



DEFENSIEPERSONEEL GEEFT MINISTER RODE KAART



Inhoudsopgave

Inleiding	4
Hoofdstuk 1 De onderzoekspopulatie & methode	5
Hoofdstuk 2 Onderzoeksresultaten	10
2.1. Goed werkgeverschap: vertrouwen en veiligheid	10
2.2. Het vertrouwen in de (top)leiding en de politieke leiding.	11
2.3. Defensie als werkgever	19
2.4. Beschikbaarheid materieel & veilig werken	28
2.5. Arbeidsvoorwaarden	35
2.6. Vergelijking van de verschillende groepen	37
Hoofdstuk 3 Conclusies en aanbevelingen	39
Bijlage. De enquête	

Inleiding

Op 6 december 2016 zijn alle defensievakbonden gestart met een onderzoek. Hoe kijken de defensiemedewerkers, leden én niet-leden, tegen de defensieorganisatie aan en wat zijn hun ervaringen met goed werkgeverschap, vertrouwen en veiligheid? Dit onderzoek is afgerond op 31 december 2016, ruim voordat de cao-onderhandelingen tussen de bonden en Defensie op 26 januari 2017 stuk liepen.

Uit deze enquête blijkt dat defensiepersoneel in het algemeen over een groot aantal zaken ontevreden tot zeer ontevreden is. Hoewel het vertrouwen in de top (zowel van het eigen onderdeel als van Defensie) in 2016 een significante verbetering laat zien ten opzichte van 2013 en 2014, zijn respondenten onverminderd kritisch over de minister. Men is van mening dat de minister niet in staat is geweest het vertrouwen te herstellen. Ook zijn respondenten onverminderd kritisch op Defensie als werkgever, en een significant groter aantal (met name jonge) respondenten geeft aan op zoek te zijn naar een baan buiten Defensie. Driekwart van het “goud van de organisatie”, zoals minister Hennis het defensiepersoneel omschrijft, is er niet van overtuigd dat Defensie handelt in het belang van haar personeel. Onder militairen ligt dit percentage significant hoger en is zelfs 85% niet overtuigd dat Defensie in hun belang handelt. Ook zijn militairen in 2016 negatiever gestemd over de staat van het materieel en reserveonderdelen dan in 2014, en geeft 44% aan zich niet goed voorbereid te voelen op een oorlogssituatie. Het wekt dan ook geen verbazing dat de actiebereidheid onder het personeel met 54% onveranderd hoog is gebleven. Dit onderzoek werpt de vraag op in hoeverre Defensie nog in staat is haar grondwettelijke taken uit te voeren.

In hoofdstuk 1 wordt de onderzoekspopulatie beschreven, terwijl in hoofdstuk 2 de resultaten worden gepresenteerd. Deze peiling is ook vergeleken met eerdere peilingen die zijn uitgevoerd door respectievelijk de AFMP en de MARVER in 2013 en de AFMP, de MARVER en de VBM/BBTV in 2014. Op een aantal onderwerpen kan dus ook een trend worden geschetst over de afgelopen jaren. In hoofdstuk 3 is een aantal conclusies geformuleerd.

In de bijlage treft u de enquête aan.

De resultaten uit dit onderzoek spreken voor zich. Ze zijn dankzij samenwerking met een medewerker van de Vrije Universiteit in Amsterdam tot stand gekomen.

Hoofdstuk 1 De onderzoekspopulatie & methode

In totaal hebben 8479 personen de vragenlijst ingevuld, waarvan 5237 volledig. Dit is gebeurd op basis van vrijwillige aanmelding: defensiepersoneel is opgeroepen de vragenlijst in te vullen. Hierdoor is er sprake geweest van zogeheten zelfselectie. Het voordeel hiervan is dat respondenten hierdoor eerder bereid zijn hun volledige medewerking te geven: zij hebben tenslotte uit zichzelf bereidheid getoond om de vragenlijst in te vullen. Het nadeel hiervan is dat gedeelde eigenschappen van actieve deelnemers (bijv. medewerkers die de behoefte voelen zich negatief of juist positief uit te laten over de organisatie en werkgever) de resultaten kunnen beïnvloeden. Ondanks de nadelen, is participatie aan onderzoeken op basis van vrijwillige aanmelding (zogeheten “*self selection sampling*”) een veelgebruikte methode.

Het is mogelijk om hier rekening mee te houden door het toevoegen van controlevragen. Zo is bijvoorbeeld aan het einde van de enquête gevraagd aan respondenten of zij vertrouwen hebben in de politiek (in het algemeen). Het kan theoretisch namelijk zo zijn dat mensen die ontevreden zijn met het huidige kabinet, dit ook mee laten wegen in antwoorden die gaan over tevredenheid van hun werkgever. Zonder dit te controleren lopen wij het risico niet te meten in hoeverre de respondent (on)tevreden is over specifiek Defensie als werkgever, maar in hoeverre de respondent in zijn algemeenheid (on)tevreden is over politiek beleid. De vraag is aan het einde van de enquête gesteld om er zeker van te zijn dat de respondenten de vragen over Defensie als werkgever niet beantwoorden met onze controlevraag in het achterhoofd.

Alleen respondenten die de enquête volledig hebben ingevuld zijn meegenomen in de analyse (N= 5237). De enquête is ingevuld door zowel post-actieve militairen (2339) als post-actieve burgers (228). Hoewel deze respondenten waardevolle informatie verschaffen, richten we ons in dit onderzoek vooral op de actief dienende militair en burger. De groep van in totaal 2567 post-actieven is daarom niet in de onderzoeksresultaten meegenomen, behalve in hoofdstuk 2.5 waarbij de vragen specifiek zijn gericht op de arbeidsvoorwaarden. Met name voor deze categorie vragen zijn de antwoorden van post-actieven van toegevoegde waarde.

In verband met de anonimiteit is er bij de opzet van de vragenlijst voor gekozen om de persoonskenmerken algemeen te houden. Een gerichte verbijzondering naar rang/schaal of eenheid is om die reden achterwege gelaten. Wanneer er wordt geciteerd uit de open vragen zijn ook deze (indien nodig) geanonimiseerd door zaken zoals precieze leeftijd, eenheid en persoonlijke informatie weg te laten of te veralgemeniseren. Indien dit het geval is geweest, staat het deel van de betreffende passage tussen [blokhaken]. De vragen uit de vragenlijst zijn deels voortgekomen uit eerdere onderzoeken die het Dienstencentrum Gedragwetenschappen van het ministerie van Defensie heeft gehouden (o.a. *Effecten Bezuinigingen op het Personeel*, 24 februari 2012, nr. GW 12010) en de eerdere onderzoeken die de vakbonden hebben gehouden. Met het oog op eventuele trends zijn vragen die in eerdere edities zijn gesteld (2013; 2014) precies hetzelfde geformuleerd. Voor 2013 is er data beschikbaar van 1057 respondenten, voor 2014 van 1990 respondenten.

Aangezien er geen gebruik is gemaakt van markeringen (*identifiers*) kan hier niet worden gesproken van paneldata. Het is namelijk onduidelijk of precies dezelfde mensen hebben meegedaan in 2013, 2014 en 2016 (of juist niet). De enquêtes uit de drie jaren moeten dus worden gezien als een dwarsdoorsnede. In tegenstelling tot de rapportage van 2014 is in deze rapportage ook aangegeven hoeveel procent van de respondenten “weet niet” (in de enquêtes van 2013 en 2014 een optie) heeft aangevinkt.

De vragenlijst is op 6 december 2016 online gezet op de websites van met name defensievakbonden, waarbij helder en duidelijk is gecommuniceerd dat ook niet-leden werkzaam bij Defensie aan de vragenlijst konden deelnemen. De bonden hebben via websites, bondsbladen, Facebook, LinkedIn, Twitter en nieuwsbrieven aandacht gevraagd voor deze vragenlijst. Tevens is aan de respondenten verzocht om de link te delen binnen de eigen Facebook/LinkedIn/mail-community. In totaal hebben 831 niet-leden de vragenlijst volledig ingevuld. Zij nemen hiermee 15% van het totaal aantal respondenten voor hun rekening.

Aan de respondenten zijn 28 gesloten vragen voorgelegd (zie bijlage A). Voorts werd respondenten bij drie vragen de mogelijkheid geboden om aanvullend in eigen woorden hun mening te geven (aantrekkelijk werkgever - vraag 14, werkdruk -vraag 21 en andere zaken die niet aan de orde kwamen -vraag 27).

De deelnemers in de enquête zijn vergeleken met het personeelsbestand van Defensie en hieruit blijkt dat de respons bij enkele categorieën scheef is verdeeld (zie: tabel 1 t/m 4). Daarom is in alle analyses gebruikt gemaakt van een weegfactor die corrigeert voor deze ondervertegenwoordiging. Door de antwoorden die zijn gegeven door respondenten uit ondervertegenwoordigde categorieën (bijvoorbeeld medewerkers onder de 35 jaar) zwaarder te wegen, is ervoor gezorgd dat de resultaten beter de algemene stem binnen Defensie benaderen. Uiteraard dient hierbij te worden opgemerkt, dat wegen ook als gevolg kan hebben dat de stem van een relatief klein aantal respondenten wordt uitvergroot. Dit dient met name te worden opgemerkt met betrekking tot de respondenten jonger dan 25 jaar (121 personen) en vrouwen (204 personen). Mede hierom zijn in de resultaten geen uitsplitsingen gemaakt naar alle 7 leeftijdscategorieën of naar geslacht. Bij de controle van de onderzoeksgroep met de totale populatie bij Defensie is aansluiting gezocht bij het rapport “Kerngegevens Defensie 2015” van het ministerie van Defensie en cijfers uit de Rijksbegroting van 2016.

Bij enkele vragen zijn de gemiddelde scores van subpopulaties (bijvoorbeeld diverse krijgsmachtonderdelen) met elkaar vergeleken, en bekeken of deze statistisch gezien significant van elkaar verschillen. Indien dit het geval is, is dit vermeld bij de betreffende vraag. In het laatste hoofdstuk (2.6?) zijn diverse groepen systematisch met elkaar vergeleken.

Voor de jaren 2014 en 2013 is gebruik gemaakt van de cijfers uit het AFMP/MARVER-rapport “In het belang van Defensiepersoneel: loyaliteit kent haar grenzen” en het AFMP/MARVER/VBM/BBTV rapport “Defensiepersoneel verdient beter!”.

Een medewerker van de afdeling politicologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam heeft de statistische verwerking en analyse van de gegevens uitgevoerd.

Tabel 1. Verdeling van de militairen naar categorie

Defensieonderdeel	Aantal in de peiling	Percentage	Totale populatie (Rijksbegroting 2016)	Totale populatie in %
Officieren	895	37,51	9.489	22,6
Onderofficieren	1332	55,83	18.977	45,3
Manschappen	159	6,66	13.406	32,1
Totaal	2386	100,0	41.874	100,0

Bij de onderzoeksgroep is sprake van een ondervertegenwoordiging van de groep “manschappen”, waardoor de beide andere groepen relatief gezien oververtegenwoordigd zijn. Daarom is in de analyses gebruikt gemaakt van een weegfactor die corrigeert voor deze ondervertegenwoordiging.

Tabel 2. Verdeling van de aantallen respondenten naar ressort en burger/militair in relatie tot de personeelsrapportage Defensie (in %)

Defensieonderdeel	Militairen	Burgers	Totaal in peiling (N=2670)	Totaal populatie (N=58800)
BS	2,51	9,09	3,41	3,4
CDC	5,62	28,07	8,66	18,04
CLAS	35,83	24,87	34,35	32,07
CLSK	22,17	6,68	20,07	13,73
CZSK	15,34	8,56	14,42	15,57
DMO	2,81	19,25	5,04	7,23
KMar	15,72	3,48	14,06	9,94
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

In de vergelijking met de personeelsrapportage van Defensie valt op dat de respondenten bij de CDC ondervertegenwoordigd en de Luchtmacht en de Marechaussee oververtegenwoordigd zijn.

Tabel 3. Verdeling van de aantallen respondenten naar leeftijd en burger/militair (in %)

Leeftijd	Militairen	Burgers	Totaal in peiling (N=2670)	Totaal populatie (N=58800)
t/m 25 jaar	4,44	1,34	4,02	13,73
26 t/m 35 jaar	18,99	7,22	17,39	28,84
36 t/m 45 jaar	18,23	18,72	18,30	18,90
46 t/m 55 jaar	41,87	34,49	40,87	22,33
56 t/m 60 jaar	16,14	23,80	17,17	8,57
61 t/m 65 jaar	0,21	13,90	2,07	3,80
Ouder dan 65	0,13	0,53	0,18	
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0

Voor wat betreft leeftijd valt op dat met name de jongeren (categorieën t/m 35 jaar) zijn ondervertegenwoordigd en de oudere actief dienenden (categorieën boven de 46 tot 61 jaar) zijn oververtegenwoordigd.

Tabel 4. Verdeling van de aantallen respondenten naar geslacht

	Totaal in peiling (N=2670)	Totaal populatie (N=58800)
Man	96,17	89,0
Vrouw	3,83	11,0
Totaal	100,0	100,0

Bovenstaande tabel laat zien dat vrouwelijke respondenten in de enquête sterk zijn ondervertegenwoordigd ten opzichte van hun mannelijke collega's.

*Tabel 5. Verdeling van de respondenten naar lidmaatschap vakbond in %
(uitgesplitst in burger/militair)*

Lidmaatschap	Militairen	Burgers	Totaal
ACOM	5,06	1,50	4,66
AFMP	43,07	13,12	39,68
CNV Overheid	0,11	3,49	0,49
GOV/MHB	0,61	2,33	0,81
FNV Overheid	0,68	12,29	1,99
KVMO	3,77	0,33	3,38
MARVER	11,39	1,16	10,23
NOV	6,75	0,50	6,04
ODB	0,40	0,66	0,43
VBM/BBTV	15,28	27,74	16,69
Geen lid	12,89	36,88	15,60
Totaal	100,0	100,0	100,0

Hoofdstuk 2 Onderzoeksresultaten

2.1. Goed werkgeverschap: vertrouwen en veiligheid

Opeenvolgende kabinetten confronteren de krijgsmacht met bezuinigingen en reorganisaties. Dit heeft niet alleen invloed op de inrichting, sturing en structuur van de defensieorganisatie maar ook op de verhoudingen op de werkvloer én op de wijze waarop werknemers tegen de top van de defensieorganisatie aankijken.

Defensiepersoneel zelf, en dan met name die groepen die reeds opeenvolgende bezuinigingen hebben meegemaakt, is het hardst door alle bezuinigingen geraakt. Dit personeel staat steeds weer klaar om hun taak (ook buiten Nederland) 24/7 te vervullen. Tegelijkertijd wordt dit personeel geconfronteerd met onder meer:

- baanonzekerheid;
- weinig perspectief op doorstroom naar de fase waarin een loopbaan tot pensioen is verzekerd (de zogeheten doorstroom van fase 2 naar fase 3);
- langer moeten doorwerken;
- grote materiele tekorten (waaronder munitie en reserveonderdelen);
- veel vacatures in gevechts-, technische en geneeskundige functies.

Hierdoor zijn er grote twijfels ontstaan over de kwaliteit van de uitvoering van de grondwettelijk taak van de krijgsmacht. Met name het vertrouwen van het personeel in de defensietop en de minister is laag tot zeer laag. Ook zijn er grote twijfels of de defensietop in staat zal zijn om deze negatieve trend om te buigen. Verder vragen veel defensiewerknemers zich af of Defensie er alles aan doet om de fysieke veiligheid van het personeel te garanderen en of de werkgever handelt in het belang van de werknemers. Een ruime meerderheid van de medewerkers is verder van mening dat Defensie niet kan omgaan met kritiek.

In dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op:

2.2 Het vertrouwen in de (top)leiding en de politieke leiding

2.3 Defensie als werkgever

2.4 Beschikbaarheid materieel & veilig werken

2.5 Arbeidsvoorwaarden

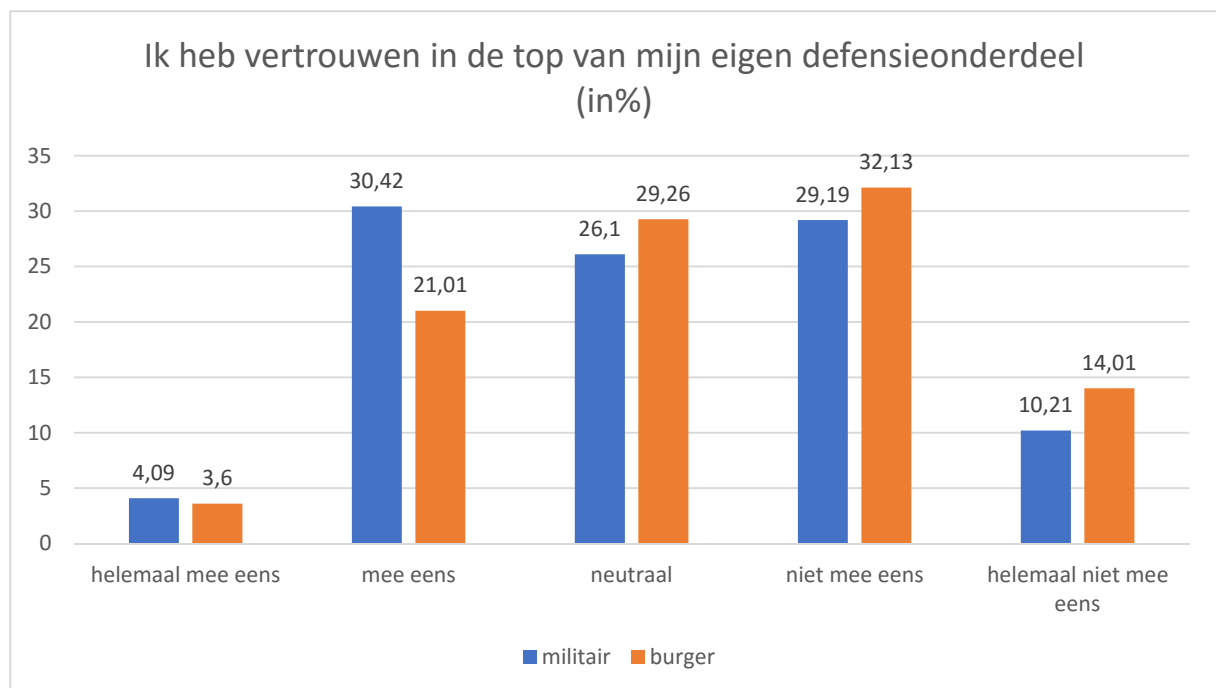
Bij de diverse clusters van vragen worden niet alleen de resultaten van de gesloten vragen in tabelvorm weergegeven, maar worden in een kader ook enkele treffende uitspraken van de respondenten weergegeven. Deze uitspraken komen voort uit de uitgebreide reacties die de bonden bij de vragenlijst ontvingen.

2.2. Het vertrouwen in de (top)leiding en de politieke leiding.

Aan de respondenten zijn diverse vragen gesteld om een beeld te krijgen over de mate van vertrouwen in zowel militaire als ambtelijke/politieke leiding. De resultaten zijn hieronder weergegeven en consequent uitgesplitst naar militair en burger. Indien mogelijk, zijn de resultaten van deze enquête (2016) vergeleken met de resultaten uit 2014 en 2013. In verband met overzichtelijkheid zijn in onderstaande grafieken geen foutmarges toegevoegd. Foutmarges zijn de positieve of negatieve afwijking die horen bij het (steekproef)resultaat en de nauwkeurigheid van de resultaten aangeven. Indien 20% van onze respondenten een bepaald antwoord heeft gegeven, dan hebben wij bij een foutmarge van 3% de zekerheid dat tussen de 23% en 17% van al het defensiepersoneel (de totale populatie) hetzelfde antwoord zou hebben gegeven.

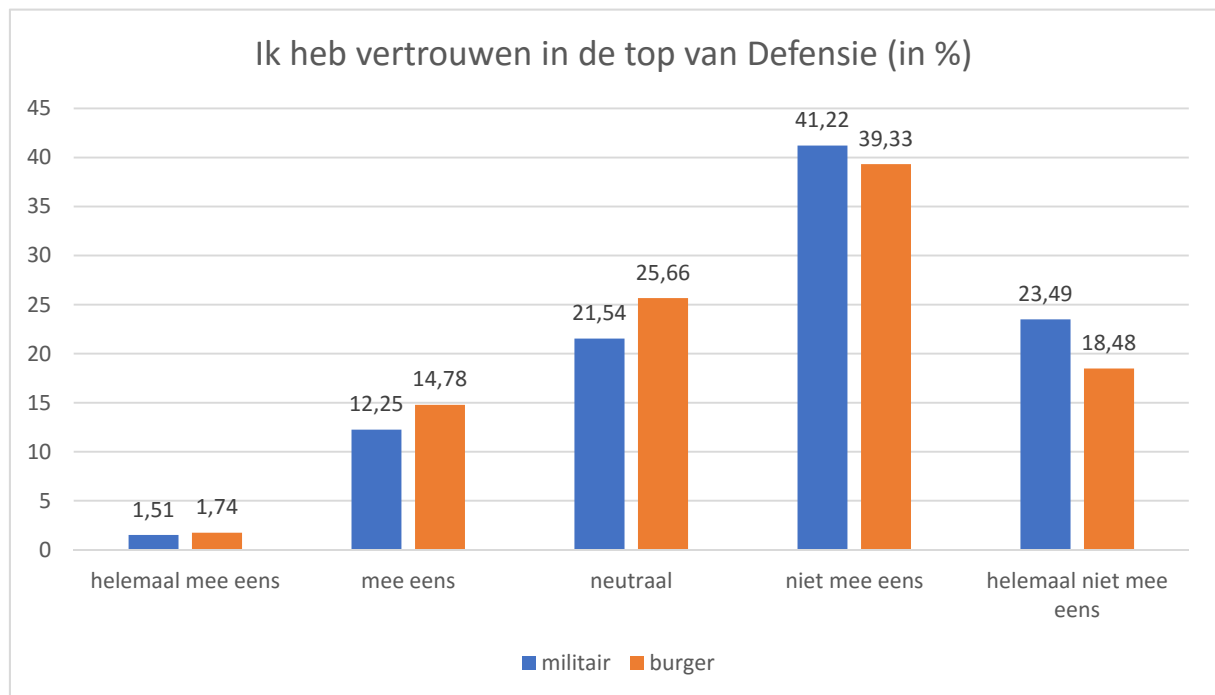
Dit betekent dat een toename van een paar procent (zowel negatief als positief) niet direct kan worden geïnterpreteerd als een toe- of afname ten aanzien van eerdere enquêtes. Indien de verschillen in de enquête van 2016 significant verschillen (en dus niet te verklaren zijn door toeval) ten opzichte van de antwoorden in de enquêtes van 2013 en 2014 dan is dit aangegeven in de begeleidende tekst bij de grafieken. Hetzelfde geldt voor verschillen tussen militair- en burgerpersoneel.

Enquêtevraag 9



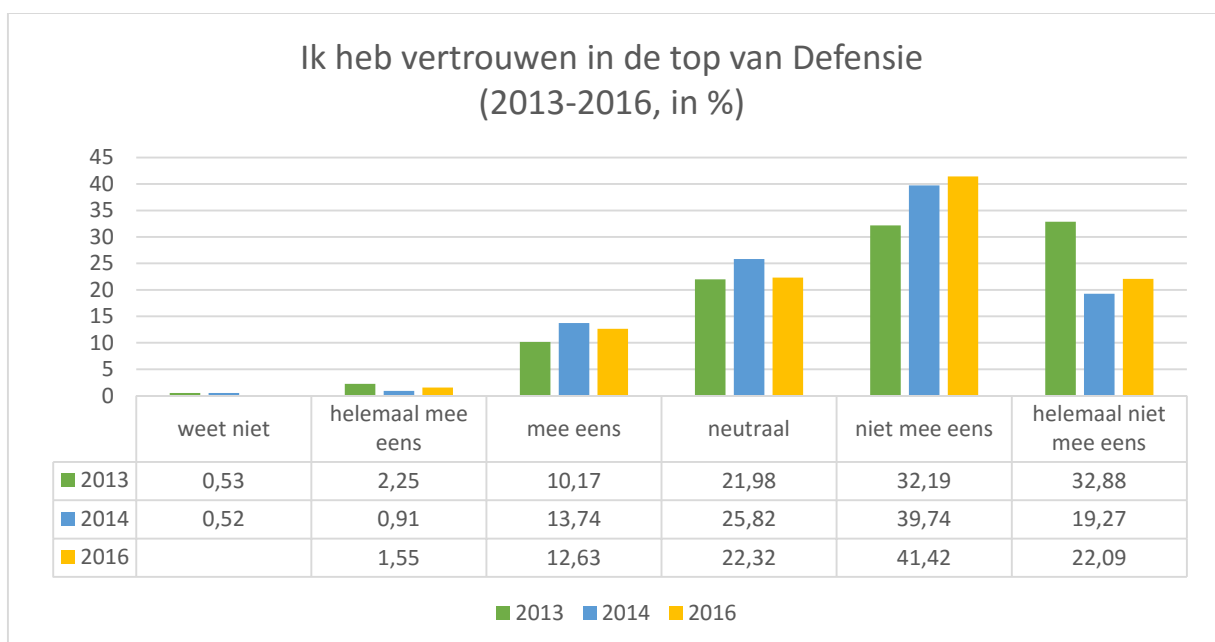
Meer dan een derde van de militairen (39,4%) heeft geen tot totaal geen vertrouwen in de top van het *eigen defensieonderdeel*. Bij burgerpersoneel is dit met 46,14% bijna de helft. Hier dient te worden vermeld dat tegelijkertijd onder militairen een derde (veel) vertrouwen heeft in de top van het *eigen onderdeel* en dat zij significant positiever zijn dan burgerpersoneel.

Enquêtevraag 9



Twee derde van de militaire respondenten (64,71%) heeft geen tot helemaal geen vertrouwen in de top van Defensie. Opvallend is dat bij deze vraag juist de militairen significant negatiever zijn dan burgermedewerkers. Desalniettemin heeft van de laatstgenoemde groep ruim de helft (57,81%) (helemaal) geen vertrouwen in de top van Defensie.

Enquêtevraag 9



In 2016 hebben medewerkers van Defensie ten opzichte van 2014 significant minder vertrouwen gekregen in de top van Defensie. Hoewel een verslechtering ten opzichte van de vorige enquête (die een positiever beeld liet zien dan 2013), zijn de gemiddelde antwoorden van 2014 en 2016 beiden een significante verbetering ten opzichte van 2013. Hetzelfde geldt voor het vertrouwen in de leiding van het eigen onderdeel: respondenten zijn anno 2016 significant minder negatief over de top van het defensieonderdeel dan in 2014 en 2013. Hierbij dient te worden vermeld dat hoewel er verbetering plaatsvindt, een ruime meerderheid van het personeel (helemaal) geen vertrouwen heeft in de top van Defensie.

Om er zeker van te zijn dat de mate van vertrouwen ten aanzien van de defensieleiding niet mede te verklaren is door in hoeverre respondenten de politiek in het algemeen vertrouwen, is er in de peiling van 2016 een controlevraag toegevoegd. Uit een analyse blijkt dat een lager vertrouwen in de politieke besluitvorming over Defensie zeer zwak is gecorreleerd met een lager vertrouwen in de Defensieleiding (correlatie = .19). Oftewel: respondenten die weinig vertrouwen in de politiek in het algemeen hebben, hebben dat niet meteen ook in de (eigen) leiding. Zoals vermeld in de inleiding, is het belangrijk hiervoor te controleren. Zo kan het zijn dat de respondenten geen vertrouwen hebben in de politiek en daarom ook niet in Defensie. Wat we dan meten is een algemeen wantrouwen dat naar voren komt uit de vragen, en niet per se de mate van vertrouwen in de leiding. Daarnaast is het niet ondenkbaar dat “de politiek” binnen een politiek gestuurde organisatie als Defensie wordt gezien als (mede)leidinggevende. Door respondenten ook te vragen naar hun vertrouwen in de politiek en gelet op een zeer zwakke correlatie tussen deze twee – kunnen we aannemen dat wanneer respondenten een laag vertrouwen in de defensieleiding hebben, wij hier niet een algemeen gevoel van wantrouwen meten maar daadwerkelijk de mate van vertrouwen in de leiding.

Tabel 6: Defensiepersoneel aan het woord: vertrouwen in de leiding

“De werkdruk is hoog. Het loon staat niet in verhouding tot mijn taken en verantwoordelijkheden (wordt civiel veel beter gewaardeerd) en het loon loopt (na jaren de nullijn te hebben aangehouden) fors achter op andere sectoren. De toekomst ziet er slecht uit voor militairen door onder andere het pensioengat. Het gevoel heerst dat zowel de militaire top als het ministerie van Defensie het aan de wil ontbreekt om hier iets aan te doen. Het vertrouwen in zowel de militaire top als het ministerie van Defensie is bij mij verdwenen.”

“Top-officieren (generaals) zouden eens een "onaanvaardbaar" moeten uitspreken en daar vervolgens eens naar moeten handelen. De minister zou zich veel harder moeten opstellen als het om haar begroting gaat.”

“Het belangrijkste voor mensen van mijn leeftijd is de veranderde houding van de top ten opzichte van het personeel op de werkvloer. Het is in dat opzicht een kille werkgever geworden die teveel nadruk legt op cijfers. Zodoende heeft de organisatie geweldig werk geleverd om de loyaliteit van het personeel tot nul te laten dalen, dat kan echt anders zonder dat het geld kost.”

“Gelet op het werk, vind ik [Defensie] een uitstekende werkgever. Maar met betrekking tot het personeel en het vertrouwen is het de minst aantrekkelijke werkgever”.

“Het personeel is onzeker over hun toekomst bij Defensie en dat alles te samen heeft een negatieve invloed op de kwaliteit van het werk.”

“Natuurlijk is budgetbeheer belangrijk, maar zorg eerst maar eens voor een goed fundament om het huis op te bouwen. Nu staat er enkel nog een karkas van een huis dat jaren bewoond is door krakers. Helaas ziet men alleen nog de mooie gevel en denkt en verwacht men dat daarachter nog steeds een volledige woning staat”.

“Door de bank genomen heb ik wel vertrouwen in de militaire leiding. Het grootste probleem zit bij de burgertop en de politiek. Te vaak hoor ik grote woorden, maar zie dan niet dat daar de portemonnee bij getrokken wordt”.

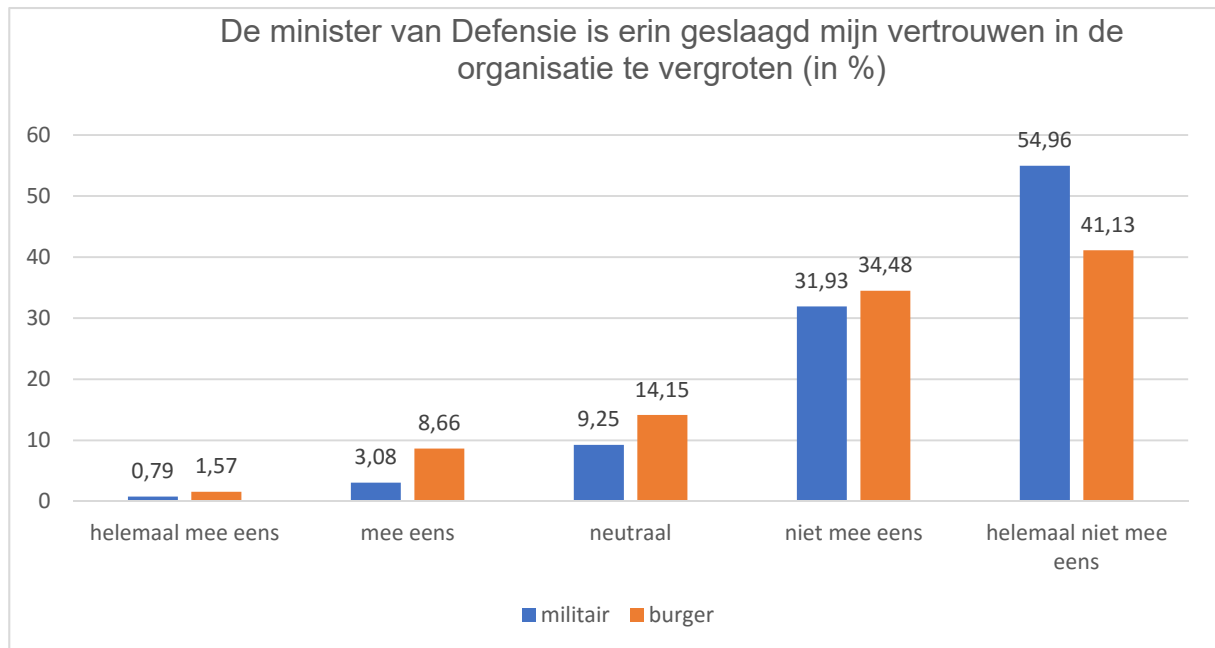
“Voor mij is het erg zuur om te zien wat Defensie er financieel bij krijgt (t.o.v. bezuiniging 2012) terwijl de politiek roept dat ze het van belang achten. Er worden zo honderden miljoenen tot miljarden vrijgemaakt om naar Brussel of Griekenland over te maken, maar voor defensiepersoneel is geen geld. Ik heb niet het gevoel dat ik gewaardeerd word, voor het feit dat ik meerdere keren op missie risico's heb gelopen voor de BV Nederland. Politiek heeft veel woorden, maar weinig echte daden”.

“Pas als de dienst verlaten is, volgt kritiek. Dat is hypocriet en een belediging voor het personeel. (...) Durf je mening te geven. Dat heeft niets met loyaliteit te maken. Het zou juist van karakter getuigen”.

“Het bedrijf Defensie blijft zeker aantrekkelijk. Samen enthousiast ergens voor gaan, het onbekende opzoeken en beleven en mensen kunnen helpen en/of veiligheid geven, dat is toch wel het mooiste wat je kan doen. Helaas

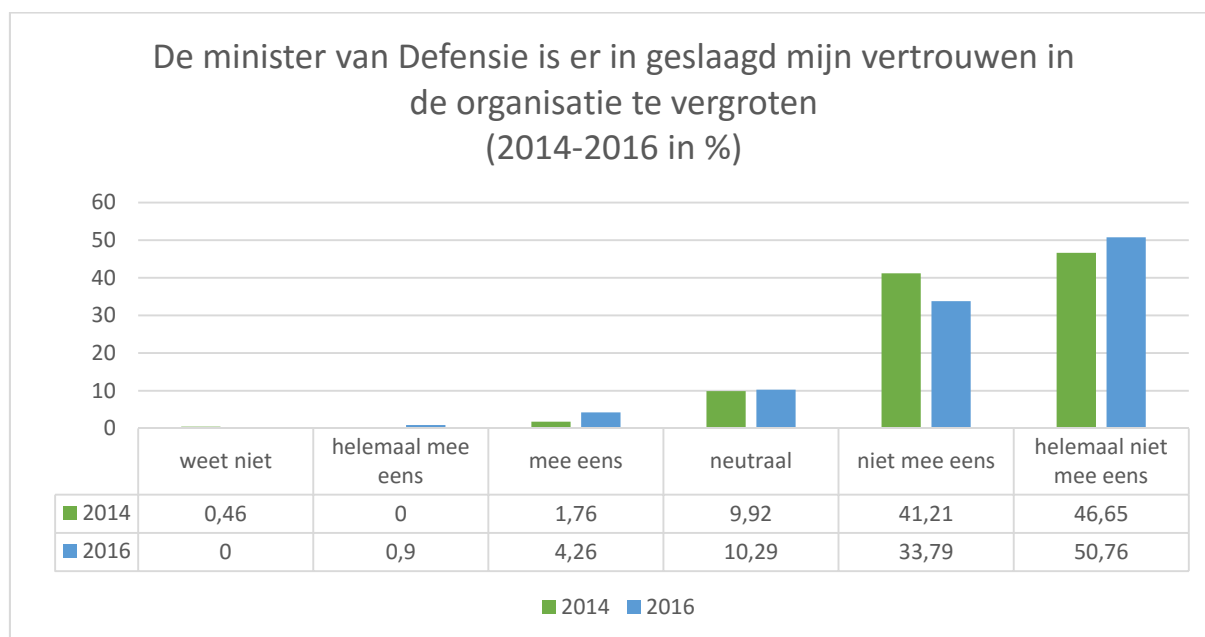
heeft de huidige minister van Defensie gedurende haar periode als minister blijk gegeven geen enkele binding met of verstand van het bedrijf te hebben”.

Enquêtevraag 9



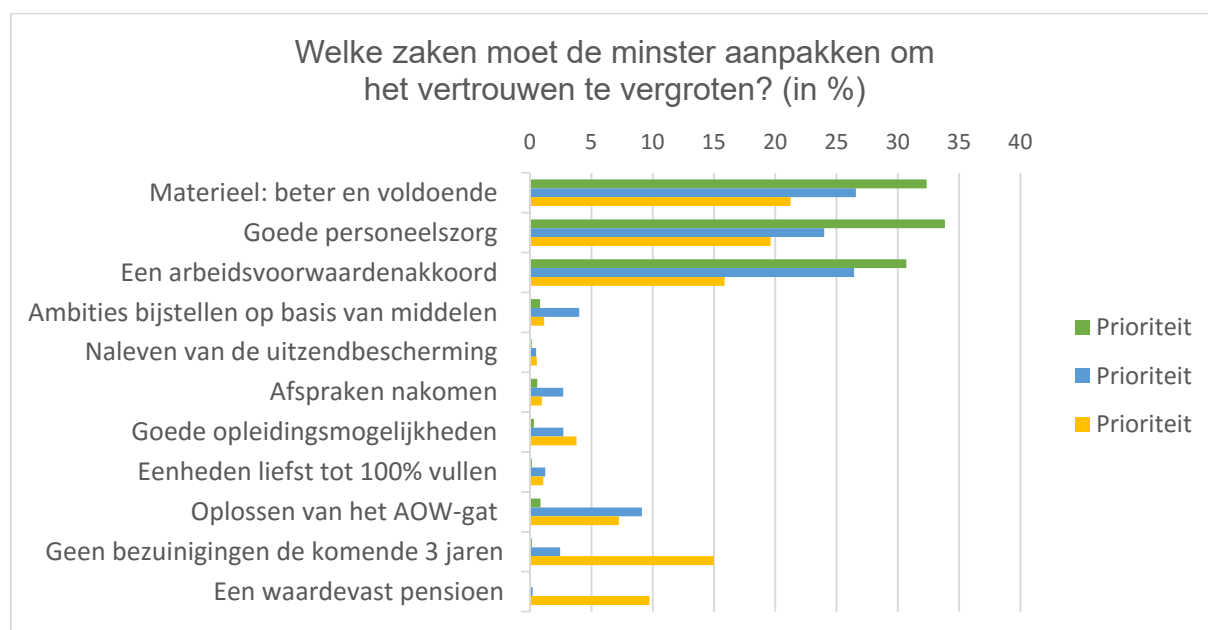
Ruim 84% van de respondenten is van mening dat de minister er (helemaal) niét in is geslaagd om hun vertrouwen in de organisatie te vergroten. Bij de beroepsgroep die het grootste risico loopt tijdens hun dagelijkse werkzaamheden, namelijk militairen, ligt dit percentage ten opzichte van burgerpersoneel (75,61%) met 86,89% significant hoger.

Enquêtevraag 9



Dezelfde vraag is ook in 2014 voorgelegd: toen gaf 87,86% van de respondenten aan dat de minister er (helemaal) niet in is geslaagd om het vertrouwen in de organisatie te vergroten. Dit is geen significant verschil ten opzichte van 2016.

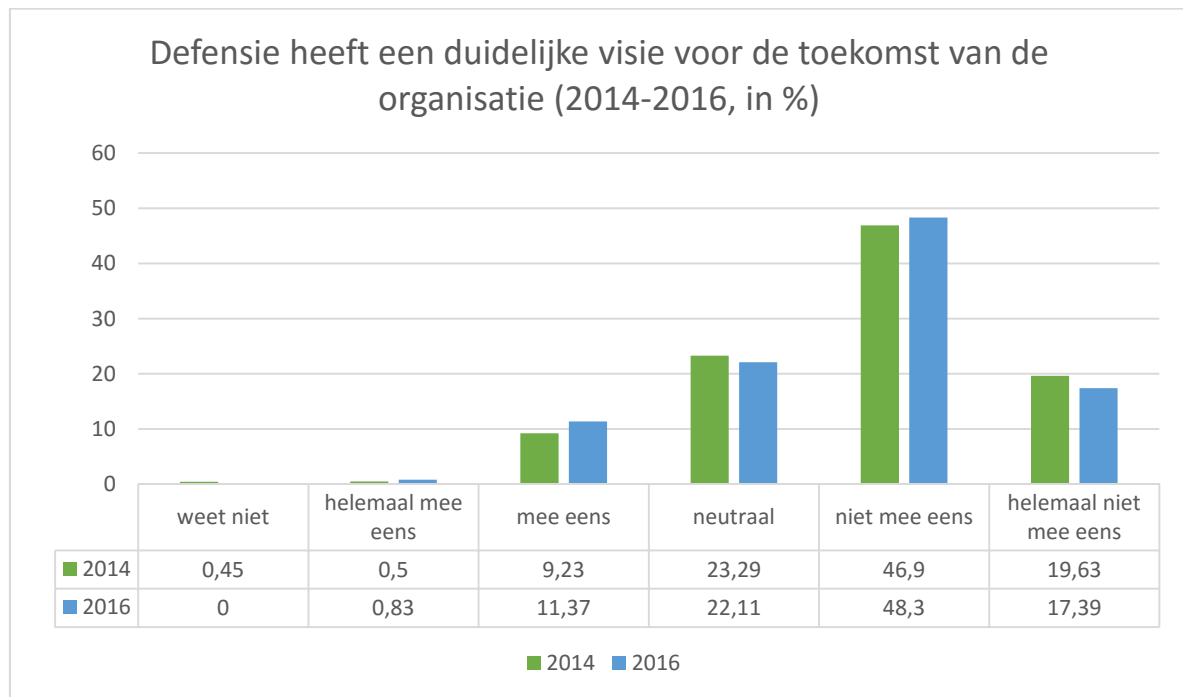
Enquêtevraag 10



Hierop volgend is de respondenten gevraagd welke prioriteiten de minister dient te stellen om hun vertrouwen te vergroten. Voorop staat de wens voor goede personeelszorg, gevolgd door beter en voldoende materieel en een

arbeidsvoorwaardenakkoord. Dit is in de grafiek weergegeven door middel van de groene balk. Deze geeft aan hoeveel procent van de respondenten de betreffende categorie als eerste prioriteit (en dus belangrijkste punt) heeft genoemd; gevolgd door hun tweede prioriteit (weergegeven via de blauwe balk) en hun derde prioriteit (gele balk). Onder de respondenten noemde 80,17% het op orde zijn van materieel, 77,45% personeelszorg en 72,98% een arbeidsvoorwaardenakkoord in hun top drie.

Enquêtevraag 11



Gemiddeld 66,1 % was zowel in 2014 als in 2016 van mening dat Defensie (helemaal) geen duidelijke visie voor de toekomst van de organisatie heeft. Dit betekent dat een ruime meerderheid van de respondenten in onzekerheid leeft over de toekomst van de organisatie *an sich*. Het is niet mogelijk om vast te stellen of deze antwoorden het resultaat zijn van algemene onzekerheid door diverse bezuinigingen en reorganisaties, of dat het personeel hiermee aangeeft de doelmatigheid hiervan in twijfel te trekken.

Tabel 7: Defensiepersoneel aan het woord: visie

“Visie moet van bovenaf komen dus vanuit de politiek naar de militaire top en dan omlaag. Zolang die er niet is zal er weinig van de grond komen. Zo langzamerhand is de rek eruit bij het personeel. Het is minachting als de CDS weer eens zegt 'de mouwen moeten omhoog' of 'nog een schepje erbij'. Dat doen wij al jaren!”

“De politiek en de top van Defensie bewijzen alleen “lip service”: altijd memoreren hoe goed we zijn, wat we wel niet presteren etc. maar laten ons, als het iets moet kosten compleet in de kou staan”

“Het ontbreekt aan een langetermijnvisie v.w.b. de taken van Defensie. Het lijkt erop dat vooral bezuinigingsdoelstellingen belangrijk worden gevonden”.

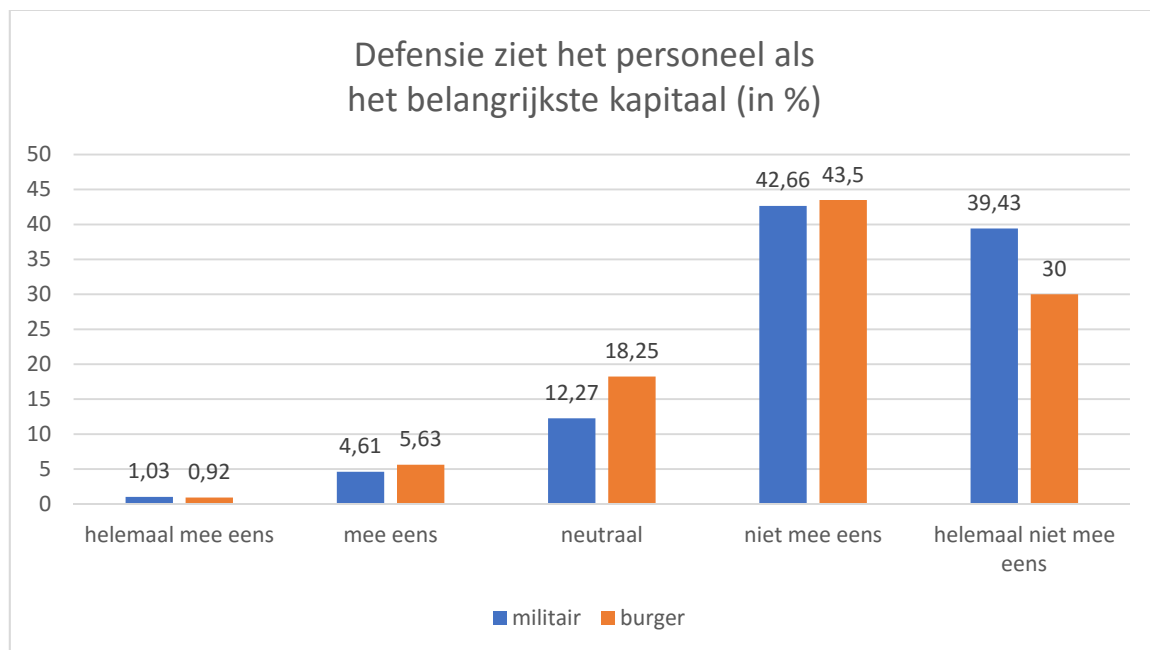
“Hetgeen wat voor mij het belangrijkste is, is een langdurige visie op Defensie die politiek breed wordt gedragen en niet aan de waan van de dag wordt overgelaten. Pas dan kan er een goed beleid worden uitgevoerd”

“Ondanks alle (schrijnende) tekorten voor wat betreft personeel en materieel is het werk nog steeds prachtig. Collegialiteit en mannen met can-do mentaliteit. Deze termen komen niet uit de lucht vallen en gelden nog steeds. Waarom dan toch zo negatief over Defensie in deze enquête? Dat gaat vooral over Den Haag. Ik noem een aantal voorbeelden: het AOW-gat wat maar niet op een fatsoenlijke manier gedicht wordt, de eindeloze bezuinigingen, de WUL en het tekort aan personeel wat je alleen nog kunt trekken door het salaris omhoog te schroeven. Samenvattend: de top heeft totaal geen visie en speelt paniekvoetbal tussen de afbraak van bezuinigingen. Het personeel staat niet op 1, dat is de opdracht, wat ook logisch is, maar verkondig het dan niet. En niemand durft 'nee' te verkopen, terwijl het eigenlijk niet meer gaat”.

2.3. Defensie als werkgever

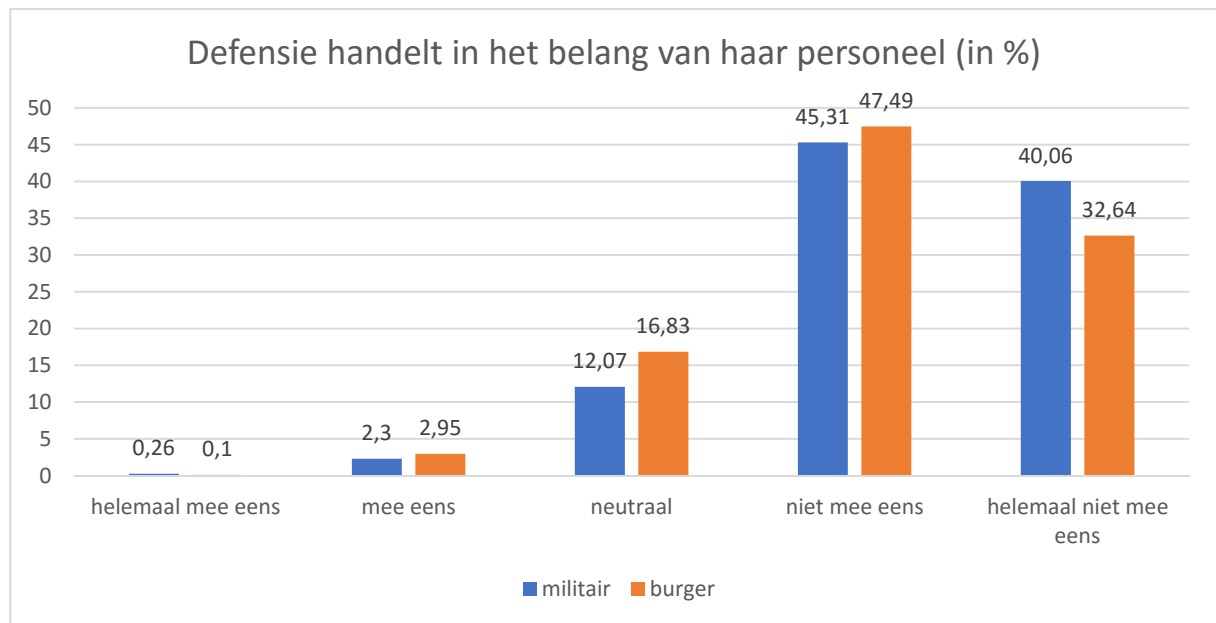
In deze paragraaf aandacht voor hoe het personeel Defensie als werkgever ervaart. Hierbij is gevraagd naar tevredenheid over behandeling van en omgang met het personeel in het algemeen, maar eveneens naar meer specifieke punten van zorg zoals (verhoogde) werkdruk. De resultaten zijn hieronder weergegeven en consequent uitgesplitst in militair en burger. Indien mogelijk, zijn de resultaten van deze enquête (2016) vergeleken met de resultaten uit 2014 en 2013. Ook hier zijn significante verschillen (tussen groepen of door de jaren heen) aangegeven in de begeleidende tekst.

Enquêtevraag 11



Aan de respondenten is gevraagd of (in hun optiek, naar hun ervaring) Defensie haar personeel als het belangrijkste kapitaal ziet en of de werkgever handelt in het belang van het personeel. Opvallend is hier met name de significant negatievere beoordeling door militairen: 82,09% is er (helemaal) niet van overtuigd dat Defensie haar personeel als belangrijkste kapitaal ziet. Bij burgerpersoneel is dit 73,5%.

Enquêtevraag 11



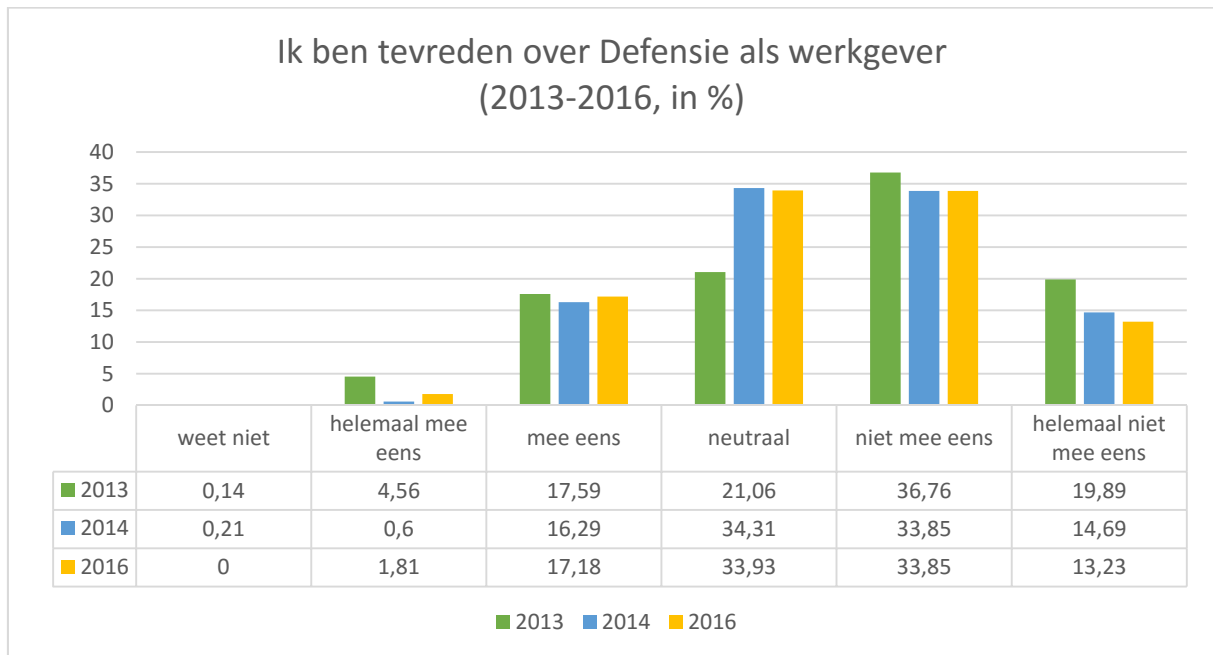
Opvallend is het gebrek aan vertrouwen in de goede bedoelingen van de werkgever: slechts 2,66% van alle respondenten is van mening dat Defensie handelt in het belang van zijn personeel. Ook hier zijn militairen significant negatiever dan burgerpersoneel: 85,37% van de militairen is van mening dat Defensie niet in hun belang handelt. Niet-vakbondsleden zijn significant positiever dan vakbondsleden: 77,18% is van mening dat Defensie (helemaal) niet handelt in het belang van zijn personeel, ten opzichte van 85,56% van de vakbondsleden (zie: tabel 6 hieronder).

Enquêtevraag 11

Tabel 6: Defensie handelt in het belang van haar personeel (in%) – gewogen gegevens

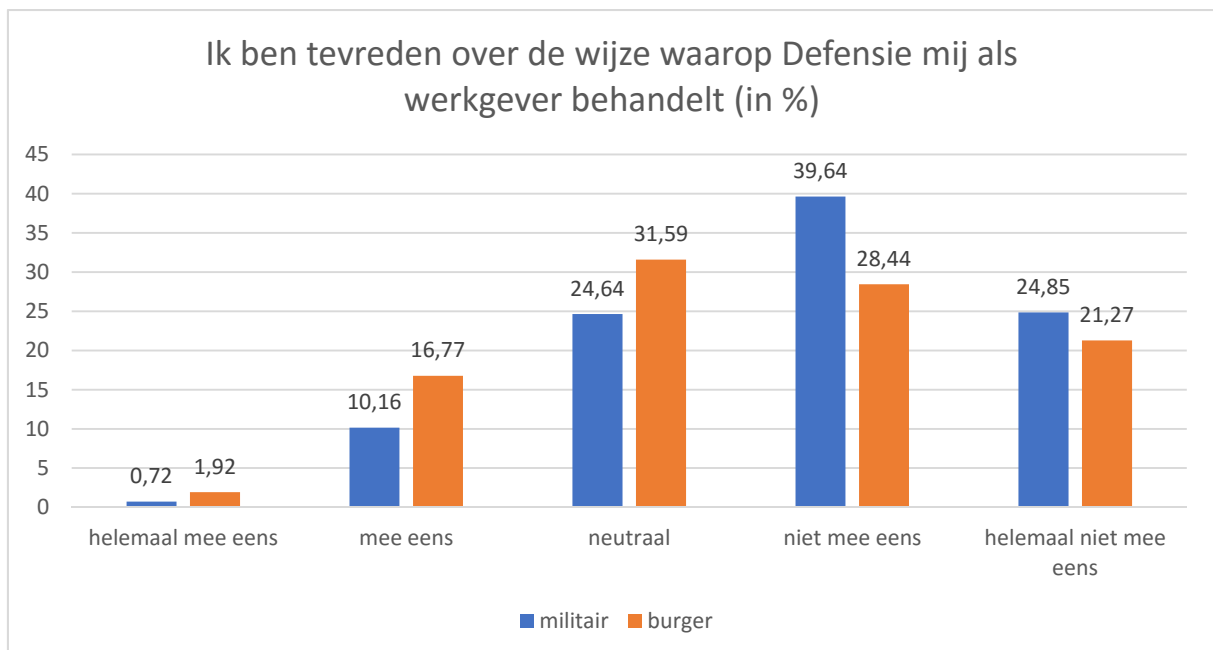
	vakbondsleden	niet leden
Helemaal mee eens	0,17	0,53
Mee eens	1,66	5,84
Neutraal	12,61	16,46
Niet mee eens	46,17	47,06
Helemaal niet mee eens	39,39	30,12

Enquêtevraag 11



Op het eerste gezicht lijkt er een afname van het aantal respondenten dat ontevreden over Defensie is als werkgever, maar gemiddeld gezien zijn de verschillen niet significant. Oftewel: het personeel is onverminderd kritisch en gemiddeld de helft van de respondenten is tussen 2013-2016 (helemaal) niet tevreden over Defensie als werkgever.

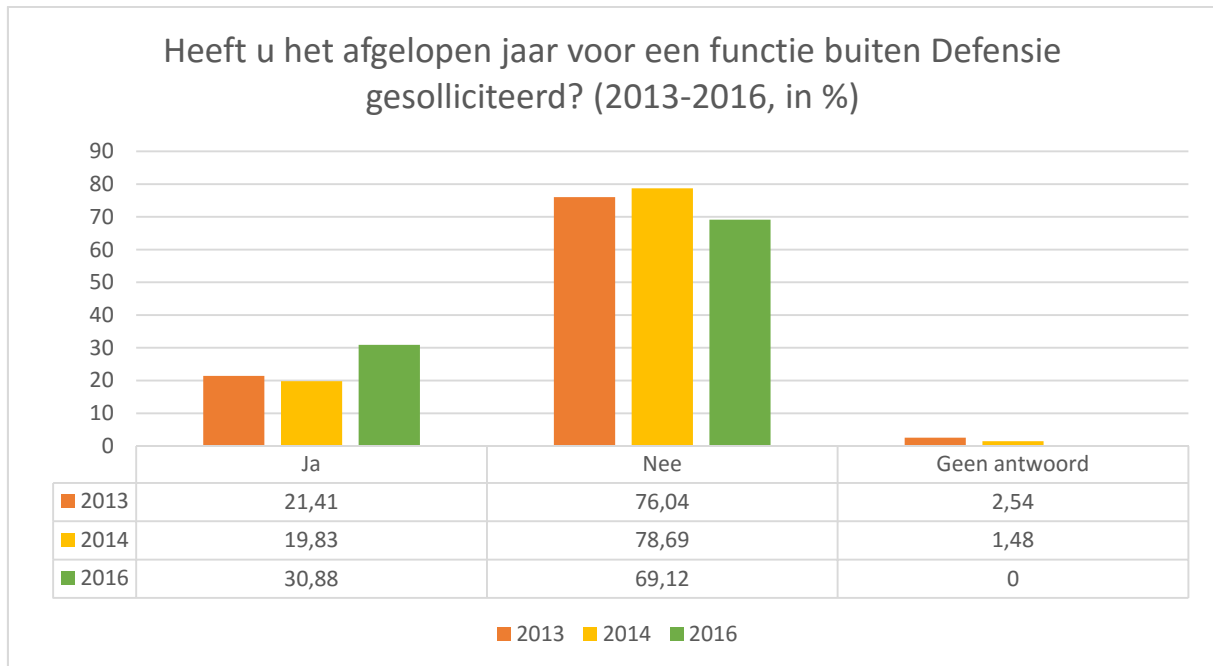
Enquêtevraag 11



Ook is gevraagd of het personeel is te spreken over de wijze waarop Defensie hen als werkgever behandelt. Hier zijn (wederom) militairen significant minder positief

gestemd: bijna twee derde (64,49%) is (helemaal) niet tevreden over de omgang met het personeel door de organisatie. Voor burgerpersoneel is dat iets minder dan de helft (49,71%). Ruim een kwart van de respondenten staan hier neutraal in. Tegelijkertijd is opvallend – voor zowel deze als voorgaande vragen over Defensie als werkgever – dat relatief zeer kleine percentages (uitgesproken) tevreden zijn.

Enquêtevraag 12



In vergelijking met voorgaande jaren (2013, 2014) gaf in 2016 een significant hoger aantal respondenten aan het afgelopen jaar te hebben gesolliciteerd naar een functie buiten Defensie. Er zijn geen significante verschillen hierin te vinden per krijgsmachtsonderdeel. Het valt wel op dat met name jonger personeel (jonger dan 35 jaar) aangeeft buiten Defensie te kijken. De levensfase waarin personeel van boven de 35 jaar zich bevindt verklaart dit gedeeltelijk. Zo kunnen verantwoordelijkheid voor een gezin en hypotheek een remmende factor zijn op mobiliteit, omdat men minder snel geneigd is de zekerheid van een (vaste) baan op te geven. Resumerend: (met name jonger) personeel overweegt in toenemende mate zijn of haar toekomst buiten Defensie te zoeken. Zo geven respondenten aan dat de onzekerheden over doorstromen naar een vast contract (fase 3) op een verkeerd moment komt gelet op de verantwoordelijkheden waar zij in hun levensfase (trouwen, hypotheek, jong gezin) mee worden geconfronteerd.

Tabel 8: Defensiepersoneel aan het woord: doorstromen fase 3

“Ik ben [tweede helft twintig], en werk vanaf mijn [tienerjaren] bij Defensie. Ik heb werkelijk alles gedaan, en kan me werk-inhoudelijk geen mooiere baan wensen. Mijn naaste collega's zijn top, en samen met hen heb ik een hoop

meegemaakt. Ik denk door mijn werk echt een bijdrage te leveren aan de veiligheid en aan de maatschappij. Echter, Defensie biedt geen enkel toekomstperspectief. Ze hebben liever jonge, onervaren krachten, dan vakbekwaam personeel. Zicht op [fase 3] is er niet, ondanks een enorme staat van dienst”.

“De fase 3 aanvraag speelt bij mij een hele grote rol. Ik heb een vriendin en ga [...] trouwen, [recentelijk] een huis gekocht! Ik zit continue in de stress over of ik [rond mijn dertigste] op straat sta of dat ik gewoon kan blijven”

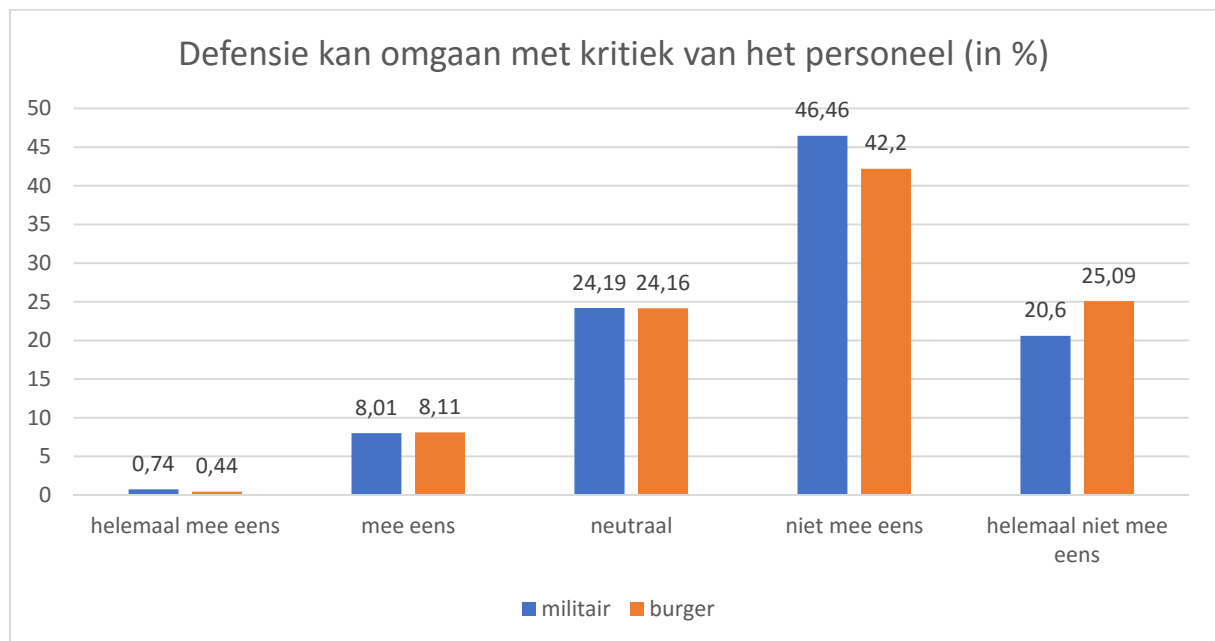
“De nieuwe generatie die fase 1&2 zijn kan geen fase 3 worden en de ouderen moeten langer werken. Dit veroorzaakt een enorme scheefgroei en oneerlijke uitzend belasting”.

“Ik heb het geluk (...) automatisch te zijn overgegaan naar fase 3. Als ik die mogelijkheden niet had gehad, had ik de afgelopen jaren in grotere onzekerheid doorgebracht. Dit komt met name door de onbetrouwbaarheid die de organisatie inmiddels uitstraalt”.

“Ik vind het vooral sneu voor de goede collega's die we verliezen aan de politie en douane doordat er geen plek is voor fase 3”.

“Defensie speelt met het personeel alsof het nummertjes zijn. Het personeel moet van hot naar her vliegen waardoor de motivatie sterk omlaag gaat, en het alsmaar groter wordende personeelstekort begint een drama te worden. Complete taken laten ze vallen en er wordt alleen nog maar in het belang van cijfertjes gedacht door de leiding. Ik mag mijzelf gelukkig prijzen met fase 3, als je nu ziet hoe daar mee omgegaan wordt, is gewoon belachelijk”.

Enquêtevraag 13



Ruim 65% van zowel burger als militair personeel is van mening dat Defensie (helemaal) niet om kan gaan met kritiek vanuit het personeel. Minder dan 10% van de werknemers geeft aan dat Defensie om kan gaan met kritiek vanuit de eigen organisatie. Hierin zijn er geen significante verschillen tussen militairen en burgerpersoneel. Ruim een kwart van de ondervraagden staat hier neutraal in.

Tabel 9: Defensiepersoneel aan het woord: omgang met kritiek

“Loop je niet in de pas dan kun je na drie jaar kijken naar een andere functie. Wat ik merk is dat er daardoor een angstcultuur heerst. Er wordt geen kritiek geuit want anders kun je na drie jaar van je functie af”

“Het personeel is loyaler naar de organisatie toe dan de organisatie naar haar personeel. Maakt niet uit hoe je het brengt: kritiek wordt niet gewaardeerd”.

“Men kan niet omgaan met kritiek, want dan ben je negatief/lastig en niet 'fit for future'. Het is een 'My way or the highway' mentaliteit. Wil je niet de door mij ingeslagen weg in, 'dan gaan we wat anders voor je zoeken”.

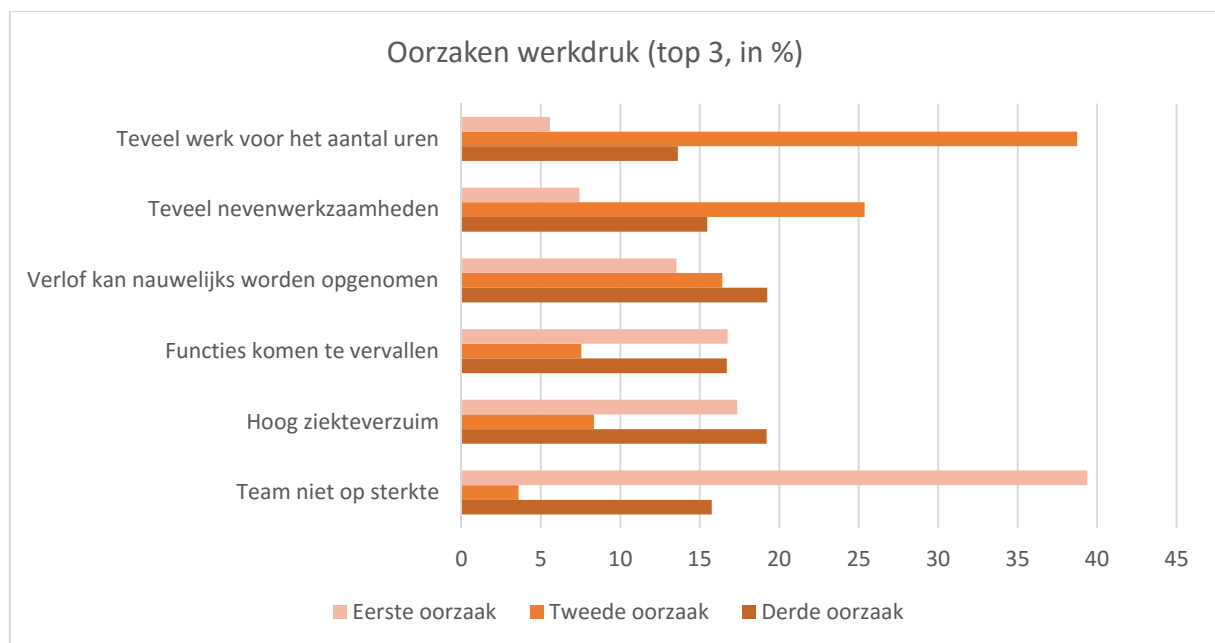
“Kritiek op werkomstandigheden en rechtspositionele aanspraken wordt sterk gejuridiseerd in termen als 'dossiers en gevallen'. De menselijke maat ontbreekt”

“Kritiek of negativiteit is einde carrière”

“Door het beleid van beperkte functieduur hierna opnieuw op je eigen functie te moeten solliciteren is er sprake van een angstcultuur. Veel mensen durven geen (opbouwende) kritiek te hebben op leidinggevende”.

Enquêtevraag 19

Ruim 66% van de respondenten geeft aan werkdruk te ervaren. In de onderstaande grafiek staat weergegeven wat volgens de respondenten de top 3 oorzaken zijn van deze ervaren werkdruk.



Zo geeft bijna 40% als primaire oorzaak aan dat hun team niet op sterkte is, gevolgd door een hoog ziekteverzuim en functies die zijn komen te vervallen. Overigens kan het niet op sterkte zijn van het team worden opgevat als een consequentie van het komen te vervallen van functies en een hoog ziekteverzuim. Als tweede oorzaak wordt vooral te veel werk voor het aantal uren en hoeveelheid nevenwerkzaamheden genoemd. Het ziekteverzuim en het nauwelijks op kunnen nemen van verlof ziet men als derde oorzaak. Hierbij dient te worden vermeld dat Defensie als organisatie met 4,37% ziekteverzuim niet verschilt van het Nederlands gemiddelde van 4,3%. Desalniettemin kan een team dat onvoldoende op sterkte is, reguliere maar

onvoorziene omstandigheden (zoals ziekteverzuim of tussentijds opnemen van verlof) moeilijker dragen.

Tabel 10: Defensiepersoneel aan het woord: knelpunten personeelsbeleid

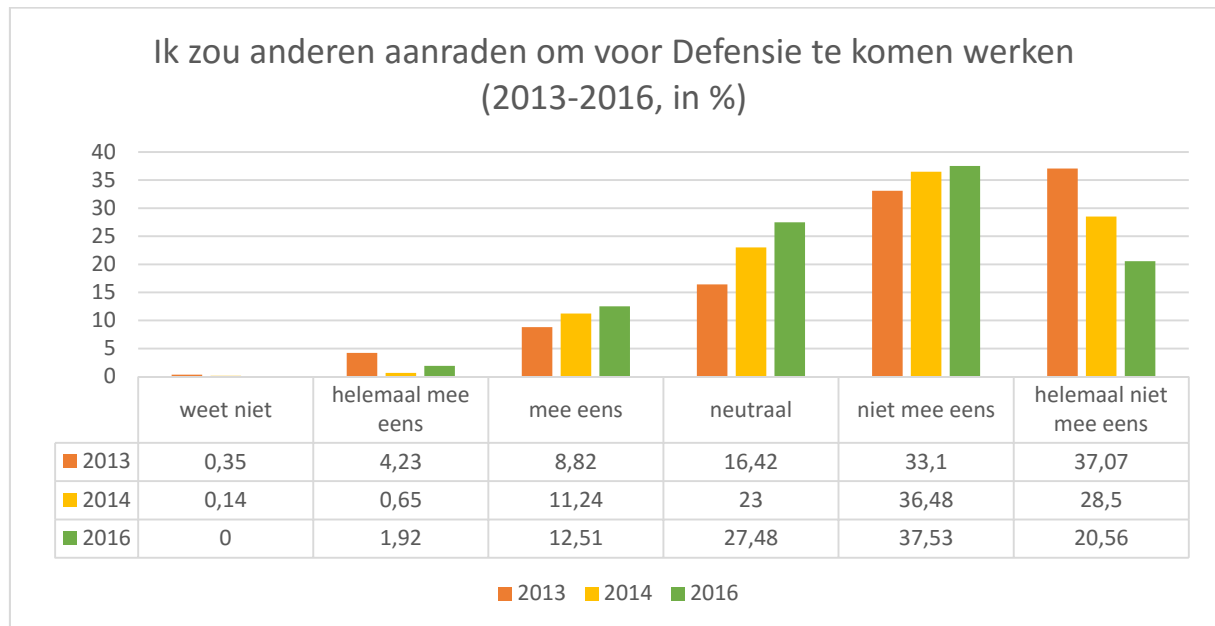
“Het idee achter het functietoewijzingsproces met als doel “de juiste man op de juiste plek” is naar mijn mening volledig mislukt. Geld (bijvoorbeeld loonsverhoging) is voor mij persoonlijk geen belangrijke motivatie. Duidelijkheid, goede personeelszorg, militairen waarderen en deze zien ook als een bijzondere groep, ruggensteun [krijgen] van onze militaire top en politici in plaats van onze organisatie volledig uit te hollen met als resultaat een failliete krijgsmacht is voor mij vele malen belangrijker”

“Een van de knelpunten is het continue reorganisatieproces, waarbij er amper tijd is om te evalueren of een reorganisatie goed is dan wel bijgesteld moet worden. Door die continue reorganisaties wordt de werkdruk ook hoger. Met name de veiligheid op de werkplek: blijft die wel bestaan?”

“Je kan wel fluiten naar een vast contract. Hierdoor zie je alle ervaring verdwijnen en wordt de werkdruk groter voor de nieuwe onervaren collega's”.

“Het werk wat Defensie, zeker bij [onderdeel X] biedt is uitdagend, geeft een voldaan gevoel en geen dag is hetzelfde. Toch is er hoge werkdruk, weinig mankracht, slecht materiaal, bijna tot geen toekomstperspectief, diensten werken zonder vergoeding. Het is alleen maar geven”.

Enquêtevraag 13

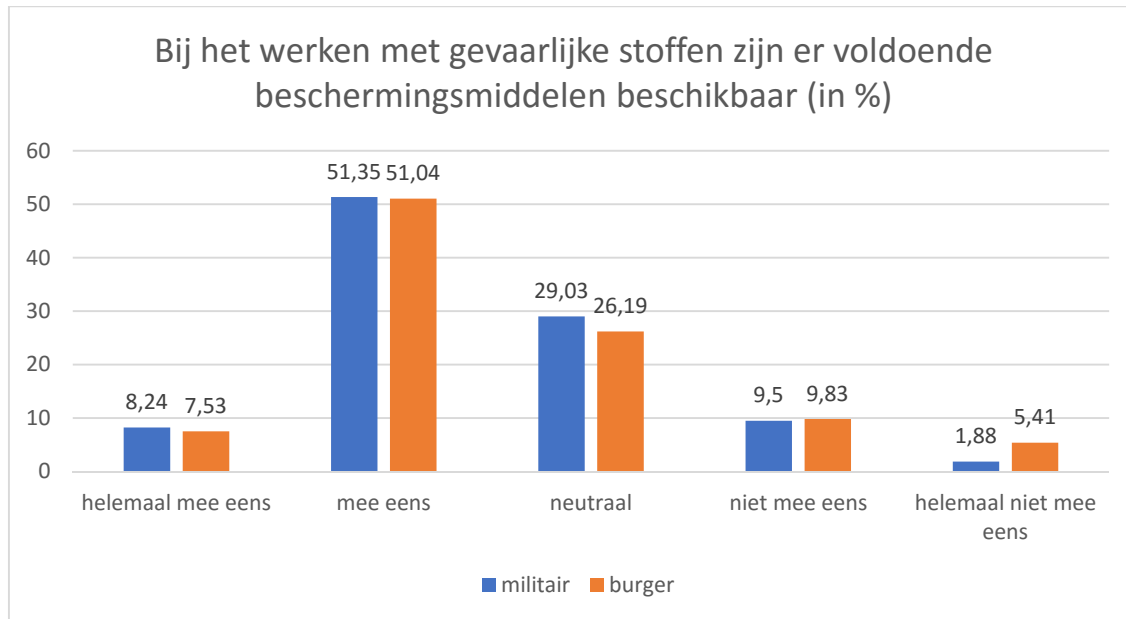


Hoewel er sprake is van een significante verbetering ten opzichte van de jaren ervoor geeft ruim 58% van de respondenten aan dat zij anderen niet zouden aan raden om bij Defensie te gaan werken. Ook is er een stijging te zien van respondenten die er neutraal in staan. Zoals te zien in de grafiek is dit niet geheel te verklaren door het wegvallen van de “weet niet”-optie in de antwoorden, wat het beeld voor 2016 significant minder uitgesproken negatief maakt.

2.4. Beschikbaarheid materieel & veilig werken

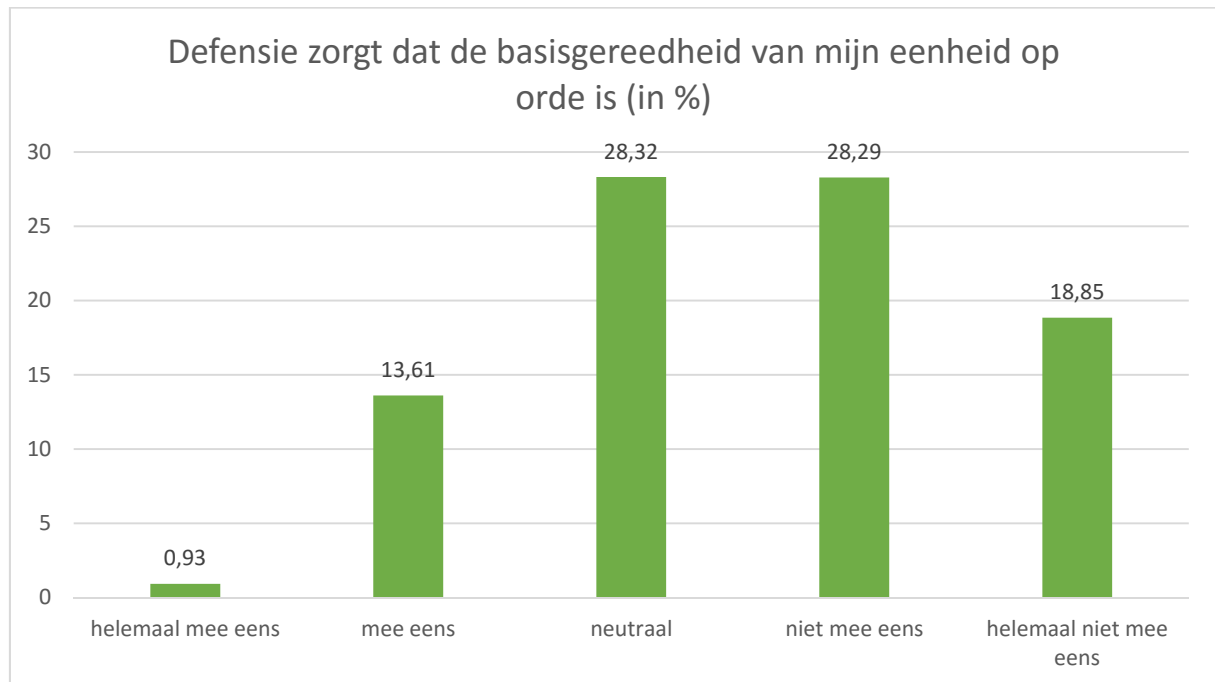
Aan de respondenten is onder meer gevraagd of er bij het werken met gevaarlijke stoffen beschermingsmiddelen beschikbaar zijn, maar ook of zij zichzelf voldoende voorbereid achten op uitzending en (in het ernstigste geval) een oorlogssituatie.

Enquêtevraag 15



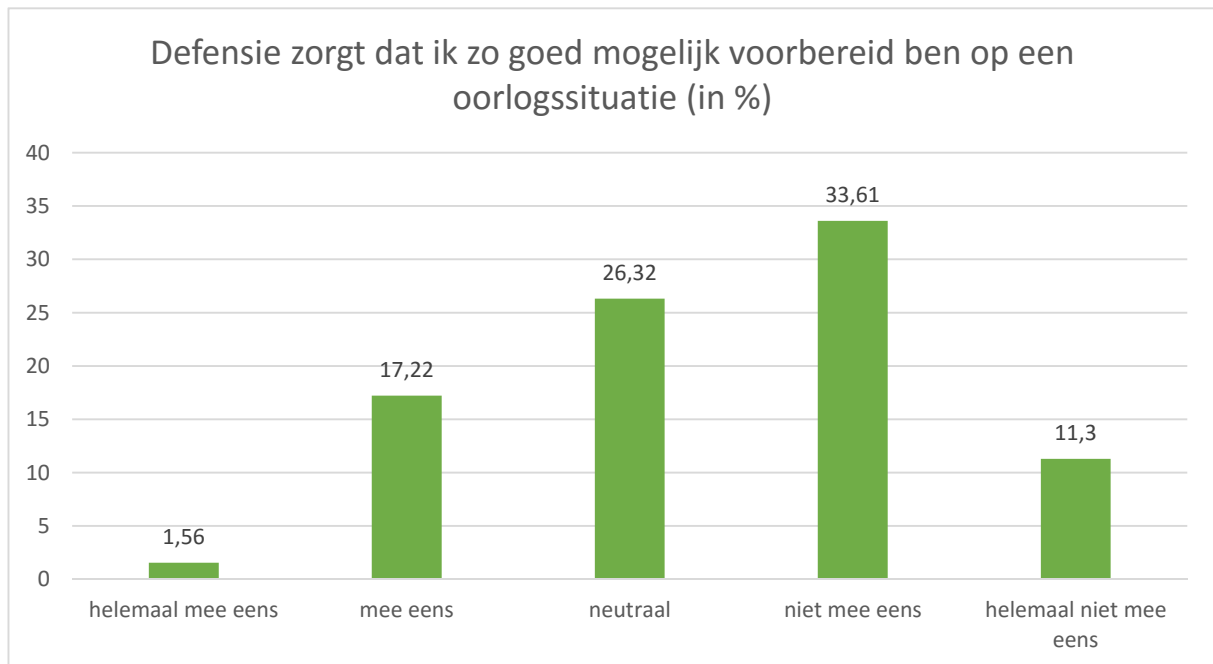
In de bovenstaande grafiek zijn de respondenten die hebben aangegeven dat voor hen deze vraag niet van toepassing is, niet meegenomen. Op deze wijze worden alleen de antwoorden weergegeven van personeel dat werkt met gevaarlijke stoffen. Hoewel meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat er bij het werken met gevaarlijke stoffen beschermingsmiddelen aanwezig zijn, geeft gemiddeld 12% van de respondenten aan dat dit niet het geval is. Hiermee geven zij indirect aan onder verhoogd risico te werken en onvoldoende beschermd te worden door de werkgever.

Enquêtevraag 18



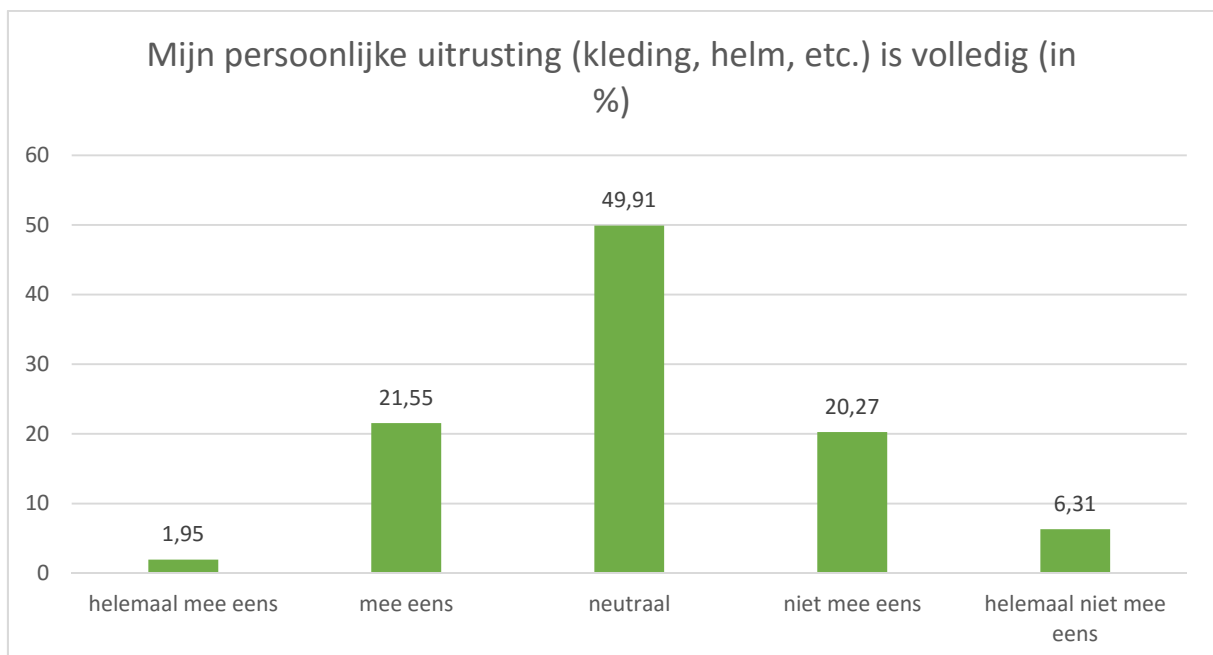
De resultaten voor hierop volgende vragen over basisgereedheid, voorbereiding op missie en munitievoorraden zijn alleen weergegeven voor de subpopulatie van actief dienende militairen. Zoals te zien in bovenstaande grafiek geeft bijna de helft van de militairen (47,14%) aan dat de basisgereedheid van zijn/haar eenheid niet op orde is. Ook hier is opvallend dat maar weinig militairen (0,93%) uitgesproken positief zijn over de basisgereedheid. Hier is het waard te vermelden dat respondenten van de Landmacht significant negatiever zijn over de basisgereedheid dan collega's van andere onderdelen.

Enquêtevraag 18



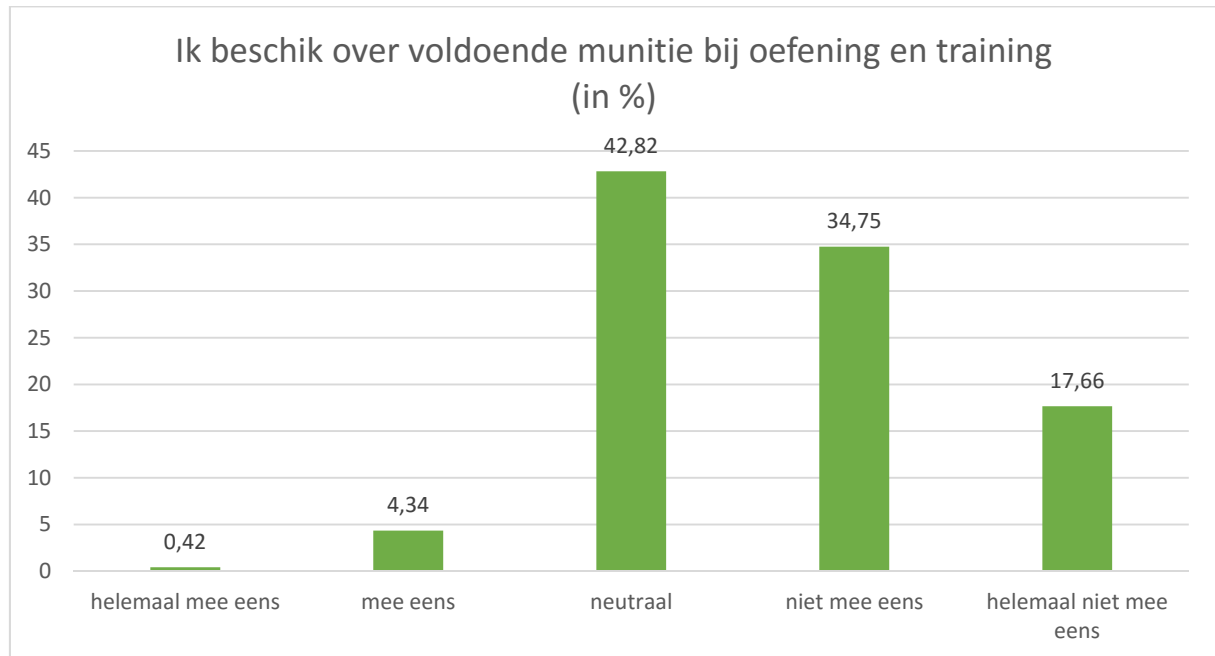
In het verlengde daarvan geeft ruim 44% van de militairen aan dat Defensie er (helemaal) niet voor zorgt dat zij zo goed mogelijk voorbereid zijn op een oorlogssituatie. Hier zijn respondenten van de Luchtmacht en de Commando Dienstencentra significant positiever dan hun collega's.

Enquêtevraag 18



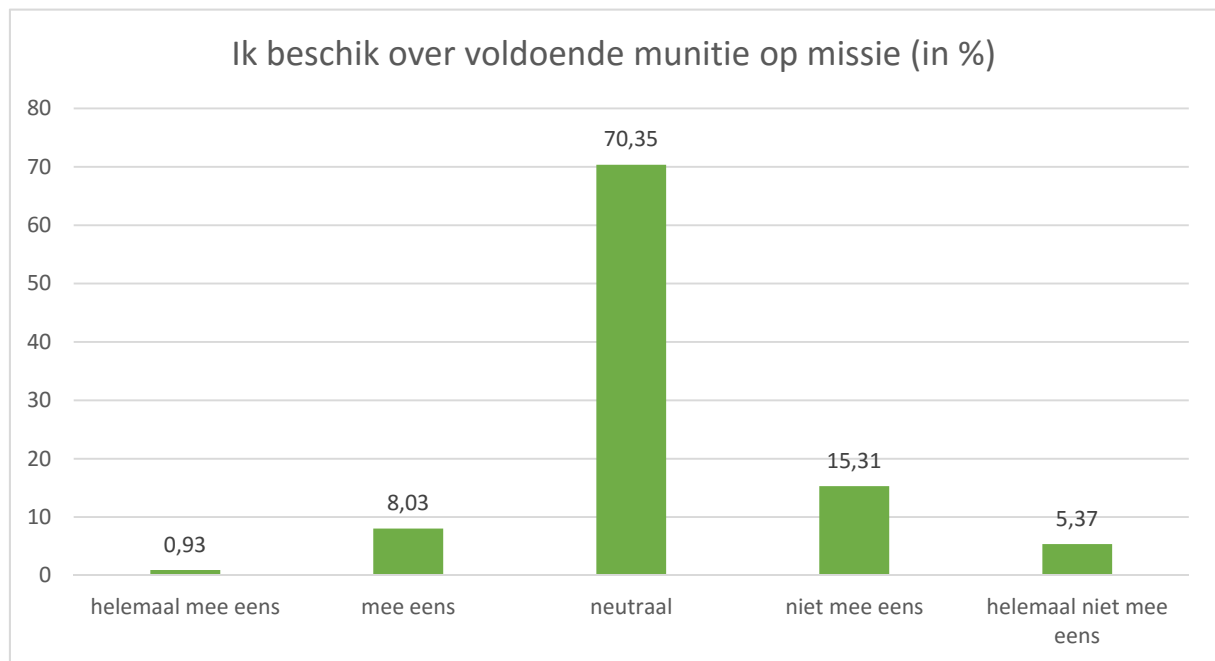
Ruim een kwart van de militairen geeft aan dat de persoonlijke uitrusting (zoals helm en kleding) niet compleet is. Op deze vraag antwoordden militairen van de Marine en de Marechaussee significant negatiever dan hun collega's.

Enquêtevraag 18



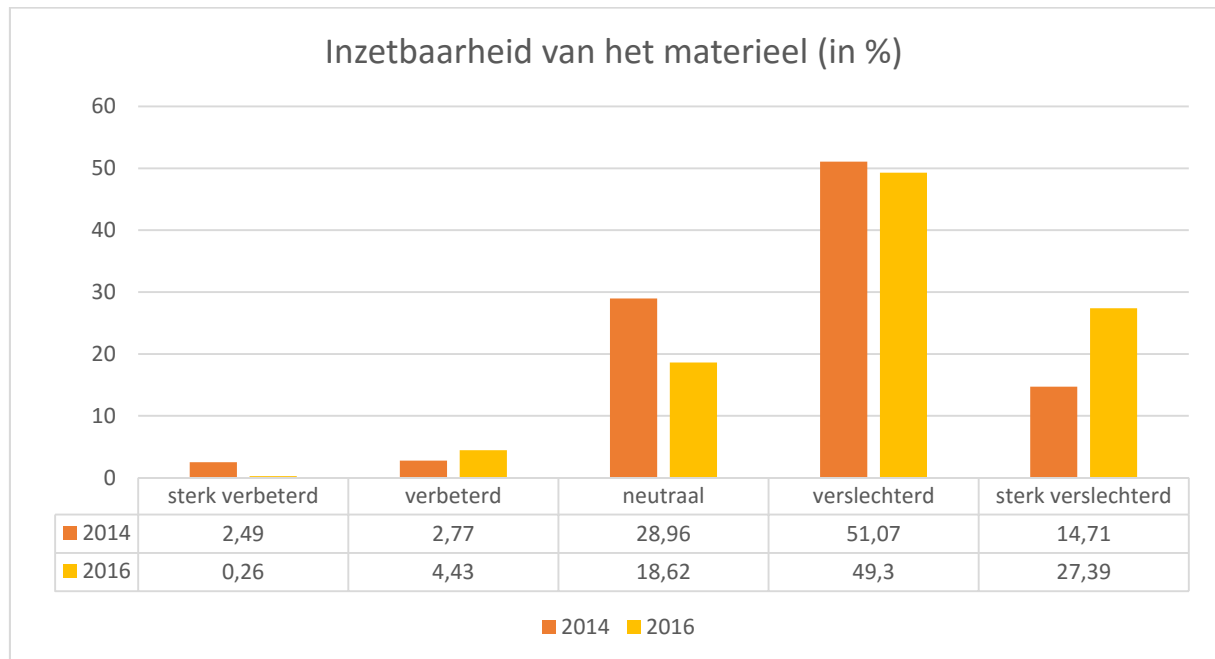
Ruim de helft (52,51%) van de militairen heeft te maken gekregen met munitietekorten tijdens oefening en training. Op deze vraag antwoordden militairen van de Landmacht, van de Marine en de Marechaussee significant negatiever dan hun collega's wat zou kunnen betekenen dat zij ook vaker met deze problematiek zijn geconfronteerd.

Enquêtevraag 18



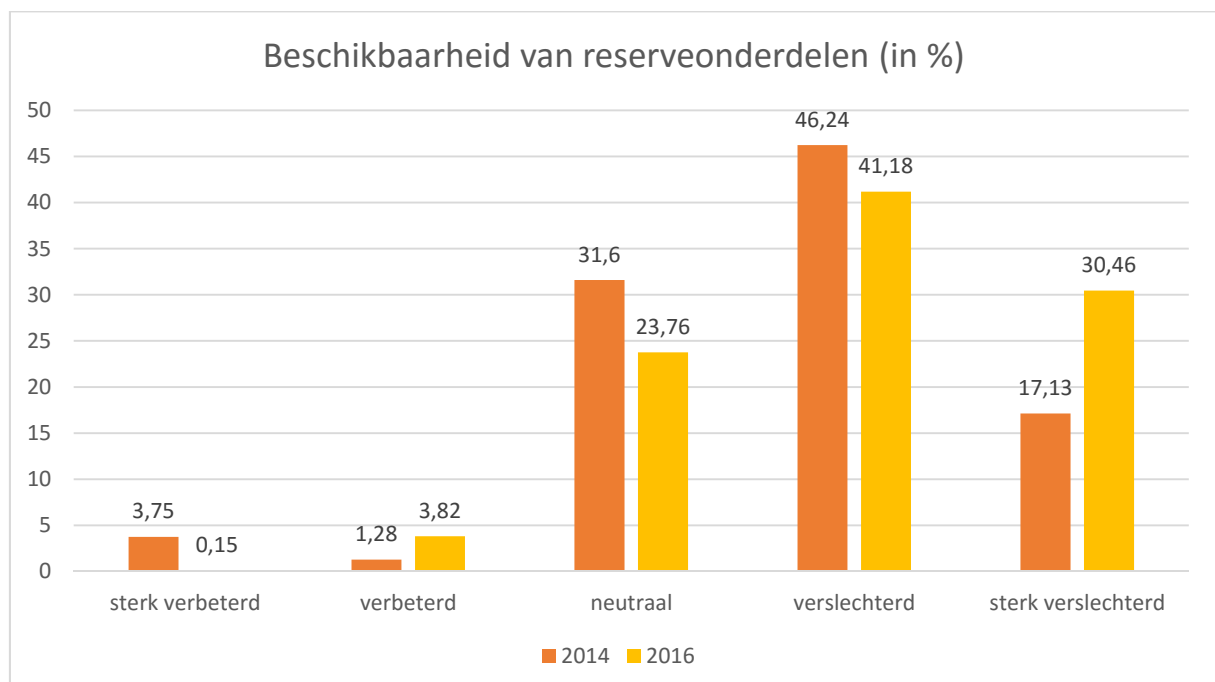
Daarnaast geeft ruim 20% aan – in tegenstelling tot wat Defensie tot nu toe beweerde - dat zij gelijksoortige situaties zijn tegengekomen op missies, ook hier is sprake van onvoldoende munitie. Gelet op de omvang van het aantal respondenten dat deze problematiek signaleert (ruim 1/5) gaat het mogelijk niet om enkele incidenten, maar om een meer structurele problematiek. Op deze vraag waren er geen significante verschillen tussen respondenten uit diverse krijgsmachtonderdelen

Enquêtevraag 18



Ten opzichte van 2014 zijn de respondenten significant negatiever geworden over de mate van inzetbaarheid van het materieel. Minder dan 5% is hier (heel) positief over gestemd. Ruim driekwart van de respondenten (76,69%) geeft in 2016 aan dat de situatie (sterk) verslechterd is, terwijl in 2014 65,78% deze mening was toebedeeld.

Enquêtevraag 18



Ruim 71% van de respondenten geeft aan dat de beschikbaarheid van reserveonderdelen de afgelopen tijd (sterk) is verslechterd. Ook hier zijn respondenten significant negatiever ten opzichte van 2014. Hier valt op dat (in tegenstelling tot 2014) slechts een zeer klein percentage (respectievelijk 3,75% en 0,15%) sterk positief gestemd is over de situatie.

Tabel 11: Defensiepersoneel aan het woord: materieeltekort

“Hogere legerleiding wordt naar de mond gepraat. Er mogen geen rapportages over inzet materieel en personeel rood [als zijnde niet inzetbaar, red] worden gemeld”.

“In principe is werken bij Defensie fantastisch. Dynamiek, kameraadschap, diversiteit van het werk en je ziet nog eens wat meer dan de hoeken van het bureau. En - ooit - mooi materieel om mee te werken. De salariëring was redelijk en niet onbelangrijk een welvaartsvast pensioen. Helaas is het materieel verkwanseld”.

“De spullen die we hebben zijn oud en op. Hier wordt wel aan gewerkt maar duurt veel en veel te lang. Het zelfde geldt voor de kleding waar we in lopen. Dat is niet meer van deze tijd”.

“Wij mochten op uitzending met verschillende uitrustingen die niet voor het klimaat geschikt waren en voor goed schoeisel konden we zelf zorgen. De laatste jaren moesten we voor en op oefeningen alles in het werk stellen om reservedelen te krijgen om zoveel mogelijk materieel inzetbaar te krijgen en te houden”.

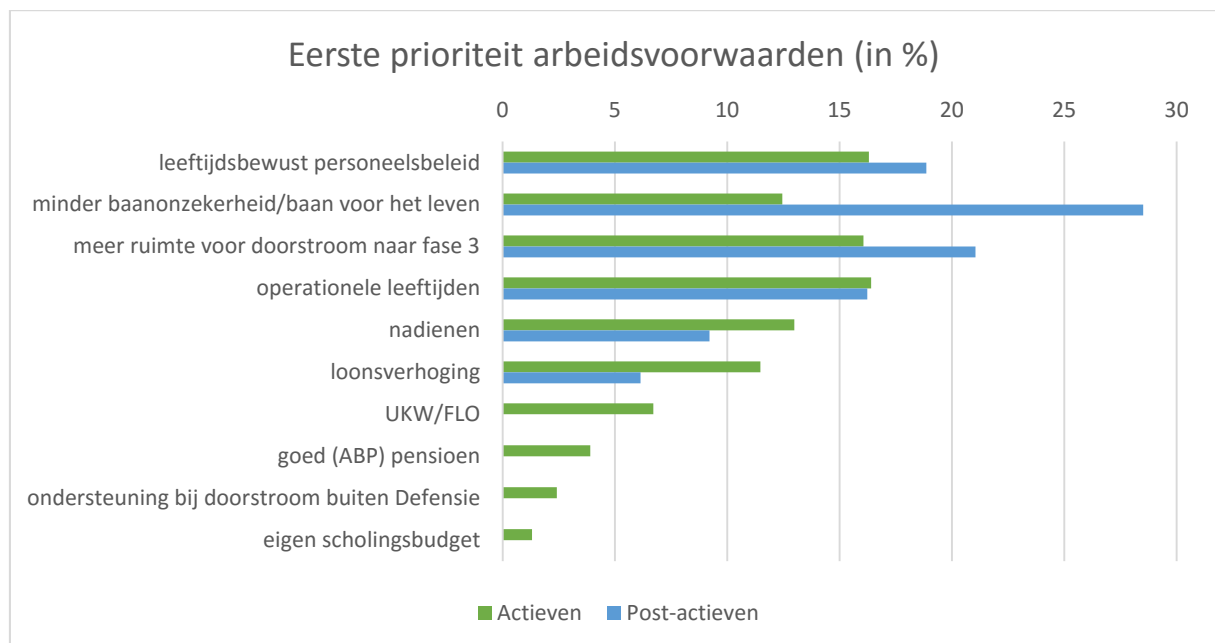
“De tekorten op materieel gebied zijn zo ernstig dat ik inmiddels o.a. al mijn helm en mijn gasmasker heb moeten inleveren om die aan nieuwe rekruten te kunnen geven. Ook de voering van mijn jas heb ik moeten inleveren: je kunt jonge militairen toch niet met -6 graden Celsius in de kou laten lopen?”

“Er staan 10 voertuigen stil om er eentje te laten rijden”.

2.5. Arbeidsvoorwaarden

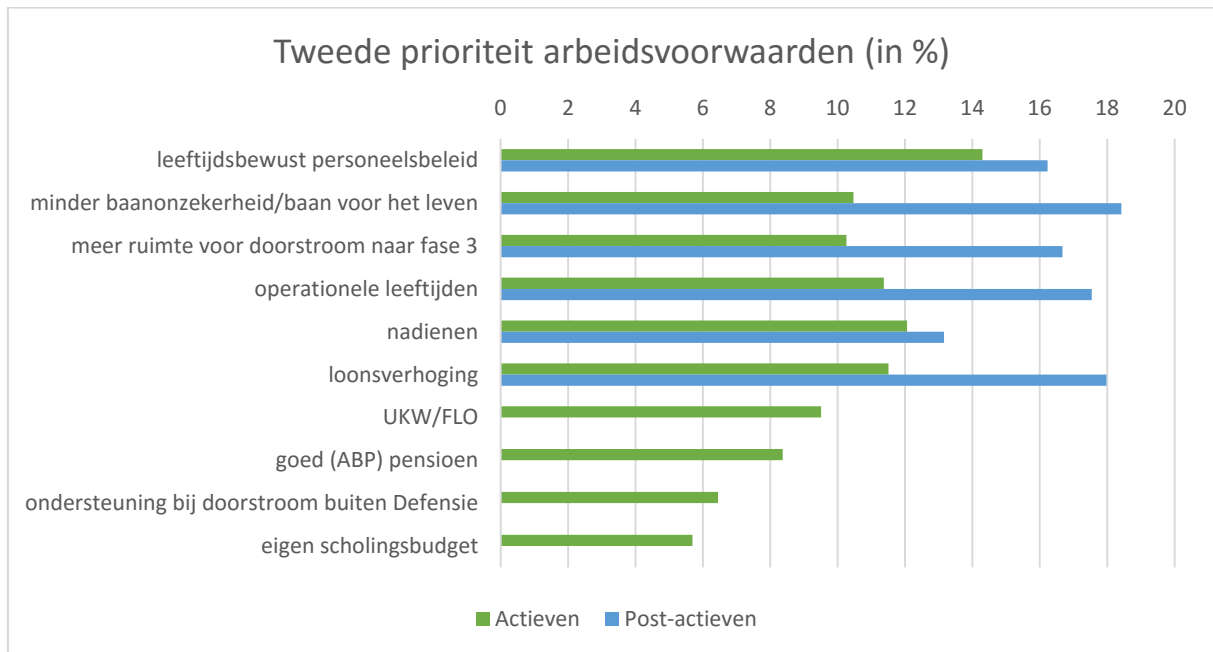
In de enquête zijn geen specifieke vragen opgenomen over het AOW-gat en het pensioen. Gelet op de hernieuwde discussie en de hoge mate waarin post-actief personeel de enquête heeft ingevuld, zal in deze sectie aandacht worden besteed aan deze subpopulatie. Van de 2.567 post-actieven die de enquête hebben ingevuld zijn 2.330 respondenten ouder dan 56 jaar. Aangezien de enquête zich specifiek richtte op actief militair en burgerpersoneel, heeft deze subpopulatie een deel van de vragen niet onder ogen gekregen. Wel is ook aan post-actieven de vraag gesteld welke arbeidsvoorwaarden zij belangrijk vinden. In dit hoofdstuk worden de antwoorden tussen actieven en post-actieven voor wat betreft arbeidsvoorwaarden met elkaar vergeleken.

Enquêtevraag 23



Opvallend is dat post-actieven met name de baanzekerheid, ruimte voor doorstroom naar fase 3 en leeftijdsbewust personeelsbeleid noemen. Bij de actief dienend personeel is er sprake van een bredere verdeling over de diverse categorieën.

Enquêtevraag 23



Hoewel ook hier actieven een goed pensioen noemen, prevaleren ook hier voor post-actieven met name de eerste categorieën die betrekking hebben op onder meer baanonzekerheid, leeftijdsbewust personeelsbeleid en loonsverhoging.

2.6. Vergelijking van de verschillende groepen

Voorts is nog gekeken of er verschillen waren tussen

- de groep 35 jaar en jonger (35-) tegenover 36 jaar en ouder (36+)
- de operationele commando's
- vakbondsleden en niet-vakbondsleden

De groep 35 jaar en jonger (35-) tegenover 36 jaar en ouder (36+)

Net als uit de enquête van 2014 komt ook in 2016 uit de resultaten naar voren dat de groep jonger dan van 35 jaar significant positiever is gestemd dan de groep ouder dan 35 jaar. Dit is overigens niet het geval voor het vertrouwen in de politiek: hier zijn er geen significante verschillen te vinden tussen leeftijdscategorieën. Ter illustratie zijn in tabel 12 de groepsgemiddelden weergegeven. Omdat de schaal loopt van 1 (positief) naar 5 (negatief), betekenen hogere scores gemiddeld negatievere antwoorden. Wanneer de groepsgemiddelden die zijn weergegeven in de tabel significant van elkaar verschillen is dit aangegeven met een *.

Tabel 12: Gemiddelde score in schaal van 1 (positief) tot 5 (negatief) – gewogen gegevens

	35 jaar en jonger	36 jaar en ouder
Vertrouwen in de politiek	4,42	4,47
Vertrouwen in top van Defensie*	3,52	3,75
Vertrouwen in top eigen onderdeel	3,41	3,44

De operationele commando's

Vergelijking tussen de respondenten van de Koninklijke Marine, de Koninklijke Landmacht, de Koninklijke Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee laat zien dat er bij de beantwoording van de vragen nagenoeg geen onderlinge verschillen zijn. Blijkbaar is er ondanks de verschillen in organisatie en cultuur bij de respondenten uit de operationele commando's (KM, KL, KLu en KMar) een soort van 'algeheel gevoel' in de beantwoording van de vragen. Ook hierin is er geen verschil ten opzichte van 2014.

Wanneer de operationele commando's worden vergeleken met de niet-operationele commando's (Bestuursstaf, Directie Materieel Organisatie en Commando Dienstencentra) zie je dat er significante onderlinge verschillen zijn. Operationeel personeel is significant positiever over de leiding van het eigen defensieonderdeel, maar heeft significant minder vertrouwen in de politiek. Voor wat betreft het vertrouwen in de top van Defensie zijn er geen significante verschillen.

Tabel 13: Gemiddelde score in schaal van 1 (positief) tot 5 (negatief) – gewogen gegevens

	Operationeel	Niet-operationeel
Vertrouwen in de politiek*	4.49	4.39
Vertrouwen in top van Defensie	3.71	3.69
Vertrouwen in top eigen onderdeel*	3.38	3.54

Vakbondsleden en niet-vakbondsleden

Voor het merendeel van de vragen is er in gemiddelden geen significant verschil tussen vakbondsleden en niet-vakbondsleden. Wel zijn vakbondsleden significant minder positief in hun vertrouwen richting de top van Defensie.

Tabel 14: Gemiddelde score in schaal van 1 (positief) tot 5 (negatief) – gewogen gegevens

	Vakbondsleden	Niet-vakbondsleden
Vertrouwen in de politiek	4.51	4.41
Vertrouwen in top van Defensie*	3.72	3.54
Vertrouwen in top eigen onderdeel	3.15	3.15

Hoofdstuk 3 Conclusies

Het vertrouwen in de (top)leiding en de politiek

1. Meer dan een derde van de militairen (39,40%) heeft geen, tot totaal geen vertrouwen in de top van het *eigen defensieonderdeel*. Bij burgerpersoneel is dit (met 46,14%) bijna de helft.
2. Bijna twee derde van de militaire respondenten (64,71%) heeft geen vertrouwen in de top van Defensie. Burgermedewerkers zijn wat minder negatief: ruim de helft (57,81%) heeft (helemaal) geen vertrouwen. Het vertrouwen in de top is ten opzichte van 2014 verslechterd.
3. De minister is de afgelopen jaren er niet in geslaagd om het vertrouwen in de organisatie te verbeteren. Ruim 84% van de respondenten is van mening dat de minister er (helemaal) niét in is geslaagd om hun vertrouwen in de organisatie te vergroten. Bij de beroepsgroep die het grootste risico loopt tijdens hun dagelijkse werkzaamheden, namelijk militairen, ligt dit aantal nog hoger: 86,89%. Herstel van vertrouwen kan alleen worden bereikt door goede personeelszorg, op orde brengen van de materiele tekorten en een arbeidsvoorwaardenakkoord, zo gaven de respondenten in hun top 3 aan.
4. Gemiddeld 66,1% was zowel in 2014 als in 2016 van mening dat Defensie (helemaal) geen duidelijke visie voor de toekomst van de organisatie heeft.

Defensie als werkgever

1. 82,09% van de militairen en 73,5% van de burgers zijn de mening toebedeeld dat Defensie zijn personeel niet als belangrijkste kapitaal ziet. Opvallend is hier met name de negatievere beoordeling door militairen
2. Zorgwekkend is het gebrek aan vertrouwen in de goede bedoelingen van de werkgever: slechts 2,66% van alle respondenten is van mening dat Defensie handelt in het belang van het personeel. Ook hier zijn militairen negatiever dan burgerpersoneel: 85,37% van de militairen is van mening dat Defensie niet in hun belang handelt. Niet-vakbondsleden zijn positiever gestemd dan niet vakbondsleden, maar desalniettemin geeft ruim driekwart (77,18%) van deze subpopulatie aan dat Defensie niet in belang van het personeel handelt.
3. Ruim 65% van zowel burger als militair personeel is van mening dat Defensie (helemaal) niet om kan gaan met kritiek vanuit het personeel. Hierin zijn er geen significante verschillen tussen militairen en burgerpersoneel. Een krappe 10% van de werknemers geeft aan dat Defensie om kan gaan met kritiek vanuit de eigen organisatie.

4. Het personeel is niet erg te spreken over de wijze waarop Defensie hen als werkgever behandelt. Ook hier zijn militairen minder positief gestemd: bijna twee derde (64,49%) is (helemaal) niet tevreden over de omgang met het personeel door de organisatie. Voor burgerpersoneel is dat iets minder dan de helft (49,71%). Gemiddeld een derde van het personeel staat hier neutraal in. Tegelijkertijd is opvallend – voor zowel deze als voorgaande vragen over Defensie als werkgever – dat relatief zeer kleine percentages (uitgesproken) tevreden zijn (maximaal 1,81%). Op het eerste gezicht lijkt er een afname van het aantal respondenten dat ontevreden over Defensie is als werkgever, maar gemiddeld gezien zijn de verschillen niet significant. Oftewel: het personeel is onverminderd kritisch en gemiddeld de helft van de respondenten is tussen 2013-2016 (helemaal) niet tevreden over Defensie als werkgever.
5. Ruim 66% van de respondenten geeft aan werkdruk te ervaren. Bijna 40% geeft als primaire oorzaak aan dat hun team niet op sterkte is, gevolgd door een hoog ziekteverzuim en functies die zijn komen te vervallen.
6. Hoewel er sprake is van een significante verbetering ten opzichte van de jaren ervoor geeft ruim 58% van de respondenten aan dat zij anderen niet zouden aan raden om bij Defensie te gaan werken.
7. In vergelijking met voorgaande jaren (2013, 2014) geeft in 2016 een significant hoger aantal respondenten (30,88%) aan het afgelopen jaar te hebben gesolliciteerd naar een functie buiten Defensie. (In 2013 was dit 21,41%, in 2014 was dit 19,83%). Het valt wel op dat met name jonger personeel (jonger dan 35 jaar) aangeeft buiten Defensie te kijken.

Beschikbaarheid materieel & veilig werken

1. Een meerderheid geeft aan dat bij het werken met gevaarlijke stoffen beschermingsmiddelen beschikbaar zijn. 12% geeft aan dat dit niet het geval is. Zij geven feitelijk aan onder verhoogd risico te werken en onvoldoende beschermd te worden door de werkgever.
2. Bijna de helft van de militairen (47,14%) geeft aan dat de basisgereedheid van zijn/haar eenheid niet op orde is. Ook hier is opvallend dat maar weinig militairen (0,93%) uitgesproken positief zijn over de basisgereedheid. Hier is het waard te vermelden dat respondenten van de Landmacht significant negatiever zijn over de basisgereedheid.
3. Ruim de helft (52,51%) van de militairen heeft te maken gekregen met munitietekorten tijdens oefening en training. Op deze vraag antwoordden militairen van de Landmacht, van de Marine en de Marechaussee significant negatiever. Daarnaast geeft ruim 20% aan – in tegenstelling tot wat Defensie tot nu toe beweerde - dat zij gelijksoortige situaties zijn tegengekomen op missies: ook hier is sprake van onvoldoende munitie.

4. Ruim 44% van de militairen geeft aan dat Defensie er (helemaal) niet voor zorgt dat zij zo goed mogelijk voorbereid zijn op een oorlogssituatie. Ruim een kwart van de militairen geeft aan dat de persoonlijke uitrusting (zoals helm en kleding) niet compleet is.
5. Ten opzichte van 2014 zijn de respondenten significant negatiever geworden over de mate van inzetbaarheid van het materieel. Minder dan 5% is hier (heel) positief over gestemd. Ruim driekwart van de respondenten (76,69%) geeft in 2016 aan dat de situatie (sterk) verslechterd is, terwijl in 2014 65,78% deze mening was toebedeeld.
6. Ruim 76% van de respondenten geeft aan dat de beschikbaarheid van reserveonderdelen de afgelopen tijd (sterk) is verslechterd. Hier valt op dat (in tegenstelling tot 2014) slechts een zeer klein percentage (respectievelijk 3,75% en 0,15%) sterk positief gestemd is over de situatie.

Bijlage A: De enquête

Een medewerker van de afdeling politicologie aan de Vrije Universiteit in Amsterdam heeft de statistische verwerking en analyse van de gegevens uitgevoerd.

Bijlage: onderzoeksvragen

1. Enquête

Hoeveel vertrouwen hebben actieve en post actieve militairen en burgers in de defensieorganisatie, het beleid van de Minister en in de politiek? Vul hier de enquête in.

Let op: Als een vraag voor u niet van toepassing is, kunt u n.v.t. invullen. Soms kunt u een vraag ook overslaan.

2. Tot welke categorie behoort u?

(State one answer only)

- Burger bij Defensie - Go to 5
- Militair bij Defensie - Go to 3
- Herplaatsingskandidaat als Burger - Go to 5
- Herplaatsingskandidaat als Militair - Go to 3
- Post-actief als Burger - Go to 6
- Post-actief als Militair - Go to 6

3. Ik zit in

(State one answer only)

- FPS 1
- FPS 2
- FPS 3

4. Bent u:

(State one answer only)

- Officier

- Onderofficier
- Manschap

5. Tot welk defensieonderdeel behoort u?

(State one answer only)

- BS
- CDC
- CLAS
- CLSK
- CZSK
- DMO
- KMar

6. Wat is uw leeftijd?

(State one answer only)

- t/m 25 jaar
- 26 t/m 35 jaar
- 36 t/m 45 jaar
- 46 t/m 55 jaar
- 56 t/m 60 jaar
- 61 t/m 65 jaar
- Ouder dan 65

7. Wat is uw geslacht?

(State one answer only)

- Man
- Vrouw

8. Bent u lid van een vakbond?

(State one answer only)

- ACOM
- AFMP
- CNV Overheid
- GOV|MHB
- FNV Overheid
- KVMO
- MARVER
- NOV
- ODB
- VBM
- Nee, ik ben geen lid van een vakbond

9. Vertrouwen in de (top)leiding van Defensie

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik heb vertrouwen in de top van mijn eigen defensieonderdeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik heb vertrouwen in de top van Defensie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De minister van Defensie is erin geslaagd mijn vertrouwen in de organisatie te vergroten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

****10. Welke zaken zou de minister moeten aanpakken om het vertrouwen te vergroten.**

Kies de voor u drie belangrijkste onderwerpen uit. Plaats die in de volgorde van uw voorkeur, waarbij 1) het meest belangrijke onderdeel is en 3) het minst belangrijke.

(Please prioritize exactly 3 options with incremental numbers 1-3, where 1 is best)

- Materieel: beter en voldoende _____
- Goede personeelszorg _____
- Een arbeidsvoorwaardenakkoord _____
- Ambities bijstellen op basis van middelen _____
- Naleven van de uitzendbescherming _____
- Afspraken nakomen _____
- Goede opleidingsmogelijkheden _____
- Eenheden liefst tot 100% vullen _____
- Oplossen van het AOW-gat _____
- Geen bezuinigingen de komende 3 jaren _____
- Een waardevast pensioen _____

11. Defensie als werkgever

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Defensie heeft een duidelijke visie voor de toekomst van de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Defensie ziet het personeel als het belangrijkste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

kapitaal

Defensie handelt in het belang van het personeel

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik ben tevreden over Defensie als werkgever

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ik ben tevreden over de wijze waarop Defensie als werkgever mij als werknemer behandelt

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

12. Defensie als werkgever

Heeft u dit jaar zelf gesolliciteerd voor of gezocht naar een functie buiten Defensie?

(State one answer only)

- Ja
- Nee

13. Defensie als werkgever

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Ik zou anderen aanraden om voor Defensie te komen werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Defensie kan omgaan met kritiek van het personeel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vindt u Defensie een aantrekkelijk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

e werkgever?

14. Hier kunt u aangeven waarom u Defensie wel of geen aantrekkelijke werkgever vindt:

15. Werkomgeving

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens	N.v.t.
Defensie garandeert dat ik gezond en veilig kan werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bij het werken met met gevaarlijke stoffen zijn beschermingsmiddelen beschikbaar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Defensie zorgt dat de basisgereedheid van mijn eenheid op orde is	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Werkomgeving

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Defensie zorgt dat ik zo goed	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

mogelijk
voorbereid
ben op een
missie

Defensie
zorgt dat ik
zo goed
mogelijk
voorbereid
ben op een
oorlogssituati
e

Ik ben/was
goed
voorbereid
voor een
(komende)
missie

17. Relatie Defensie en het defensiepersoneel

(State only one answer per question)

Helemaal mee
eens

Mee eens

Neutraal

Mee oneens

Helemaal mee
oneens

Defensie
biedt mij
zekerheid
over mijn
baan en
inkomen,
mijn baan of
mijn inkomen

Defensie
biedt mij
voldoende
bevorderings
mogelijkhede
n

Ik ontvang
van Defensie
de financiële
waardering
die mij
toekomt

18. Defensie als organisatie

(State only one answer per question)

Sterk verbeterd

Verbeterd

Gelijk gebleven

Verslechterd

Sterk
verslechterd

Inzetbaarheid van het materieel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschikbaarheid van reserve onderdelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn persoonlijke uitrusting (kleding, helm, etc.) is volledig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik beschik over voldoende munitie bij oefeningen en trainingen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik beschik over voldoende munitie op missie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Ik ervaar werkdruk

(State one answer only)

Ja

Nee - Go to 22

****20. Indien u werkdruk ervaart, wat zijn hier de oorzaken van? Plaats de volgende onderdelen in de volgorde van uw voorkeur waarbij (1) de meest belangrijke oorzaak vormt, en (6) de minst belangrijke**

(Please prioritize all options with incremental numbers 1-6, where 1 is best)

Mijn team is niet op sterkte _____

Er is een hoog ziekteverzuim _____

Er zijn functies komen te vervallen _____

Verlof kan nauwelijks worden opgenomen _____

Er zijn te veel nevenwerkzaamheden _____

Er is teveel werk voor het aantal werkuren _____

21. Er zijn andere redenen waarom ik werkdruk ervaar:

22. De ondersteuning van de P&O functionaris

(State only one answer per question)

	Sterk verbeterd	Verbeterd	Gelijk gebleven	Verslechterd	Sterk verslechterd
De ondersteuning van de P&O functionaris	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

****23. Arbeidsvoorwaarden.**

Welke arbeidsvoorwaarden vindt u belangrijk? Geef een rangorde aan van 1 t/m 10 (militairen), of 1 t/m 6 (burgers); 1 is het belangrijkste.

(Please prioritize all options with incremental numbers 1-10, where 1 is best)

Leeftijdsbewust personeelsbeleid _____

Minder baanonzekerheid/een baan voor het leven _____

Meer ruimte voor doorstroom naar fase 3 _____

Operationele leeftijden, de leeftijd waarop je operationeel kunt worden ingezet (NAVO norm is 55 jaar) _____

Nadienen _____

Loonsverhoging _____

De UKW/FLO _____

Een goed (ABP) pensioen _____

Ondersteuning bij doorstroom buiten
defensie _____

Een eigen scholingsbudget _____

24. Acties door het defensiepersoneel.

Bent u bereid deel te nemen aan enige vorm van actie?

(State one answer only)

- Ja
- Nee
- Weet niet

25. De Nederlandse politiek en Defensie.

Ik heb vertrouwen in de besluitvorming van de politiek over Defensie:

(State only one answer per question)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Neutraal	Mee oneens	Helemaal mee oneens	N.v.t.
Ik heb vertrouwen in de besluitvor- ming van de politiek over Defensie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De politiek houdt rekening met de bijzondere positie van de militair	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Als u wilt kunt u hier uw e-mail adres achterlaten.

27. Als er nog zaken zijn die in de enquête niet aan de orde zijn gekomen, kunt u die hier invullen.

28. Heeft u deze enquête ook via een andere website ingevuld?

(State one answer only)

- Ja
- Nee

Dit onderzoeksrapport is een uitgave van



©2017