



Onderzoek voor evaluatie
Functiegebouw Rijk
-
Doelgroepen medewerkers en
leidinggevenden

ICTU - Programma InternetSpiegel

Jurgen Visser en Lucien Vermeer

April 2015

In opdracht van directie Organisatie- en Personeelsbeleid Rijk en in
samenwerking met de Auditdienst Rijk

Inleiding

Achtergrond en doel

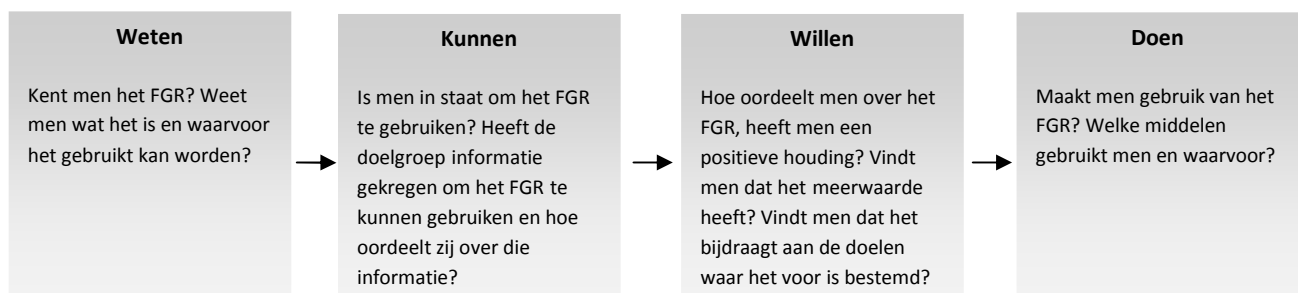
Enkele jaren geleden is het Functiegebouw Rijk (FGR) ingevoerd. Het Functiegebouw Rijk deelt alle functies in naar functiefamilies en daarbinnen naar functiegroepen. Hierbij is omschreven wat van een functie wordt verwacht in termen van resultaten, succesvol gedrag, kennis, vaardigheden en ervaring. De bedoeling is dat het Functiegebouw Rijk hiermee bijdraagt aan de kwaliteit, wendbaarheid, mobiliteit en loopbaanontwikkeling van de Rijksambtenaar.

Het Functiegebouw Rijk richt zich op medewerkers, leidinggevend en HR-adviseurs. Minimaal drie jaar hebben zij nu de gelegenheid gehad om hier ervaring mee op te doen. Op dit moment is er behoefte aan een evaluatie van de implementatie van het FGR. Centrale vragen hierbij zijn: in welke mate gebruiken de doelgroepen het Functiegebouw Rijk? Welke middelen gebruiken zij en waarvoor? Welke houding hebben deze doelgroepen ten aanzien van het Functiegebouw Rijk? En zijn er mogelijke verbeterpunten voor de implementatie van het Functiegebouw Rijk, zodat de doelstellingen nog beter kunnen worden gerealiseerd?

Onderzoek

Om deze vragen te beantwoorden hebben we (kwantitatief) onderzoek uitgevoerd onder medewerkers en leidinggevend via het Flitspanel. Netto zijn 1015 medewerkers en 154 leidinggevend ondervraagd. De respons bedroeg 30% hetgeen gebruikelijk is voor dit type onderzoek.

Voor het onderzoek hebben we gebruik gemaakt van het raamwerk 'Weten-Kunnen-Willen-Doen'. Het uitgangspunt hierbij is dat een aantal elementen voorafgaan aan daadwerkelijk gebruik van een product of dienst of bepaald gedrag door een doelgroep. Mensen kunnen het gewenste gedrag vertonen indien aan deze elementen is voldaan.



Leeswijzer

In deze rapportage leest u de resultaten van het onderzoek onder medewerkers en leidinggevend. De bevindingen worden geïntegreerd met de resultaten uit de gesprekken met HR-adviseurs tot een overkoepelende evaluatierapportage.

Deze rapportage is ingedeeld in vijf hoofdstukken, namelijk:

1. Kennis over Functiegebouw Rijk (Weten)
2. Gebruik en oordeel informatievoorziening (Kunnen)
3. Houding ten aanzien van FGR (Willen)
4. Gebruik FGR (Doen)
5. Aanbevelingen

Deze hoofdstukken worden voorafgegaan door een inleiding en afgesloten met een bijlage waarin de onderzoeksverantwoording is opgenomen.

De resultaten worden weergegeven voor medewerkers en leidinggevenden. De steekproefaantallen per departement zijn te klein om op departementaal niveau betrouwbare uitspraken te doen. Voor enkele departementen zijn er separaat van deze rapportage wel indicatieve resultaten beschikbaar.

Samenvatting resultaten

Kennis Functiegebouw Rijk

De naamsbekendheid van het Functiegebouw is hoog: bijna alle medewerkers (94%) en leidinggevendenden (99%) weten van het bestaan van het functiegebouw. De inhoudelijke bekendheid varieert: de meeste mensen kennen hun functiefamilie en functieprofiel. De gebruiksmogelijkheden zijn echter niet allemaal bekend: met name is bij velen onbekend de mogelijkheid om het Functiegebouw Rijk te gebruiken voor het maken van resultaatafspraken (medewerkers 21% en leidinggevendenden 39%) en voor het inzicht krijgen in loopbaanmogelijkheden (medewerkers 44% en leidinggevendenden 47%).

Tegelijkertijd lijkt er een voedingsbodempresentie aanwezig om het kennisniveau over het Functiegebouw Rijk te vergroten. Van degenen die een relatief laag kennisniveau hebben over de gebruiksmogelijkheden, zegt bijvoorbeeld 38% dat zij vinden dat ze het Functiegebouw Rijk goed moeten kennen. Zelfs van degenen die een relatief hoog kennisniveau hebben, vindt een aanzienlijke groep (34%) dat zij nog onvoldoende kennis heeft van het Functiegebouw Rijk.

Bereik en oordeel informatiebronnen

De overgrote meerderheid heeft in de afgelopen jaren informatie gekregen over het Functiegebouw Rijk (medewerkers 80% en leidinggevendenden 89%). Dit verklaart waarschijnlijk de hoge naamsbekendheid. De meest genoemde bron van informatie is de website/digitale tool (medewerkers 47% en leidinggevendenden 67%) en daarna informatie die beschikbaar is vanuit de eigen organisatie (bijvoorbeeld via HR). Het handboek heeft een veel lager bereik met name onder medewerkers (medewerkers 4% en leidinggevendenden 15%).

Medewerkers en leidinggevendenden beoordelen de informatiebronnen van het Functiegebouw Rijk overwegend positief. Met name over de website is men enthousiast: op een schaal van 1 t/m 5 geven medewerkers een totaaloordeel van 3,6 en leidinggevendenden een 3,8. Het handboek vindt men minder toegankelijk.

Van de leidinggevendenden heeft 19% in de afgelopen jaren een training over het Functiegebouw Rijk gevolgd. De meerderheid van de deelnemers is positief over het nut van de training. Verbetersuggesties hebben voornamelijk betrekking op meer aandacht voor praktijksituaties, casuïstiek en interactie met de deelnemers zodat het hen helpt bij concrete vraagstukken waar ze mee te maken hebben. Ook geven sommigen aan dat een 'opfrustraining' goed zou zijn omdat het inmiddels enkele jaren geleden is dat zij het hebben gevolgd.

Houding ten aanzien van Functiegebouw Rijk

De beeldvorming over de meerwaarde van het Functiegebouw Rijk is wisselend en hangt vooral samen met het gebruik. Leidinggevendenden zijn positiever over het Functiegebouw Rijk dan medewerkers en het gebruik is onder leidinggevendenden ook hoger.

Gebruikers oordelen duidelijk positiever over het Functiegebouw Rijk dan niet-gebruikers. Dit is ongeacht het inhoudelijke kennisniveau dat zij hebben over het Functiegebouw Rijk. Blijkbaar is inhoudelijke kennis over wat het Functiegebouw is en welke gebruiksdoelen het heeft, nog onvoldoende voor een positieve beeldvorming. Het lijkt erop dat het van belang is dat mensen beter weten en ervaren wat het Functiegebouw Rijk in de praktijk voor hen kan betekenen. Verbetersuggesties die men dan ook doet is het inzichtelijk maken van concrete toepassingen en de praktische toegevoegde waarde van het Functiegebouw Rijk.

Gebruik Functiegebouw Rijk

Als het Functiegebouw Rijk wordt gebruikt is dat vooral ten behoeve van het functioneringsgesprek: een kwart van de medewerkers (25%) en ruim de helft (58%) van de leidinggevendenden heeft hiervoor in de afgelopen 12 maanden het Functiegebouw Rijk gebruikt. Daarnaast is het Functiegebouw een belangrijke bron voor diegenen die een juiste salarisschaal willen onderbouwen: als men dat doet gebruiken zowel medewerkers als

leidinggeevenden in ruim de helft van de gevallen het Functiegebouw Rijk. Hiervoor wordt het vaakst de website/digitale tool gebruikt. Als medewerkers het Functiegebouw Rijk gebruiken voor loopbaanoriëntatie en loopbaankeuzes kiezen zij ook overwegend de website / digitale tool als middel. Deze vervult voor hen mogelijk de rol van onafhankelijke, betrouwbare en anoniem te raadplegen bron van informatie.

Leidinggeevenden gebruiken, naast de website, vaak informatie uit de eigen organisatie en persoonlijk advies over het Functiegebouw Rijk (bijvoorbeeld van HR-adviseur). Met name bij mobiliteitsvraagstukken (vlootschouw, nieuw personeel werven) is de rol van de website relatief klein en de rol van interne informatie en advies over het Functiegebouw Rijk groter dan bij andere activiteiten.

Een minderheid zegt dat bij functioneringsgesprekken een overzicht wordt gebruikt van te behalen resultaten, afgeleid van het Functiegebouw Rijk (medewerkers 21% en leidinggeevenden 30%). Eveneens een minderheid zegt dat gebruik gemaakt wordt van een overzicht van gedrag dat bij een functie hoort, afgeleid van het Functiegebouw Rijk (medewerkers 29% en leidinggeevenden 44%).

1. Kennis Functiegebouw Rijk

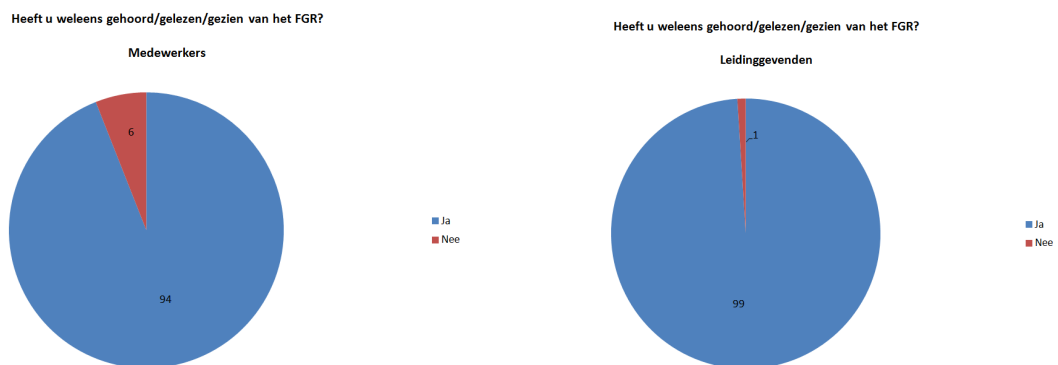
Dit hoofdstuk geeft inzicht in het kennisniveau van medewerkers en leidinggevenden over het Functiegebouw Rijk. Aspecten die aan de orde komen zijn achtereenvolgens:

- Naamsbekendheid;
- Inhoudelijke bekendheid: geeft men de juiste beschrijving en kent men de gebruiksmogelijkheden;
- Bereidheid om Functiegebouw Rijk te kennen;
- Bekendheid met functiefamilie en profiel functiegroep.

Naamsbekendheid Functiegebouw Rijk is hoog

Bijna iedereen kent het Functiegebouw Rijk: 94% van de medewerkers heeft wel eens gelezen, gehoord of iets gezien van het Functiegebouw Rijk en 99% van de leidinggevenden heeft er wel eens over gelezen, gehoord of van gezien.

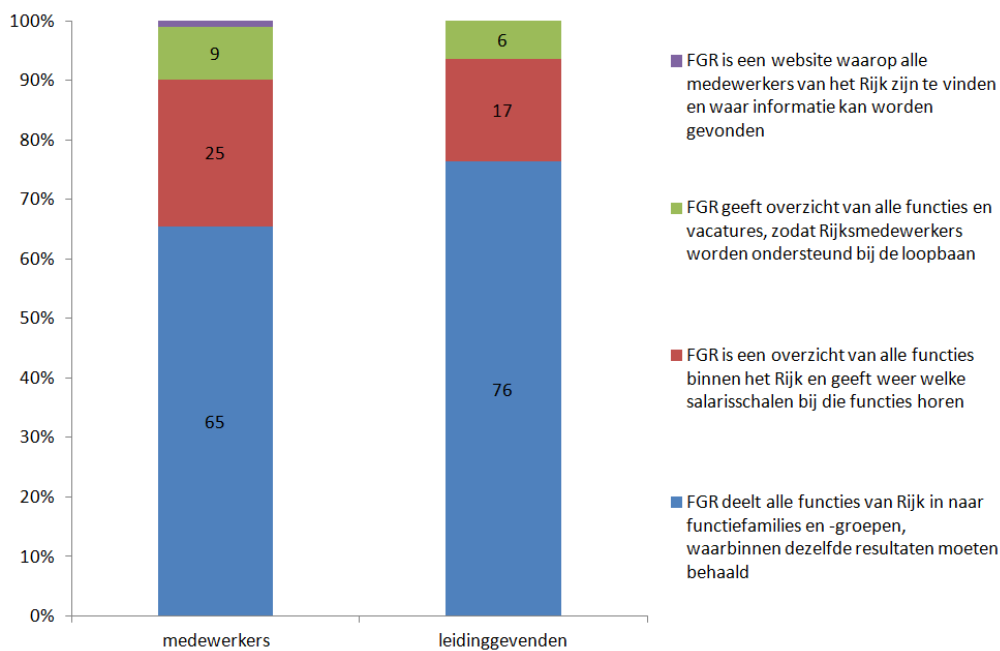
Figuur 1: naamsbekendheid Functiegebouw Rijk



Meerderheid noemt juiste omschrijving Functiegebouw Rijk

De meerderheid (65% van de medewerkers en 76% van de leidinggevenden) noemt de juiste beschrijving van wat het Functiegebouw Rijk is, namelijk dat het alle functies van het Rijk indeelt naar functiefamilies en functiegroepen waarbinnen dezelfde resultaten moeten worden behaald. Een kwart van de medewerkers (25%) en één vijfde van de leidinggevenden (17%) noemt een beschrijving die niet helemaal de essentie raakt, namelijk dat het Functiegebouw Rijk een overzicht geeft van alle functies en de salarisschalen die daarbij horen. Daarnaast is er nog een klein aantal dat denkt dat het Functiegebouw Rijk een overzicht van vacatures geeft.

Figuur 2: welke beschrijving past het beste bij het Functiegebouw Rijk?



Niet alle gebruiksmogelijkheden even goed bekend

Er zijn verschillende gebruiksmogelijkheden voorgelegd met de vraag welke van toepassing zijn op het Functiegebouw Rijk. Respondenten konden hierbij zowel goede als foute gebruiksmogelijkheden aanvinken.

De volgende goede gebruiksmogelijkheden zijn voorgelegd, hieronder weergegeven in volgorde van vaakst naar minst vaak genoemd:

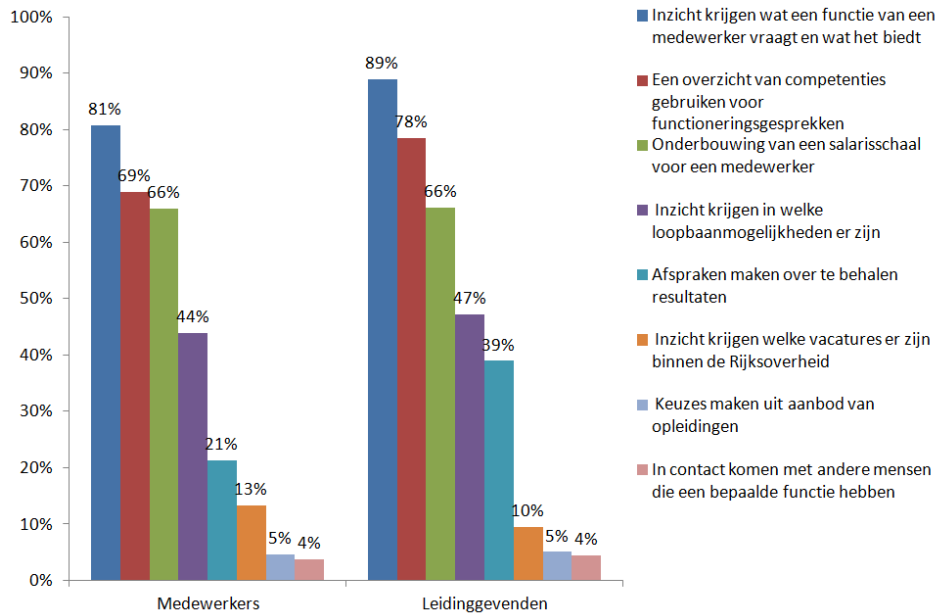
- Inzicht krijgen wat een functie van een medewerker vraagt en wat het biedt
- Een overzicht van competenties gebruiken voor functioneringsgesprekken
- Onderbouwing van een salarisschaal voor een medewerker
- Inzicht krijgen in welke loopbaanmogelijkheden er zijn
- Afspraken maken over te behalen resultaten

De volgende foutieve gebruiksmogelijkheden zijn voorgelegd:

- Inzicht krijgen welke vacatures er zijn binnen de Rijksoverheid
- Keuzes maken uit aanbod van opleidingen
- In contact komen met andere mensen die een bepaalde functie hebben

In figuur 3 staat in percentages uitgedrukt hoeveel medewerkers en leidinggevenden elk gebruiksdoel heeft genoemd.

Figuur 3: Welke gebruiksmogelijkheden horen bij het Functiegebouw Rijk?



Een aantal gebruiksmogelijkheden wordt door de meerderheid genoemd: inzicht krijgen in wat een functie vraagt en biedt, een overzicht van competenties te gebruiken voor functioneringsgesprekken en onderbouwing van een salarisschaal.

Een aantal gebruiksmogelijkheden zijn duidelijk minder bekend: een vijfde (21%) van de medewerkers en tweevijfde (39%) van de leidinggevenden weet dat het Functiegebouw Rijk gebruikt kan worden voor het maken van afspraken over te behalen resultaten. Minder dan de helft van alle medewerkers en leidinggevenden weet dat men met het Functiegebouw Rijk inzicht kan krijgen in welke loopbaanmogelijkheden er zijn.

Op voorhand zou verwacht kunnen worden dat degenen die resultaatafspraken hebben gemaakt en zich hebben georiënteerd op een loopbaan beter bekend zijn met deze gebruiksmogelijkheden van het Functiegebouw Rijk. Dit is echter niet het geval: beide gebruiksmogelijkheden zijn nauwelijks bekender bij deze groep medewerkers.

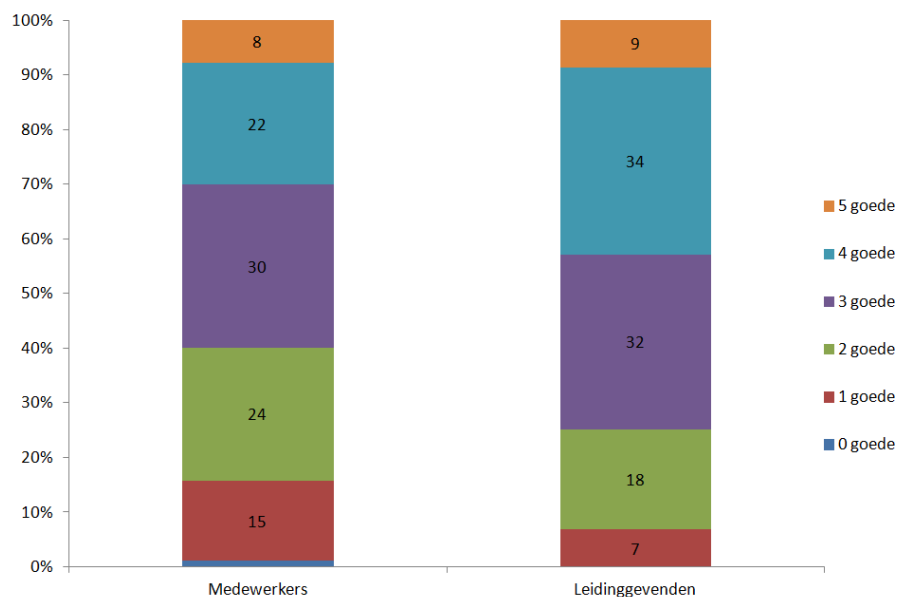
Foute mogelijkheden worden in beperkte mate genoemd. Ongeveer één tiende van de medewerkers en leidinggevenden zegt dat het Functiegebruik gebruikt kan worden voor 'inzicht krijgen welke vacatures er zijn binnen de Rijksoverheid'.

Vrijwel niemand heeft alle goede gebruiksmogelijkheden genoemd

In onderstaande grafiek staat het percentage medewerkers en leidinggevenden dat maximaal 0,1,2,3,4 of 5 goede antwoorden heeft gegeven.

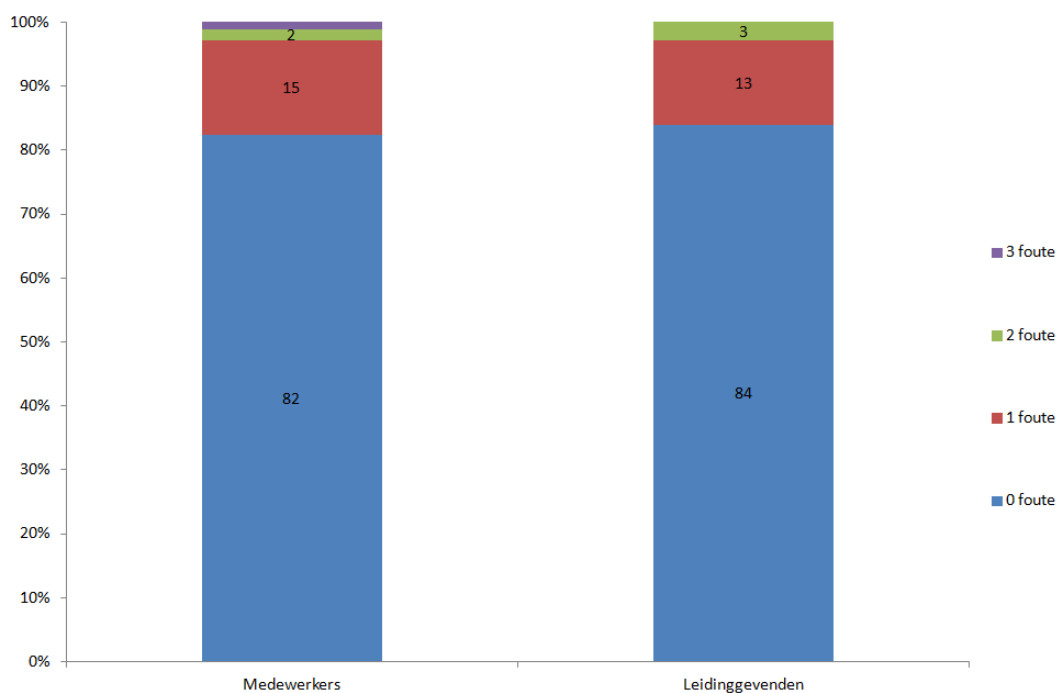
Minder dan tien procent geeft alle vijf goede gebruiksmogelijkheden op. Eén vijfde (22%) van de medewerkers en één derde (34%) van de leidinggevenden komt tot vier goede gebruiksmogelijkheden. Eenderde komt tot drie goede gebruiksmogelijkheden. Een kwart van de medewerkers (24%) en één vijfde van de leidinggevenden (18%) komt niet verder dan twee goede antwoorden. Een klein deel komt tot maar één goed antwoord. We zien hierbij overigens geen betekenisvolle verschillen tussen medewerkers die hun standplaats in Den Haag hebben of daar buiten.

Figuur 4: Percentage dat aantal goede gebruiksmogelijkheden opgeeft



De tegenhanger is het aantal foute gebruiksmogelijkheden. De grote meerderheid (82% respectievelijk 84%) geeft geen enkele foute gebruiksmogelijkheid op. Ruim één op de tien (14% respectievelijk 13%) noemt één foute mogelijkheid.

Figuur 5: Percentage dat aantal foute gebruiksmogelijkheden opgeeft



Bereidheid om Functiegebouw Rijk goed te kennen

Een groot deel van de medewerkers (49%) en leidinggevendenden (69%) vindt dat zij het Functiegebouw Rijk goed moeten kennen vanuit hun eigen belang respectievelijk hun eigen verantwoordelijkheid.

Zelfs van de medewerkers die relatief weinig kennis hebben van het Functiegebouw Rijk (namelijk de groep mensen die maximaal 2 van de 5 gebruiksmogelijkheden van het Functiegebouw Rijk noemt) zegt 38% dat zij vinden dat zij vanuit hun eigen belang het FGR goed moeten kennen.

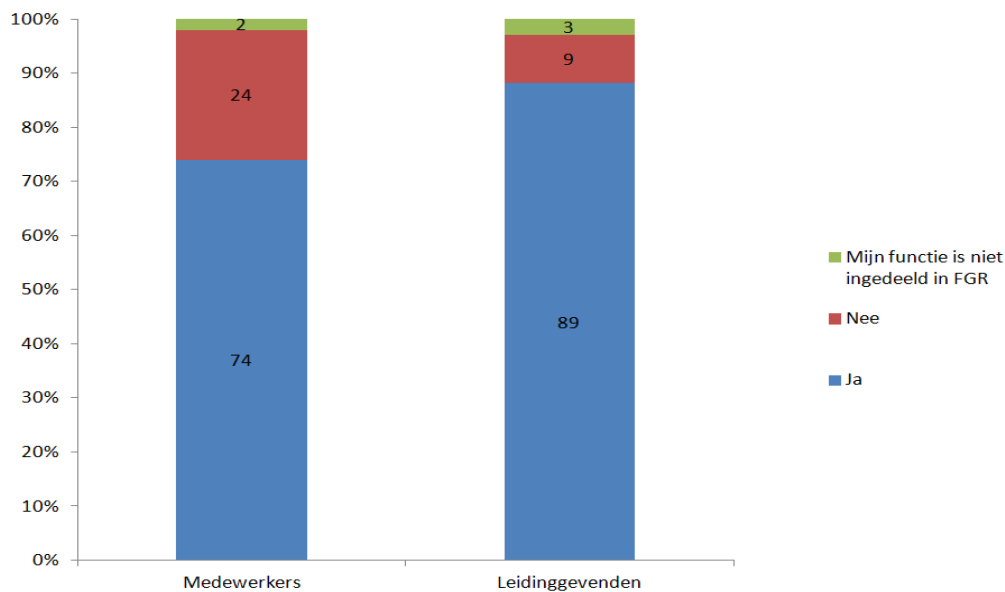
Daarnaast is van de groep medewerkers die een hoger dan gemiddeld kennisniveau hebben (minimaal 3 of meer van de 5 gebruiksmogelijkheden genoemd) slechts 33% overtuigd dat zij voldoende kennis hebben van het Functiegebouw Rijk. Eenderde (34%) van deze groep vindt dat zij onvoldoende kennis heeft en de rest is hierin neutraal.

Deze uitkomsten laten zien dat er een voedingsbodemp is om de kennis over het Functiegebouw Rijk te vergroten.

Meerderheid bekend met functiefamilie en profiel functiegroep

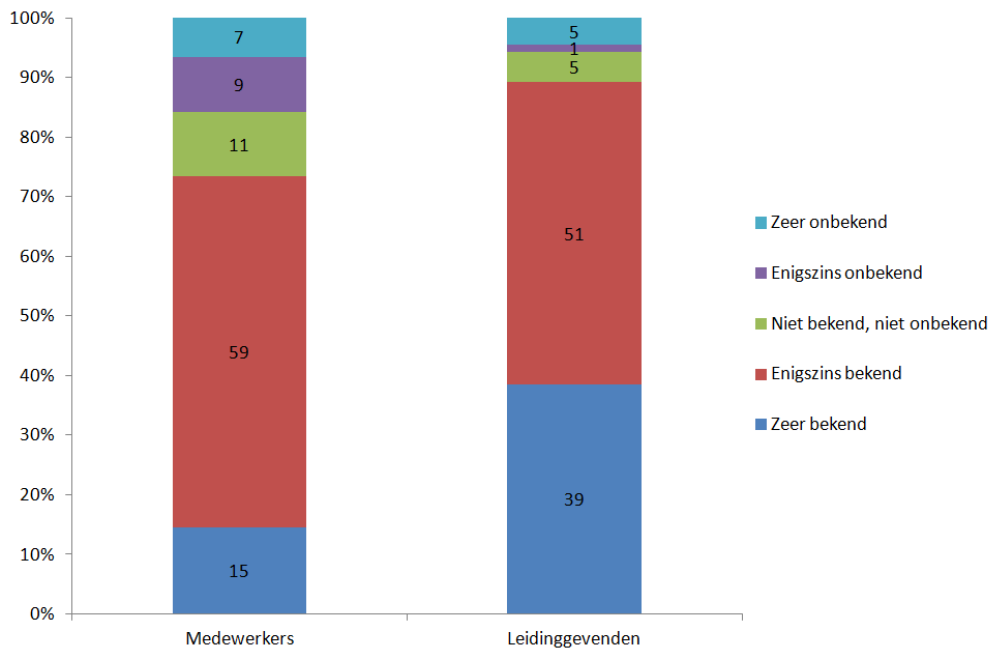
Driekwart van de medewerkers (74%) weet tot welke functiefamilie zijn of haar functie behoort. Van de leidinggevendenden weet negen op de tien (89%) tot welke functiefamilie zijn functie behoort.

Figuur 6: Weet u tot welke van de acht functiefamilies uw functie behoort?



De meerderheid van de medewerkers (73%) zegt bekend te zijn met het functieprofiel van zijn of haar functiegroep. Leidinggevendenden (89%) zijn er meer bekend mee.

Figuur 7: In hoeverre bent u bekend met het profiel van uw eigen functiegroep?



2. Bereik en oordeel informatievoorziening

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het bereik van informatiebronnen die beschikbaar zijn over het Functiegebouw Rijk en het oordeel van medewerkers en leidinggevenden over deze bronnen. Achtereenvolgens komt aan de orde:

- Bereik informatiebronnen;
- Waardering van de informatiebronnen;
- Gebruik en waardering training.

Meerderheid heeft informatie over Functiegebouw Rijk gekregen; website meest genoemd

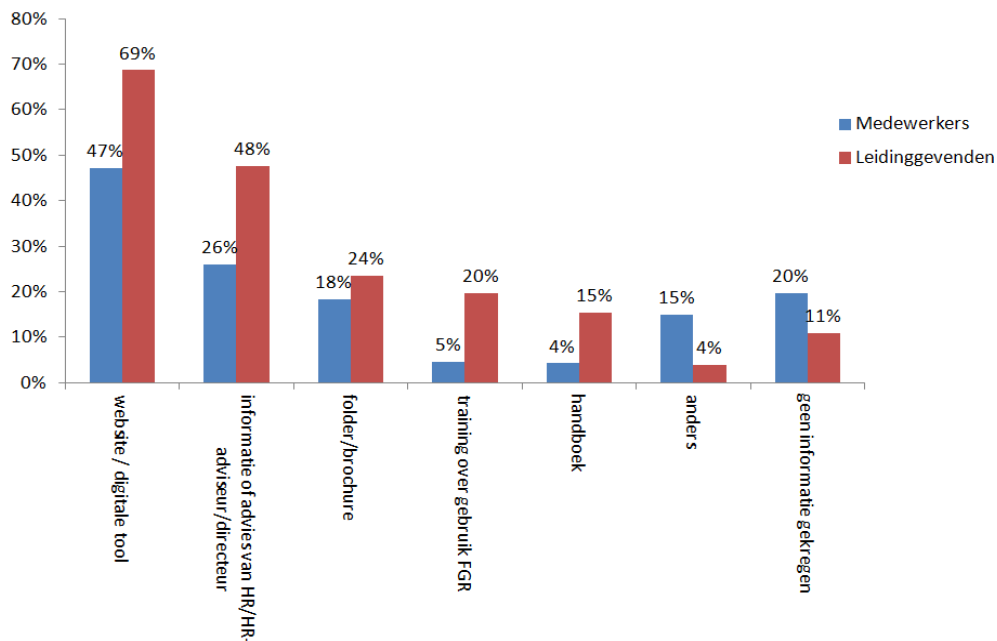
Vier op de vijf medewerkers (80%) en negen op de tien leidinggevenden (89%) zegt informatie over het Functiegebouw Rijk te hebben gekregen. Er is daarbij weinig verschil op basis van standplaats: van de medewerkers die buiten Den Haag werken heeft 76% informatie gekregen.

De meest gelezen bron van informatie is de website: de helft van de medewerkers (47%) en tweederde van de leidinggevenden (67%) heeft via de website informatie tot zich genomen.

De tweede belangrijkste bron is informatie uit de eigen organisatie via de HR afdeling, een HR-adviseur of de directie. Een kwart van de medewerkers (26%) en bijna de helft van de leidinggevenden (48%) zegt op deze manier informatie over het Functiegebouw Rijk te hebben gekregen.

Het handboek is een weinig genoemd middel: 4% van de medewerkers en 15% van de leidinggevenden zegt op deze manier informatie over het Functiegebouw Rijk te hebben gekregen.

Figuur 8: Informatie gekregen over Functiegebouw Rijk, via....



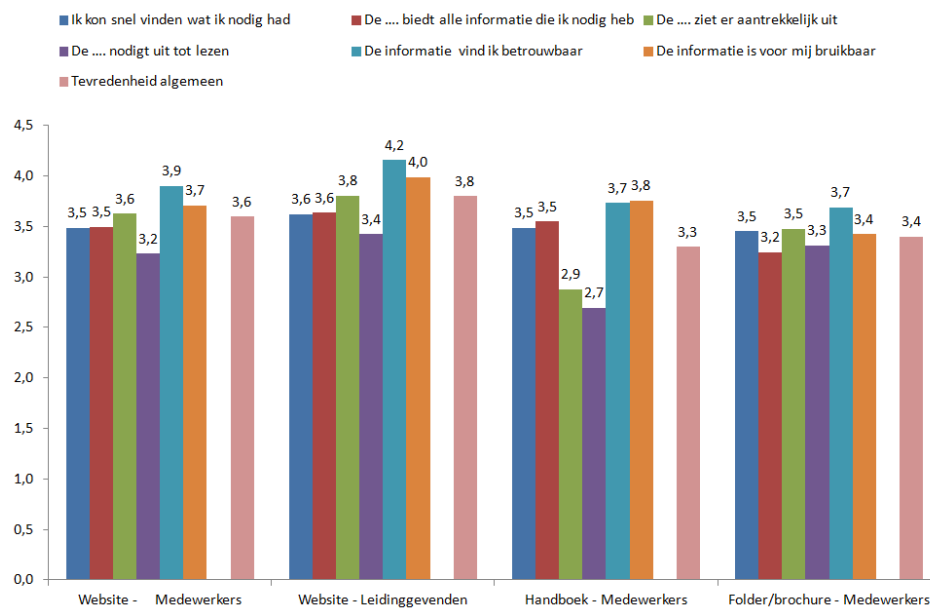
Informatiebronnen over algemeen goed gewaardeerd

Indien men informatie heeft gekregen over het Functiegebouw Rijk oordeelt men gemiddeld genomen positief hierover.

Ten eerste ervaren medewerkers en leidinggevenden de betrouwbaarheid van de informatie hoog, met name op de website. Ten tweede scoort de bruikbaarheid van de informatie vrij hoog.

De scores voor het handboek en de folder/brochure zijn indicatief vanwege kleine aantallen die deze informatiebronnen tot zich hebben genomen. Dit in ogenschouw genomen lijkt het handboek wat minder toegankelijk, daar de scores op de aspecten 'nodigt uit tot lezen' en 'ziet er aantrekkelijk uit' lager zijn dan bij de andere bronnen.

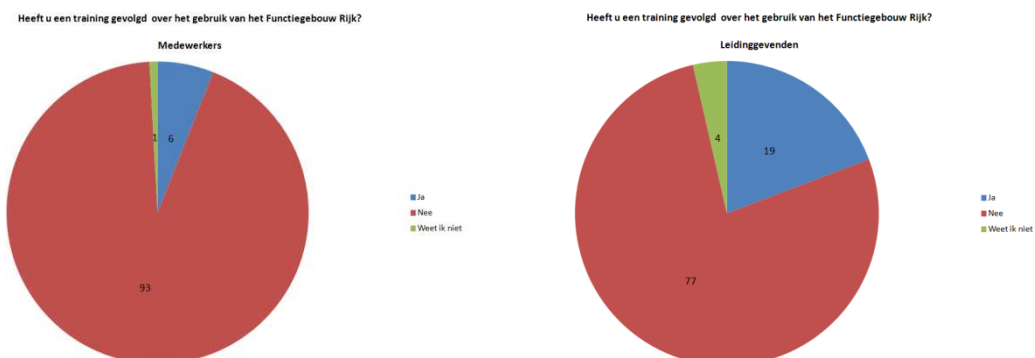
Figuur 9: oordeel aspecten per informatiebron van Functiegebouw Rijk



Training heeft meerwaarde, tegelijkertijd behoefte aan meer praktijkgerichtheid

Eén vijfde van de leidinggevenden (19%) zegt een training gevolgd te hebben over gebruik van het Functiegebouw Rijk. Van de medewerkers zegt 6% een training te hebben gevolgd.

Figuur 10: heeft u een training gevolgd over het gebruik van het Functiegebouw Rijk?

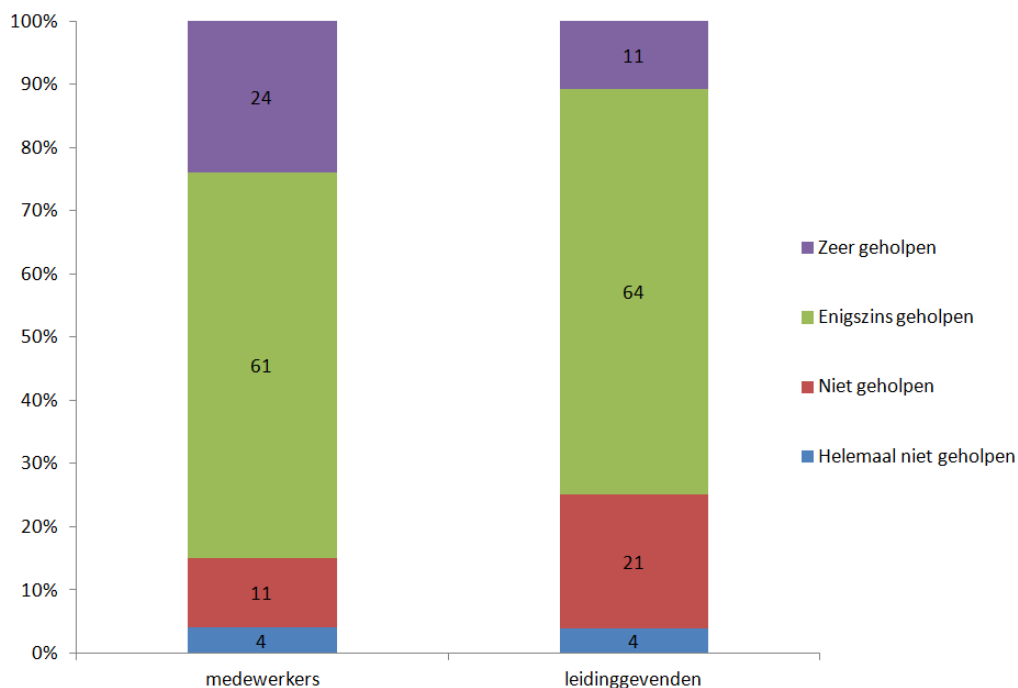


Aan degenen die de training hebben gevolgd is gevraagd in welke mate dit hen heeft geholpen en welke verbeter suggesties zij hebben. De resultaten hiervoor zijn indicatief vanwege het beperkte aantal respondenten dat de training heeft gevolgd en hierover iets kan zeggen.

Het merendeel (85% van de medewerkers en 75% van de leidinggevenden) geeft aan dat de training hen heeft geholpen bij het toepassen van het Functiegebouw Rijk. Een kwart (25%) van de leidinggevenden zegt dat de training hen niet heeft geholpen.

Verbetersuggesties die men aandraagt voor de training hebben op twee zaken betrekking. Ten eerste doet men de suggestie om de training opnieuw aan te bieden. Voor sommigen is het alweer enkele jaren geleden dat zij de training hebben gevolgd. In hun perceptie ging de training toen vooral over wat het Functiegebouw Rijk inhoudt. Ten tweede uit men de wens om de training meer praktijkgericht te maken, waarbij er meer interactie is met de deelnemers en de praktijksituaties waar zij mee te maken hebben (casuïstiek).

Figuur 11: In hoeverre heeft de training u geholpen bij het toepassen van het Functiegebouw Rijk? (resultaten indicatief)



3. Houding ten opzichte van Functiegebouw Rijk

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de houding die medewerkers en leidinggevenden hebben ten opzichte van het Functiegebouw Rijk. Wat vinden zij ervan? Heeft het meerwaarde? Draagt het volgens hen bij aan de doelen waar het Functiegebouw Rijk voor is bedoeld? Achtereenvolgens komt aan de orde:

- Houding medewerkers en leidinggevenden ten aanzien van Functiegebouw Rijk;
- Beeldvorming hangt samen met gebruik;
- Verbetersuggesties voor het Functiegebouw Rijk.

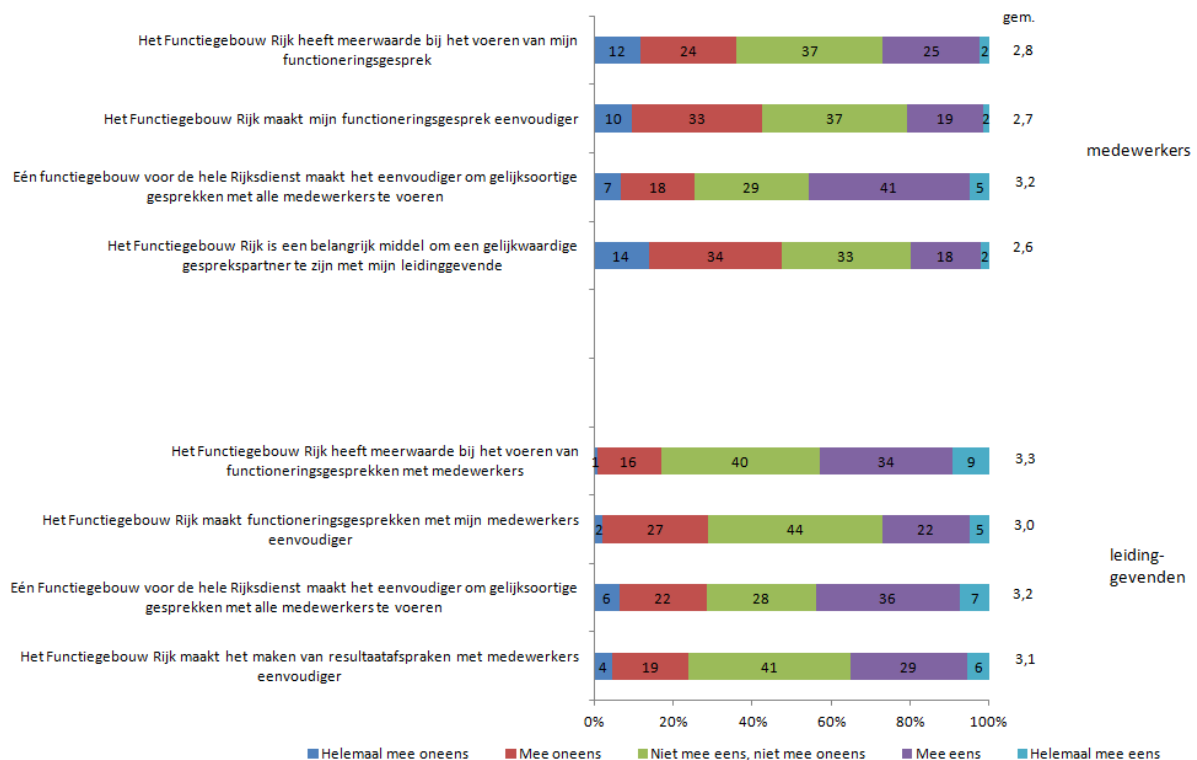
Leidinggevenden positiever over Functioneringsgebouw Rijk dan medewerkers

Leidinggevenden hebben over het algemeen een iets positiever beeld over het Functiegebouw Rijk dan medewerkers. Dit is met name over de rol van het functiegebouw bij functioneringsgesprekken.

Van de medewerkers zegt bijvoorbeeld 38% dat het Functiegebouw Rijk geen meerwaarde heeft bij hun functioneringsgesprek, terwijl 27% beaamt dat het wel meerwaarde heeft. Met de stelling dat het Functiegebouw Rijk het functioneringsgesprek eenvoudiger maakt is 43% van de medewerkers het oneens en is 21% het eens.

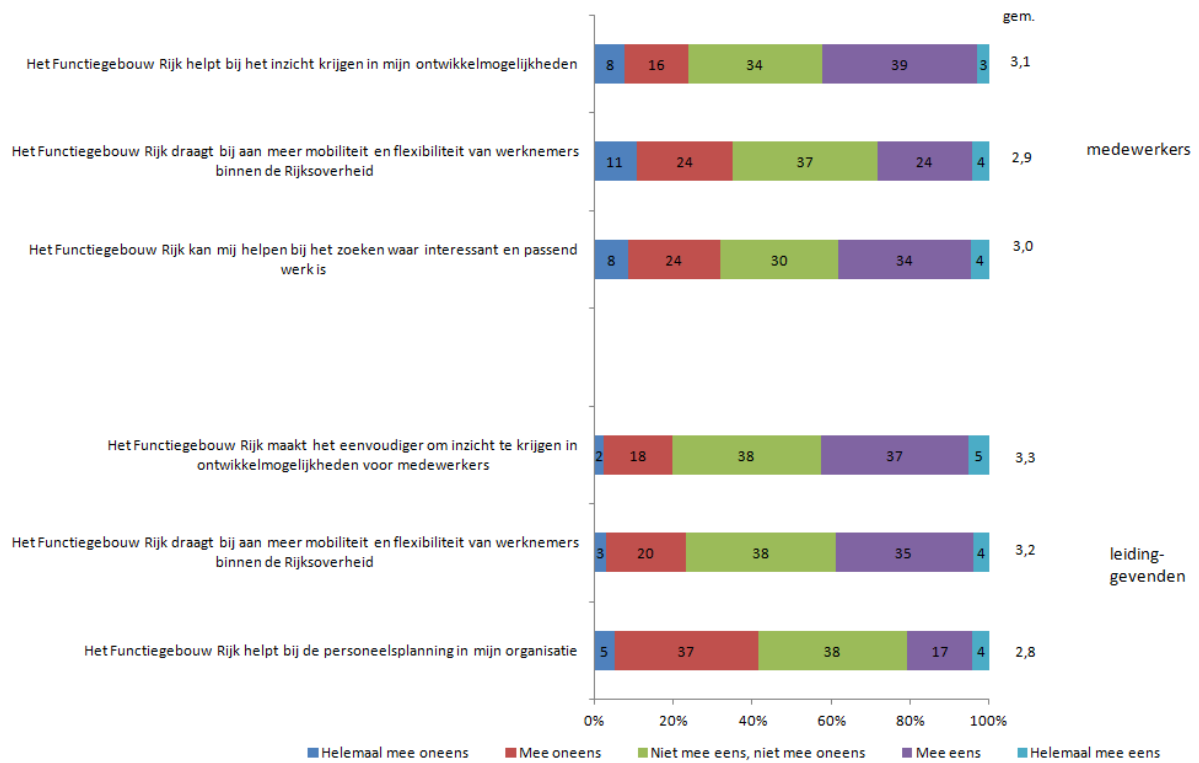
Bij leidinggevenden slaat de balans naar de andere zijde uit: 43% van de leidinggevenden is het eens met de stelling dat het Functiegebouw Rijk meerwaarde heeft bij het voeren van functioneringsgesprekken, terwijl 17% het oneens is. Met de stelling dat het Functiegebouw Rijk functioneringsgesprekken eenvoudiger maakt is 27% het eens en 29% oneens.

Figuur 12: stellingen over Functiegebouw Rijk in relatie tot functioneringsgesprek



Een aantal stellingen die zijn voorgelegd hebben een relatie met de bijdrage van het Functiegebouw Rijk aan loopbaanontwikkeling en mobiliteit. Ook hier geldt hetzelfde beeld: medewerkers zijn meer verdeeld dan leidinggevendenden.

Figuur 13: stellingen over Functiegebouw Rijk in relatie tot loopbaan/mobiliteitsdoelen



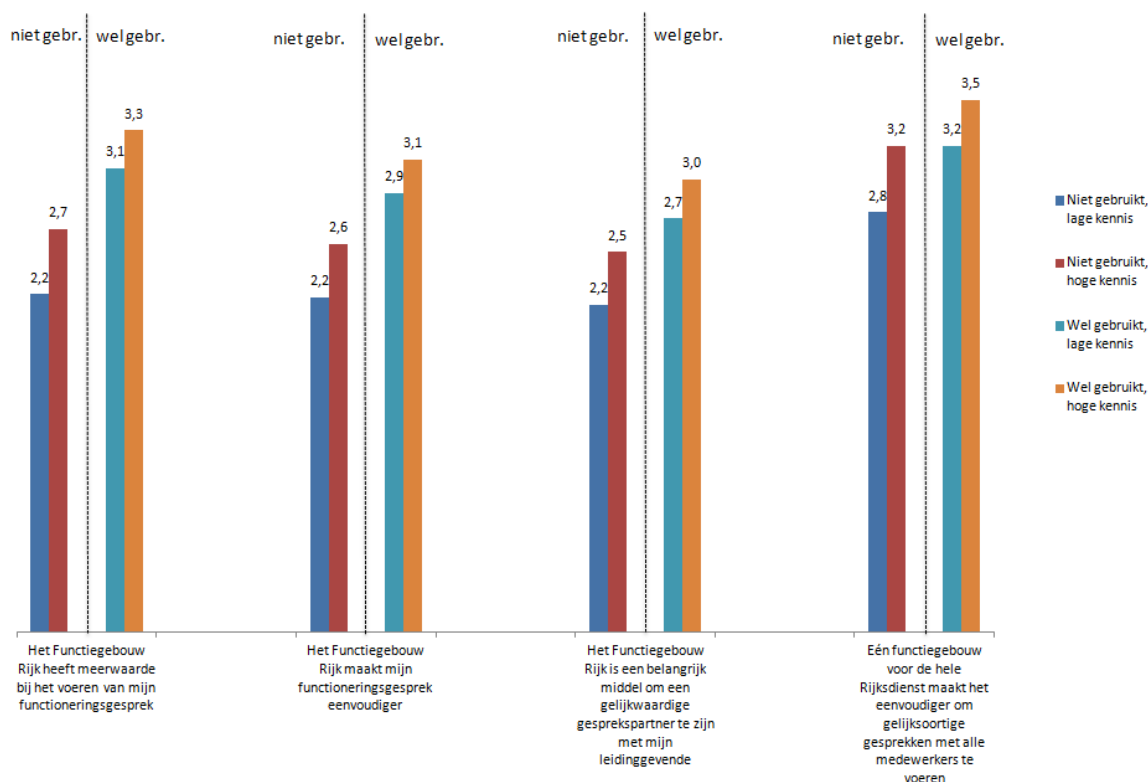
Beeldvorming hangt samen met gebruik van het Functiegebouw Rijk, kennisniveau minder bepalend

De beeldvorming over het Functiegebouw Rijk hangt samen met het gebruik hiervan: medewerkers die het Functiegebouw Rijk in de afgelopen 12 maanden hebben gebruikt / geraadpleegd zijn positiever dan medewerkers die het niet hebben gebruikt.

We zien tevens dat mensen met een hoger kennisniveau ook een positievere beeldvorming hebben dan mensen met een lager kennisniveau. De samenhang met het gebruik is echter hoger dan met het kennisniveau: gebruikers met een laag kennisniveau oordelen positiever dan niet-gebruikers met een hoog kennisniveau.

In onderstaande figuur staan voor een aantal stellingen de gemiddelde scores weergegeven voor gebruikers versus niet-gebruikers. Elke groep is telkens ingedeeld in medewerkers met een relatief hoog en een relatief laag kennisniveau. Het kennisniveau betreft hier het aantal genoemde gebruiksmogelijkheden van het Functiegebouw Rijk (0 t/m maximaal 2 gebruiksdoelen bekend versus 3 of meer gebruiksdoelen bekend).

Figuur 14: combinatie gebruik en kennisniveau



Een substantieel deel van de gebruikers van het Functiegebouw Rijk die op voorhand aan hebben gegeven dat zij het voeren van een functioneringsgesprek niet eenvoudig vinden, vinden niet dat het Functiegebouw Rijk hun gesprek eenvoudiger heeft gemaakt: 44% van deze groep is het oneens met de stelling dat het Functioneringsgebouw Rijk hun gesprek eenvoudiger maakt, terwijl 36% het hiermee eens is. Blijkbaar lost voor een grote groep mensen het Functiegebouw Rijk niet alle moeilijkheden op (wat waarschijnlijk ook niet verwacht mag worden).

Verbetersuggesties

Medewerkers en leidinggevendenden hebben we gevraagd welke verbetersuggesties zij hebben voor het Functiegebouw Rijk.

Deze suggesties hebben onder meer betrekking op het duidelijker maken van toepassingsmogelijkheden van het functiegebouw. Een deel van met name de medewerkers geeft aan dat ze beter willen weten waar ze het functiegebouw concreet voor kunnen gebruiken en wat zij er in de praktijk aan kunnen hebben.

Daarnaast noemt men dat functieprofielen soms te generiek zijn beschreven om goed toe te kunnen passen in de praktijk en dat sommige functies onvoldoende tot uitdrukking komen in het Functiegebouw Rijk. Dit betreft dan bijvoorbeeld specialistische functies of bedrijfsvoeringsfuncties zoals ICT.

Tot slot hebben verbetersuggesties betrekking op het concreter beschrijven van profielen, resultaten en gedrag die bij functies horen. De gedachte daarbij is dat men dan meer aan het Functiegebouw Rijk heeft en het beter kan toepassen.

4. Gebruik Functiegebouw Rijk

Dit hoofdstuk geeft inzicht in het gebruik van het Functiegebouw Rijk bij verschillende activiteiten. Aan de orde komen:

- Mate van gebruik bij verschillende activiteiten;
- Welke informatiebronnen waarvoor gebruikt;
- Gebruik overzicht resultaten en gedrag bij functioneringsgesprek.

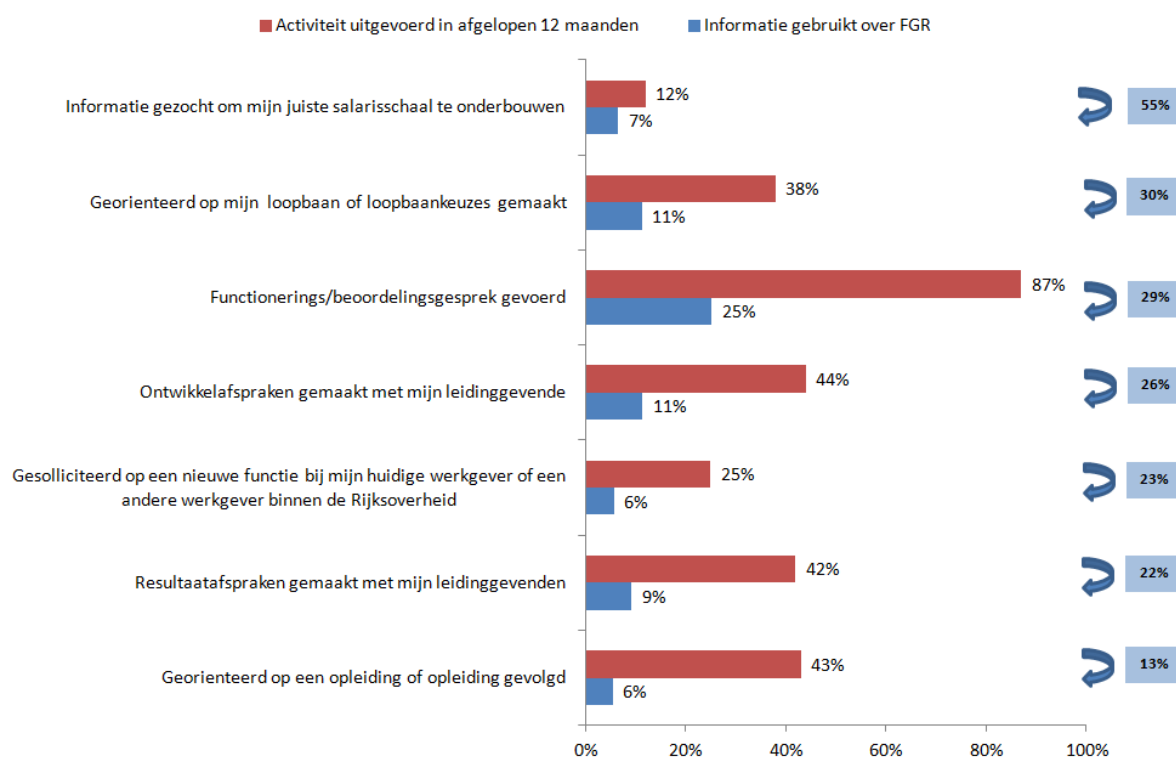
Functiegebouw Rijk vooral gebruikt bij onderbouwing salarisschaal en voor functioneringsgesprek

Het Functiegebouw Rijk wordt vooral gebruikt bij de onderbouwing van een salarisschaal en bij functioneringsgesprekken.

Ruim ééntiende (12%) van de medewerkers zegt dat zij in de afgelopen 12 maanden wel eens informatie hebben gezocht om hun juiste salarisschaal te onderbouwen. In meer dan de helft van die gevallen (55%) heeft men daarbij het Functiegebouw Rijk gebruikt. Medewerkers die het Functiegebouw Rijk gebruiken voor onderbouwing van hun juiste salarisschaal zijn gemiddeld iets jonger, iets hoger opgeleid en hebben wat vaker een 'middeninkomen' (tussen 3.000 en 5.000 bruto inkomen per maand). Bij de andere gebruikersgroepen zien we geen betekenisvolle verschillen qua profiel.

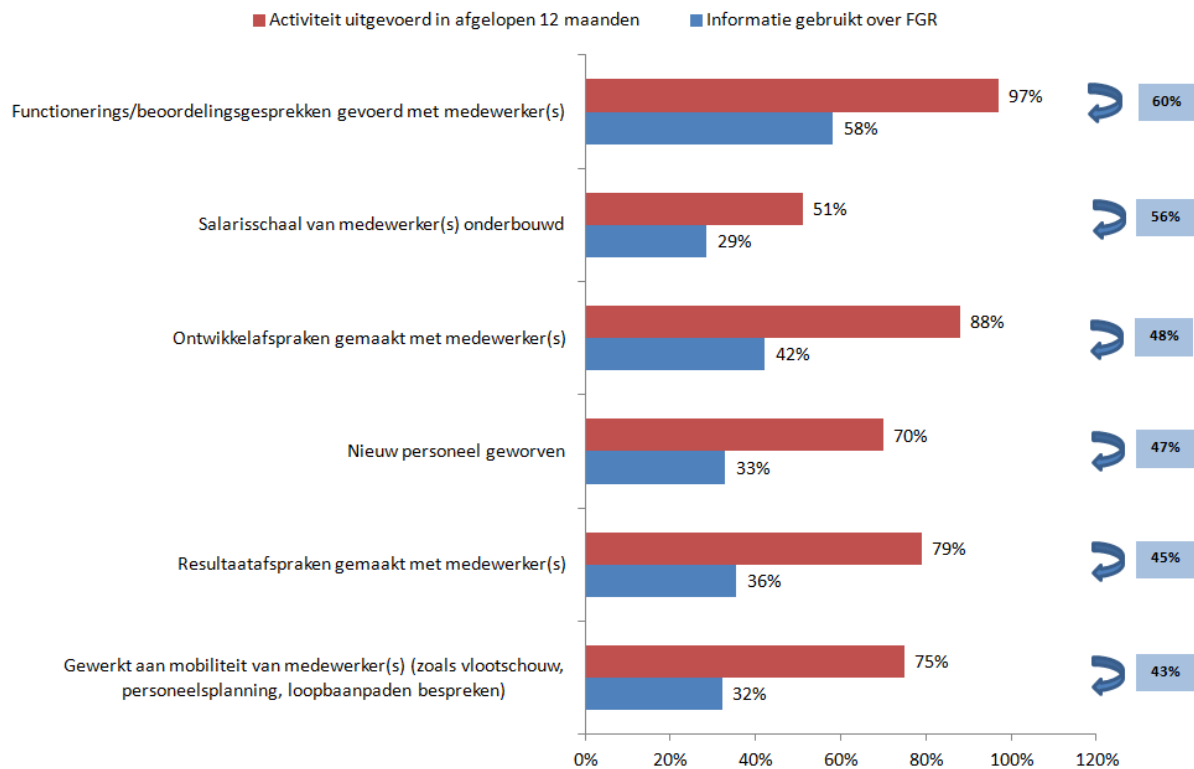
Een kwart van de medewerkers die een functioneringsgesprek heeft gevoerd in de afgelopen 12 maanden heeft hierbij informatie over het Functiegebouw Rijk gebruikt. Dit betreft in totaal 25% van alle medewerkers. Medewerkers gebruiken het Functiegebouw Rijk in mindere mate bij het oriënteren of gevolgd hebben van een opleiding.

Figuur 15: Medewerkers: gebruik informatie over Functiegebouw Rijk per activiteit (NB: aan de rechterzijde staat het percentage gebruikers van degenen die de activiteit heeft uitgevoerd)



Van de leidinggevenden die informatie hebben gebruikt om een salarisschaal te onderbouwen zegt eveneens meer dan de helft dat zij daarbij informatie van het Functiegebouw Rijk hebben gebruikt. Ook voor het voeren van functioneringsgesprekken met medewerker(s) zegt meer dan helft (60%) dat zij gebruik heeft gemaakt van informatie van het Functiegebouw Rijk.

Figuur 16: Leidinggevenden: gebruik informatie over Functiegebouw Rijk per activiteit (NB: aan de rechterzijde staat het percentage gebruikers van degenen die de activiteit heeft uitgevoerd)



Website en interne informatie meest gebruikt, gebruik verschilt per doel en doelgroep

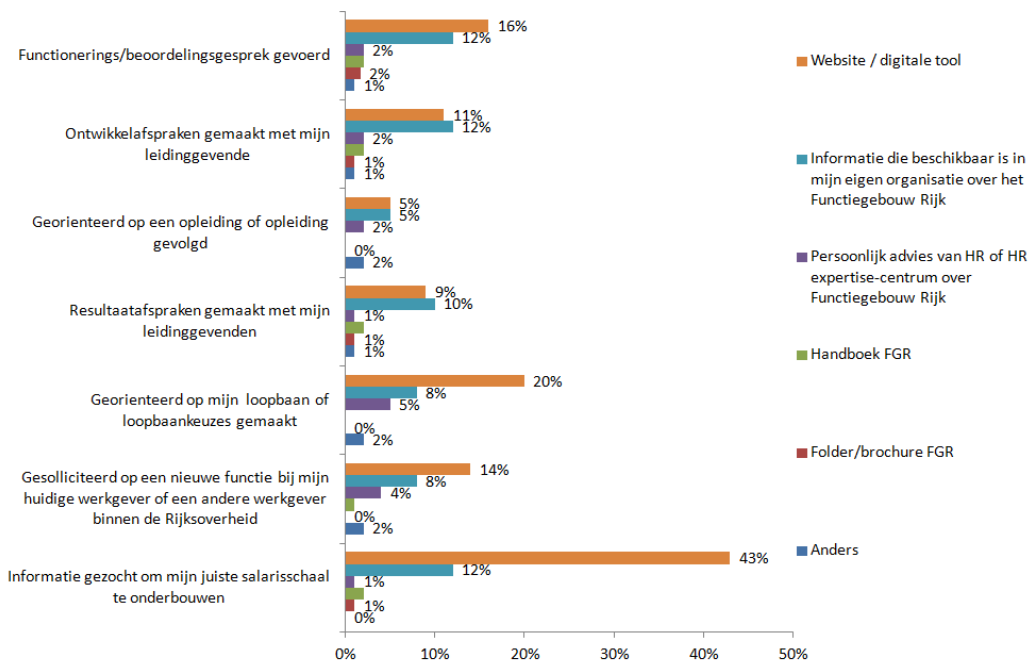
De website en interne informatie binnen de eigen organisatie zijn de meest gebruikte bronnen van informatie voor medewerkers en leidinggevenden. Het gebruik verschilt echter per doel en per doelgroep.

Als medewerkers informatie van het Functiegebouw Rijk gebruiken voor onderbouwing van hun juiste salarisschaal, dan doen zij dit overwegend door gebruik te maken van de website / digitale tool en in mindere mate door informatie uit de eigen organisatie. Ook bij gebruik van het Functiegebouw Rijk voor loopbaanoriëntatie- en keuzes kiezen zij overwegend de website / digitale tool als middel. De website vervult in deze gevallen mogelijk de rol van onafhankelijke, betrouwbare en anoniem te raadplegen bron van informatie.

Als medewerkers het Functiegebouw Rijk raadplegen voor het maken van ontwikkelafspraken, resultaatafspraken, bij het functioneringsgesprek of voor oriëntatie op opleidingen dan maken zij ongeveer evenveel gebruik van de website als van informatie over het Functiegebouw Rijk die in de eigen organisatie beschikbaar is.

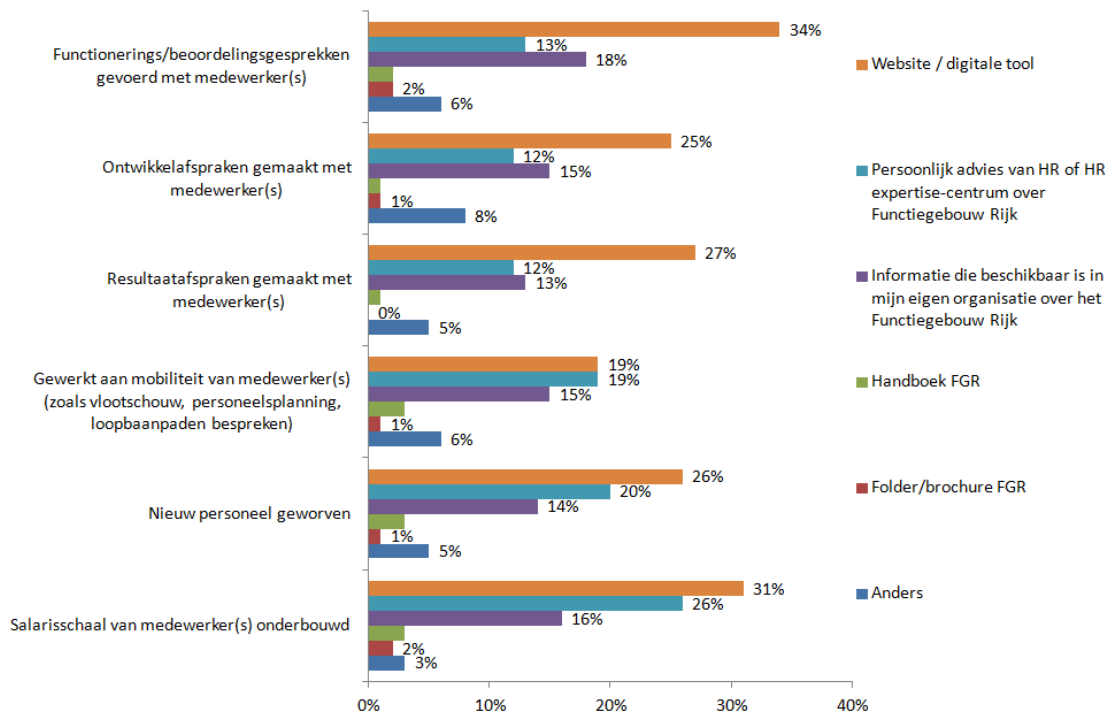
Slechts een klein deel van de medewerkers (hooguit 1% - 2%) gebruikt het handboek en de folder/brochure.

Figuur 17: Medewerkers: gebruik middelen per activiteit (basis: heeft activiteit uitgevoerd)



Bij leidinggevend(en) zien we dat zij, naast de website, informatie uit de eigen organisatie gebruiken en persoonlijk advies krijgen. Met name bij mobiliteitsvraagstukken (vlootshou, nieuw personeel werven) is de rol van de website relatief klein en de rol van interne informatie en advies over het Functiegebouw Rijk wat groter dan bij de andere activiteiten.

Figuur 18: Leidinggevend(en): gebruik middelen per activiteit (basis: heeft activiteit uitgevoerd)



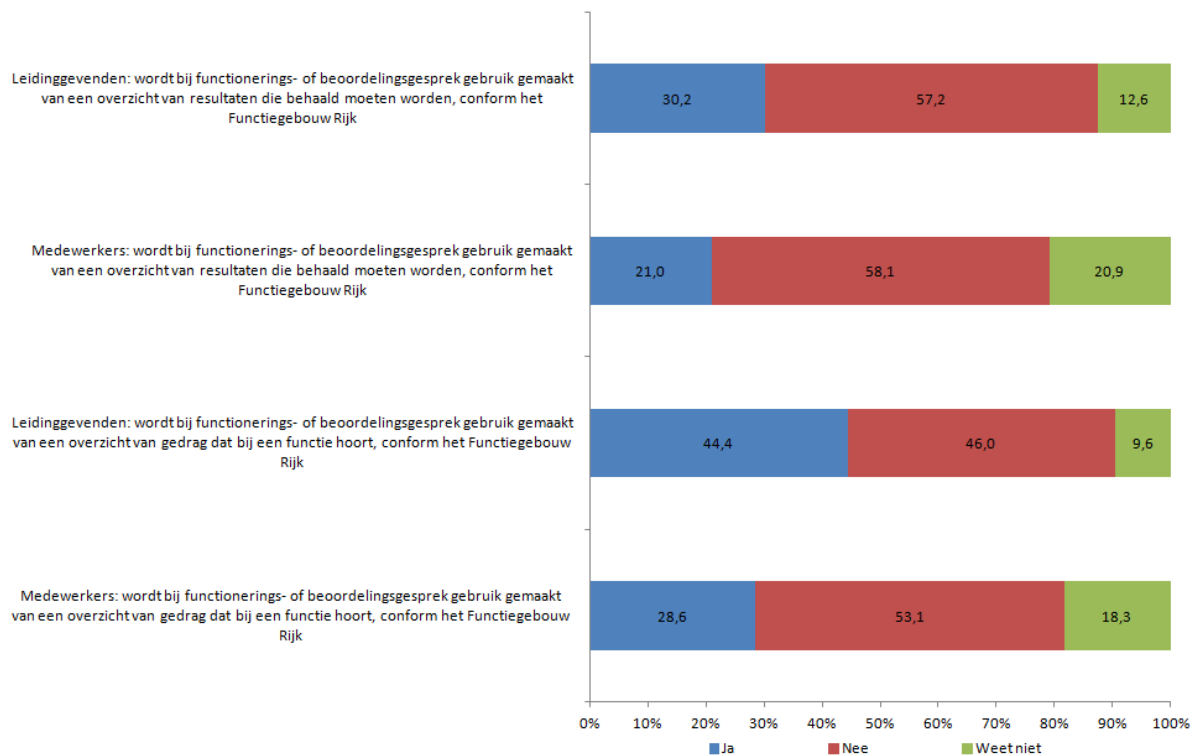
Minderheid zegt dat bij functioneringsgesprekken een overzicht van te behalen resultaten en gedrag wordt gebruikt

Een op de vijf medewerkers (21%) zegt dat bij zijn of haar functioneringsgesprek een overzicht wordt gebruikt van te behalen resultaten, conform het Functiegebouw Rijk. Van de leidinggevenden zegt bijna een op de drie (30%) dat bij functioneringsgesprekken een overzicht wordt gebruikt van te behalen resultaten, conform het Functiegebouw Rijk.

Bijna één op de drie medewerkers (29%) zegt dat een overzicht wordt gebruikt van gedrag, conform het Functiegebouw Rijk. Bij leidinggevenden is dit bijna de helft (44%).

Een deel van de medewerkers weet niet of dit zo is en ongeveer de helft of meer van de medewerkers en leidinggevenden zegt dat deze elementen niet worden gebruikt bij functioneringsgesprekken.

Figuur 19: gebruik inhoudelijke onderdelen FGR bij functionerings/beoordelingsgesprekken



5.Aanbevelingen

Op grond van de resultaten uit het onderzoek onder medewerkers en leidinggeevenden zien we de volgende aandachtspunten voor de implementatie van het Functiegebouw Rijk.

Verbreden én verdiepen van de kennis over mogelijkheden Functiegebouw Rijk

Het Functiegebouw Rijk is bij vrijwel iedereen bekend en op zijn minst hebben velen een globaal beeld van wat het inhoudt. Enkele gebruiksmogelijkheden (zoals voor resultaatafspraken en voor loopbaanplanning) zijn nog onderbelicht. Tegelijkertijd zien we dat er een voedingsbodemp is om de kennis te doen laten vergroten en medewerkers en leidinggeevenden daar open voor staan. Indien een toename van het gebruik en rendement van het Functiegebouw Rijk wenselijk is adviseren we daarom enerzijds de gebruiksmogelijkheden verder onder de aandacht te brengen zodat daar een breder beeld over ontstaat. Anderzijds zien we als aandachtspunt om de concrete toepassing en de voordelen voor met name medewerkers (wat levert het hen op) duidelijk te maken. In de communicatie zou hierop dan de focus kunnen liggen.

Training (nieuw) leven inblazen

Tegen deze achtergrond kan overwogen worden om het aanbieden van trainingen te intensiveren dan wel meer bekendheid te geven aan de mogelijkheid om een training te volgen. We zien hierbij als kans de training te verbinden met de introductie van de nieuwe gesprekscyclus.

De training is een ideaal medium om in te gaan op concrete praktijksituaties en de vertaling te maken van wat het Functiegebouw Rijk is naar hoe je het kunt gebruiken. Om de deelnemers maximaal te bedienen zou veel ruimte moeten zijn voor de behoeften en uitdagingen die de deelnemers in de praktijk ervaren. Casuïstiek en interactie met de deelnemers zijn hierbij belangrijke ingrediënten.

Rol van website benutten en uitbouwen

De website / digitale tool is zeer goed ontvangen door medewerkers en leidinggeevenden. Het lijkt daarom raadzaam om deze waar mogelijk verder te benutten en uit te bouwen. Tegelijkertijd constateren we dat (met name leidinggeevenden) ook veel gebruik maken van informatie die beschikbaar is in de eigen organisatie dan wel advies van bijvoorbeeld HR-adviseurs over het Functiegebouw Rijk. Dat betekent dat deze intern beschikbare informatie vrij cruciaal is voor het gebruik en de waarde die aan het Functiegebouw Rijk wordt ontleend.

Aandachtspunt is gebruik van resultaat- en gedragsoverzichten bij functioneringsgesprekken

Tot slot merken we op dat in veel gevallen bij functioneringsgesprekken geen gebruik wordt gemaakt van resultaat- en gedragsoverzichten die zijn afgeleid van het Functiegebouw Rijk of dat medewerkers hier op zijn minst niet mee bekend zijn. Indien Rijksbrede uniformiteit in het gebruik van het Functiegebouw Rijk wordt nagestreefd ligt hier nog een aandachtspunt.

Bijlagen

Flitspanel

Het Flitspanel is een voor Nederland uniek internetpanel van overheidswerknemers (openbaar bestuur, onderwijs & veiligheid). Het panel geeft haar mening over actuele vraagstukken met betrekking tot werken in de (semi)-publieke sector, HRM en (goed) werkgeverschap. Voorbeelden hiervan zijn de effecten van reorganisaties, tevredenheid over arbeidsvoorwaarden, de invulling van leiderschap en aandacht voor duurzame inzetbaarheid. Uitkomsten van het panelonderzoek leveren resultaten op die worden gebruikt ter ondersteuning van de beleidsontwikkeling op het terrein van arbeidszaken en management bij de overheid.

Het Flitspanel is een initiatief van de directie Arbeidszaken Publieke Sector (APS) van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Onderzoek onder het Flitspanel wordt vanaf 2013 in opdracht van het ministerie van BZK aangestuurd door het programma InternetSpiegel van de Stichting ICTU. Voor de uitvoering van onderzoeken via het Flitspanel werkt ICTU samen met een externe marktpartij, GfK. GfK beheert het panel en zorgt voor begeleiding en uitvoering van de onderzoeken.

Veldwerk en respons

De veldwerkperiode was van 20 februari t/m 11 maart 2015. In totaal hebben 1015 medewerkers en 154 leidinggevenden uit het Flitspanel de vragenlijst ingevuld. De respons bedroeg 30% hetgeen gebruikelijk is voor dit type onderzoek. De data zijn gewogen op basis van populatiegegevens uit P-Direkt om een representatief beeld te krijgen van de totale populatie. De doelgroep medewerkers zijn gewogen naar geslacht, leeftijd en departement. Leidinggevenden zijn gewogen naar geslacht en leeftijd.