Rijksoverheid

Gedragsonderzoek informatiehuishouding

Wat 1.798 collega's vertellen over hun informatiegedrag

Florens Baan · Leerhuis Informatiehuishouding

LEER HUIS

97%

vindt bewust omgaan met overheidsinformatie belangrijk

68%

slaat belangrijke informatie uit chats nooit of zelden op in het systeem

Het willen is er. Het doen blijft achter.

Waarom dit onderzoek

FLITSPANELS VAN RDDI

Het bewustzijn over IHH is rijksbreed hoog.

Het gedrag blijft achter.

WAAR WE WEINIG ZICHT OP HADDEN

Waar medewerkers in de praktijk tegenaan lopen

Welk concrete gedrag bij goede informatiehuishouding hoort

Welke verbeterstappen realistisch en effectief zijn

Daarom heeft het Leerhuis dit onderzoek opgezet.

LEER HUIS

Het onderzoek in het kort

1798
rijksmedewerkers

80
organisaties

46
gedragingen

25
gedragsbepalers

Rasch-analyse
Ordent de gedragingen van makkelijk naar moeilijk tot één gedragsladder.

ACDR-model en regressie
Laat zien welke gedragsbepalers iemands plek op de ladder verklaren.

Dit is gelukt dankzij jullie.
De vragenlijst ging rond via jullie intranetten, nieuwsbrieven en teamoverleggen. Dank jullie wel.

Wat we zagen

Op je stoel liggen twee gekleurde kaartjes. Daarmee reageer je straks op drie stellingen.

Paars is eens

Roze is oneens

Wat goed gaat en wat achterblijft

Gaat vaak goed

92% bouwt documenten helder en logisch op

79% slaat definitieve documenten op in het systeem

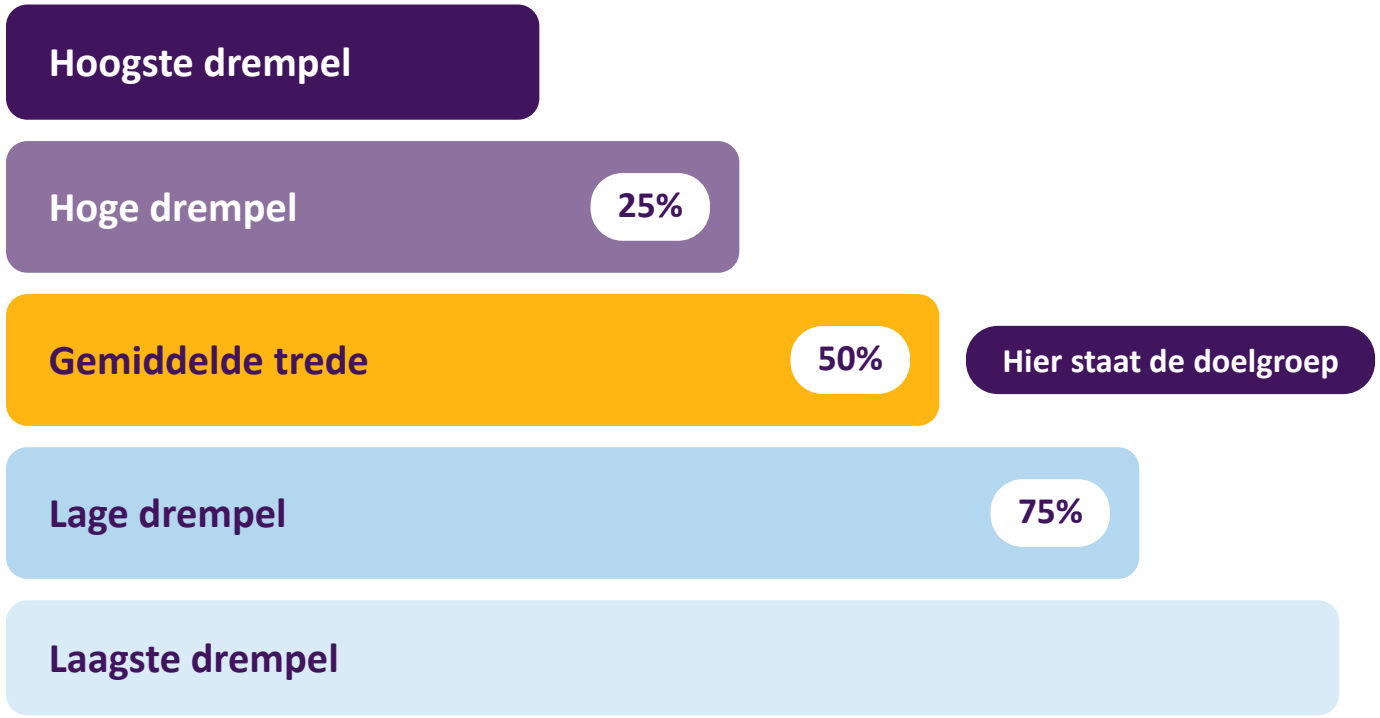
Blijft achter

55% slaat mails nooit of zelden op buiten de mailbox

42% bewaart concepten vaak of altijd op de persoonlijke schijf

Vooral snelle informatie-uitwisseling wordt nog weinig vastgelegd.

Hoe lees je een gedragsladder?



Gedrag ontwikkelt zich trede voor trede.

Wie hoger staat, doet ook het gedrag van de treden eronder.

De percentages: de kans dat iemand uit de doelgroep het gedrag van die trede laat zien.

LEER HUIS

46 gedragingen, van makkelijk naar moeilijk

Trede 5 4 gedragingen	AI-gebruik bij besluiten vastleggen	Belangrijke chats opslaan in het systeem	Belangrijke e-mails buiten de mailbox opslaan	AI-gebruik bij documenten vastleggen	
Trede 4 14 gedragingen	Concepten niet op de persoonlijke schijf	Benodigde ondersteuning bespreken	Verbeterpunten bespreken met collega's	Richtlijnen raadplegen bij twijfel	Documenten niet via losse bijlagen delen
	Complimenten geven voor zorgvuldig vastleggen	Op de hoogte blijven van richtlijnen	Melden als werkafspraken niet werken	Metadata toevoegen	Per mail ontvangen documenten opslaan
	Deelnemen aan IHH-bijeenkomsten	Vertrouwelijkheid classificeren	Actief advies zoeken	Collega's om hulp vragen	
Trede 3 12 gedragingen **Hier staat de gemiddelde rijksmedewerker**	Documenten direct in het systeem maken	Aanvullende trainingen volgen	Mondelinge besluiten vastleggen	Training gevolgd in de afgelopen 12 maanden	Definitieve stukken niet op de persoonlijke schijf
	Concepten opslaan in het systeem	Besluiten herleidbaar vastleggen	Versies bewaren	Direct een dossier laten aanmaken	Niet op meerdere plekken opslaan
	Collega's aanspreken bij onvindbare documenten	Persoonsgegevens anonimiseren bij delen			
Trede 2 13 gedragingen	Niet strenger classificeren dan nodig	Toegang beperken tot bevoegden	Onnodige gegevens anonimiseren	Conceptversies bewaren tijdens besluitvorming	Toegang van ontvangers controleren
	Mappenstructuur van het team volgen	Vaste structuur voor documentnamen	Werkwijze aanpassen bij nieuwe afspraken	Schrijven met het oog op latere lezers	Definitieve documenten opslaan in het systeem
	Werkkanalen niet privé gebruiken	Toegewezen e-learnings volgen	Bestemd systeem voor besluitvorming		
Trede 1 3 gedragingen	Vertrouwelijk delen via eigen kanalen	Privékanalen niet voor werk gebruiken	Documenten helder en logisch opbouwen		

Begin bij de middelste trede

Trede 5
4 gedragingen

Belangrijke chats opslaan in het systeem

Nog een brug te ver

Trede 4
14 gedragingen

Trede 3
12 gedragingen

Hier staat de gemiddelde rijksmedewerker

Mondelinge besluiten vastleggen

Besluiten herleidbaar vastleggen

Definitieve stukken niet op de persoonlijke schijf

Persoonsgegevens anonimiseren bij delen

Hier begin je

De helft doet dit al.

Trede 2
13 gedragingen

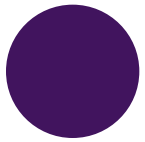
Trede 1
3 gedragingen

Documenten helder en logisch opbouwen

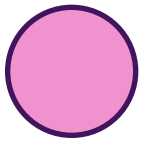
Gaat al goed

STELLING 1 VAN 3

Leidinggevenden laten meer IHH-gedrag zien dan medewerkers.



Eens



Oneens

Paars is eens, roze is oneens. Kaartjes omhoog.

STELLING 1 VAN 3

Leidinggevenden laten meer IHH-gedrag zien dan medewerkers.

Het antwoord

Eens

Oneens

Eens. Leidinggevenden staan het hoogst, beleid staat het laagst.

Waar staan de doelgroepen?

Rijksladder



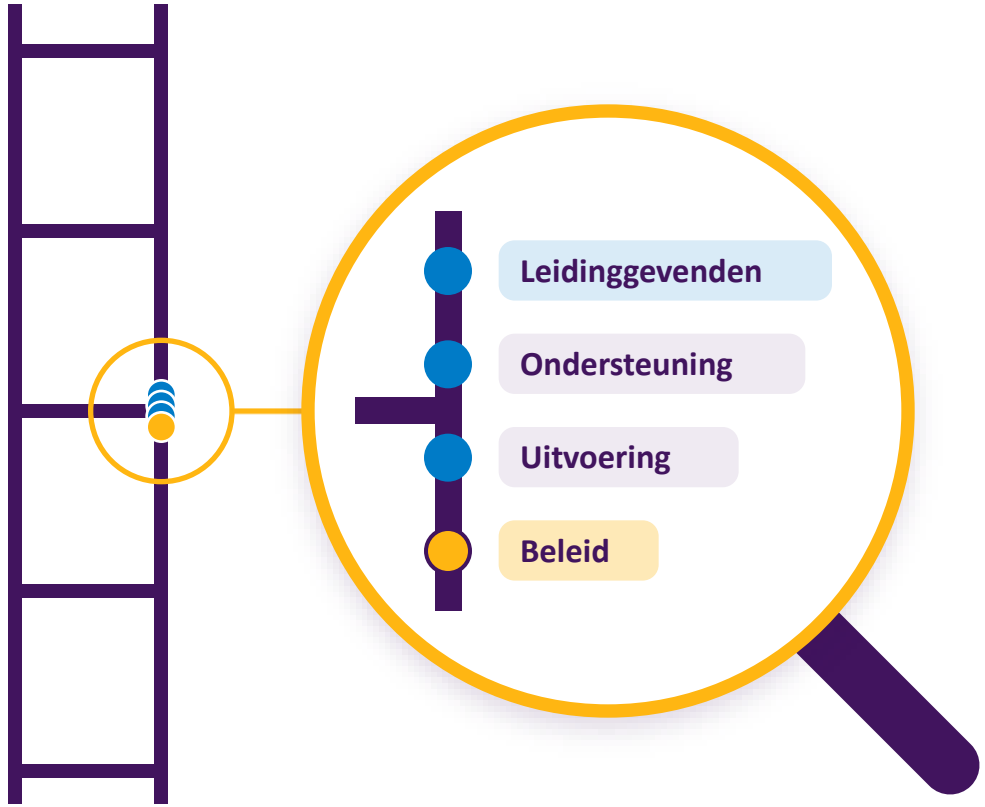
Alle vier doelgroepen

Alle vier staan rond de middelste trede.

De verschillen tussen de doelgroepen zijn klein.

Waar staan de doelgroepen?

Rijksladder



Leidinggevenden staan het hoogst

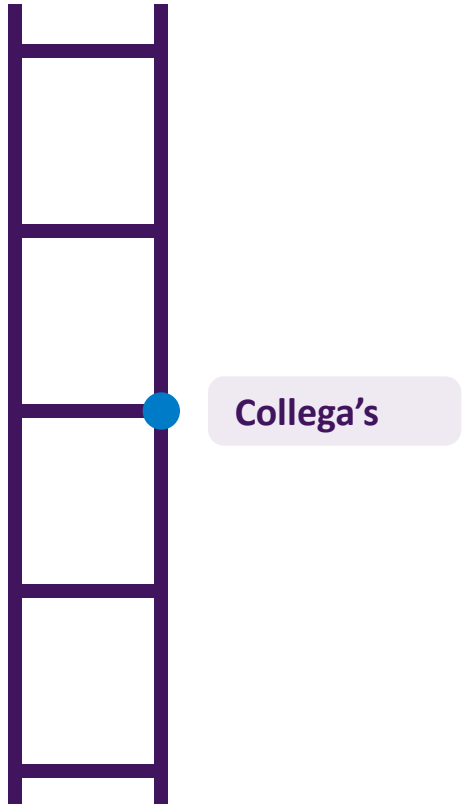
Ze laten het meeste gedrag zien. Zie ze als voorbeeld en als hefboom.

Beleid staat het laagst

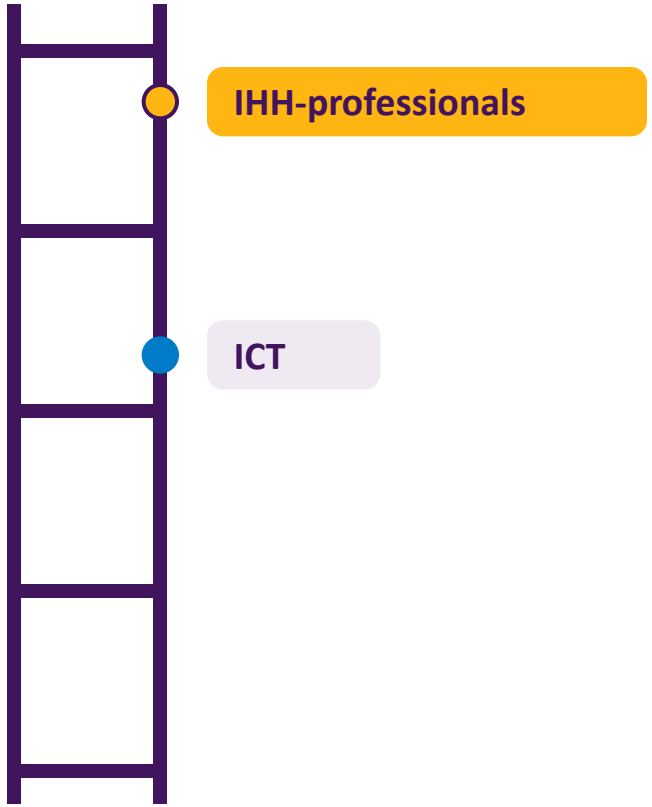
Juist daar raakt informatie vaak aan besluitvorming en openbaarmaking.

IHH-professionals staan op een andere ladder

Rijksladder



Ladder ICT en IHH



Ze adviseren als gevorderden.

Wat voor hen basis is, is voor collega's vaak een hoge trede. Vertrek vanuit de trede van die collega.

VOORBEELD

Actief advies zoeken is voor de gemiddelde collega een hoge drempel. Wacht dus niet tot collega's zelf aankloppen.

LEER HUIS

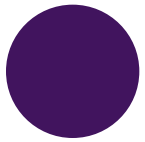
Waarom staat iemand waar hij staat?

We maten 25 gedragsbepalers: in de omgeving, in wat mensen kunnen en willen, en in wat hen tegenhoudt.

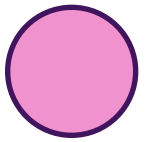
Eerst een stelling, dan het hele plaatje.

STELLING 2 VAN 3

Collega’s vertonen meer gewenst gedrag als ze vinden dat het systeem makkelijk werkt.



Eens



Oneens

Paars is eens, roze is oneens. Kaartjes omhoog.

STELLING 2 VAN 3

Collega’s vertonen meer gewenst gedrag als ze vinden dat het systeem makkelijk werkt.

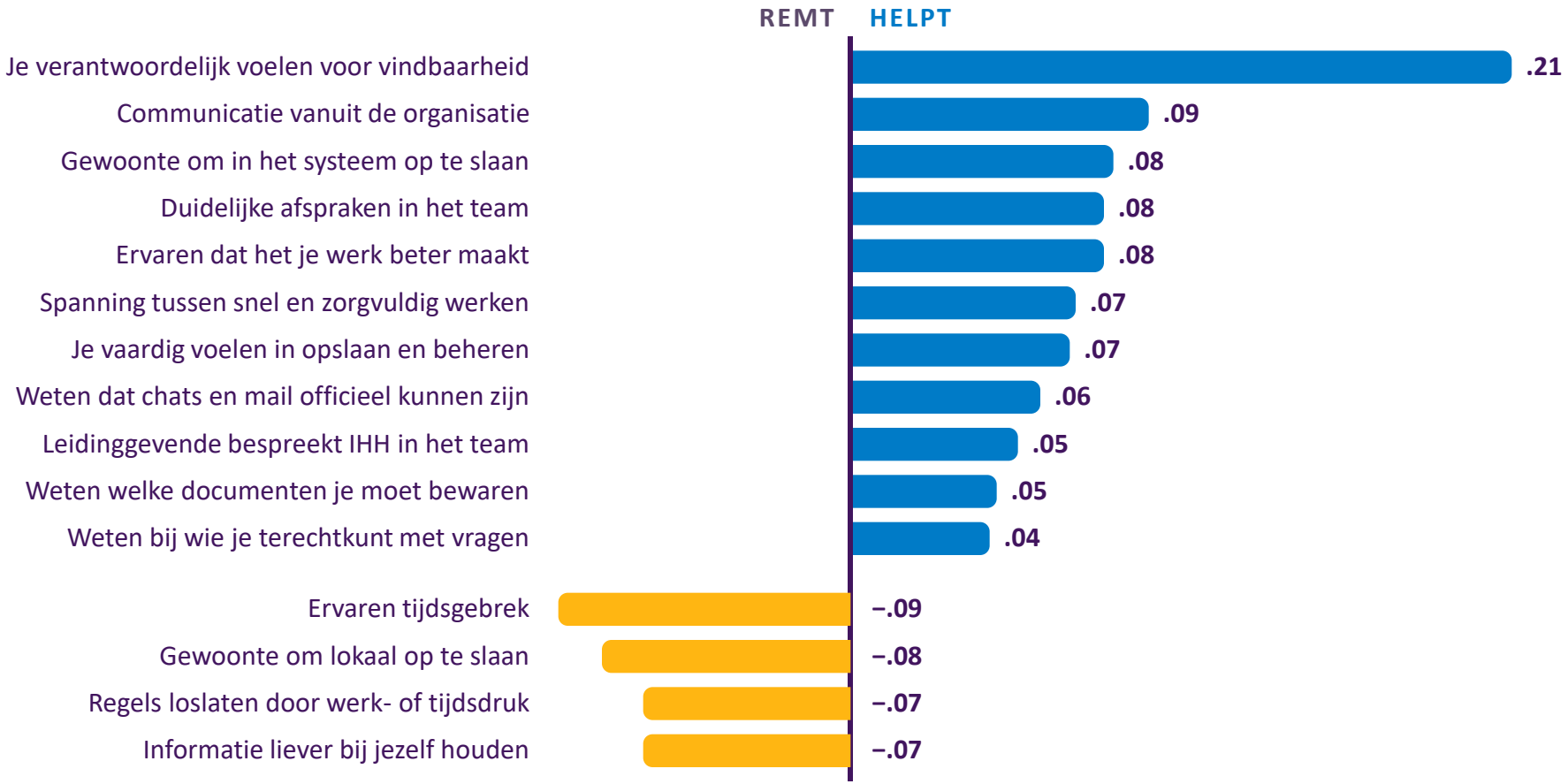
Eens

Het antwoord

Oneens

Oneens, rijksbreed niet. Ook al vindt bijna de helft de systemen niet gebruiksvriendelijk.

15 bepalers die samenhangen met gedrag



Geen samenhang bij de andere tien, zoals gemak van systemen en het belangrijk vinden.

Gestandaardiseerde bèta's, rijksbreed model (n = 1378, zonder IHH en ICT). Samenhang, geen oorzaak en gevolg.

Drie dingen die opvallen

1

Verantwoordelijkheid voelen

Met afstand de sterkste factor.

2×

zo sterk als de nummer twee

2

Aandacht en afspraken

Regelmatig erover praten en heldere afspraken helpen.

51%

zegt: mijn leidinggevende bespreekt IHH niet regelmatig

3

Gewoonte en tijd

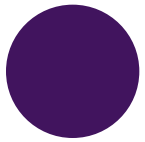
Gewoonte werkt twee kanten op. Tijdsgebrek remt het sterkst.

39%

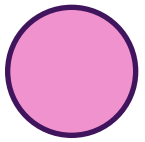
komt er niet altijd aan toe om goed op te slaan

STELLING 3 VAN 3

Ook bij IHH-professionals maakt kennis weinig verschil.



Eens



Oneens

Paars is eens, roze is oneens. Kaartjes omhoog.

STELLING 3 VAN 3

Ook bij IHH-professionals maakt kennis weinig verschil.

Eens

Het antwoord

Oneens

Oneens. Bij hen is kennis juist de sterkste aanjager.

Elke doelgroep heeft eigen knoppen

+ stimuleert

− remt

Leidinggevenden
n = 171

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

− Gewoonte lokaal opslaan

− Regels loslaten door tijdsdruk

Beleid
n = 262

+ Communicatie leidinggevende

+ Vaardigheden

+ Meerwaarde voor werk

+ Communicatie organisatie

− Gewoonte lokaal opslaan

− Weerstand informatie delen

Uitvoering
n = 279

+ Professionele rol en belang

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

+ Gemak van systeem

+ Communicatie organisatie

+ Regels als moeilijk toepasbaar ervaren

+ Gewoonte opslaan in systeem

+ Bekendheid aanspreekpunt

− Terughoudend door openbaarheid

− Regels loslaten door tijdsdruk

Ondersteuning
n = 358

+ Gewoonte opslaan in systeem

+ Vaardigheden

+ Spanning snel werken

ICT
n = 250

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

+ Communicatie organisatie

+ Gewoonte opslaan in systeem

+ Kennis

− Weerstand informatie delen

− Gewoonte lokaal opslaan

IHH
n = 170

+ Kennis

+ Communicatie leidinggevende

− Gewoonte lokaal opslaan

De sterkste knop per doelgroep

Leidinggevenden

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

Beleid

+ Communicatie leidinggevende

Uitvoering

+ Professionele rol en belang

Ondersteuning

+ Gewoonte opslaan in systeem

ICT

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

IHH

– Gewoonte lokaal opslaan

Wat je per doelgroep kunt doen

Leidinggevenden

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

Laat ze ervaren dat ze zelf een rol spelen.

Beleid

+ Communicatie leidinggevende

Laat de leidinggevende IHH agenderen.

Uitvoering

+ Professionele rol en belang

Verbind goed vastleggen aan hun vakmanschap.

Ondersteuning

+ Gewoonte opslaan in systeem

Maak zorgvuldig werken de snelste route.

ICT

+ Verantwoordelijkheid vindbaarheid

Maak ze eigenaar van de vindbaarheid van hun eigen werk.

IHH

– Gewoonte lokaal opslaan

Help ze de gewoonte van lokaal opslaan te doorbreken.

Wat dit vraagt van IHH-professionals

VAN		NAAR	OMDAT
Uitleggen waarom	→	**Helpen met hoe**	97% vindt het al belangrijk
Alles tegelijk aanpakken	→	**Starten bij de middelste trede**	De helft doet het daar al
Eén verhaal voor iedereen	→	**Maatwerk per doelgroep**	Elke groep heeft andere knoppen
Beschikbaar zijn voor vragen	→	**Zelf naar collega's toe gaan**	Advies vragen is een hoge drempel
Zelf alles dragen	→	**Werken via leidinggevenden**	Leidinggevenden zijn een hefboom

LEER HUIS

Drie stappen om mee te beginnen

Voor de verbeteropgave, de Archiefwet 2026 en openbaarmaking

1

Kies één gedraging van de middelste trede

Bijvoorbeeld mondelinge besluiten vastleggen.

2

Beleg verantwoordelijkheid en zorg dat mensen die voelen

Maak IHH een vast onderwerp in het teamoverleg.

3

Maak de goede route de makkelijkste

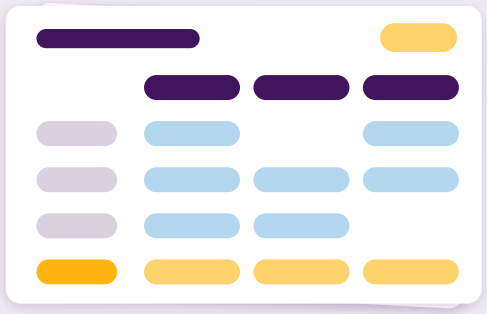
Met snelkoppelingen en sjablonen.

Voor management: maak tijd vrij. Tijdsgebrek is de sterkste rem.

LEER HUIS

Wat het Leerhuis hiermee wil doen

SNEAK PREVIEW: VIJF DENKRICHTINGEN



1 Templates voor een veranderplan



2 Een digitale zelfscan



3 Ons aanbod opnieuw bekijken



4 Een kaartenset met interventies



5 Begeleiding en sparring



En wat heb jij nodig?

Key take-aways uit het gedragsonderzoek

Sterkste hefboom

Maak vindbaarheid iemands eigen verantwoordelijkheid

2× **zo sterk als elke andere factor, rijksbreed**
Bij leidinggevenden nog veel sterker

Kies doelgedrag van de middelste trede

De helft doet het al, dus de stap is haalbaar. Chats opslaan is nog te ver.

Communiceer regelmatig over IHH, niet eenmalig

Na verantwoordelijkheid de sterkste stimulans rijksbreed, en een knop bij 4 van de 8 doelgroepen.

Benader elke doelgroep anders: hier zit hun sterkste knop

Leidinggevenden
Laat ze **verantwoordelijkheid** voelen voor de vindbaarheid in hun team

Beleid
Werk via de leidinggevende: laat die **IHH agenderen** en **afspraken maken**.

Uitvoering
Spreek **vakmanschap** aan, neem angst voor openbaarheid weg

Ondersteuning
Maak de juiste route de **snelste**: sjablonen en vaste opslagplekken

ICT en IHH
Gebruik hun eigen ladder, pak lokaal opslaan aan

Rijksoverheid

Bedankt! *Vragen?*

Florens.baan@nationaalarchief.nl

leerhuisinformatiehuishouding.nl

Rapport, samenvatting en hand-outs zijn beschikbaar via het Leerhuis.

LEER HUIS