**ingrid lieten**

viceminister-president van de vlaamse regering, vlaams minister van innovatie, overheidsinvesteringen, media en armoedebestrijding

**antwoord**

op vraag nr. 394 van 13 mei 2013

van **lode vereeck**

1. De Personeelspeiling werd uitgevoerd tussen 22/03/2012 en 27/04/2012. De Personeelspeiling is een gezamenlijk initiatief van het Agentschap voor Overheidspersoneel en het departement Bestuurszaken. De peiling werd uitgevoerd door GFK Significant
2. De Personeelspeiling is een strategisch management- en beleidsinstrument op het vlak van HR-beleid, HR-management en intern belanghebbendenmanagement. Zij levert, zeker in combinatie met andere informatiebronnen, relevante input voor diverse P&O-processen. Op het niveau van de deelnemende (deel)entiteiten is de peiling bovendien een performant instrument in het kader van organisatieontwikkeling. Deze invalshoek wil AgO met de Personeelspeiling 2012 nog meer benadrukken – cf. de nieuwe slagzin ‘Zet je mening aan het werk!’.
3. De aspecten die werden gepeild zijn :
* Algemene tevredenheid
* 5 thematische clusters : waarden, loopbaan, werk, leiding en betrokkenheid
* Open vraag
1. De sterke punten zijn het feit dat de medewerkers hun werk inhoudelijk graag doen, dat het werk belangrijk is voor de organisatie, dat men wordt aanvaard zoals men is, dat er kwaliteitsvol werk wordt geleverd, dat er klantgericht wordt gewerkt, dat men graag werkt voor het IWT, dat er goed wordt samengewerkt en dat het IWT waardevol werk levert.

De verbeterpunten liggen voor een stuk buiten het IWT: voldoende kansen binnen de Vlaamse Overheid om van functie te veranderen en voldoende kansen op promotie binnen de Vlaamse Overheid. Verder zijn er vragen naar meer begeleiding, waardering, communicatie en strategische keuzes.

1. 3,9 op 5: zelfde score als in 2010 en 0,4 lager dan het gemiddelde van de Vlaamse Overheid.
2. De cijfers werden gepresenteerd tijdens een IWT-personeelsvergadering en werden verder besproken met de werkgroep welzijn, met de vakbonden, tijdens dienstvergaderingen en in de werkgroepen ter voorbereiding van ons ondernemingsplan. Er werd geen apart actieplan opgesteld maar de verbeterpunten werden meegenomen in de verbeterprojecten uit het ondernemingsplan 2013.
3. Bij een stijgende deelname aan de bevraging is de globale tevredenheidsscore gelijk gebleven. De voorbije jaren werden gekenmerkt door relatief grote vernieuwingen binnen IWT, naast de verhuis werden ook nieuwe innovatie-ondersteunende initiatieven genomen (sociale innovatie, innovatie in de zorg, lichte structuren.) Dit vraagt extra inspanningen van het personeel en leidt er tevens toe dat geplande aanpassingen maar vertraagd ingevoerd kunnen worden. Dit resulteert in een tevredenheid die helaas nog onder het gemiddelde ligt. In de komende maanden worden in de mate van het mogelijke maatregelen ingevoerd om de werkdruk te verminderen en de werkomstandigheden te verbeteren.
4. De scores zijn globaal genomen gelijkgebleven. De responsgraad is gestegen van 61% in 2010 naar 77% in 2012 wat erop wijst dat de medewerkers het instrument belangrijk vinden en dat zij ook merken dat er rekening wordt gehouden met de resultaten.
5. Er werden afgelopen jaar specifieke verbeterinitiatieven uitgewerkt : het Intranet werd grondig hervormd, er is meer aandacht voor interne communicatie, de leidinggevenden hebben een individueel coachingtraject gevolgd, het capaciteitsbeheer werd verder geoptimaliseerd en de cashplanning werd verfijnd.

De specifieke initiatieven werden succesvol geïmplementeerd.

1. Er zijn geen aparte specifieke maatregelen, de verbeterpunten werden geïntegreerd in het Ondernemingsplan 2013.