



Rijksoverheid

Werkgeversimago Rijksoverheid

Rapportage

M212204

Ruben de Jong, Bob Schenk &
Ester Koot

13 september 2022

**POWERED BY
motivation**

Inhoudsopgave

Achtergrond en inleiding

Achtergrond en doelstelling	3
Methode en opzet	4

Managementsamenvatting

6

Resultaten totale steekproef

11

Bekendheid Rijksoverheid	12
Behoeften doelgroep bij werkgever	19
Imago Rijksoverheid als werkgever	24
De concurrentie	36

Achtergrond steekproef

41

Achtergrond en doelstelling

Op verzoek van de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (UBR), heeft Sparkey, het HR-onderzoeksteam van Motivaction International B.V. een onderzoek uitgevoerd naar het imago van de Rijksoverheid als werkgever.

De doelstelling voor het onderzoek is tweeledig en luidt als volgt:

- **Inzicht verkrijgen in het werkgeversimago van de Rijksoverheid en de bekendheid (in zijn geheel en de ministeries en departementen afzonderlijk) onder de Nederlandse beroepsbevolking, ook ten opzichte van concurrenten;**
- **Input vergaren voor het ontwikkelen van een centrale arbeidsmarktcommunicatiestrategie voor het aantrekken van nieuw talent voor de Rijksoverheid, waarbij per rijksonderdeel ook de ruimte is zichzelf te profileren.**

De volgende onderzoeksvragen worden beantwoord:

- Hoe wordt de Rijksoverheid als werkgever gezien door de potentiële werknemersgroepen (extern imago), en in relatie tot andere werkgevers?
- Wat vindt de doelgroep belangrijk aan een werkgever? En wat kenmerkt hun oriëntatiegedrag bij de keuze voor een werkgever (kanalen, sociale netwerk)?
- Hoe kan de Rijksoverheid (in zijn geheel en de ministeries en departementen afzonderlijk) het imago als werkgever optimaliseren? Wat zijn de factoren die sterker benadrukt zouden moeten worden en welke factoren zijn mogelijk onderbelicht of moeten ontkracht worden?

Methode en opzet



Kwantitatief onderzoek

Dit onderzoek kent een tweeledige opzet. Aan de ene kant is er gebruik gemaakt van een online kwantitatieve vragenlijst. Aan de andere kant is er ook face-to-face veldwerk ingezet, met name om de biculturele doelgroep ook in voldoende mate te bereiken. Bij het online gedeelte hebben respondenten de vragenlijst zelf online ingevuld. Bij het face-to-face gedeelte is de vragenlijst door enquêteurs afgenomen.



Doelgroepen en sample

Het online onderzoek is uitgevoerd onder leden van het StemPunt-panel van Motivaction tussen 18 en 67 jaar. Voor het face-to-face gedeelte is een gespecialiseerd veldwerkbureau ingeschakeld. Het onderzoek telde twee doelgroepen: 1) autochtone Nederlanders en 2) biculturele Nederlanders. Het face-to-face veldwerk is uitgevoerd om (voldoende) biculturele Nederlanders in de steekproef te betrekken.

N=3309 respondenten zijn begonnen aan het onderzoek. Na selectie en schoning behoorden n= 2199 respondenten tot het uiteindelijke sample (66%). Hiervan had n=523 een biculturele achtergrond. Om de totale doelgroep een juiste afspiegeling te laten zijn van de werkelijke beroepsbevolking in Nederland (qua leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, regio), heeft er een weging plaatsgevonden. Het *gewogen* aantal respondenten met een biculturele achtergrond is n=279.



Vragenlijst

De vragenlijst is in samenwerking met de Rijksoverheid opgesteld. De vragenlijst bestond uit 28 vragen, waarvan 3 selectievragen en 25 inhoudelijke vragen. De gemiddelde invulduur was 13 minuten.



Veldwerk

- Het online veldwerk is uitgevoerd door Sparkey – Motivaction en het f2f-veldwerk door een gespecialiseerde partij.
- Het veldwerk is uitgevoerd tussen 6 juli en 25 juli 2022.

Leeswijzer

In de tabellen op de verdiepende sheets zijn de percentages die significant hoger zijn dan de andere percentages op dezelfde rij **GROEN** gedrukt. De percentages die significant lager zijn dan de andere percentages op de rij zijn **ORANJE** gekleurd. De opvallende verschillen tussen de etnische groepen worden daar waar relevant benoemd. Ook bekeken we of er verschillen zijn qua geslacht, opleiding en leeftijd. Daar waar significant en relevant zijn deze verschillen benoemd in het rapport.

In deze rapportage gebruiken we de term **biculturele Nederlander** of **Nederlanders met een biculturele achtergrond** als synoniemen. Onder de definitie van biculturele Nederlanders in dit rapport vallen personen die geboren zijn Buiten-Europa en/of 1 of meerdere ouders hebben die Buiten-Europa geboren zijn. Deze definitie is gebaseerd op de nieuwe indeling van bevolking naar herkomst van het CBS. Dit begrip vervangt 'niet-westerse migratieachtergrond'.

Hoofdconclusie

Er is ruimte genoeg voor de Rijksoverheid om meer naamsbekendheid als werkgever te genereren; de bekendheid van de Rijksoverheid als werkgever is relatief vooral laag bij mbo-ers, vrouwen en jongeren. Het is belangrijk om in te zoomen op de onderscheidende én relevante aspecten voor werkenden in Nederland; zoals baanzekerheid, goede arbeidsvoorwaarden en oog voor de balans tussen werk en privé.

Uit het onderzoek blijkt een interessant verschil tussen de autochtone en biculturele groep: de biculturele Nederlanders geven aan beter bekend te zijn met de Rijksoverheid als werkgever en ziet de organisatie meer dan de autochtone Nederlanders als een diverse en inclusieve werkgever. Echter wordt de Rijksoverheid ten aanzien van concurrenten minder gezien als een goede afspiegeling van de maatschappij.

De Rijksoverheid is als werkgever bij een groot deel van Nederland onbekend, overigens net als de meeste concurrenten. Biculturele Nederlanders zijn beter bekend met de

→ Rijksoverheid als werkgever dan autochtone Nederlanders.



- De bekendheid van de Rijksoverheid als werkgever is relatief lager bij mbo-ers, vrouwen en jongeren.
- Er is nog ruimte genoeg om het beeld van de Rijksoverheid in te kleuren, aangezien de organisatie als werkgever nog grotendeels niet goed bekend is. Van de voorgelegde concurrenten is alleen de NS beter bekend als werkgever.
- Een opvallend resultaat is dat biculturele Nederlanders ten opzichte van autochtone Nederlanders bekender zijn met de Rijksoverheid als werkgever. Dit kan verklaard worden door het feit dat biculturele Nederlanders vaker kennissen en familieleden hebben die bij de Rijksoverheid werken, hier vaker over gehoord hebben van anderen én ze het vaker hebben opgemerkt in de media.
- Wanneer we inzoomen op de verschillende rijksonderdelen zien we dat de Belastingdienst, Rijkswaterstaat, de Eerste en Tweede kamer, Douane en het Ministerie van Defensie het meest bekend zijn. Hoewel biculturele Nederlanders aangeven beter bekend te zijn met de Rijksoverheid als werkgever, zijn ze over het algemeen *minder* bekend met alle rijksonderdelen.

- Zet in op naamsbekendheid: maak het werkgeversmerk Rijksoverheid meer zichtbaar binnen Nederland. Het is een belangrijke organisatie voor burgers, maar ook een interessante plek om te werken.
- Hoewel de overall bekendheid bij biculturele Nederlanders groot is, is het zeker bij deze doelgroep belangrijk om inzichtelijk te maken welke rijksonderdelen allemaal onderdeel zijn van de Rijksoverheid en wat deze rijksonderdelen kunnen bieden als werkgever.

→ De belangrijkste aspecten waar men naar kijkt bij de keuze voor een werkgever zijn goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een prettige werksfeer.

- Andere aspecten die men belangrijk vindt aan een werkgever zijn betrouwbaarheid en eerlijkheid naast een goede werk-privébalans.
- Hoewel door zowel autochtone als biculturele Nederlanders deze aspecten het belangrijkste gevonden worden bestaan er ook verschillen: voor biculturele Nederlanders wegen diversiteit en inclusie zwaarder mee bij de keuze voor een werkgever. Ook zijn er verschillen tussen de sociodemografische groepen. Zo kiezen bijvoorbeeld vrouwen eerder dan mannen voor een inclusieve werkgever met een prettige werksfeer. En hoger opgeleiden en jongeren hebben meer interesse in ontwikkelmogelijkheden. Mbo-ers vinden baanzekerheid en betrouwbaarheid belangrijkere factoren.

➤ Benadruk in de communicatie de aspecten die belangrijk zijn voor de specifieke doelgroepen (én die de Rijksoverheid kan bieden als werkgever), overall zijn dat: goede arbeidsvoorwaarden en een goede werk-privé balans.

→ Onderwijs, volksgezondheid en criminaliteit zijn de meest populaire domeinen om te gaan werken.

- De minst populaire domeinen zijn migratie en buitenland en ontwikkelingssamenwerking.
- Qua interesse voor de domeinen bestaan er duidelijke verschillen tussen biculturele en autochtone Nederlanders: Klimaat en leefomgeving; landbouw, dier en natuur zijn aantrekkelijker voor autochtone Nederlanders terwijl mensenrechten en racisme en discriminatie hoger op de lijst staan voor biculturele Nederlanders. Daarnaast valt op dat de jongste generatie meer dan gemiddeld interesse heeft om te werken in de domeinen mensenrechten en racisme en discriminatie.

➤ Afhankelijk van waar de grootste urgentie is wat betreft het aantrekken van nieuwe medewerkers, is het noodzakelijk om ook de minder populaire domeinen aandacht te geven in de arbeidsmarktcommunicatie.

Het imago van de Rijksoverheid - voor zover men een beeld heeft - sluit goed aan bij de behoeften ten aanzien van een werkgever.

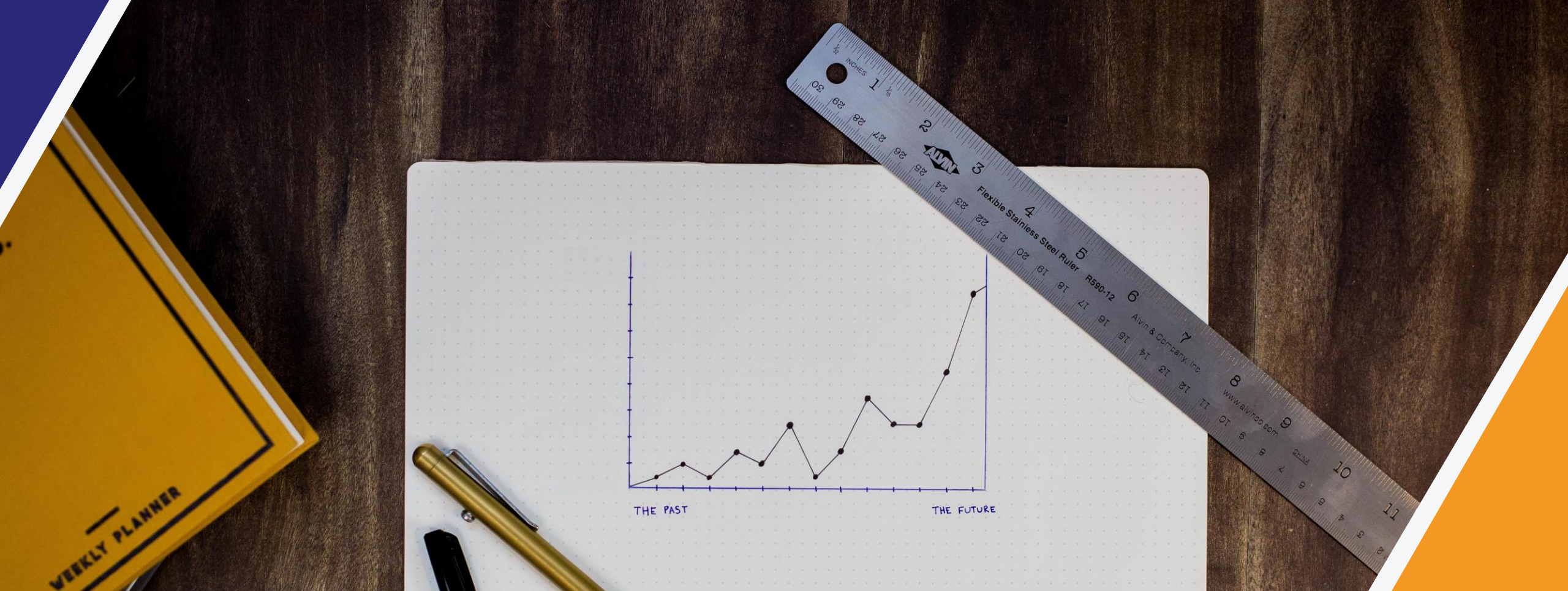
- Dit is een belangrijk en positieve bevinding in het onderzoek. De aspecten die men belangrijk vindt, zijn ook de aspecten die men associeert met de Rijksoverheid als werkgever. Baanzekerheid en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn overall de belangrijkste redenen om bij de Rijksoverheid te willen werken.
- De redenen dat men *niet* bij de Rijksoverheid zou willen werken hebben enerzijds te maken met desinteresse (is niets voor mij, trekt me niet) en anderzijds met een negatief imago (bureaucratisch, te log). De Rijksoverheid wordt deels gezien als een hiërarchische organisatie zonder innovatiekracht.
- Als we kijken naar de sociodemografische groepen dan staan HBO+-ers én mannen relatief vaker open voor een (toekomstig) dienstverband bij de Rijksoverheid. CBS wordt het meest gekozen door vrouwen en bij de mbo-groep is de Douane het populairst.

- Het meer duidelijk maken van wat werkenden kunnen verwachten als ze bij de Rijksoverheid aan de slag gaan zal een positief effect sorteren.
- Benut het huidige positieve imago van de Rijksoverheid als het gaat om baanzekerheid, goede arbeidsvoorwaarden en het kunnen bieden van een goede balans tussen werk en privé. Benadruk in de communicatie dat de Rijksoverheid baanzekerheid en een goede balans kan bieden in de huidige onzekere maatschappij (pandemie, oorlog).
- Om aantrekkelijk te blijven of te worden als werkgever is het vervolgens van belang om denkbeelden te ontkrachten ten aanzien van bureaucratie en het gebrek aan innovatiekracht.

→ **De Rijksoverheid onderscheidt zich in positieve zin van concurrenten als werkgever die een goede balans tussen werk en privé mogelijk kan maken, en in negatieve zin onderscheidt de Rijksoverheid zich als een werkgever waar diversiteit ontbreekt.**

- Als we kijken naar de imagoaspecten van de Rijksoverheid ten aanzien van concurrenten zien we dat de werkgever zich positief positioneert als werkgever die 'een goede werk-privé balans biedt'.
- De Rijksoverheid wordt in minder mate dan de concurrenten gezien als een werkgever met een goede afspiegeling van de maatschappij, vooral door autochtone Nederlanders. Biculturele Nederlanders geven vaker aan dat ze de Rijksoverheid zien als een goede afspiegeling van de samenleving.
- Daarnaast zien beide doelgroepen het werk als minder interessant en uitdagend en ook ontwikkelen in werk scoort niet goed ten opzichte van de meeste concurrenten.

- Maak gebruik van het onderscheidend vermogen als het gaat om oog voor de balans tussen werk en privé.
- Ontkracht daar waar mogelijk dat de Rijksoverheid geen goede afspiegeling is van de maatschappij. En/of zorg voor meer diversiteit binnen de organisatie, zodat dat ook meer getoond kan worden naar de buitenwereld.
- Deze inzet moet voornamelijk gericht worden op autochtone Nederlanders.



Resultaten



POWERED BY
motivaction



Bekendheid Rijksoverheid

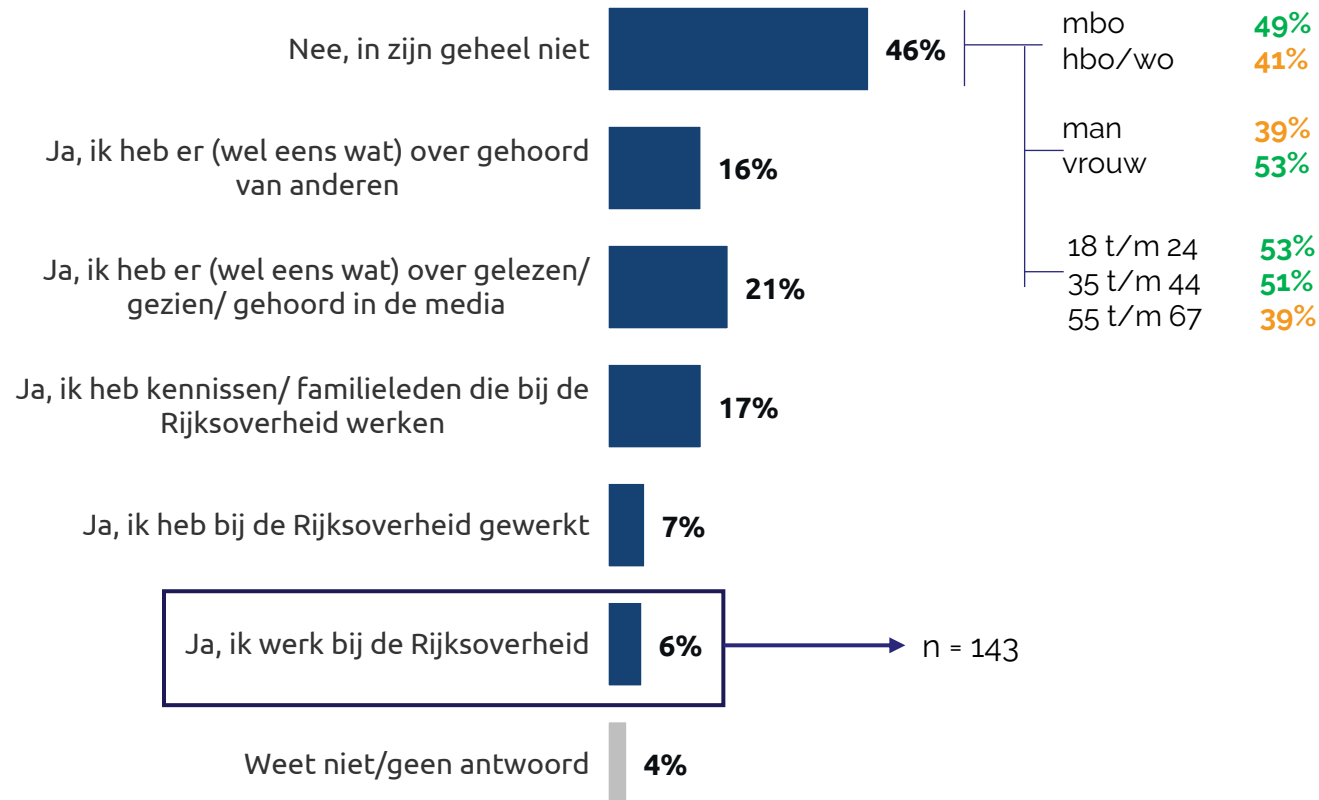
Sparkey
HR strategy & insights

**POWERED BY
motivaction**

Bijna de helft van de Nederlandse beroepsbevolking is helemaal niet bekend met de Rijksoverheid als werkgever

Ben je bekend met de Rijksoverheid als werkgever?

Basis – allen, n=2.097, meerdere antwoorden mogelijk

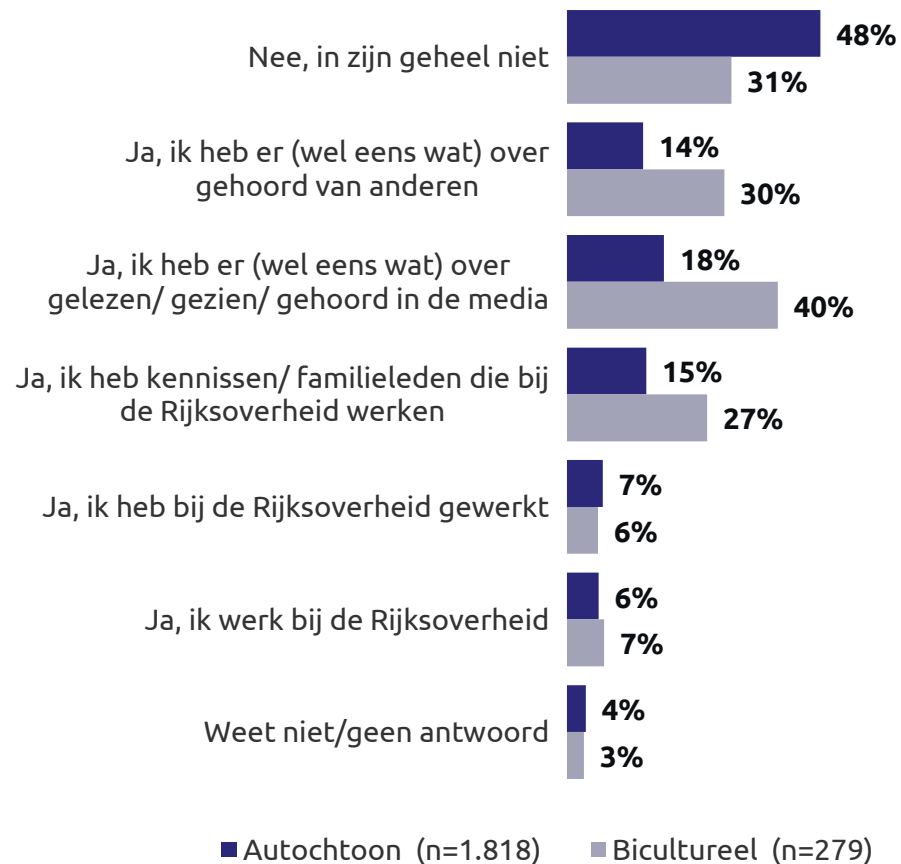


Verschillen o.b.v. sociodemografische kenmerken:

- Nederlanders die relatief **minder bekend** zijn met de Rijksoverheid als werkgever zijn:
 - mbo-ers
 - vrouwen
 - jongeren met een leeftijd van 18 t/m 24 jaar en 35 t/m 44 jaar

Biculturele Nederlanders zijn bekender met de Rijksoverheid als werkgever

Ben je bekend met de Rijksoverheid als werkgever?
(Basis – allen, meerdere antwoorden mogelijk)

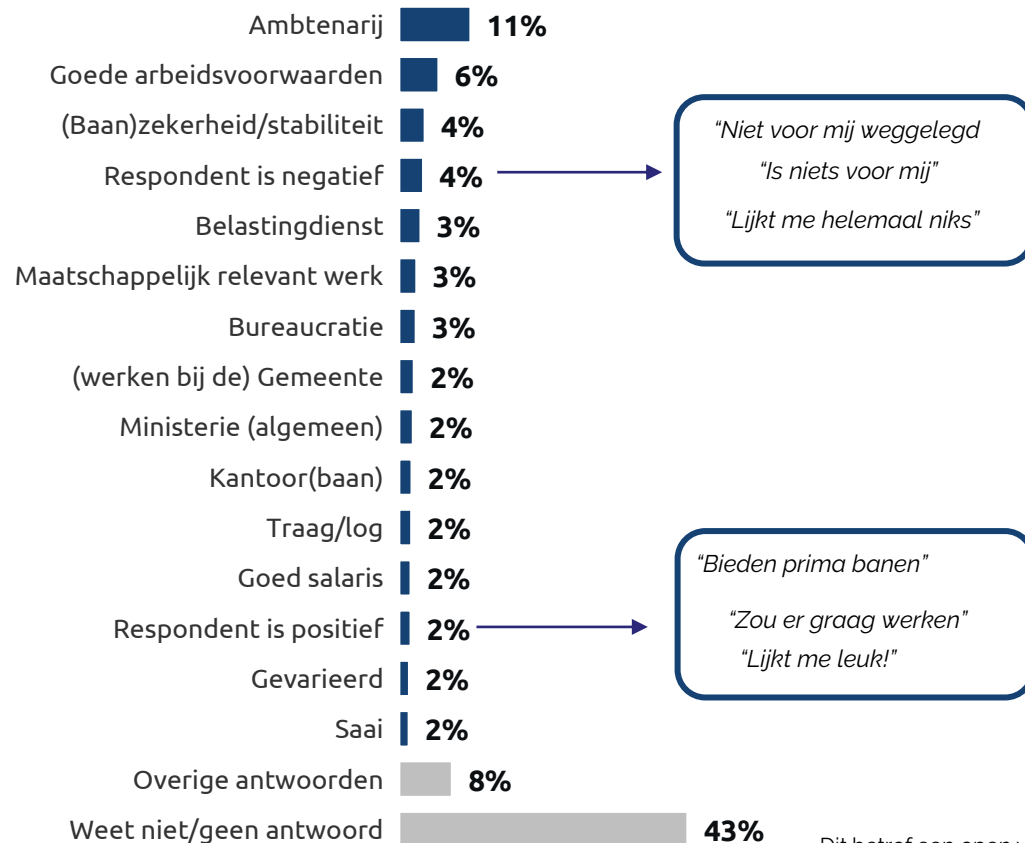


- Biculturele Nederlanders zijn bekender met de Rijksoverheid als werkgever dan andere Nederlanders.
- Deze groep heeft
 - vaker kennissen en familieleden die bij de Rijksoverheid werken (27%),
 - hier vaker over gehoord van anderen (30%)
 - én ze hebben het vaker opgemerkt in de media (40%).

Men denkt het eerst aan: ambtenarij, goede arbeidsvoorwaarden en baanzekerheid (stabiliteit)

Top-15: Wat komt er in je op als je denkt aan werken bij de Rijksoverheid?

Basis - allen



"Niet voor mij weggelegd"
"Is niets voor mij"
"Lijkt me helemaal niks"

"Bieden prima banen"
"Zou er graag werken"
"Lijkt me leuk!"

Dit betrof een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.

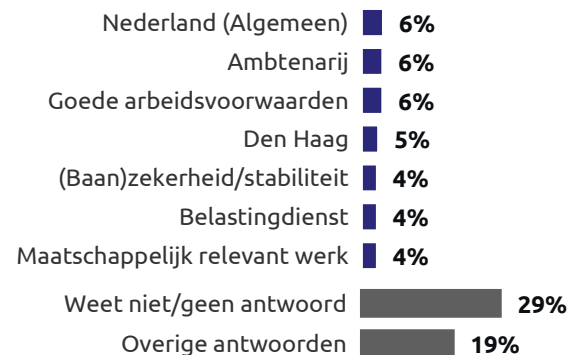
- Ruim vier op de tien (43%) hebben geen enkele associatie bij de Rijksoverheid als werkgever.
- De Rijksoverheid biedt volgens de ondervraagden goede arbeidsvoorwaarden, baanzekerheid en stabiliteit, maatschappelijk relevant werk, maar wordt ook als bureaucratisch ervaren.

Verschillen o.b.v. sociodemografische kenmerken:

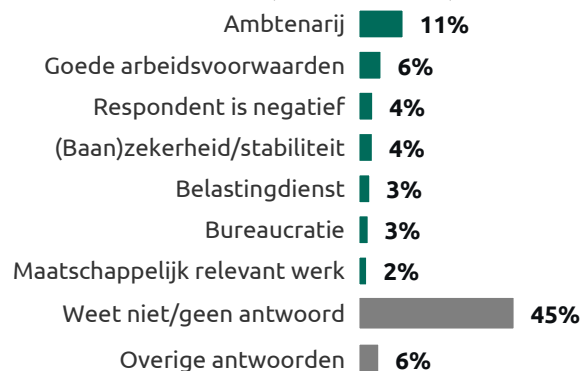
- Hbo+ associeert de Rijksoverheid relatief vaker met ambtenarij (13%), bureaucratie (5%), goede arbeidsvoorwaarden (7%) en maatschappelijk relevant werk (4%).
- Vrouwen associëren de Rijksoverheid vaker dan mannen met: gemeente (3%), Belastingdienst (5%) en kantoor (3%).
- De groep van 18 t/m 24 associeert de Rijksoverheid relatief minder vaak met Ambtenarij (6%) en Baanzekerheid (1%) en is minder vaak negatief (1%).

Biculturele Nederlanders associëren werken bij de Rijksoverheid vaker met Nederland, Den Haag en interessant werk

Top-7: Wat komt er in je op als je denkt aan werken bij de Rijksoverheid?
(Bicultureel n=279)



Top-7: Wat komt er in je op als je denkt aan werken bij de Rijksoverheid?
(Autochtoon n=1.818)



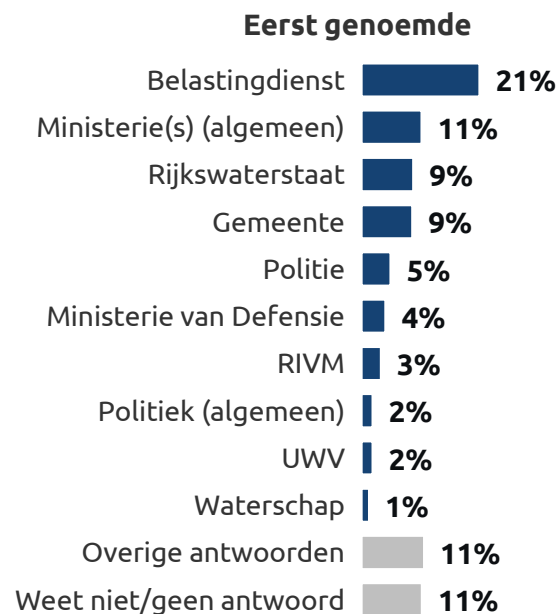
Dit betrof een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.

- In de vergelijking tussen autochtone en biculturele Nederlanders valt op dat deze laatste groep de Rijksoverheid vaker associeert met Nederland (6%), Den Haag (5%) en interessant werk (2%).
- Ruim vier tiende (45%) van de autochtone Nederlanders geeft aan dat er niks in ze opkomt als ze denken aan werken bij de Rijksoverheid.
- Biculturele Nederlanders geven spontaan meer invulling aan het beeld van werken bij de Rijksoverheid.
- Goede arbeidsvoorwaarden staan voor beide groepen in de top drie van meest gegeven antwoorden.

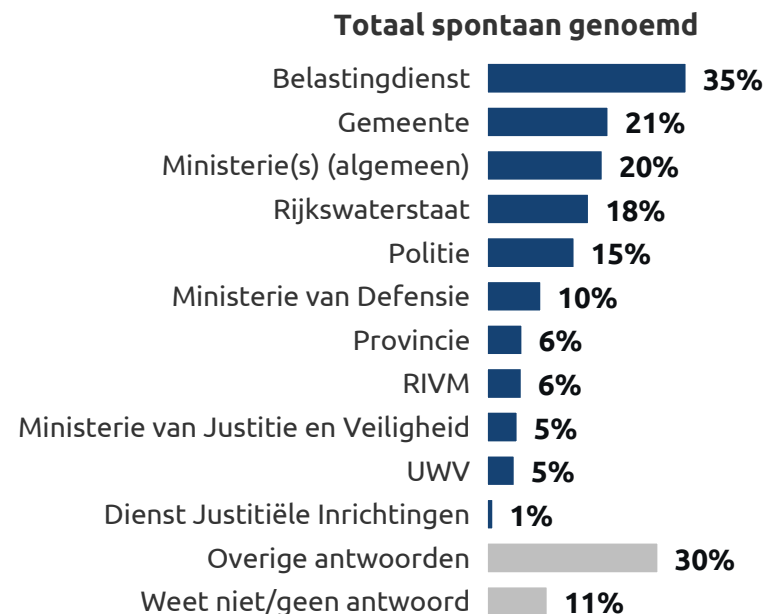
Belastingdienst is de meest top-of-mind organisatie

- We vroegen welke organisaties spontaan opkwamen bij de respondenten, waarbij we de 'eerst genoemde' (Top-of-Mind) en de overige spontaan genoemde organisaties van elkaar onderscheiden.
- Opvallend is dat de '**gemeente**' spontaan wordt genoemd als organisatie.
- De lijst met spontane antwoorden verschilt niet tussen autochtone en biculturele Nederlanders

Top-10: Welke organisaties komen als eerst in je op als je denkt aan de Rijksoverheid *Basis - allen*



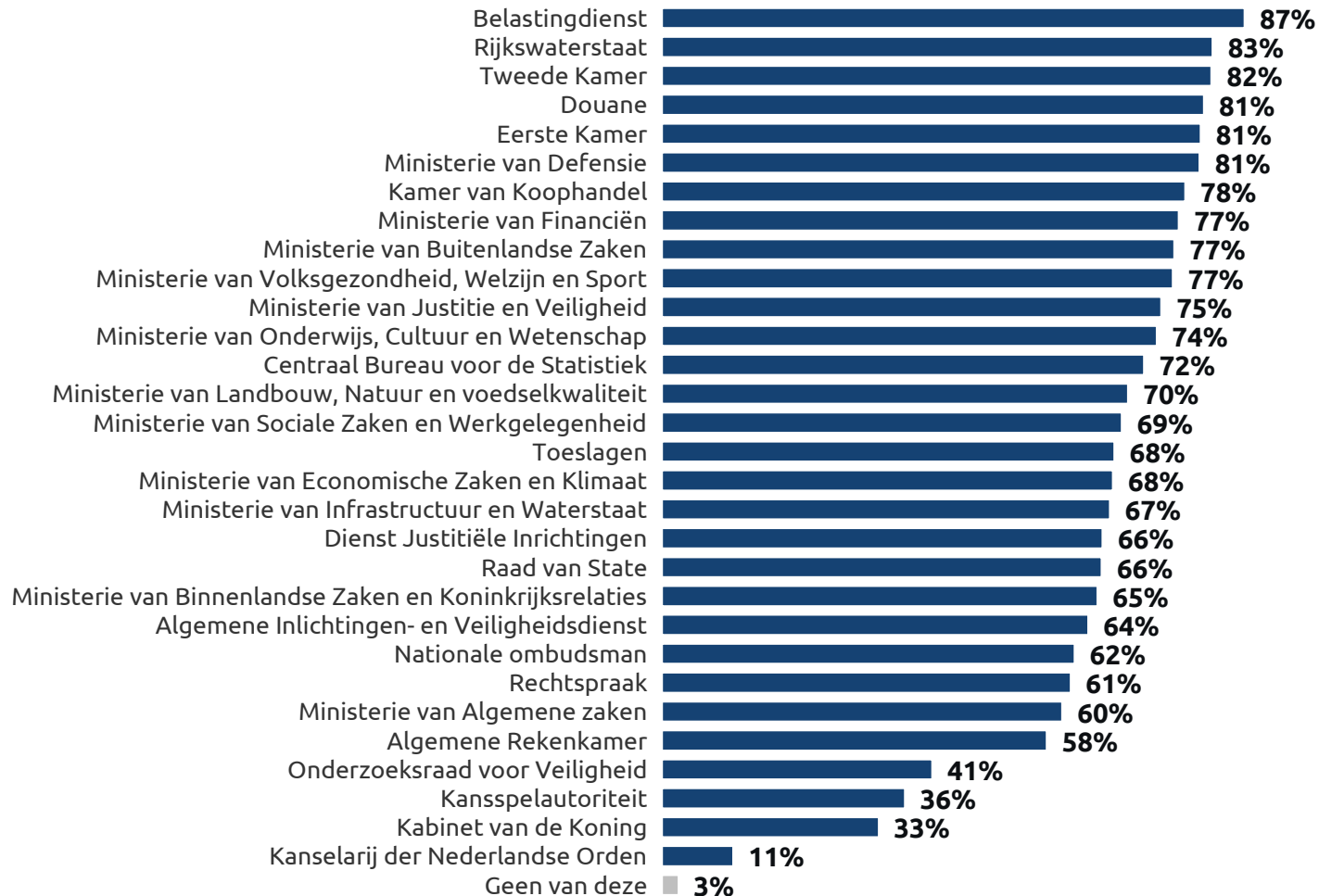
Dit betref een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.



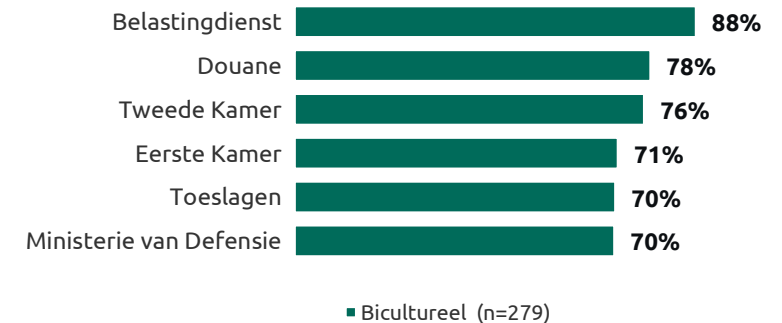
Belastingdienst, Rijkswaterstaat en de Tweede Kamer zijn de meest bekende Rijksonderdelen

Welke van de onderstaande Rijksonderdelen ken je allemaal?

Basis – allen, n=2.097



- Vervolgens legden we een lijst met organisaties voor.
- Op basis van [deze data](#) blijken biculturele Nederlanders minder bekend met bijna alle rijksonderdelen in vergelijking met autochtone Nederlanders. Het kennisniveau verschilt alleen niet significant voor de **Belastingdienst**, de **Douane**, **Toeslagen**, **Kanselarij der Nederlandse Orden** en het **Kabinet van de Koning**. Met andere woorden: deze organisaties zijn even bekend.
- De top-5 qua bekendheid van de rijksonderdelen bij biculturele Nederlanders kent de volgende rangschikking:





Behoeften doelgroep bij werkgever

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en een goede werksfeer zijn het meest van belang

Kun je aangeven welk aspect jij het meest belangrijk vindt bij de keuze voor een werkgever?*

Basis – allen, n=2.097



- Biculturele Nederlanders vinden dezelfde 5 aspecten het belangrijkste maar de volgorde van belang is enigszins anders:

Top-5: Kun je aangeven welk aspect jij het meest belangrijk vindt bij de keuze voor een werkgever?
(Bicultureel – n=279)



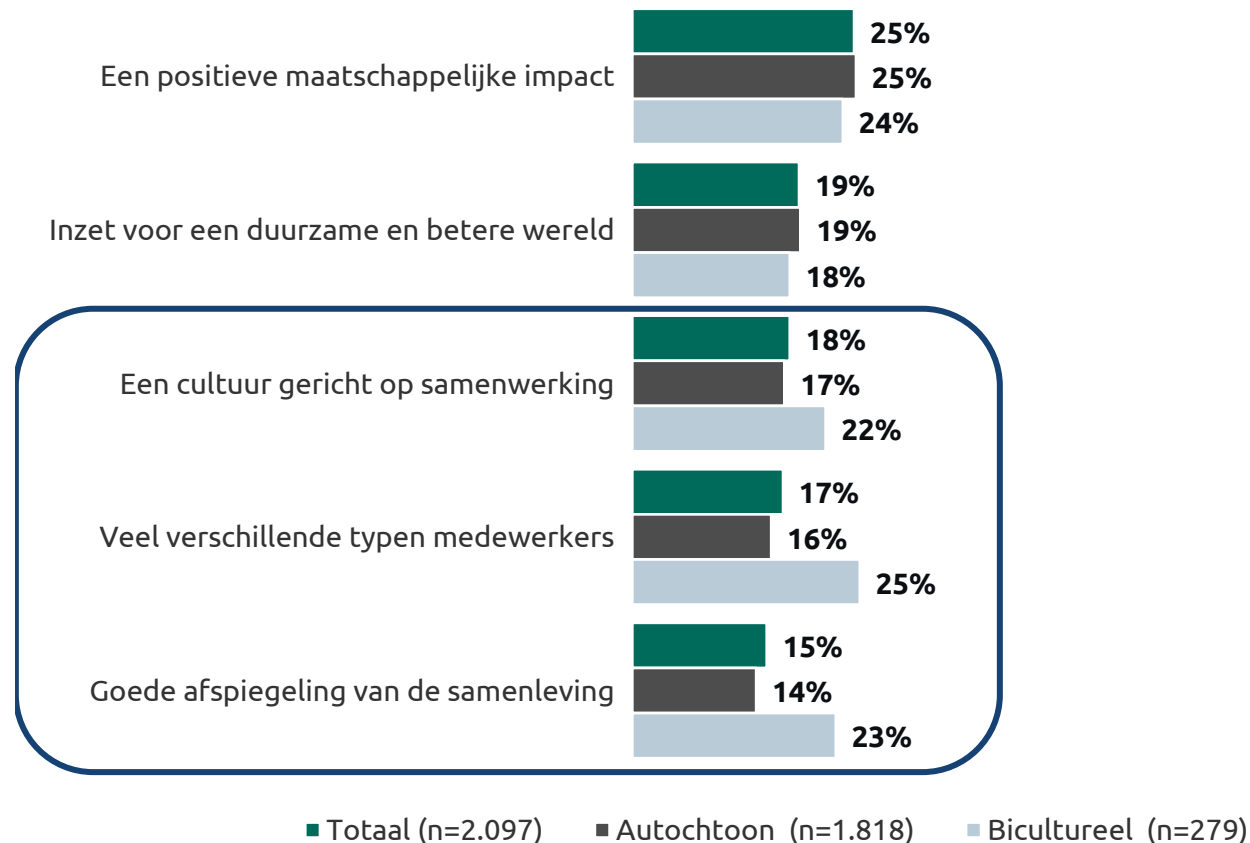
Verschillen o.b.v. sociodemografische kenmerken:

- Qua **opleidingsniveau**: zie de percentages bij de grafiek.
- Jongeren** vinden het relatief belangrijker dat een werkgever:
 - Mogelijkheden biedt voor ontwikkeling, veelzijdig en uitdagend werk biedt en tot slot dat de werkgever divers en inclusief is.
- Vrouwen** vinden vaker dan mannen de volgende aspecten belangrijk bij de keuze voor een werkgever:
 - Prettige werksfeer en dat iedereen zichzelf kan zijn
- Mannen** kiezen relatief vaker voor een werkgever die
 - uitdagend werk biedt, divers is qua typen mensen, een samenwerkingscultuur heeft en innovatief is.

* meerdere antwoorden mogelijk

Biculturele Nederlanders vinden diversiteit en inclusie belangrijker bij keuze werkgever

Kun je aangeven welk aspect jij het meest belangrijk vindt bij de keuze voor een werkgever?
(Basis - allen)



- Als we inzoomen op enkele aspecten van de vorige sheet zien we verschillen tussen autochtone en biculturele Nederlanders op 5 aspecten:
 - Voor biculturele Nederlanders wegen een **cultuur gericht op samenwerking (22%)**, **veel verschillende type medewerkers (25%)** en **goede afspiegeling van de samenleving (23%)** zwaarder mee dan voor autochtone Nederlanders bij de keuze voor een werkgever.
 - Een aspect dat niet los gezien kan worden van de mate waarin een (potentiële) werkgever als inclusief gezien wordt, is de mate waarin ze ervoor zorgt dat iedereen zichzelf kan zijn. Voor dit aspect nemen we geen grote verschillen waar tussen autochtone en biculturele Nederlanders (39% versus 37%).

Onderwijs is het meest populaire maatschappelijke domein

In welke maatschappelijke domeinen zou jij graag willen werken?

Basis – allen, n=2.097



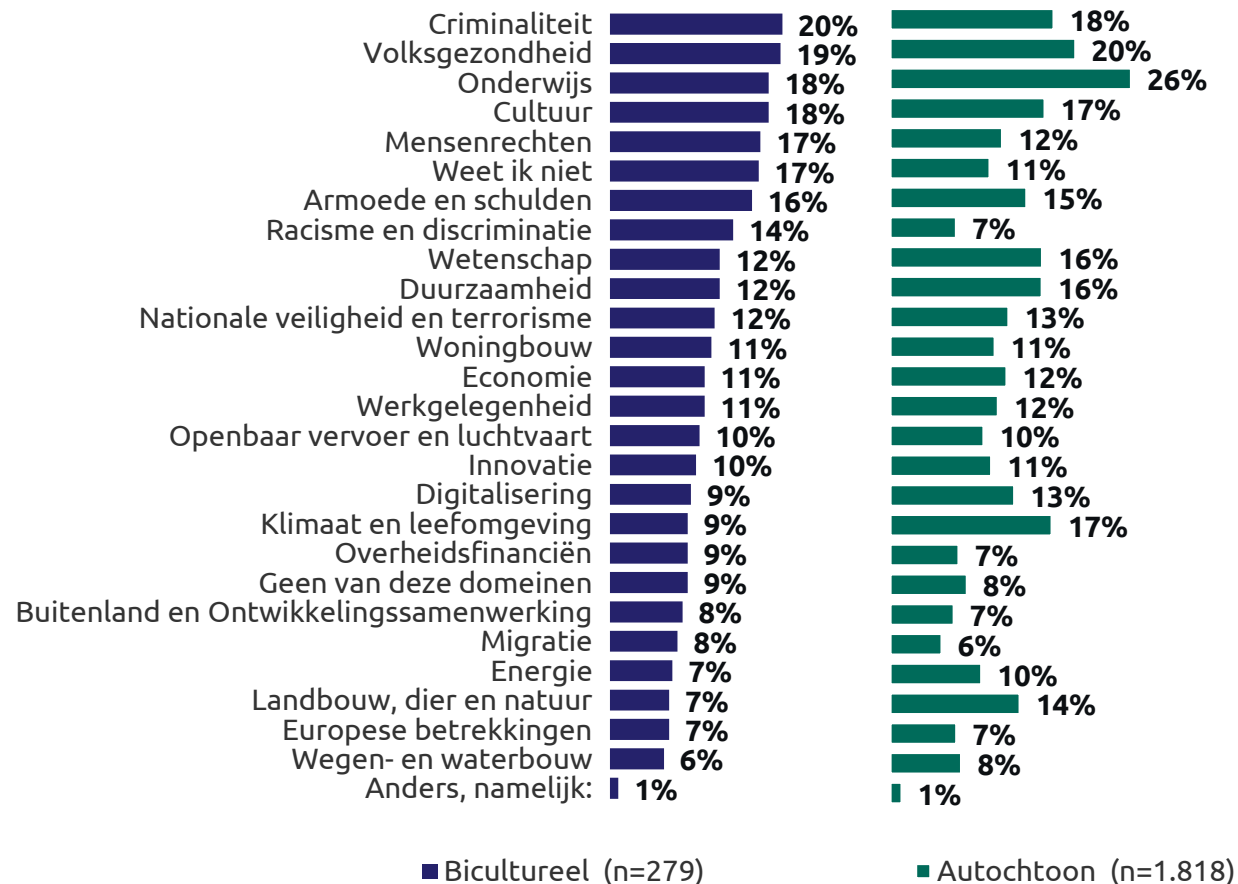
- De minst populaire maatschappelijke domeinen zijn Migratie en Buitenland en Ontwikkelingssamenwerking.

Verschillen o.b.v. sociodemografische kenmerken:

- **Hbo-plussers** willen bijna bij alle domeinen vaker werken dan mbo-ers. **Mbo-ers** geven vaker aan dat ze het niet weten of dat ze in 'geen van de domeinen' willen werken.
- **Jongeren** in de leeftijdscategorie 18 t/m 24 geven vaker aan in de domeinen:
 - **mensenrechten** (17%) en **racisme en discriminatie** (13%) te willen werken.
- Onder de groep van **25 t/m 34** zijn de domeinen:
 - **Economie** (15%), **Innovatie** (14%) en **Europese betrekkingen** (10%) populairder. Maar deze groep geeft ook vaker aan dat ze **niet weten** (14%) in welk domein zij graag willen werken.
- Voor vrouwen zijn de domeinen:
 - **Wegen- en waterbouw** (4%), **Energie** (6%), **Europese betrekkingen** (6%) en **openbaar vervoer en luchtvaart** (7%) het minst aantrekkelijk,
 - **onderwijs** (33%), **volksgezondheid** (29%), **cultuur** (19%) en **armoede en schulden** (17%) het meest aantrekkelijk,

De domeinen criminaliteit en volksgezondheid populairder onder biculturele Nederlanders

In welke maatschappelijke domeinen zou jij graag willen werken?
(Basis - allen)



- **Klimaat en leefomgeving** (17% versus 9%), **Landbouw, dier en natuur** (14% versus 7%) en **Onderwijs** (26% versus 18%) zijn interessanter voor autochtone Nederlanders.
- **Mensenrechten** (12% versus 17%) en **Racisme en Discriminatie** (7% versus 14%) zijn interessanter voor biculturele Nederlanders.



Imago Rijksoverheid als werkgever

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Baanzekerheid en arbeidsvoorwaarden zijn de belangrijkste redenen om bij de Rijksoverheid te willen werken

Je geeft aan dat je bij de Rijksoverheid zou willen werken. Kun je toelichten waarom?

Basis - Zou (wellicht) bij Rijksoverheid willen werken, n=1.213



Het betref hier een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.

- Na **baanzekerheid** en **goede arbeidsvoorwaarden** is ook de **inhoud van het werk** belangrijk:
 - Het werk lijkt voor deze groep maatschappelijk relevant (9%), interessant (7%) en uitdagend (4%).

Biculturele Nederlanders positiever over de Rijksoverheid als werkgever dan autochtone Nederlanders

Je geeft aan dat je bij de Rijksoverheid zou willen werken. Kun je toelichten waarom?
 (Basis - Zou (wellicht) wel bij Rijksoverheid willen werken)



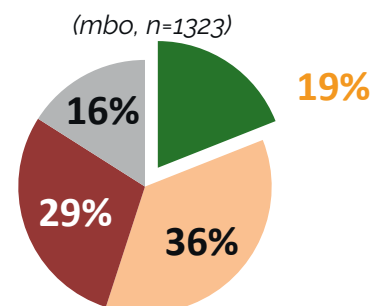
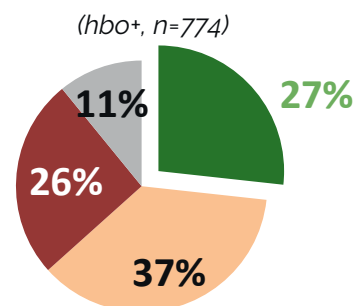
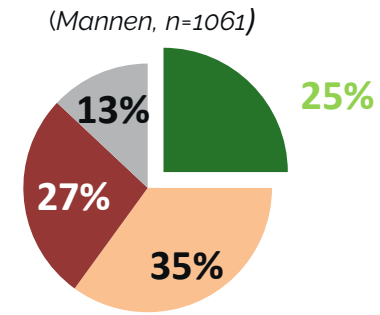
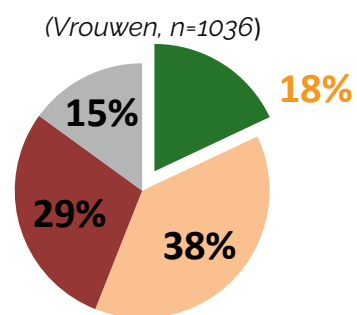
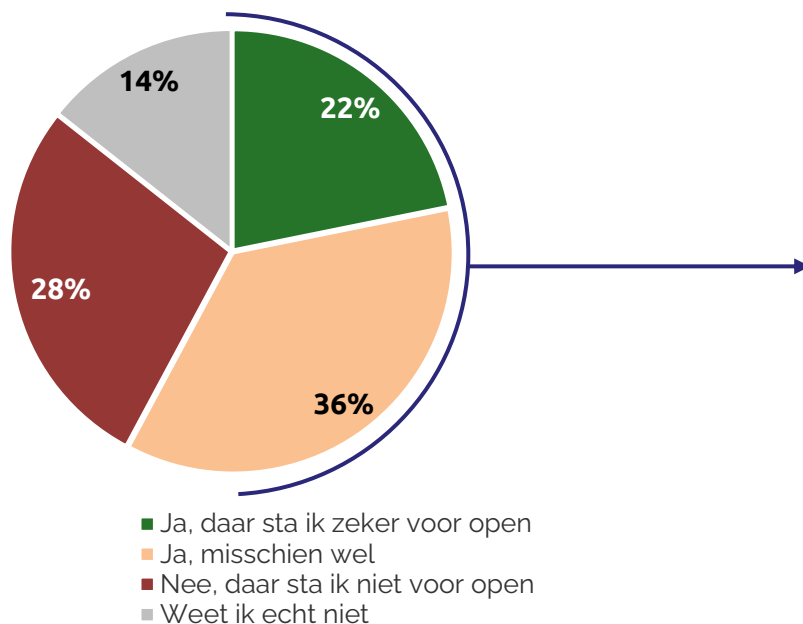
Het betrof hier een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.

■ Autochtoon (n=1.049) ■ Bicultureel (n=164)

- Biculturele Nederlanders staan over het algemeen positiever tegenover werken bij de Rijksoverheid (14%) dan autochtone Nederlanders (9%).
- Van de biculturele Nederlanders werkt een groter deel (9%) bij de Rijksoverheid dan van de autochtone Nederlanders (3%).

HBO+-ers én mannen staan vaker open voor (toekomstig) dienstverband bij de Rijksoverheid

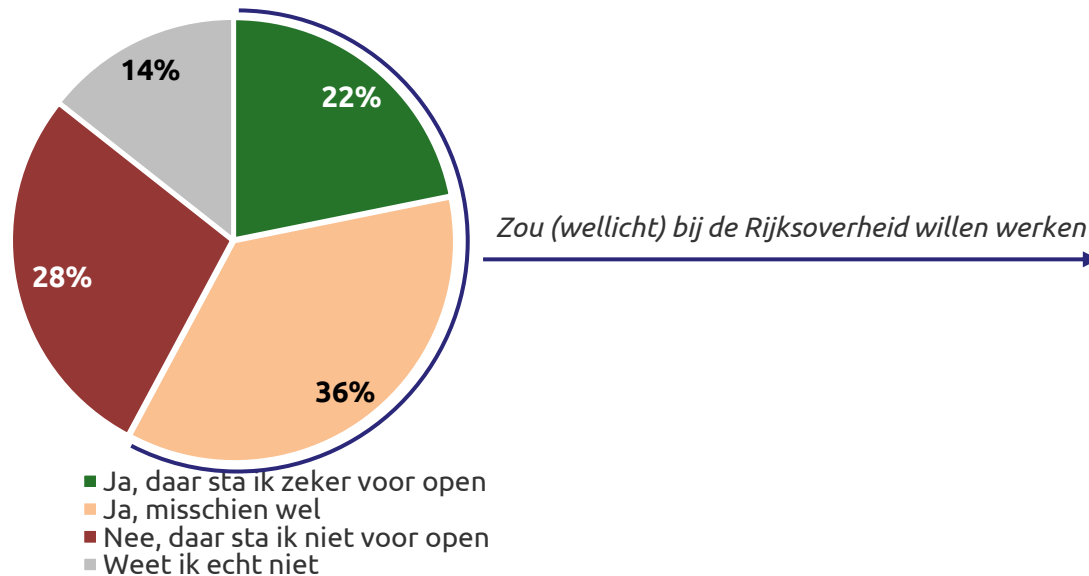
Zou je ervoor open staan om (in de toekomst) te werken bij de Rijksoverheid?
Basis – allen, n=2.097



❖ Jongeren kijken niet af van het gemiddelde.

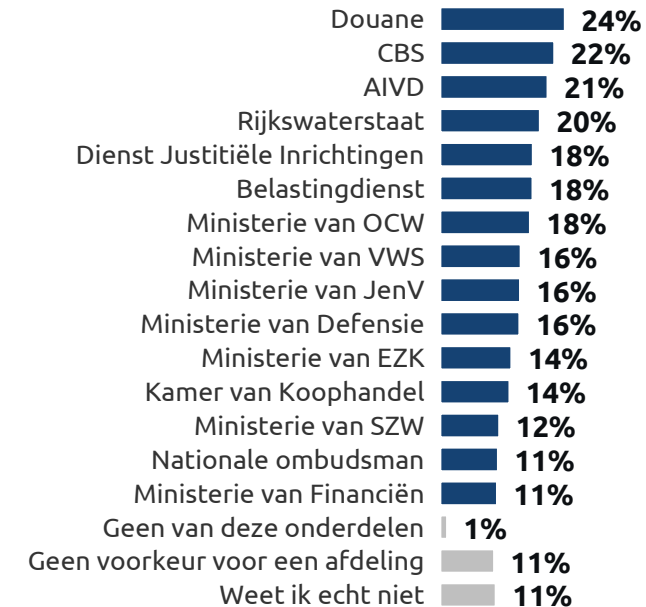
Min Fin, Ombudsman en SZW minst geliefd onder geïnteresseerden

Zou je ervoor open staan om (in de toekomst) te werken bij de Rijksoverheid?
Basis – allen, n=2.097



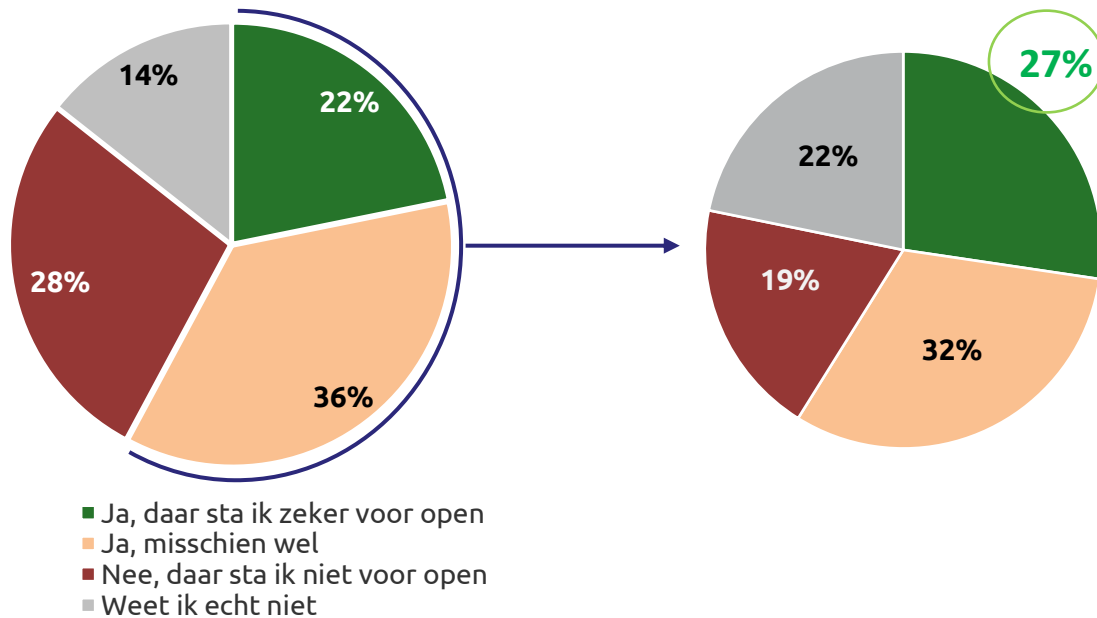
Top-15: Zou je bij één van de volgende afdelingen willen werken?

Basis - Zou (wellicht) bij Rijksoverheid willen werken, n=1.213

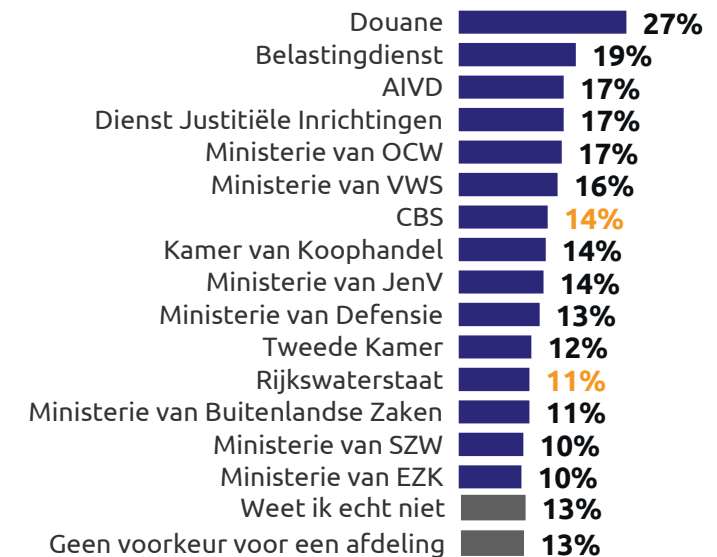


Biculturele Nederlanders zouden het liefst werken bij de Douane

Zou je ervoor open staan om (in de toekomst) te werken bij de Rijksoverheid?
Bicultureel n=279

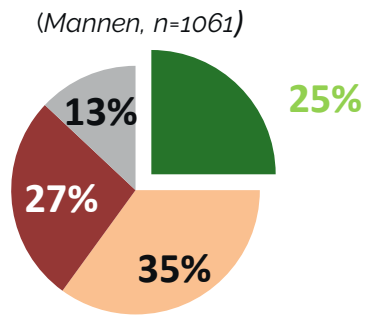
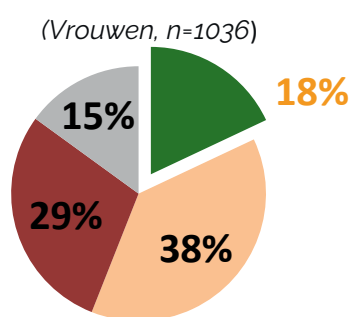


Top-15: Zou je bij één van de volgende afdelingen willen werken?
Bicultureel, n=164



CBS het meest gekozen door vrouwen, bij de mbo groep is de Douane het populairst

Zou je ervoor open staan om (in de toekomst) te werken bij de Rijksoverheid?
Basis – allen, n=2.097



Vrouwen geven vaker aan bij de volgende afdelingen te willen werken:

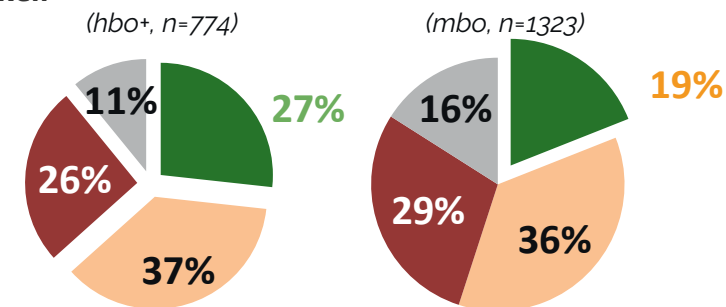
- **CBS** (25%), **Min OCW** (22%), **DJI** (21%), **Min VWS** (19%) en de **KVK** (17%).
- Het minst geliefd bij vrouwen zijn:
 - **RWS** (16%), **Min Def** (13%) en **Min I&W** (7%).

Mannen geven vaker aan bij de volgende afdelingen te willen werken:

- **RWS** (23%), **Min Def** (18%) en **Min I&W** (15%)

Het minst geliefd zijn:

- **Min SZW** (8%), **Rechtspraak** (9%) en de **nationale ombudsman** (9%).



Personen uit de groep **hbo-plussers** geven alleen minder vaak aan dat ze openstaan voor de **Douane** (16%).

De **mbo'ers** geven vaker aan **geen voorkeur** te hebben (12%). En zij staan vaker open voor de **Douane** (30%) als werkgever.

❖ Jongeren wijken niet af van het gemiddelde.

De belangrijkste redenen om niet voor de Rijksoverheid te willen werken is omdat de sector niet aanspreekt

Je geeft aan dat je niet bij de Rijksoverheid zou willen werken. Kun je toelichten waarom niet?

Basis - Zou niet bij Rijksoverheid willen werken, n=583



- Naast de redenen als '**trekt mij niet aan**', '**niets voor mij**' zijn er ook andere (vooral imago-)aspecten die er voor zorgen dat men niet bij de Rijksoverheid wil werken:
 - te bureaucratisch, onbetrouwbaar, traag/log en saai.
- Er zijn geen duidelijke verschillen tussen de verschillende doelgroepen.
- Behalve voor **Vrouwen**:
 - Zij geven vaker aan dat de **Branche ze niet aantrekt (18%)** of dat ze er **geen interesse** in hebben (16%).

Het betrof hier een open vraag waarvan de antwoorden zijn gecodeerd in categorieën.

Meest van toepassing: baanzekerheid, goede secundaire arbeidsvoorwaarden en ontwikkelingsmogelijkheden

In hoeverre vind je of verwacht je dat de volgende aspecten van toepassing zijn op werken bij de Rijksoverheid?



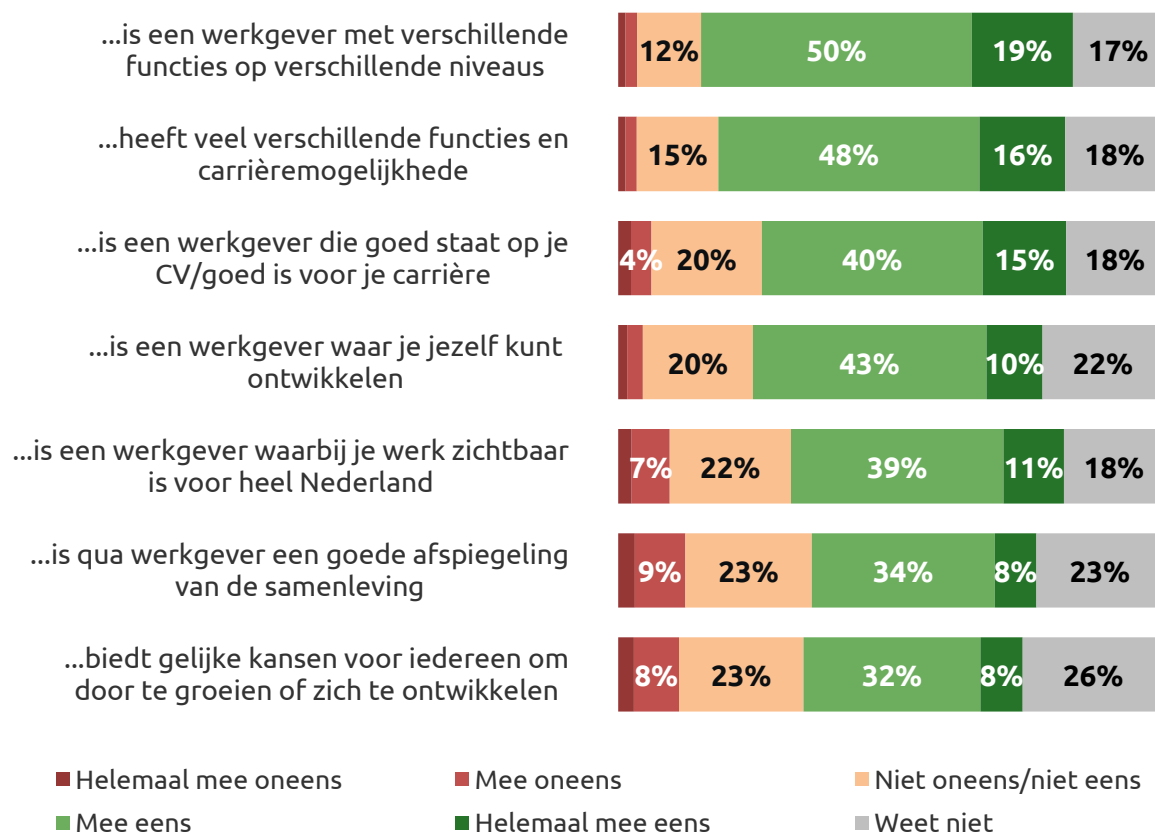
■ Niet van toepassing ■ Neutraal ■ Van toepassing
■ Meer niet dan wel van toepassing ■ Meer wel dan niet van toepassing ■ Weet niet

- Overall heeft een vijfde tot een vierde een 'blanco' beeld van de Rijksoverheid als werkgever (geven bij de aspecten aan 'weet niet').
- De aspecten die men het meest van toepassing vindt op de Rijksoverheid als werkgever zijn dezelfde die men het belangrijkste vindt bij een keuze voor een werkgever.
- Het minst van toepassing zijn het innovatie vermogen, de mate waarin de Rijksoverheid een afspiegeling is van de samenleving en de 'platheid' van de organisatie.
- **Biculturele Nederlanders** zijn over alle aspecten positiever. Over de mate waarin de Rijksoverheid een afspiegeling is van de samenleving zegt 47% dat dit van toepassing is (t.o.v. 31%).
- **Vrouwen** vinden minder vaak dat de Rijksoverheid een goede werk-privébalans biedt. Van deze groep vindt slechts 39% dat dit wel het geval is, t.o.v. van de helft van de mannen.
- Onder **mbo'ers** is het voor 3 op de 10 niet duidelijk wat ze kunnen verwachten.

Om de leesbaarheid van de grafiek te vergroten zijn allen percentages van 5% of lager weggelaten.

De Rijksoverheid wordt gezien als een werkgever met een grote variëteit aan functies, maar minder als een organisatie die een goede afspiegeling van de samenleving is

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stelling? De Rijksoverheid...



- Ongeveer een op de vijf heeft geen beeld bij de Rijksoverheid als werkgever.
- Dit percentage ligt hoger onder **vrouwen** en **mbo'ers**.

Om de leesbaarheid van de grafiek te vergroten zijn allen percentages van 3% of lager weggelaten.

Biculturele Nederlanders vinden de Rijksoverheid als werkgever vaker divers en inclusief

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stelling?
De Rijksoverheid...

Autochtoon

...is qua werkgever een goede afspiegeling van de samenleving

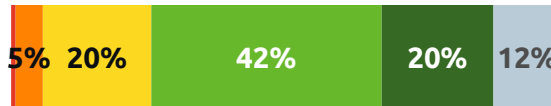


...biedt gelijke kansen voor iedereen om door te groeien of zich te ontwikkelen

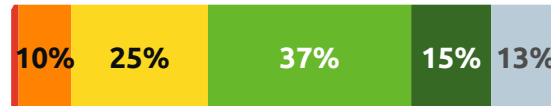


Bicultureel

...is qua werkgever een goede afspiegeling van de samenleving



...biedt gelijke kansen voor iedereen om door te groeien of zich te ontwikkelen



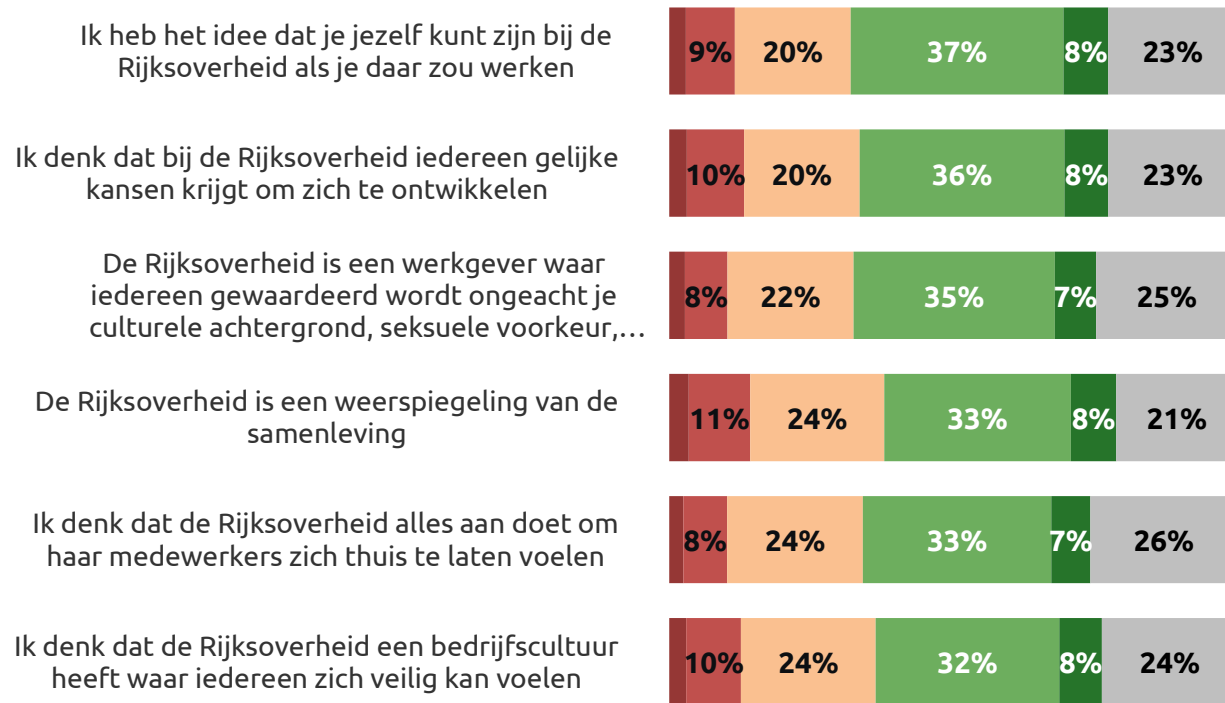
■ Helemaal mee oneens
 ■ Mee oneens
 ■ Niet oneens/niet eens
■ Mee eens
 ■ Helemaal mee eens
 ■ Weet niet

- Op praktisch alle aspecten zijn biculturele Nederlanders positiever over werken bij de Rijksoverheid. Dit kan deels verklaard worden doordat ze beter bekend zijn met de overheid als werkgever.
- Dit blijkt ook uit het feit dat een kleiner aandeel aangeeft dat ze niet weten of een bepaalde stelling past bij de Rijksoverheid.

Om de leesbaarheid van de grafiek te vergroten zijn allen percentages van 3% of lager weggelaten.

Ongeveer een op de drie ziet de Rijksoverheid als een prettige werkgever waar iedereen gelijke kansen krijgt

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stelling?



■ Helemaal mee oneens ■ Mee oneens ■ Niet oneens/niet eens
■ Mee eens ■ Helemaal mee eens ■ Weet niet

- Ongeveer een kwart heeft geen beeld bij de Rijksoverheid als werkgever als het gaat om aspecten die gaan over diversiteit en inclusie.
- Voor [deze stellingen](#) zien we geen wezenlijke verschillen tussen de autochone en biculturele doelgroepen.
- Voor deze stellingen zien we evenmin grote verschillen tussen de leeftijdsgroepen.
- Wat wel opvalt is dat **vrouwen** en de **mbo'ers** vaker aangeven het antwoord niet te weten.

Om de leesbaarheid van de grafiek te vergroten zijn allen percentages van 3% of lager weggelaten.



De concurrentie

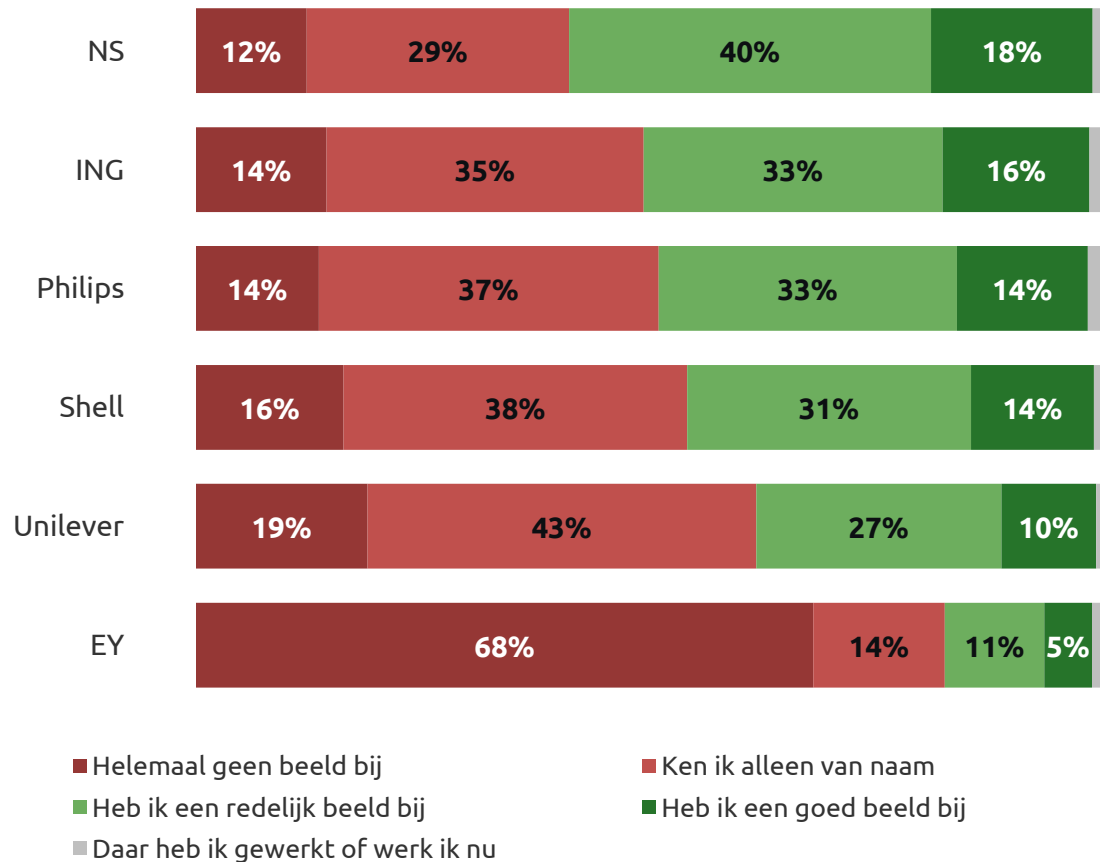
Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivation

Als werkgever is alleen de NS bekender dan de Rijksoverheid*

In hoeverre heb je een beeld van de volgende organisaties/bedrijven als werkgever?

Basis – allen, n=2.097



- Er zijn enkele andere werkgevers meegenomen in het onderzoek en 'beoordeeld' door de respondenten. Op deze manier kunnen we in kaart brengen hoe de Rijksoverheid zich positioneert binnen het concurrentieveld op de arbeidsmarkt.
- Ook van deze concurrenten is het beeld als werkgever niet altijd scherp.

* De vraagstelling qua bekendheid is niet volledig gelijk:

Ben je bekend met de Rijksoverheid als werkgever?

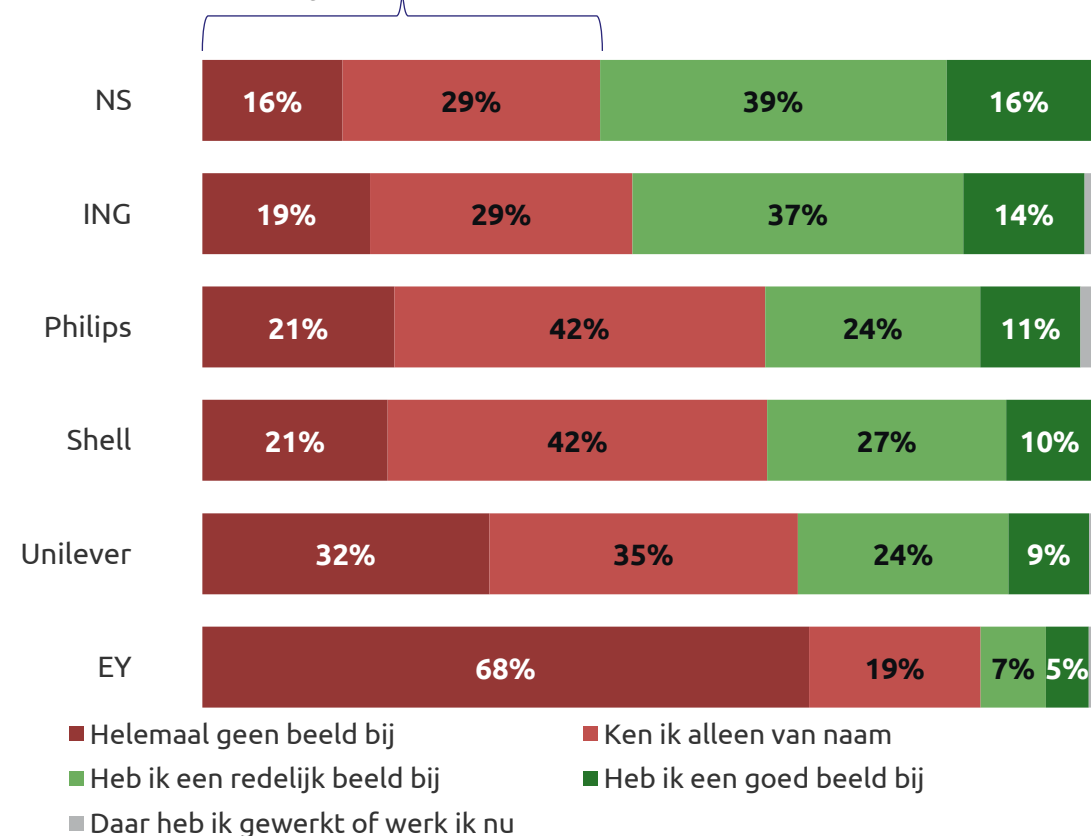
Basis – allen, n=2.097



Biculturele Nederlanders hebben de Rijksoverheid wél scherper in het vizier dan de concurrenten

In hoeverre heb je een beeld van de volgende organisaties/bedrijven als werkgever?
Bicultureel

31% heeft **geen** beeld bij de Rijksoverheid als werkgever



De Rijksoverheid scoort het best op het aspect goede werk/privé balans, en het minst op afspiegeling van de samenleving

In hoeverre vind je of denk je dat de volgende aspecten van toepassing zijn op ... als werkgever?

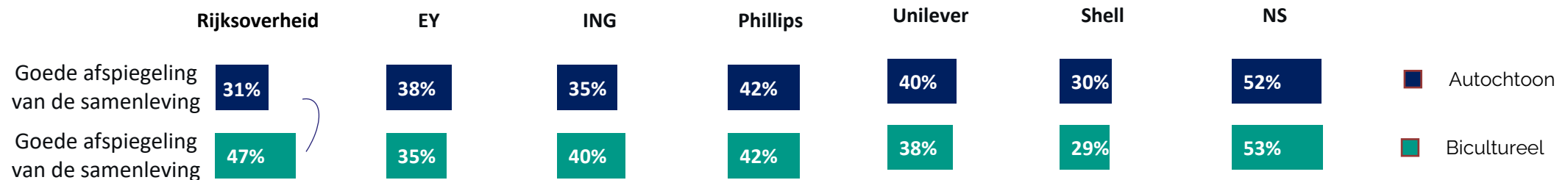
(Basis – op zijn minst een redelijk beeld bij organisatie)

	Rijksoverheid	EY	ING	Phillips	Unilever	Shell	NS
Ontwikkelen in werk	40%	58%	47%	60%	53%	51%	38%
Vrijheid & Zelfstandigheid	47%	42%	33%	39%	35%	32%	39%
Goede balans werk/privé	57%	36%	39%	37%	37%	30%	35%
Biedt uitdagend werk	37%	55%	43%	54%	48%	46%	44%
Biedt voor mij interessant werk	30%	45%	34%	40%	41%	32%	31%
Zorgt dat iedereen zichzelf kan zijn	39%	41%	34%	39%	35%	30%	42%
Goede afspiegeling van de samenleving	33%	38%	36%	42%	40%	30%	52%
Biedt betekenisvol werk	40%	45%	39%	52%	42%	39%	52%

Maar: volgens biculturele Nederlanders scoort alleen de NS beter dan de Rijksoverheid op het aspect goede afspiegeling van de samenleving

- Het verschil qua beeld als een 'goede afspiegeling van de samenleving' is tussen biculturele en autochtone Nederlanders het grootst bij de Rijksoverheid.

In hoeverre vind je of denk je dat de volgende aspecten van toepassing zijn op ... als werkgever?
Autochtoon versus Bicultureel





Verdieping doelgroepen

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Werkzaam vs. niet werkzaam bij Rijksoverheid (1)

Werkzaam bij Rijksoverheid (n=137)

Leeftijd:

27% 55-67

Spontane associaties Rijksoverheid:

1. Ambtenarij (12%)
2. (baan)zekerheid/stabiliteit (**8%**)
3. Dienstverlening (**7%**)

Organisaties Rijksoverheid spontaan genoemd:

1. Belastingdienst (36%)
2. Politie (**30%**)
3. Ministerie(s) algemeen (27%)
4. Ministerie van Defensie (**23%**)
5. Rijkswaterstaat (19%)

Niet werkzaam bij Rijksoverheid (n=1960)

Leeftijd:

19% 55-67

Spontane associatie Rijksoverheid:

1. Ambtenarij (11%)
2. Goede arbeidsvoorwaarden (6%)
3. Negatief in het algemeen (**4%**)

Organisaties Rijksoverheid spontaan genoemd:

1. Belastingdienst (35%)
2. Gemeente (21%)
3. Ministerie(s) algemeen (20%)
4. Rijkswaterstaat (18%)
5. Politie (**14%**)

Werkzaam vs. niet werkzaam bij Rijksoverheid (2) **Sparkey** HR strategy & insights **POWERED BY** **motivaction**

Werkzaam bij Rijksoverheid

Aspecten belangrijk bij keuze werkgever:

- **16%** Korte lijnen /weinig hiërarchie
- **22%** Goede afspiegeling van de samenleving
- **57%** Baanzekerheid

Aspecten van toepassing op Rijksoverheid:



Niet werkzaam bij Rijksoverheid

Aspecten belangrijk bij keuze werkgever:

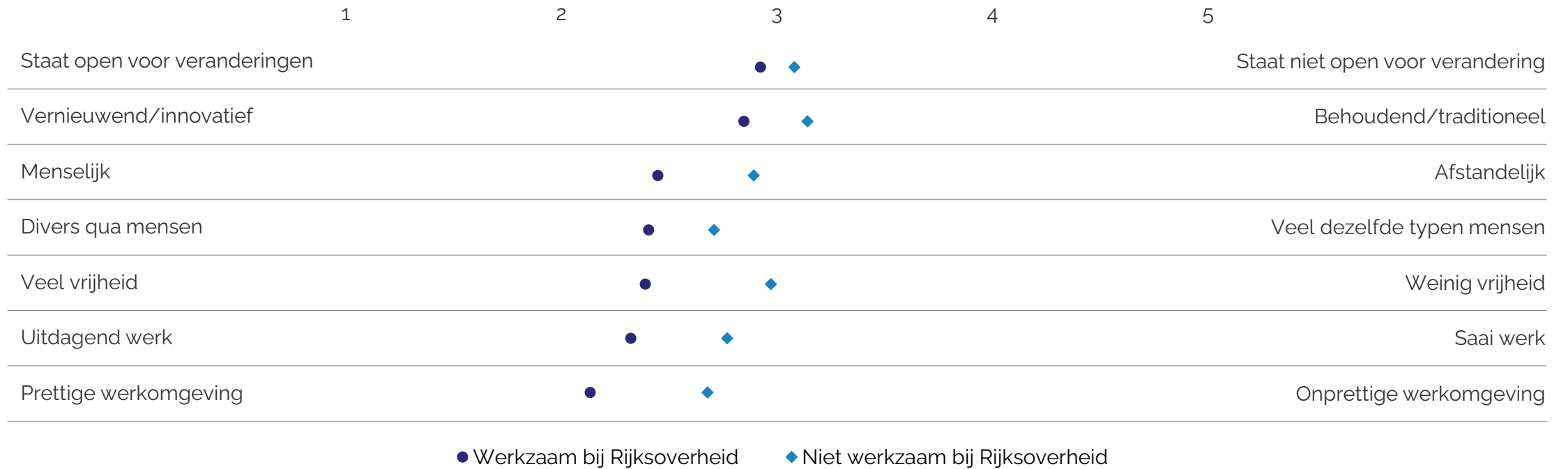
- **30%** Korte lijnen /weinig hiërarchie
- **14%** Goede afspiegeling van de samenleving
- **47%** Baanzekerheid

Aspecten van toepassing op Rijksoverheid:



Werkzaam vs. niet werkzaam bij Rijksoverheid (3) **Sparkey** HR strategy & insights **POWERED BY** **motivaction**

Imago Rijksoverheid als werkgever



Interessegebieden (1)

Interesse in IT-functie (n=252)

Leeftijd:

13% 18-24

22% 25-34

25% 35-44

76% man

51% hoogopgeleid

Interesse in Financiële functie (n=200)

Leeftijd:

8% 18-24

31% 25-34

26% 35-44

56% man

51% hoogopgeleid

Andere interesse (n=1645)

Leeftijd:

14% 18-24

23% 25-34

21% 35-44

46% man

33% hoogopgeleid

Interessegebieden (2)

Interesse in IT

Spontane associaties Rijksoverheid:

1. Ambtenarij (12%)
2. Goede arbeidsvoorwaarden (8%)
3. Maatschappelijk relevant werk (7%)

Aspecten belangrijk bij keuze werkgever:

1. Goed salaris voor werk (67%)
2. Prettige werksfeer (63%)
3. Goede werkprivébalans (63%)
4. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (57%)
5. Betrouwbaar/eerlijk (49%)

Interesse in Financieel

Spontane associaties Rijksoverheid:

1. Ambtenarij (8%)
2. Goede arbeidsvoorwaarden (8%)
3. Bureaucratie (5%)

Aspecten belangrijk bij keuze werkgever:

1. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (72%)
2. Goed salaris voor werk (70%)
3. Prettige werksfeer (68%)
4. Goede werkprivébalans (63%)
5. Betrouwbaar/eerlijk (59%)

Andere interesse

Spontane associaties Rijksoverheid:

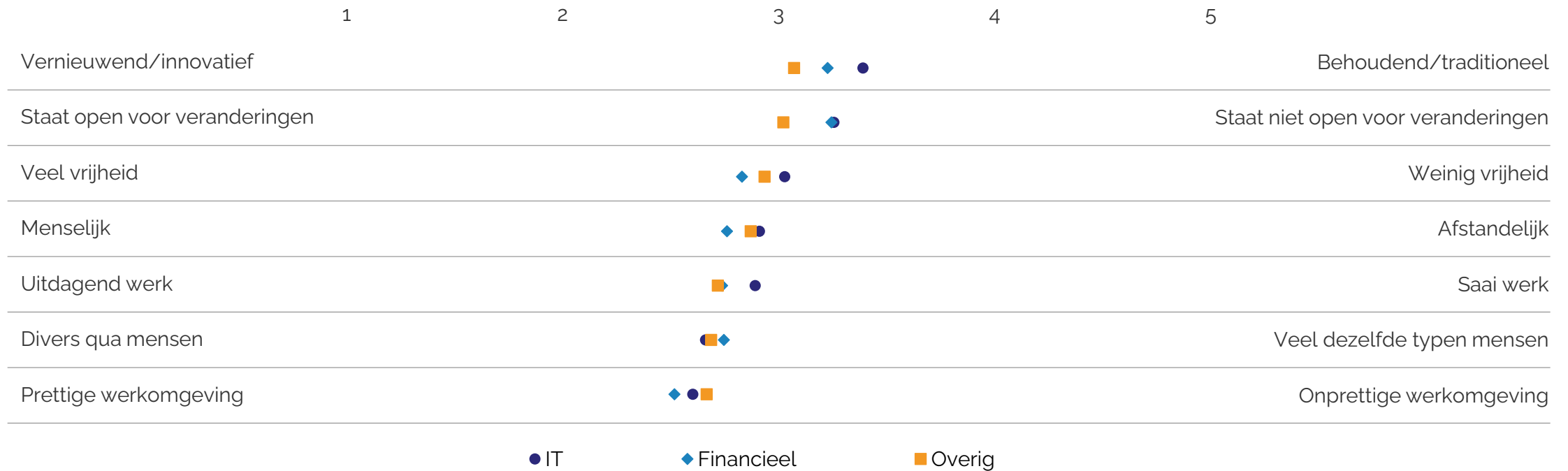
1. Ambtenarij (11%)
2. Goede arbeidsvoorwaarden (6%)
3. Belastingdienst (4%)

Aspecten belangrijk bij keuze werkgever:

1. Goed salaris voor werk (73%)
2. Prettige werksfeer (70%)
3. Goede secundaire arbeidsvoorwaarden (64%)
4. Betrouwbaar/eerlijk (60%)
5. Goede werkprivébalans (56%)

Interessegebieden (3)

Imago Rijksoverheid als werkgever





Achtergrond steekproef

Sparkey
HR strategy & insights

POWERED BY
motivaction

Achtergrond steekproef

In welke van onderstaande branches/sectoren werk je momenteel?

Basis – werkt, n=1.763



In welke branches/sectoren zou je (ooit) wellicht willen werken?

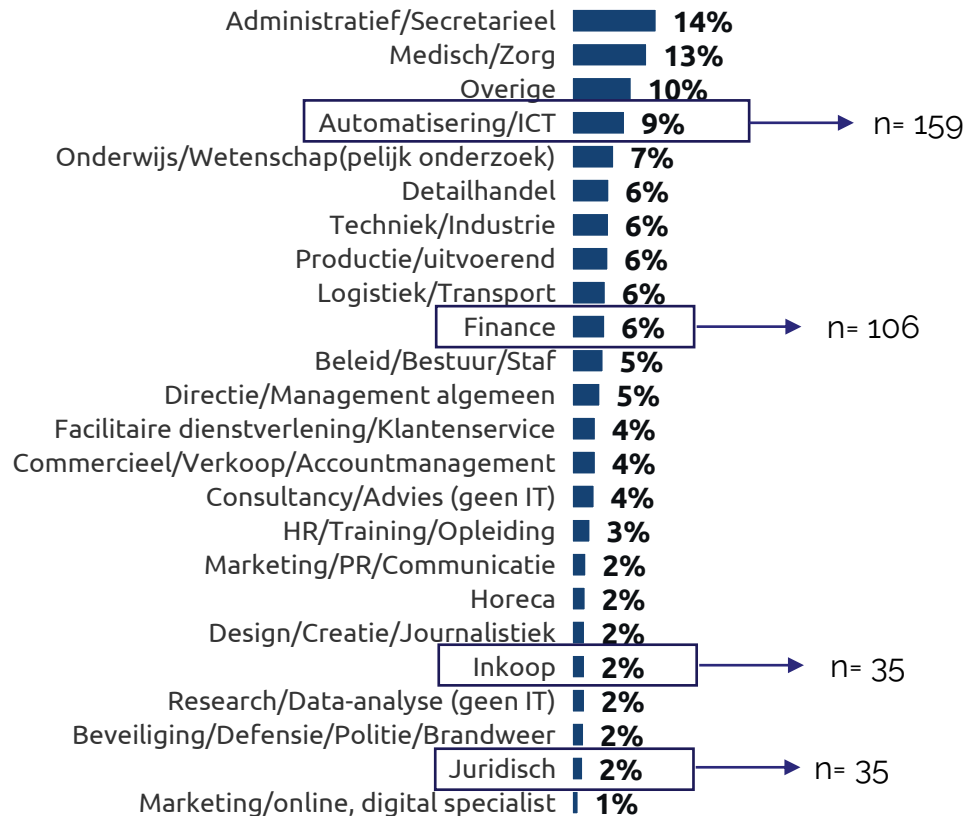
Basis – allen, n=2.097



Achtergrond steekproef

In welk functiegebied werk je momenteel?

Basis – werkt, n=1.763



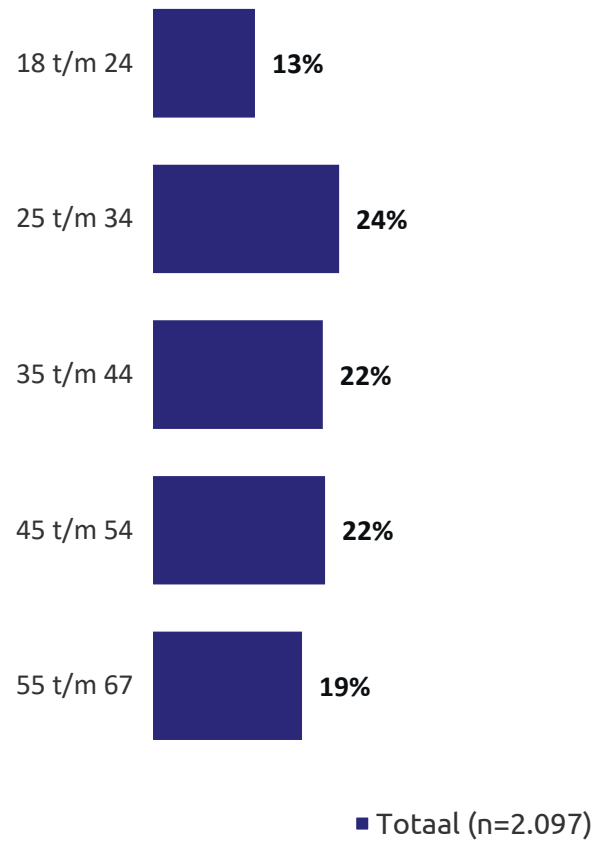
In welk functiegebied zou je (ooit) wellicht willen werken?

Basis – allen, n=2,097

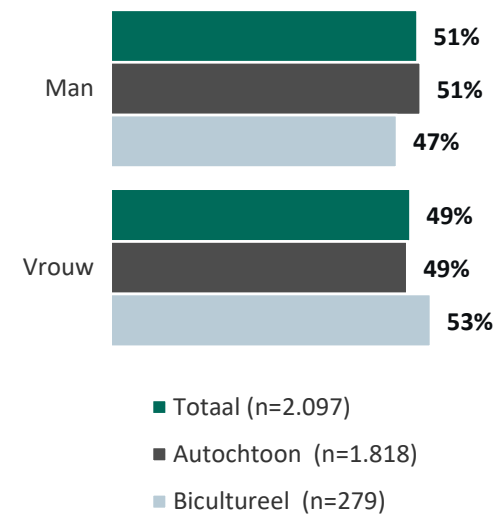


Achtergrond steekproef

Leeftijd in categorieën
(Basis - allen)

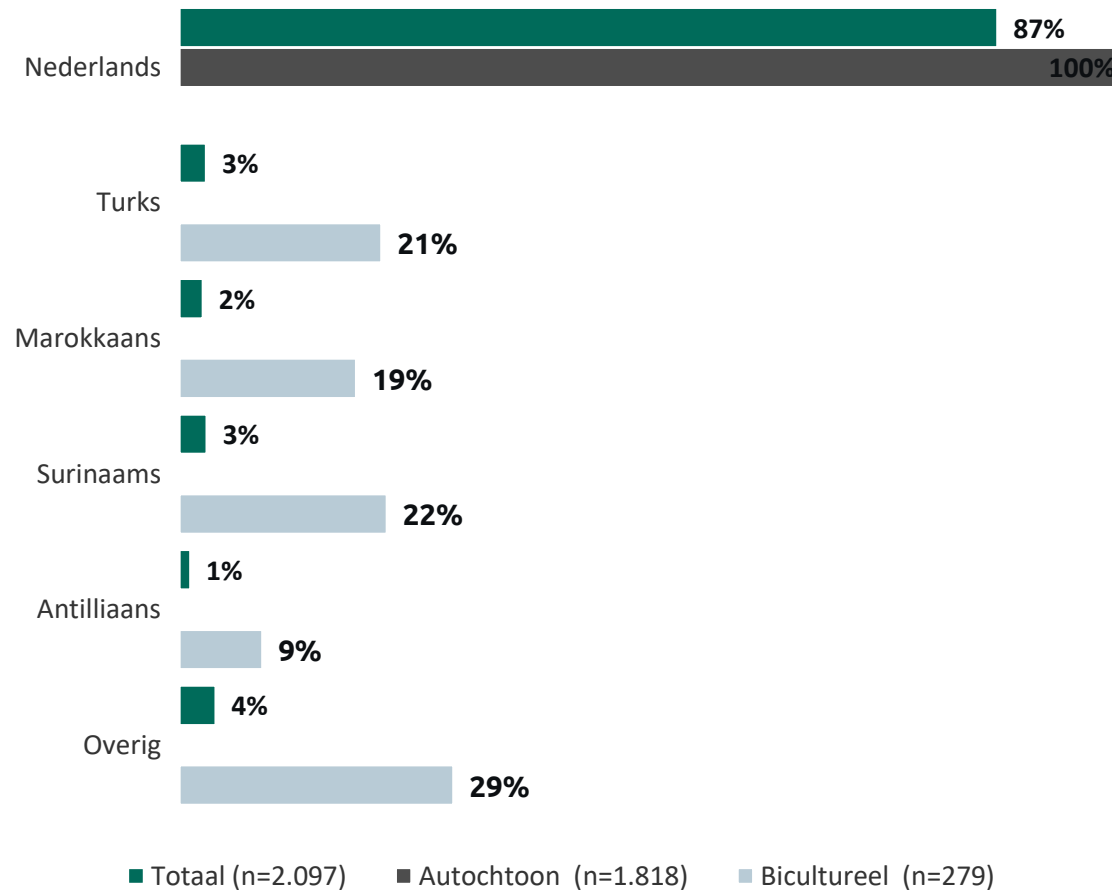


Geslacht
(Basis - allen)

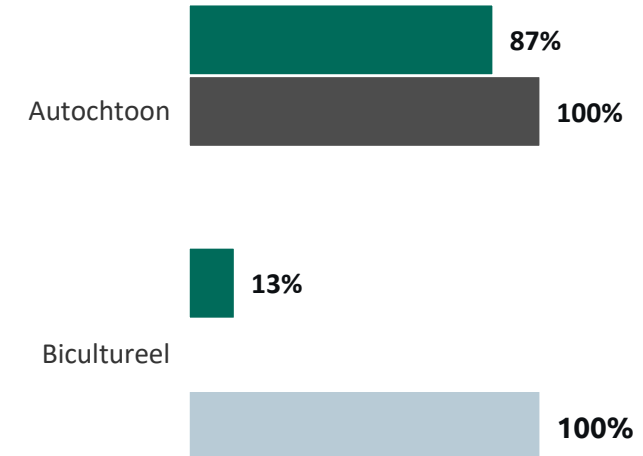


Achtergrond steekproef

Etniciteit
(Basis - allen)

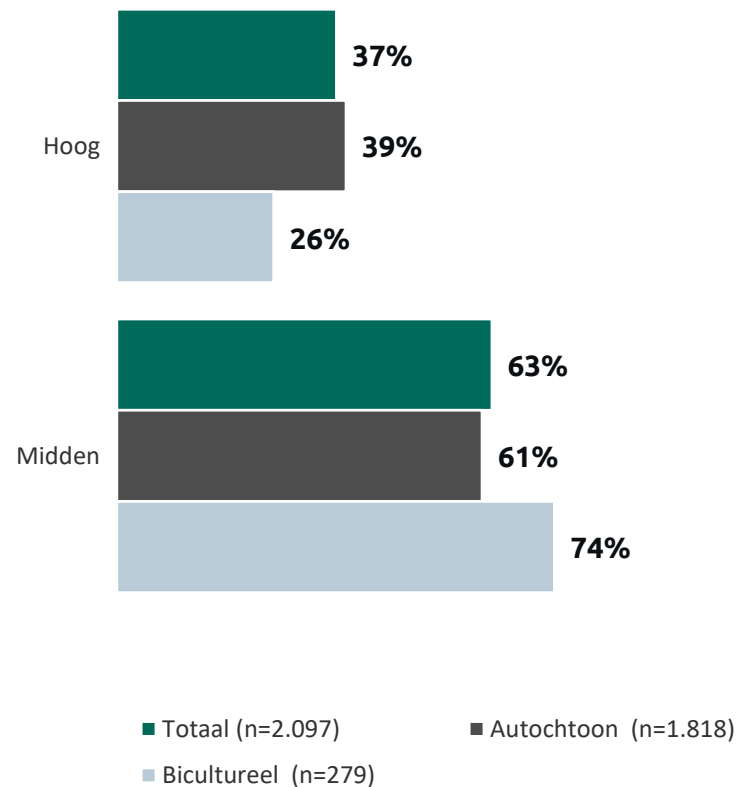


Deelnemer is Westers
(Basis - allen)



Achtergrond steekproef

Hoogst voltooide opleiding uit S3 gecategoriseerd
(Basis - allen)

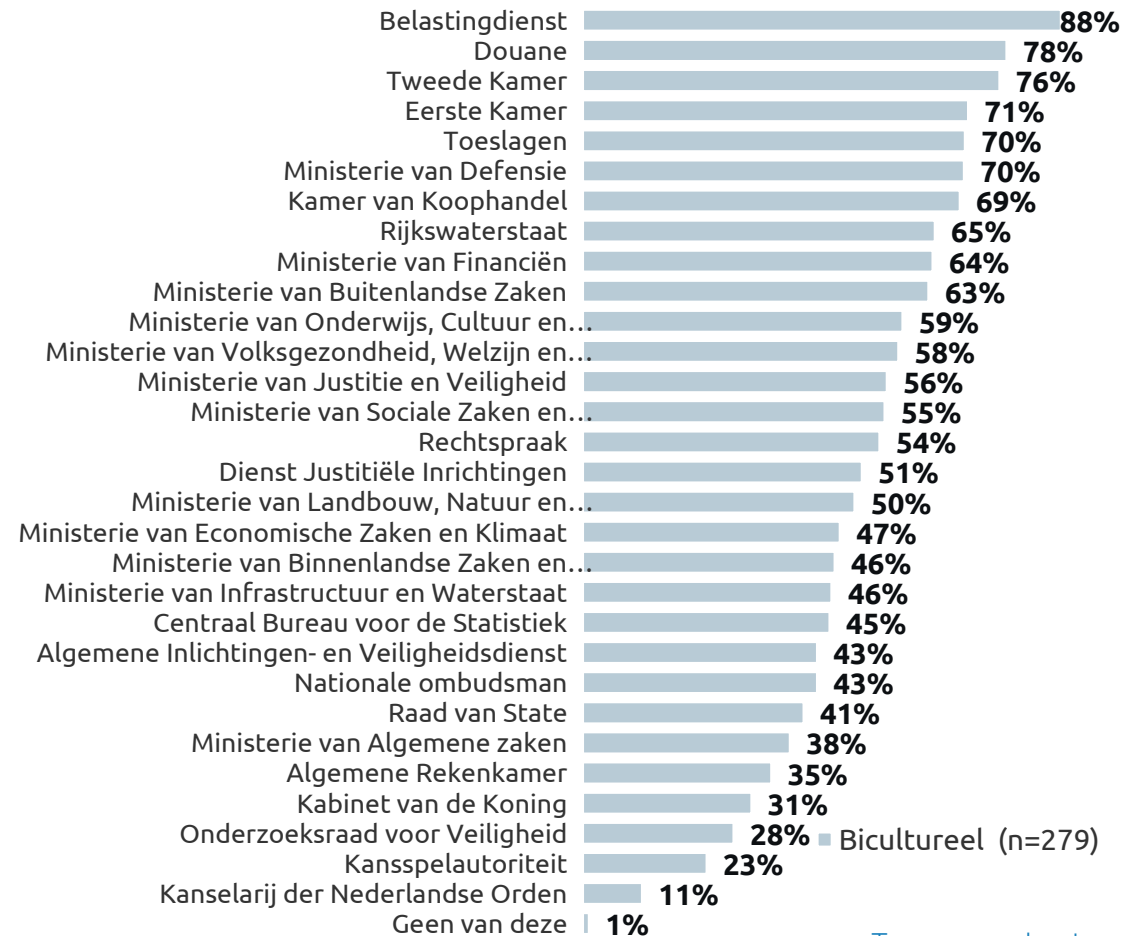
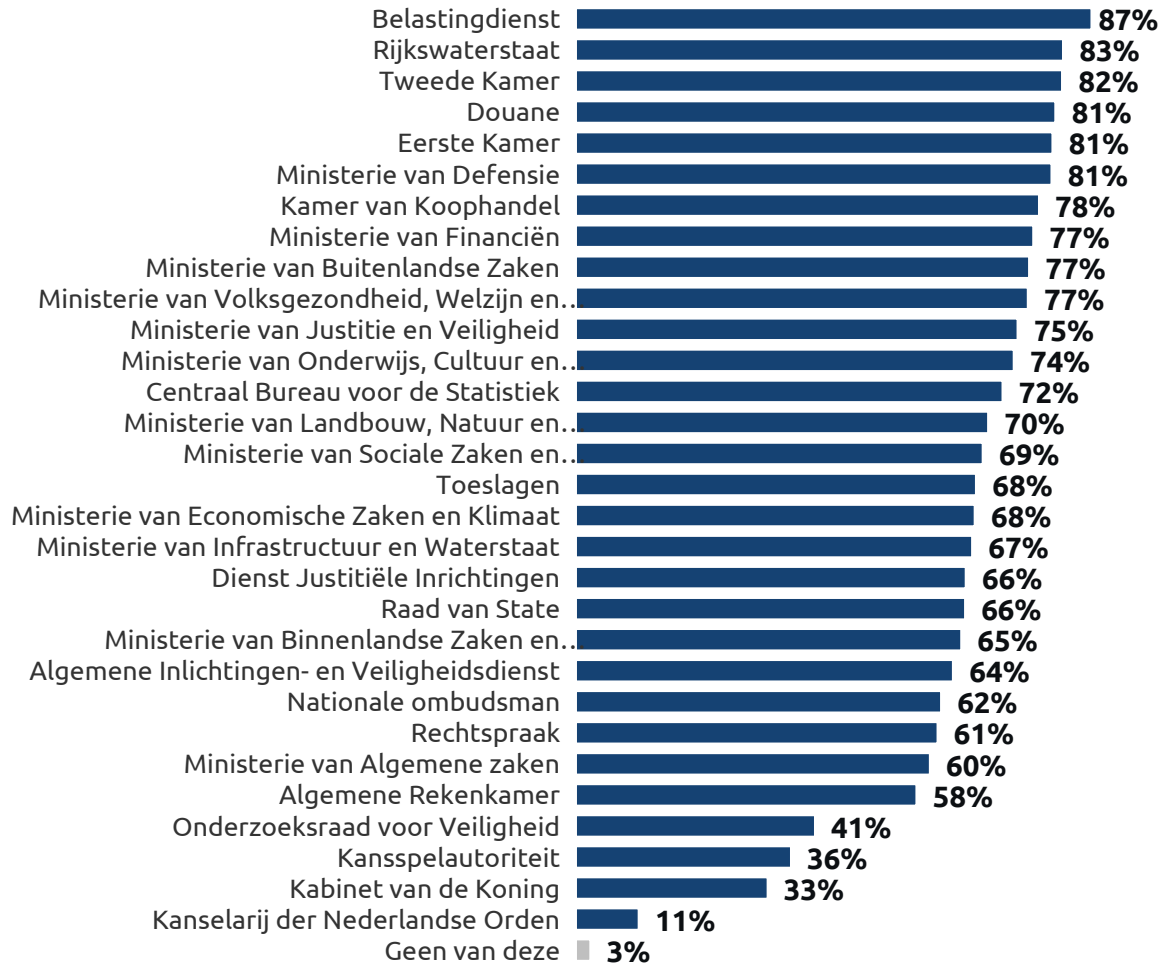


Bijlagen



POWERED BY
motivaction

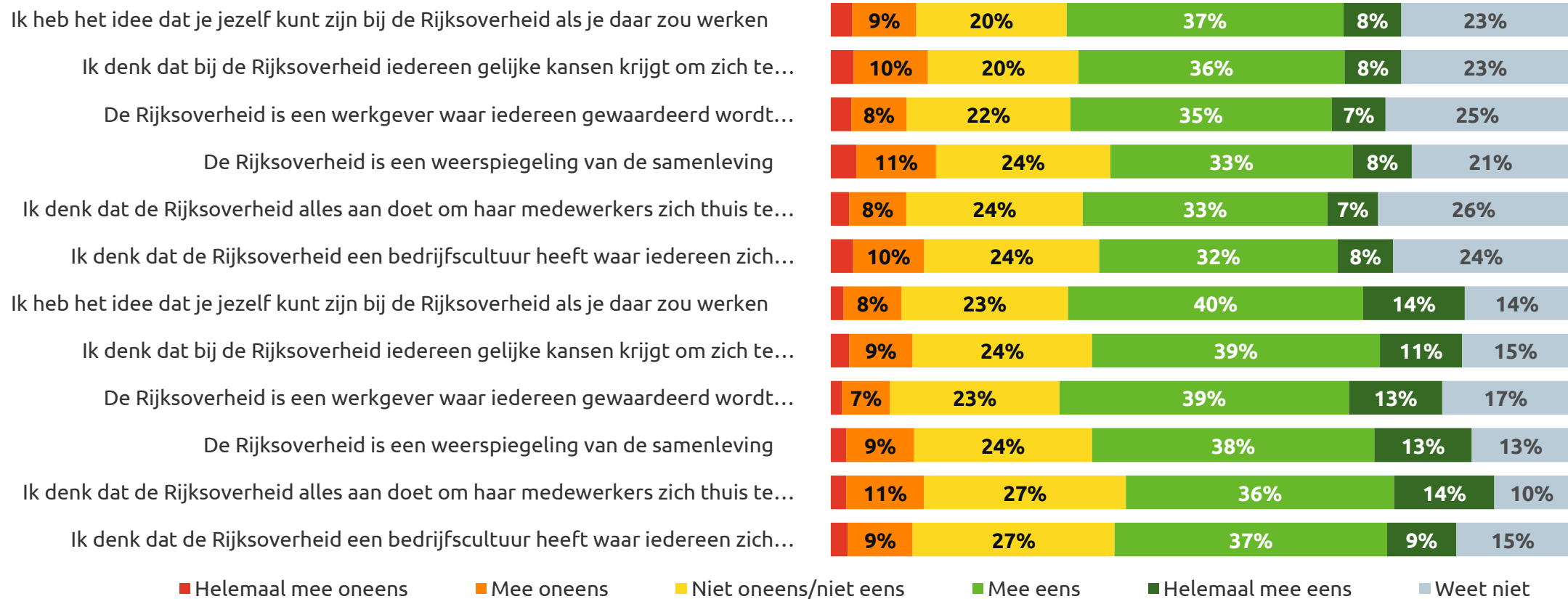
Welke van de onderstaande Rijksonderdelen ken je allemaal?



Biculturele Nederlanders hebben een scherper beeld bij de Rijksoverheid

In hoeverre ben je het oneens of eens met de volgende stelling?

Basis: bicultureel, n= 279



Auteursrecht

De gegevens in dit document zijn strikt vertrouwelijk. Het auteursrecht ligt bij Motivaction International B.V. Verveelvoudiging en/of openbaarmaking van dit document is slechts toegestaan na voorafgaande schriftelijke toestemming van de directie van Motivaction.

Beeldmateriaal

Motivaction heeft datgene gedaan wat redelijkerwijs van ons verwacht kan worden om de rechthebbenden op beeldmateriaal te achterhalen. Mocht u desondanks menen recht te kunnen doen gelden op gebruikt beeldmateriaal, neem dan contact op met Motivaction.

Pers- en publicatiebeleid

Het vermelden van de naam van Motivaction in persberichten en/of andere publicaties over door Motivaction uitgevoerd onderzoek is gebonden aan een aantal voorwaarden, zoals vastgelegd in ons [Pers- en publicatiebeleid](#).

Algemene voorwaarden

Artikel 1 – Algemeen

Deze Algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle overeenkomsten tussen Motivaction International B.V. (hierna: de '**Opdrachtnemer**') en een (potentiële) opdrachtgever (hierna: de '**Opdrachtgever**') met betrekking tot door Opdrachtnemer te verrichten marktonderzoek (hierna: de '**Opdracht**').

Afwijkingen van deze Algemene voorwaarden kunnen uitsluitend schriftelijk worden overeengekomen en gelden alleen voor de Opdracht waarop zij van toepassing zijn verklaard.

De wijze waarop Opdrachtnemer onderzoek uitvoert, is gecertificeerd conform de ISO-20252-norm voor markt-, opinie-, en sociaal-wetenschappelijk onderzoek, de ISO-27001-norm en de ISO-26362-norm voor accesspanels. Het kwaliteitsmanagement systeem van Opdrachtnemer is gecertificeerd conform NEN-ISO-20252.

Artikel 2 – MOA-voorwaarden

Voor zover in de onderhavige Algemene voorwaarden daar niet expliciet van wordt afgeweken, zijn op alle Opdrachten de Algemene voorwaarden van de MarktOnderzoekAssociatie Nederland (hierna te noemen: de '**MOA-voorwaarden**') van toepassing. De MOA-voorwaarden zijn te downloaden op www.moaweb.nl onder 'Over de MOA'. Op verzoek worden de voorwaarden toegezonden.

Artikel 3 – Offertes

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 3 van de MOA-voorwaarden gelden door Opdrachtnemer aan Opdrachtgever verstrekte offertes voor een termijn van 30 dagen na dagtekening van de offerte, terwijl Opdrachtnemer zich het recht voorbehoudt om na het verstrijken van deze termijn de planning en/of de kosten, in overleg met Opdrachtgever, aan te passen.

Artikel 4 – Intellectuele eigendomsrechten

Indien bij de uitvoering van de Opdracht door Opdrachtnemer gebruik wordt gemaakt van de door Opdrachtnemer ontwikkelde segmentatiemodellen 'Mentality' en/of 'BusinessLocus', dan wel van daarop gebaseerde nieuw ontwikkelde segmentatiemodellen, geldt dat alle (intellectuele eigendoms)rechten, zowel met betrekking tot die modellen als met betrekking tot de daarmee verzamelde data, aan Opdrachtnemer zullen (blijven) toebehoren.

Het voorgaande betekent, onder meer, dat ingeval Opdrachtgever de met de genoemde segmentatiemodellen verzamelde data van Opdrachtnemer ter beschikking heeft gekregen, Opdrachtgever deze niet zonder schriftelijke toestemming van Opdrachtnemer als basis voor ander onderzoek of doel (dan dat waarop de Opdracht betrekking had) mag gebruiken, of om welke reden dan ook aan derden ter beschikking mag stellen of door derden mag doen gebruiken, bij gebreke waarvan Opdrachtgever schadelijck jegens Opdrachtnemer.

Artikel 5 – Facturering

Met inachtneming van het bepaalde in Artikel 8 van de MOA-voorwaarden geschiedt de facturering in twee termijnen: tweederde bij de opdrachtbevestiging en éénderde na afronding van de Opdracht. Opdrachtnemer behoudt zich echter het recht voor van deze bepaling af te wijken en in één termijn te factureren bij opdrachtbevestiging; bedragen tot € 10.000,- zullen altijd in één keer gefactureerd worden.

Deze Algemene voorwaarden van Motivaction International B.V. zijn gedeponneerd bij de Griffie van de Arrondissementsrechtbank te Amsterdam onder nummer 58/2012, versie juni 2012.

Indien in deze offerte sprake is van het aanbieden van door Motivaction International B.V. ontwikkelde of te ontwikkelen software producten, dan zijn naast de Algemene voorwaarden Motivaction International B.V. de Algemene voorwaarden IT-Development Motivaction International B.V. van toepassing. Deze voorwaarden zijn te vinden op de website www.motivaction.nl onder 'Over Motivaction.'



**POWERED BY
motivaction**



**Motivaction
International B.V.**

Marnixkade 109F
1015ZL Amsterdam

Postbus 15262
1001MG Amsterdam

020 589 83 83

info@motivaction.nl

www.motivaction.nl