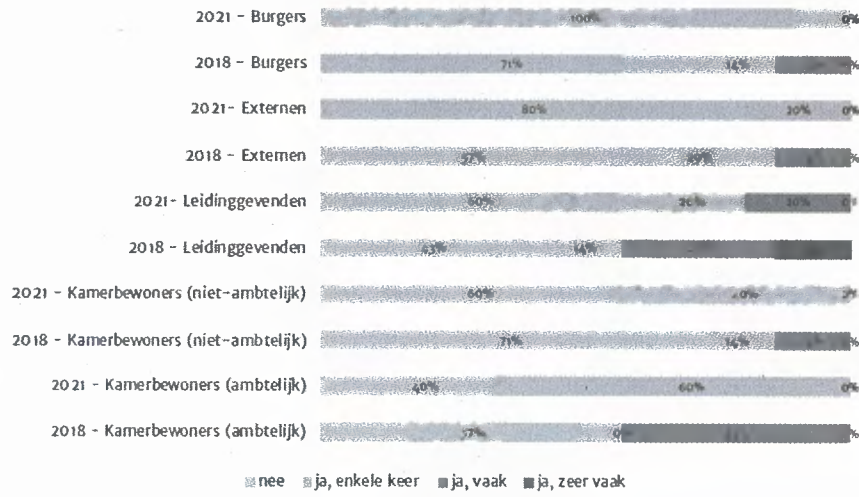
Bedreiging/ Agressie -Actie genomen?



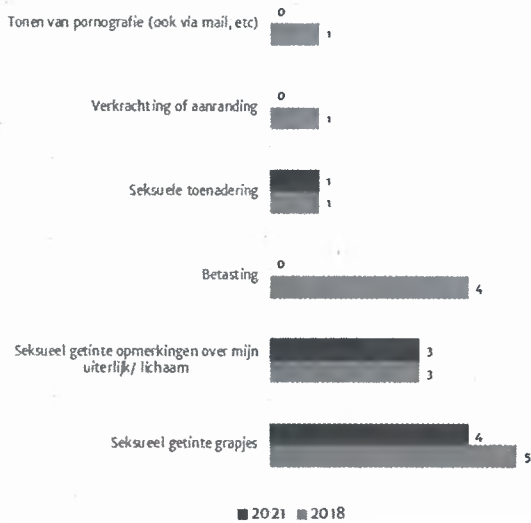
Tevredenheid over de reactie van leiding, vertrouwenspersoon of professional na genomen actie



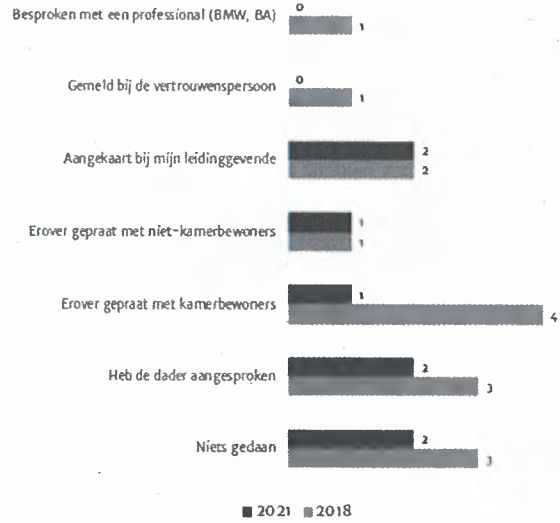
Seksuele intimidatie - bron en frequentie



Seksuele intimidatie -specificering



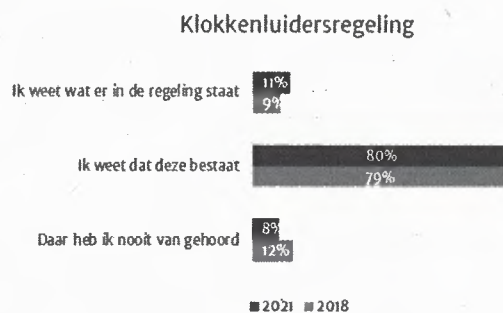
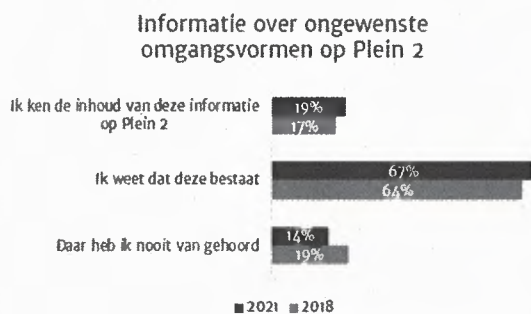
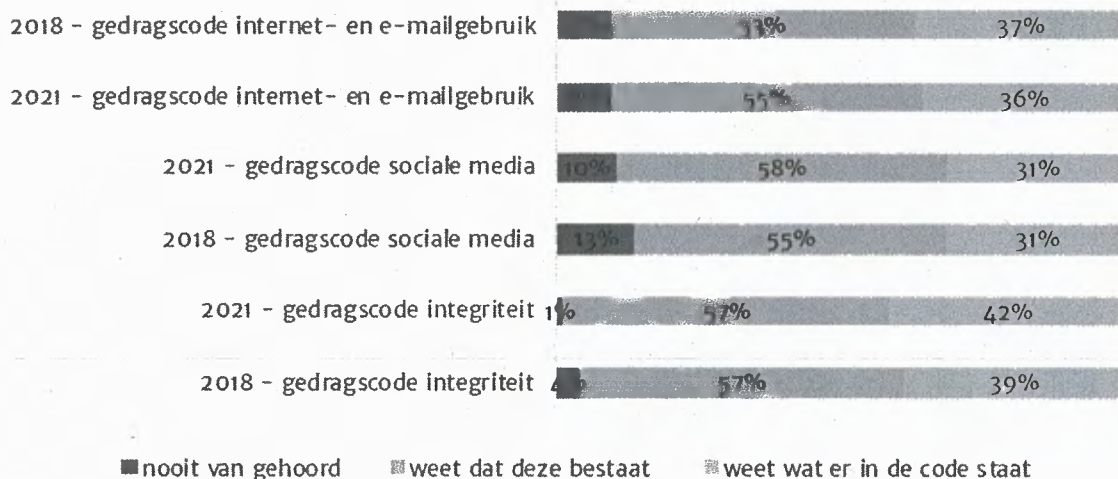
Seksuele intimidatie -Actie genomen?



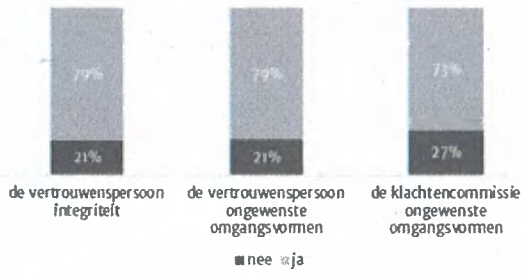
Tevredenheid over de reactie van leiding, vertrouwenspersoon of professional na genomen actie



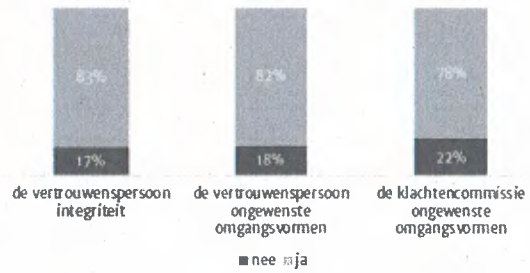
Bijlage II Bekendheid met beleid



2018 - Zou je gebruik maken van ...



2021 - Zou je gebruik maken van ...



2018 - Heb je behoefte aan ...



2021 - Heb je behoefte aan ...

