



114 Research Paper

Rekruteren uit een diepere vijver

*Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de Defensieorganisatie,
het rekruteringspotentieel en de belangstelling van de Nederlandse jeugd
voor Defensie onder invloed van demografische ontwikkelingen*

René Moelker

Tessa op den Buijs

Erik van Doorn

Kyle van den Langenberg

Oktober 2017

Publicatie van de Faculteit Militaire Wetenschappen
Nederlandse Defensie Academie

Rekruteren uit een diepere vijver

Een onderzoek naar de aantrekkelijkheid van de Defensieorganisatie, het rekruteringspotentieel en de belangstelling van de Nederlandse jeugd voor Defensie onder invloed van demografische ontwikkelingen

René Moelker
Tessa op den Buijs
Erik van Doorn
Kyle van den Langenberg

Breda, 2017

Publicatie van de Faculteit Militaire Wetenschappen
Nederlandse Defensie Academie

Breda, 2017

Faculteit Militaire Wetenschappen

Nederlandse Defensie Academie

Begrippen als culturele diversiteit,
acceptatie, tolerantie, zelfreflectie
en een respectvolle houding zijn
de ankers voor sociale interacties

Rudy Richardson, 2011: 45

Tweede druk

Nederlandse Defensie Academie (NLDA)

Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW)

Postbus 90002

4800 PA Breda

© René Moelker, Tessa op den Buijs, Erik van Doorn en Kyle van den Langenberg

Vormgeving

Merel de Hart, Multimedia NLDA Breda

Druk

Bureau Repro, FBD Breda

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevens bestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de rechthebbende(n).

No part of this publication may be reproduced in any way whatever, without the prior permission in writing from the proprietor(s).

ISBN: 9789088920721

Voorwoord: diversiteit als operationele noodzaak

Nederland verandert. Het aantal mensen met een niet-westerse achtergrond wordt groter en de groep ‘blanke jongens’ wordt relatief steeds kleiner. Laat dat nou net de groep zijn waaruit Defensie het grootste deel van haar personeel werft. Om in de toekomst in de behoefte aan voldoende personeel te blijven voldoen, zal Defensie het over een andere boeg moeten gaan gooien. Naast de ‘blanke masculiene vijver’ zal nu ook ergens anders in gevist moeten gaan worden.

Als geboren en getogen inwoner van Breda is het mij niet vreemd om in het centrum van de stad geregeld militairen tegen te komen. De Koninklijke Militaire Academie leidt officieren op voor alle krijgsmacht delen en de cadetten en adelborsten zijn zichtbaar in de stad aanwezig. Wat opvalt is dat deze militairen bijna allemaal van het mannelijk geslacht zijn. ‘Niet gek toch? Het leger is toch ook een plek voor mannen?’ Ik heb onbewust lang met deze overtuiging rondgelopen, maar waarom eigenlijk?

In 2015 heeft Defensie het ‘Charter Diversiteit’ ondertekend met als doel het inzetten voor eerlijke kansen voor elke werknemer ongeacht arbeidsbeperking, sekse, leeftijd, seksuele



voorkeur of culturele, etnische of religieuze achtergrond. Bij het ondertekenen stelde CDS Tom Middendorp: ‘Van oudsher is het voor mannen vanzelfsprekender dan voor vrouwen om voor Defensie te kiezen. Ik wil graag dat alle jongeren mij als een goede werkgever zien. Daarom leg ik graag de focus bij

met name de werving en het behoud van vrouwen.’ Defensie is in 2016 een campagne gestart met als doel meer vrouwen te interesseren voor Defensie. Met het uitstralen van een positief beeld over Defensie en de rol die vrouwen binnen de organisatie kunnen vervullen, is met deze campagne ingezet op een procentuele groei van het aantal vrouwen binnen de organisatie. Momenteel ligt dit rond de 9 procent (Ministerie van Defensie, 2016). Het blijkt voor vrouwen echter lang niet altijd makkelijk om zich te handhaven binnen een ‘masculien bolwerk’ dat de Defensieorganisatie vooralsnog wordt verondersteld te zijn. Naast de fysieke achterstanden waar vrouwen vaak mee te kampen hebben ten opzichte van mannen, is het ook de heersende cultuur waar het in veel gevallen misgaat. Dit blijkt uit een recente studie van het Sociaal Cultureel

Planbureau (Andriessen, 2017) en uit krantenartikelen die naar aanleiding van die SCP-studie verschenen.

‘Meer vrouwen bij Defensie? Ga toch lekker koken!’(Metro nieuws, 2016). *‘Uit elkaar scheuren die vrouw, en volspuiten’* (Steenbergen, 2017).

Bovenstaande koppen betreffen krantenartikelen van afgelopen jaar. De artikelen leggen precies de vinger op de zere plek als het gaat om de positie van vrouwen bij Defensie. Vrouwen worden geaccepteerd, maar zijn toch bovengemiddeld slachtoffer van schuine grappen, pesten of (seksuele) intimidatie. Dit soort zaken werken uiteraard niet in het voordeel van Defensie en haar doel om breder te werven uit de samenleving.

De grote vraag op dit moment is hoe mensen, en dan met name diegenen die eventueel interesse hebben in een baan bij Defensie, tegen de organisatie aankijken. Met andere woorden: Hoe is het gesteld met de aantrekkelijkheid en het rekruteringspotentieel van Defensie? Op welke manier kan Defensie zich positiever profileren, met name ten aanzien van minderheidsgroeperingen, zodat de rangen ook in de toekomst nog voldoende gevuld blijven?

Kyle van den Langenberg

Inhoudsopgave

Voorwoord: diversiteit als operationele noodzaak.....	7
Inleiding	15
Aanleiding en relevantie: inclusiviteit.....	15
Het European Defense Agency project ‘demografische verandering’	16
Doel van het onderzoek.....	17
Vraagstelling	17
Overzicht van het onderzoeksrapport	17
Demografische ontwikkelingen in Nederland en binnen Defensie	19
Algemene demografische ontwikkelingen in Nederland	19
Ontgroening en vergrijzing in Nederland	21
Samenstelling van Defensie door de jaren heen: de aanstellingsbehoefte	24
Leeftijdsopbouw personeelsbestand Defensie.....	26
Ondervertegenwoordiging van vrouwen bij Defensie.....	27
Genderbeleid bij Defensie en de implicaties voor werkbeleving	28
Recente wervingscampagnes gericht op vrouwen	30
Vrouwen in NATO landen en partners	30
Ondervertegenwoordiging van ECM's vergeleken met de ondervertegenwoordiging van vrouwen	32
Samenvatting	36
Methode	39
Strategie	39
Dataverzameling.....	39
Meetinstrument	40
De werkwijze en steekproef	40
Data-analyse.....	42
Kwaliteitsaspecten	42
Resultaten	45
Baanverwachtingen	45
Aantrekkelijkheid van een baan bij Defensie	52
Beeld van Defensie.....	58
Conclusie en aanbevelingen	65
Contact met Defensie	65
Baanverwachtingen	65
Wat maakt een baan bij Defensie aantrekkelijk?	66
Welk beeld hebben jongeren van Defensie?.....	67
Het Brandweereffect.....	67
Een politiek feit	68

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	69
Literatuur	71
Bijlagen	73
Bijlage 1: Overzicht afbeeldingen en tabellen	73
Tabellen	75
Bijlage 2: Wijze van uitzetten dataverzameling.....	76
Bijlage 3: Tabellen met frequenties van de kernvariabelen	77

Inleiding

Aanleiding en relevantie: inclusiviteit

Demografische ontwikkelingen en de behoefte aan personeel bij de krijgsmacht onderstrepen de relevantie van het onderhavige project. Zonder personeel ontstaat een acuut bemensingsprobleem waardoor de organisatie haar taken niet kan vervullen (Sanders et al., 2010). Gezien de demografische ontwikkelingen zal inclusiviteit een thema zijn waaraan de defensieorganisatie niet kan ontsnappen. Inclusiviteit betreft de mate waarin werknemers met verschillende achtergronden ingebed zijn in de organisatie. Het tegengestelde zou betrekking hebben op 'uitsluiting'. Om te kunnen voldoen aan de wervings- en aanstellingsopdracht, kunnen organisaties het zich niet permitteren om groepen uit te sluiten. Ook om redenen van efficiëntie en effectiviteit binnen Defensie is juist inclusiviteit wenselijk. De cijfers om de demografische ontwikkelingen te onderbouwen zijn ontleend aan het Centraal Bureau voor de Statistiek en het Sociaal Cultureel Planbureau. Als er van uitgegaan wordt dat de krijgsmacht ook in de toekomst nodig zal zijn (gezien de actuele veiligheidsituatie is dat waarschijnlijk), en de organisatieomvang nagenoeg gelijk blijft en dat de vervangingsbehoefte van de krijgsmacht stabiel blijft rond de 3000 militairen, dan worden de vragen rondom rekrutering en inclusiviteit bijzonder actueel.

Zelfs in tijden van recessie of wanneer de Defensieorganisatie moet reorganiseren en afslanken heeft de krijgsmacht nieuwe jonge personeelsleden nodig om aan kwalitatieve aspecten van de werving te voldoen. Zo ontstonden er in 2009 grote tekorten: 'Defensie heeft, los van de vulling van bestaande vacatures, een jaarlijkse vervangingsvraag waardoor 5.000 tot 6.000 schoolverlaters bij Defensie kunnen instromen. Daarmee blijft Defensie, ongeacht het economische klimaat en de maatregelen voor het geleidelijker inlopen van de vacatures, een belangrijke en zichtbare speler op de arbeidsmarkt en een van de grootste werkgevers voor schoolverlaters' (De Vries, 2009). Tegenwoordig is de vervangingsvraag dus lager, maar het blijft een jaarlijkse opgave om nieuw personeel te werven. Elk jaar heeft de krijgsmacht tegenwoordig een instroom van circa 3000 nieuwe militairen nodig omdat er ook zoveel militairen uitstromen door het bereiken van het functioneel leeftijdsontslag, omdat hun contractduur expireert en zij niet langer willen of mogen verlengen, of simpelweg omdat dat zij uitstromen naar de civiele arbeidsmarkt. Juist wanneer het economisch goed gaat (hoogconjunctuur) heeft de krijgsmacht meer moeite om geschikte jongeren te vinden die gemotiveerd zijn om te dienen in uniform.

De krijgsmacht is genoodzaakt om haar rekrutering te verbreden en om verder te kijken dan wat het potentieel aan blanke autochtone mannen te bieden heeft. Inclusiviteit is geen kwestie van politiek correct beleid meer, maar is ondertussen geworden tot een kwestie van overleven. Het rekruteringspotentieel zal uitgebreid moeten worden naar vrouwen en naar mensen met een migratieachtergrond.¹

■
¹ In dit rapport worden de termen 'allochtoon' en 'persoon met een migratieachtergrond' naast elkaar gebruikt, omdat we naar eerdere literatuur verwijzen waarin nog over allochtonen gesproken wordt.

Ook andere geüniformeerde organisaties verbreden hun personele samenstelling. Met name de ontwikkelingen bij de Politie zijn interessant omdat ook deze organisatie de taak heeft bij te dragen aan (binnenlandse) vrede en veiligheid door middel van handhaving, criminaliteitsbestrijding en crisisbeheersing. De Politie had in 2016 59.725 personeelsleden in dienst, waaronder 19.247 vrouwen (Jaarverantwoording Politie, 2017). Korpschef Akerboom noemt investeren in diversiteit een ‘operationele noodzaak’². Akerboom wil dat één op de vier politieagenten een migratieachtergrond heeft en hij wenst dat in 2017 te bewerkstelligen. In de grote steden bestaat een steeds groter deel van de bevolking uit mensen van ‘vreemde’ origine. Amsterdam en Rotterdam zijn momenteel al getransformeerd in ‘majority-minority cities’: steden waar de meerderheid van de bewoners een migratieachtergrond heeft. De Amsterdamse Korpschef Aalbersberg stelt: ‘52 procent van de Amsterdammers heeft een niet-Nederlandse achtergrond.’ Aalbersberg legt daarom voor de stad Amsterdam de lat hoger: ‘In Amsterdam willen we dat één op de twee agenten een migratieachtergrond heeft.’³ Defensie kan zich spiegelen aan de Politie, maar Politie en Defensie zijn ook rivalen op de arbeidsmarkt omdat zij allebei op zoek zijn naar jonge nieuwe medewerkers. Defensie heeft in 2017 actief ingezet op campagnes om meer vrouwen te werven. In dit onderzoek wordt ingezoomd op vooral jongeren in het algemeen, en de verschillen tussen mannen en vrouwen in het bijzonder.

Het European Defense Agency project ‘demografische verandering’

In de periode dat de PVV in Nederland gedoogpartner was van het kabinet Rutte I (2010-2012), zijn diversiteitambassadeurs verdwenen en kreeg diversiteit een lage prioriteit. Al eerder werd niet meer over streefcijfers gesproken ‘omdat dat wettelijk niet meer verplicht was’ (Knaap, 2007).

Gezien zowel de demografische ontwikkelingen als de behoefte aan afspiegeling van de maatschappij, kan het niet anders dan dat de krijgsmacht breed zal moeten werven om aan de toekomstige personeelsbehoefte te voldoen. Deze demografische ontwikkelingen doen zich in alle moderne samenlevingen voor en worden ook in de USA en Japan onderkend als ‘tijdbommetjes’ onder het arbeidsbestel. In westerse landen zoals Noorwegen, België, Zweden, Zwitserland, Canada en in Nederland is eenzelfde demografische problematiek onderliggend aan de werving en recrutering van krijgsmachtspersoneel. Vanwege deze problematiek en vanwege internationale dreigingen heeft een land als Zweden het dienstplichtsysteem gereactiveerd (NRC, 2017).

The European Defense Agency⁴ heeft om al deze redenen een onderzoek naar demografische verandering geïnitieerd. De Zweden waren de eersten die de relevantie van de demografische factoren inzagen en hebben hun onderzoeksinspanningen verbreed tot Europa⁵. Dit project

■
2 Volkskrant 3 en 4 februari, 2017. Zie ook <http://www.blikopnieuws.nl/nieuws/249930/akerboom-een-divers-politiekorps-is-een-operationele-noodzaak.html>

3 Interview met Aalbersberg op 2 maart 2017 in het programma De Ochtend op NPO Radio 1. <http://www.nporadio1.nl/achtergrond/3303-helft-nieuwe-agenten-in-amsterdam-moet-migratieachtergrond-hebben>

4 Europees gentschap met als taak de lidstaten van de Europese Unie, met uitzondering van Denemarken, te ondersteunen bij een efficiëntere besteding van het defensiebudget.

5 Nederland wordt in dit project vertegenwoordigd door Tessa op den Buijs en René Moelker.

bouwt voort op eerder onderzoek naar diversiteit (o.a. Bosman, 2008; Richardson, 2011; Rietveld et al., 2013) in binnen- en buitenland en dat ook stevig ingebed is in netwerken zoals DEOMI (USA), ERGOMAS (European Research group on the Military and Armed Forces), en EDA (European Defense Agency). De deelnemende landen aan dit onderzoek zijn: Noorwegen, België, Zweden, Zwitserland, Nederland, Canada.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is door middel van kennis over en inzicht in de aantrekkelijkheid van Defensie onder jongeren bij te dragen aan de optimalisatie van het wervingsbeleid dat kan leiden tot een grotere inclusiviteit van groepen binnen Defensie die nu vooralsnog ondervertegenwoordigd zijn.

Vraagstelling

Allereerst vertrekt dit onderzoek vanuit de vraag welke demografische ontwikkelingen voor Defensie relevant zijn. Ten tweede wordt met dit onderzoek antwoord gegeven op de vraag hoe aantrekkelijk een baan bij Defensie is en wat die baan zo aantrekkelijk maakt. Deze vraag is onderzocht door ten eerste de verwachtingen die jongeren hebben bij het zoeken naar een baan te analyseren. Vervolgens zijn de aspecten die Defensie tot een aantrekkelijke werkgever maken onderzocht. Ten slotte is het beeld van Defensie, zoals dat leeft onder jongeren, geanalyseerd. Naast bovenstaande vragen, zijn ook de verschillen in antwoorden tussen mannen en vrouwen, tussen verschillende opleidingsniveaus en verschillende leeftijdsgroepen nader onderzocht.

Overzicht van het onderzoeksrapport

Allereerst worden algemene demografische ontwikkelingen in ogenschouw genomen, waarmee de eerste onderzoeksvraag beantwoord wordt. Zowel ontwikkelingen onder etnisch-culturele minderheden als genderaspecten worden besproken. Vervolgens wordt de methodologie aan de orde gesteld. Steekproeftrekking, vragenlijstconstructie en uitvoering van het onderzoek worden in deze paragraaf besproken. De resultatensectie beschrijft de onderzoeksbevindingen met betrekking tot de baanverwachtingen, de aantrekkelijkheid en het beeld van Defensie zoals dat door jongeren wordt gepercipieerd. Het rapport wordt afgesloten met conclusies en aanbevelingen.

Demografische ontwikkelingen in Nederland en binnen Defensie

Algemene demografische ontwikkelingen in Nederland

Het rapport zoemt vooral in op jongeren en meer specifiek op (jonge) mannen en vrouwen, maar ook de demografische ontwikkelingen die de groeperingen met een migratieachtergrond betreffen, zijn relevant voor de optiek van deze studie. De studie stelt zich dan ook ten doel de relevante ontwikkelingen in kaart te brengen.

Na de Tweede Wereldoorlog, en vooral in en na de jaren zestig, kwamen grote groepen arbeiders uit landen rond de Middellandse zee naar Nederland. Gebaseerd op de aanname dat deze mensen na verloop van tijd weer zouden vertrekken, werden deze mensen 'gastarbeiders' genoemd. In de loop der tijd bleek dat mensen zich permanent vestigden. De mannen bleven en haalden hun vrouw en kinderen naar Nederland waardoor families werden herenigd. Een tiental jaren tevoren startte er ten gevolge van dekolonisatie een migratiestroom vanuit Indonesië, de Antillen en Suriname. Deze ontwikkelingen luidden een periode in van explosieve toename van het aantal allochtonen in Nederland. Rond diezelfde periode was er een forse toename van het aantal geboortes onder de autochtone bevolking van Nederland; de zogenaamde 'babyboom' (Beets, 2011). Dit naoorlogse verschijnsel zorgde ervoor dat de verhouding tussen autochtonen en allochtonen op dat moment niet significant scheef werd getrokken. Anno 2017 begint de groep autochtone Nederlanders, grofweg geboren tussen 1945 en 1965, echter te vergrijzen.

Tegenwoordig is er sprake van een trend die tegengesteld is aan de 'babyboom'. Het aantal geboorten onder zowel de autochtone bevolking als de bevolking met een migratieachtergrond neemt namelijk af. In 2015 kreeg een Nederlandse vrouw gemiddeld 1,74 kind. Dit is een flinke afname als dit getal wordt vergeleken met de 3,1 kinderen per vrouw in 1960 (CBS, 2016). De prognose is dat het aantal kinderen per vrouw de komende jaren stabiel zal blijven op 1,75 kind per vrouw. Autochtonen krijgen iets meer kinderen dan allochtonen. Het laagste kindertal treft men aan onder westerse allochtonen. Het algemeen gemiddelde kindertal is lager dan het regeneratiecijfer dat benodigd is om een numeriek stabiele bevolking in stand te houden. De bevolking groeit wel, maar niet door geboorten uit de huidige populatie die momenteel in Nederland woonachtig is. De bevolking groeit door migratie.

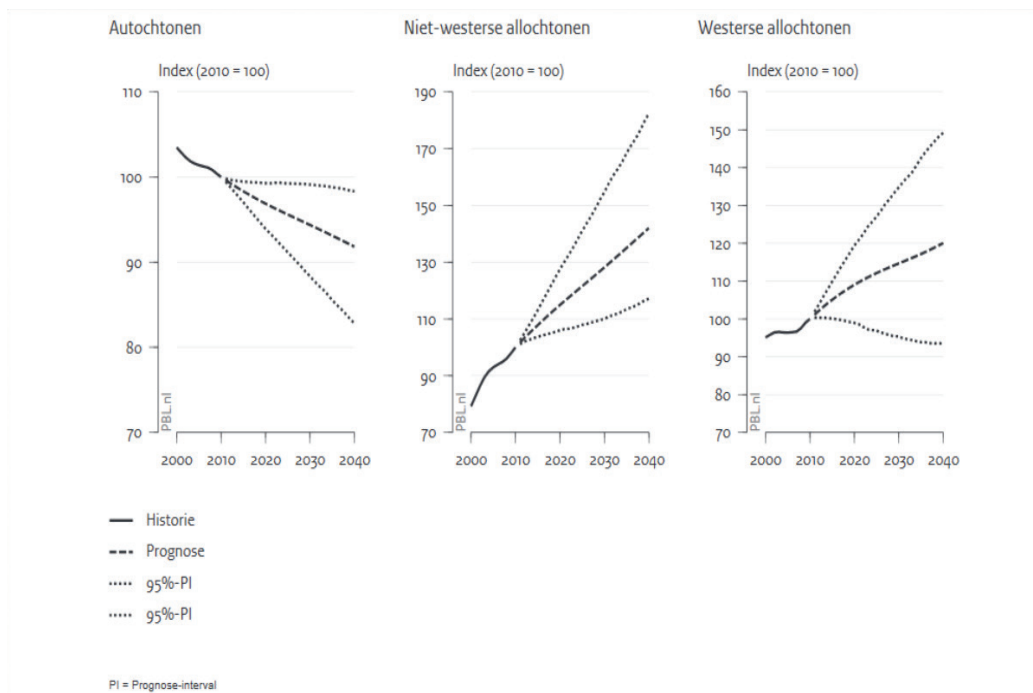
Tabel 1: Prognose levendgeborenen en gemiddeld kindertal; herkomst moeder 2012-2059 (Bron: CBS 2014).

Herkomst-groepering moeder	Totaal herkomst-groepering	Autochtoon / tweede generatie allochtoon	1e generatie allochtonen	westerse allochtonen	Niet-westerse allochtonen
Perioden	per vrouw				
2012	1,72	1,72	1,80	1,47	2,05
2015	1,74	1,75	1,74	1,47	1,98
2020	1,75	1,77	1,69	1,48	1,90
2030	1,75	1,78	1,64	1,47	1,81
2040	1,75	1,78	1,62	1,48	1,77
2050	1,75	1,78	1,61	1,48	1,75
2059	1,75	1,78	1,61	1,48	1,75

Op 1 oktober 2010 bedroeg het percentage allochtonen in Nederland 17,5 procent. Op 1 oktober 2016 was dit percentage gegroeid tot 22,5 procent, waarvan 12 procent niet-westerse allochtonen (CBS, 2017). Te zien is dat in de afgelopen zes jaar het percentage allochtonen binnen de Nederlandse samenleving enorm is gegroeid, namelijk met bijna 5 procent. De prognose van het CBS luidt dat dit percentage in 2060 gegroeid zal zijn tot 31,4 procent (CBS bevolkingstrends, 2014).

Als men de cijfers indexeert dan worden de ontwikkelingen nog beter zichtbaar. De ‘autochtone’ component van de Nederlandse bevolking neemt af door ontgroening en vergrijzing terwijl de allochtone⁶ component sterk stijgt.

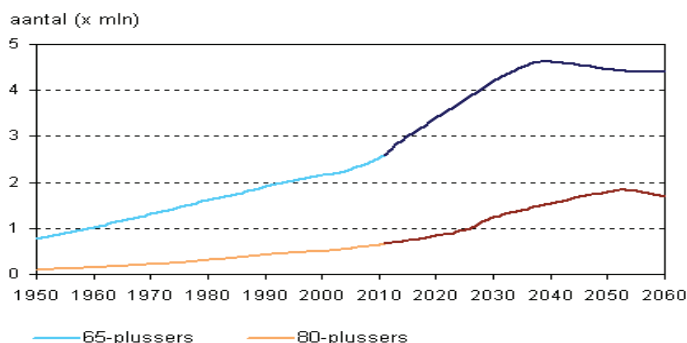
■
6 Een allochtoon heeft een vader of een moeder die in het buitenland geboren is. Als de allochtoon zelf in het buitenland is geboren, dan is hij/zij van de eerste generatie. Een niet-westerse allochtoon heeft als herkomstgroepering een van de landen in de werelddelen Afrika, Latijns-Amerika en Azië (excl. Indonesië en Japan) of Turkije. Op grond van hun sociaal-economische en sociaal-culturele positie worden allochtonen uit Indonesië en Japan tot de westerse allochtonen gerekend.



Afbeelding 1: Westerse allochtonen (historie en prognose), 2000-2040, (Bron: CBS 2010 http://www.pbl.nl/sites/default/files/cms/publicaties/PBL_2013_Demografische%20ontwikkelingen-2010-2040_1044.pdf).

Ontgroening en vergrijzing in Nederland

Zoals eerder beschreven, is vergrijzing één van de grootste problemen waar de Nederlandse samenleving de komende tijd mee te maken krijgt. De kosten voor een steeds grotere groep gepensioneerden moet, vanwege het omslagsysteem dat in Nederland gehanteerd wordt, worden gedragen door een steeds kleiner wordende groep werkenden. De 'grijze druk' zal de komende jaren gaan toenemen. De grijze druk wordt berekend door het aantal 65-plussers binnen een samenleving te delen door het aantal personen tussen 20 en 65 jaar. Geschat wordt dat het aantal 65-plussers zal toenemen van 2,7 miljoen in 2012 tot 4,7 miljoen in 2040 (CBS, 2016). In 2019 zal in Nederland meer dan de helft van de bevolking 50-plus zijn.

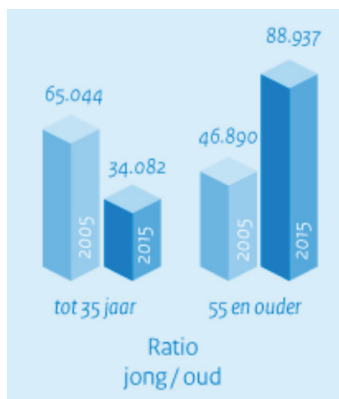
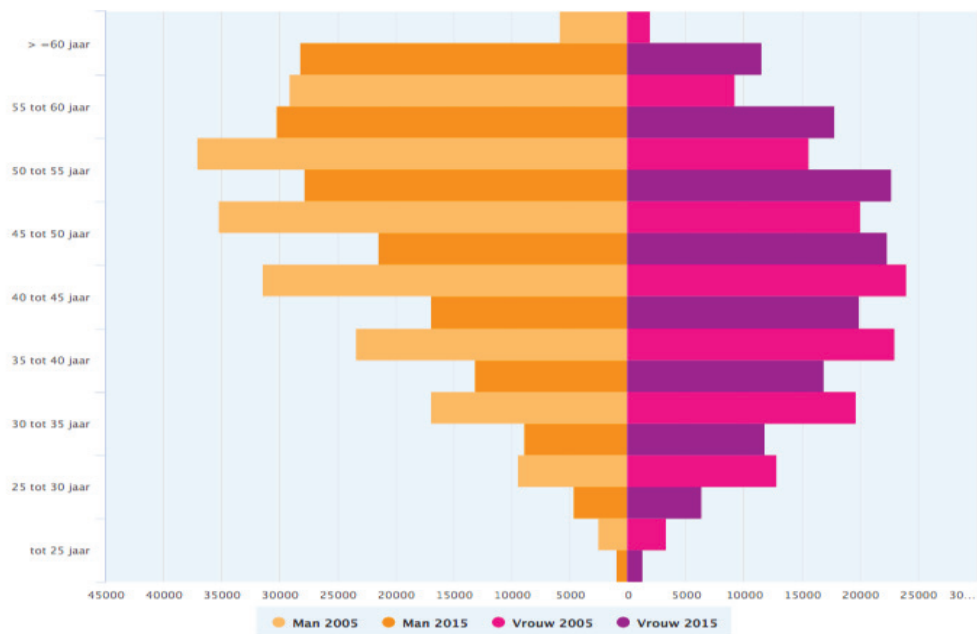


Afbeelding 2: Aantal 65- en 80-plussers en prognose aantal 65-80-jarigen, 2011-2060 (Bron: CBS Bevolkingsstatistiek; CBS bevolkingsprognose voor 2010-2060)

Binnen het openbaar bestuur is sprake van een sterk verouderend personeelsbestand. Als men de jonge en de oudere werknemers bij het openbaar bestuur vergelijkt tussen 2005 en 2015 dan kan niet anders dan over een 'grijze overheid' gesproken worden. Ontgroening en vergrijzing zijn processen die zich gelijktijdig voordoen, waardoor jonge mensen hun carrièrekansen geblokkeerd zien door een omgekeerde leeftijds piramide. De enige kans op doorstroom wordt door de politiek op de lange baan geschoven omdat de pensioneringsdatum naar boven wordt getrokken. Dat is nodig in verband met de betaalbaarheid van het pensioenstelsel, maar er zijn ook andere maatschappelijke kosten die een rol spelen. In 2005 waren 65.044 werknemers onder de 35 jaar werkzaam bij het openbaar bestuur, terwijl er 46.890 mensen 55-plussers waren. In 2015 is het aantal jongere werknemers gedaald naar 34.082, terwijl 88.937 55-plussers de burelen bevolken. De 'groen-grijs' verhouding is nu dus omgekeerd. De grijze druk weegt zwaar op het personeelsbeleid van veel overheidsorganisaties en op de individuele carrièrekansen. Uit CBS cijfers blijkt dat onder de jeugdigen de groep met een migrantenherkomst toeneemt, terwijl de groep van Nederlandse herkomst steeds kleiner wordt. Voor de algehele bevolking geldt dat in 1960 circa 15 procent van de totale bevolking tot de jeugd (15-24 jaar) gerekend kon worden. Honderd jaar later (in 2060) komt de prognose op 11 procent uit. De ontgroening blijkt een gestaag proces. Als men enkel naar de ontwikkeling bij de autochtonen kijkt dan is daar de ontgroening nog sterker, want in 1980 maakt de groep jonge autochtonen 15 procent deel uit van de Nederlandse bevolking, en in 2060 nog maar slechts 7,5 procent. De enige compensatie voor de algehele ontgroening ligt in het feit dat de groep mensen met een migratieachtergrond verhoudingsgewijs groter wordt. In de laatste kolom van tabel 2 wordt de verhouding jonge allochtonen op de totale groep jongeren uitgedrukt in percentages. In 1980 had 11 procent van alle jongeren een migratieachtergrond. In 2016 is die verhouding gestegen naar 26 procent en in 2060 zal 32 procent van alle jongeren zelf geboortig zijn in het buitenland of minstens één ouder hebben die in het buitenland geboren is. De groep autochtonen waaruit gerekruteerd kan worden, wordt dus steeds kleiner.

Samenstelling werknemers Openbaar Bestuur

Over verslagjaar 2005-2015



Afbeelding 3: Bron beide figuren BZK <http://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/samenstelling-personeel/>.

Tabel 2: Percentage jongeren (15-24) van de totale bevolking, percentage allochtone jongeren (15-24) van de totale hoeveelheid jongeren (15-24) (Bron: CBS).⁷

	Totale bevolking 15-24 jaar	Totale bevolking	% 15-24 op totale bevolking	Westerse allochtonen 15-24 jaar	Niet-westerse allochtonen 15-24 jaar	Totaal allochtonen 15-24 jaar	Autochtonen 15-24 jaar	% allochtonen 18-24 op totale percentage 18-24
1960	1.706.839	11.417.254	14.9					
1970	2.275.058	12.957.621	17.6					
1980	2.438.903	14.091.014	17.3	173.543	99.645	273.188	2.165.715	11.2
1990	2.371.107	14.892.574	15.9	174.906	172.879	347.785	2.023.322	14.7
2000	1.883.351	15.863.950	11.9	147.031	254.764	401.795	1.481.556	21.3
2010	2.028.333	16.754.989	12.8	162.629	325.600	488.229	1.540.104	24.1
2016	2.084.673	16.979.120	12.3	182.905	352.879	535.784	1.548.889	25.7
2020	2.104.554	17.342.426	12.1	192.612	371.755	564.367	1.534.419	26.8
2030	1.956.636	17.837.096	11.0	211.402	373.687	585.089	1.352.264	29.9
2040	1.960.364	18.111.373	10.8	247.709	353.016	600.725	1.395.147	30.6
2050	2.085.498	18.134.708	11.5	269.398	352.129	621.527	1.445.966	29.8
2060	2.009.634	18.159.662	11.0	279.432	352.802	632.234	1.367.399	31.5

Samenstelling van Defensie door de jaren heen: de aanstellingsbehoefte

Defensie heeft afgelopen decennia diverse taken uitgevoerd. De meest traditionele taak betreft de bescherming van het Nederlandse grondgebied en de Nederlandse economische belangen. Na de val van de Berlijnse Muur, die het einde van de Koude Oorlog markeerde, viel de acute dreiging uit het Oosten weg.

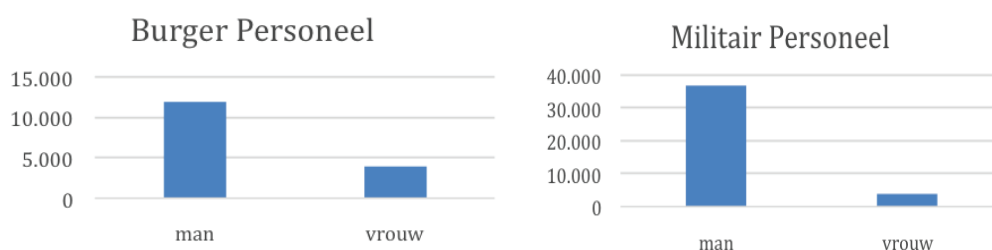
De Nederlandse Defensie ging meer bijdragen aan het bevorderen van de internationale rechtsorde en Nederlandse militairen werden vanaf dat moment wereldwijd op missies gestuurd en hielpen de vrede te bewaren. Nederland moest afscheid nemen van de dienstplicht, beter gezegd, de dienstplicht werd opgeschort. De transformatie naar een beroepsorganisatie was één van de belangrijkste veranderingen, die de samenstelling van de organisatie heeft beïnvloed (Moelker et. al, 2005).

Vanaf de val van de Berlijnse Muur in 1989 is de personeelssterkte teruggelopen van 130.000 naar 75.000 in 1999. Historisch gezien zijn in de periode 1992 tot en met 1996 (het laatste jaar van de dienstplicht) goede aanstellingsresultaten bereikt, met circa 4099 aanstellingen in 1992 en 8737 in 1996 (Gmelich Meijling, 1997).

Vanaf het moment dat het vredesdividend door de politiek geïnd werd en het budget daalde, is de samenstelling van de Nederlandse Defensieorganisatie onder druk komen te staan en is

■
7 De oorspronkelijke bron spreekt voor de laatste kolom over 18-24 jarigen. Dat lijkt een fout te zijn. Waarschijnlijk wordt hier bedoeld 15-24 jarigen.

de organisatie gekrompen naar 56.600 medewerkers. Onder de 15.849 burgermedewerkers bij Defensie telt men 3.999 vrouwen. Onder het militair personeel (40.751 personeelsleden) bevinden zich 3.878 vrouwen (Personeelsrapport Defensie, 2017). Uit cijfers uit 2006 van Ella van der Heuvel (2007) blijkt dat het contingent 'militair personeel' in 2006 49.345 medewerkers bevatte, waarvan 4.371 van het vrouwelijk geslacht. In absolute getallen is dus sprake van een daling van 4.371 in 2006 naar 3.878 in 2017.



Afbeelding 4: Verdeling militair en burgerpersoneel bij Defensie op 1 juli 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2017).

Maar wat is nu eigenlijk op jaarbasis de behoefte aan personeel voor Defensie? De geplande instroom wordt niet geheel gerealiseerd en de prognose komt voor militairen op 2845 nieuwe medewerkers uit en voor burgers op 877. De behoefte aan personeel fluctueert natuurlijk van jaar tot jaar, maar de behoefte ligt rond de 3000 nieuwe rekruten (militairen) per jaar (Personeelsrapportage, 2017). Specifiek voor 2016 was de geplande instroom vastgesteld op 3392.

Tabel 3: Instroom militair personeel 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2017: 5).

	1e KW 2016	2e KW 2016	3e KW 2016	4e KW 2016
Geplande instroom (cumulatief)	908	1737	3047	3392
Realisatie instroom (cumulatief)	703	1363	2429	2845

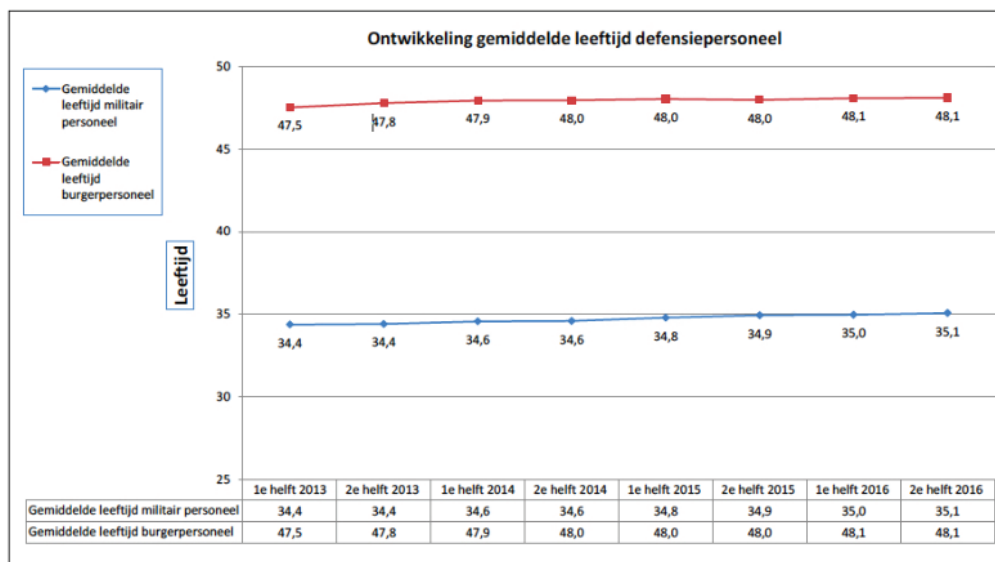
Tabel 4: Instroom burgerpersoneel 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2016 & 2017: 6).*

	1e KW 2016	2e KW 2016	3e KW 2016	4e KW 2016
Geplande instroom (cumulatief)	361	722	1083	1444
Realisatie instroom (cumulatief)	189	391	670	877

*De cijfers m.b.t. de geplande instroom zijn afkomstig uit de publicatie in 2016 en laat goed de discrepantie tussen planning en realisatie zien.

Leeftijdsopbouw personeelsbestand Defensie

In onderstaande grafiek is het personele bestand van burgers en militairen afgezet tegen de leeftijd. Civiel personeel is sterker vertegenwoordigd in de oudere leeftijdscategorieën, terwijl de militairen juist sterker vertegenwoordigd zijn in de jongere leeftijdscategorieën en dat uit zich in de verschillen in gemiddelden. Het militair personeel is dus relatief groen ten opzichte van de vergrijzende burgerpopulatie.



Afbeelding 5: Ontwikkeling gemiddelde leeftijd defensiepersoneel 2013- 2016 (Bron: Personeelsrapportage, 2017).

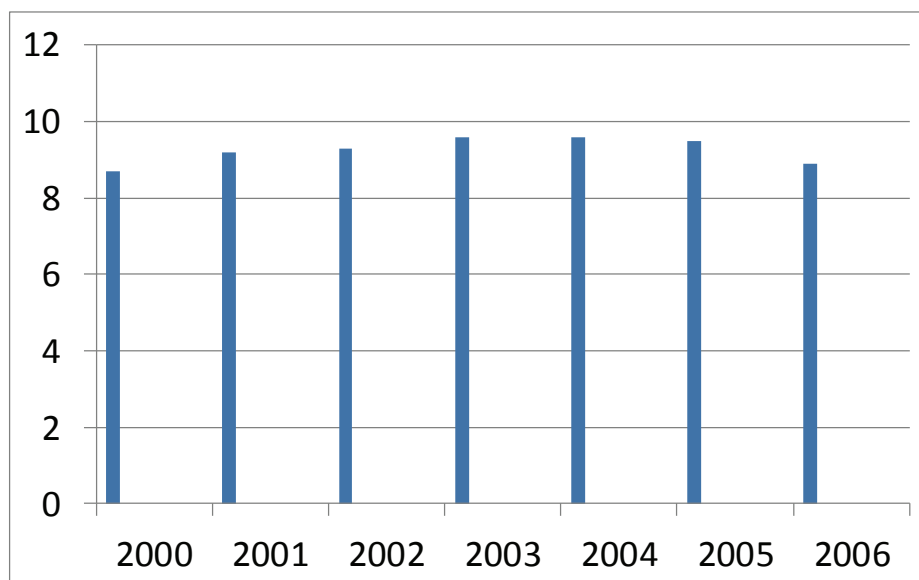
De komende jaren zal het defensiebudget waarschijnlijk groter worden en er mag dan ook verwacht worden dat Defensie iets meer personeel kan aannemen. De instroombehoefte aan nieuw personeel zal hierdoor toenemen. Daarnaast zal de politiek in de toekomst meer willen gaan investeren in Defensie vanwege veranderende dreigingen, politieke druk vanuit coalitiepartners zoals de Verenigde Staten en vanwege de huidige uitputting van de capaciteit van de organisatie. De druk vanuit de Verenigde Staten heeft betrekking op de Amerikaanse wens dat Nederland en andere NATO-partners gaan voldoen aan de NATO-norm van 2 procent van het Bruto Nationaal Product (BNP). De behoefte aan personeel zal hierdoor groeien.

Deze verwachte groei van Defensie en de daarmee gekoppelde behoefte aan personeel is niet de enige trend. Op het moment van dit schrijven is Defensie tevreden met de realisatie van instroom van nieuw personeel maar tegelijkertijd worden de streefcijfers niet helemaal gehaald. Daarnaast zijn bijvoorbeeld ten aanzien van technisch, ICT en medisch personeel ernstige problemen met de vulling.

Zoals reeds gememoreerd neemt de ‘autochtone’ component van de Nederlandse bevolking af door ontgroening en vergrijzing en zal hiermee de rekruteringsbasis uit deze specifieke groep te klein worden. De aanwas van jong militair personeel zal op jaarbasis door de aantrekkende economie lastiger worden omdat meer bedrijven in dezelfde vijver naar personeel vissen. De top van Defensie zal moeten onderkennen (net zoals de Politie) hoe belangrijk inclusiviteit is voor de militaire missies. In woorden wordt het belang van inclusiviteit al onderkend, maar de aanstellingscijfers blijven achter bij de intenties. Qua genderbeleid kan geconstateerd worden dat er momenteel sprake is van stagnatie. De organisatie streeft al ruim twintig jaar lang naar een hoger percentage vrouwen, zonder deze ambitie te kunnen realiseren. In de volgende paragraaf wordt hier nader op ingegaan.

Ondervertegenwoordiging van vrouwen bij Defensie

Vrouwen nemen bij Defensie al jaren een uitgesproken minderheidspositie in. Rekrutering onder vrouwen stagneert vanaf de jaren negentig (Carreiras, 2006; Moelker & Bosch, 2008) en komt, alle beleidsvoornemens en maatregelen ten spijt, niet verder dan 9 procent.



Afbeelding 6: Percentages vrouwen in NL krijgsmacht (Moelker & Bosch, 2008).

Op dit moment is slechts 14 procent van alle personen, werkzaam bij Defensie, vrouw (SCP, 2017). In dit percentage zijn zowel de militairen als de burgers verdisconteerd. Als enkel naar de vrouwelijke militairen wordt gekeken, blijkt dat slechts 9 procent van de militairen vrouw is. Al bijna twintig jaar is, zoals hierboven ook al beschreven, het percentage vrouwen in de organisatie

nagenoeg onveranderd gebleven. Vrouwen vormen de enige zichtbare minderheidsgroep binnen het personeelsbestand van Defensie waarvan de absolute cijfers bekend zijn (Andriessen, 2017: 40). Hoe de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende rangen (militair) en schalen (burger) er precies uit heeft gezien de afgelopen jaren, geeft tabel 5 weer.

Tabel 5: Vertegenwoordiging van vrouwen in verschillende rangen (militair) en schalen (burger) in de periode 2012-2016
(Bron: Personeelsrapportage 2017: 16).

	2012	2013	2014	2015	2016
Militair personeel					
Tot rang LTZ1/Majoor	9,5%	9,4%	9,4%	9,4%	9,5%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	7,6%	8,1%	8,9%	9,4%	9,6%
Vanaf rang KTZ/Kolonel	4,0%	4,4%	4,7%	5,0%	4,8%
Burger personeel					
Tot schaal 10	26,4%	26,4%	25,6%	25,9%	26,0%
Vanaf Schaal 10	19,4%	19,8%	20,2%	22,8%	23,6%
Vanaf schaal 14	11,4%	12,8%	14,7%	16,8%	18,5%

Genderbeleid bij Defensie en de implicaties voor werkbeleving

Uit de cijfers kan worden geconcludeerd dat het beleid gefaald heeft. Het is daarom zinvol om dit nader te onderzoeken. Ostendorp (2017) heeft dit gedaan door het genderbeleid in een historisch perspectief te plaatsen. Vanaf de jaren zeventig neemt Defensie een proactieve houding aan. De vrouwenkorpsen die in feite een aanvulling vormden op de behoefte aan ‘manpower’ gedurende en na de oorlogsjaren waren vooral bedoeld om mannen te vrijwaren voor gevechtsfuncties. Door vrouwen in ondersteunende functies te werk te stellen, werd het mogelijk dat meer mannen operationele taken konden uitvoeren. Nadat vrouwenkorpsen afgeschaft waren, konden vrouwen zich in de jaren tachtig ook aanmelden voor officiersopleidingen en voor reguliere functies. Vrouwen werkten echter zelden bij gevechtseenheden zoals infanterie of cavalerie, maar werden eerder bij logistieke, administratieve of geneeskundige eenheden ingedeeld. Met de opschorting van de dienstplicht in 1996, werd het noodzakelijk om het proactieve beleid scherper aan te zetten. Europese richtlijnen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen en uiteraard het eerste artikel van de Nederlandse Grondwet verbieden alle vormen van discriminatie, en behalve operationele noodzaak is het dus ook juridisch niet mogelijk om vrouwen uit te sluiten. Rapporten uit de jaren negentig toonden echter al aan dat vrouwen niet enthousiast waren voor een militaire carrière (Ostendorp, 2017: 33). Het percentage vrouwen bleef toen steken op 8 procent. In de beleidsbrief Emancipatie Defensie uit 1997 stelde de organisatie zich ten doel om 12 procent te halen in 2010. Ook werd onderkend dat cultuurverandering benodigd was. Eén van de actiepunten was het verbeteren van het imago van Defensie door ook de balans tussen werk en zorgtaken te verbeteren. In de praktijk bleken weinigen gebruik te maken van mogelijkheden van bijvoorbeeld deeltijdwerk. Ook doelgroepenbeleid, Gender Mainstreaming, het Defensie

Vrouwen Netwerk en het Actieplan Gender uit 2004 bleken niet in staat om cultuurverandering in gang te zetten. De VN-resolutie 1325 benadrukte het belang van vrouwen bij conflictoplossing en beval de deelname van vrouwen aan missies aan. Economische crisis, bezuinigingen, maar vooral gebrek aan politieke wil en politieke sturing leidden er toe dat de positieve en emancipatoire grondhouding bij de organisatie stil kwam te staan. De regering (Rutte I, van oktober 2010 tot april 2012), met als gedoogpartner de PVV, stelde in haar regeerakkoord van 2011 dat diversiteit geen prioriteit heeft (IGK, 2010) en kondigde daarmee het einde aan van het Actieplan Diversiteit Defensie uit 2009. Eind november 2015 ondertekende Defensie het Charter Diversiteit en sloot zich aan bij het project 'Diversiteit in Bedrijf' van de Stichting van de Arbeid en de Raad voor Overheidspersoneel (Defensie, Defensie op de Bres voor Diversiteit, 2015). In 2016 werd een wervingscampagne gestart. Structurele en gelijkheidsbevorderende veranderingen zijn geïmplementeerd, maar wervings- en aanstellingsresultaten blijven tot op de dag van vandaag achter. In de afgelopen twintig jaar is op dat gebied geen vooruitgang geboekt en is er nog steeds sprake van een oververtegenwoordiging van mannen. In de vorige paragraaf werd de conclusie getrokken dat er nu in absolute cijfers minder vrouwen als militair werkzaam zijn dan tien jaar geleden.

Wat betekent deze oververtegenwoordiging van mannen nu voor de werkbeleving van de 14 procent vrouwen, burgers en militairen, die bij Defensie werkt? In de formele houding tussen collega's van verschillend geslacht onderling en tussen mannelijke leidinggevend en vrouwelijke ondergeschikten lijkt er, zo komt uit het recente SCP-rapport naar voren, weinig aan de hand (Andriessen, 2017: 44). Als personeel echter persoonlijk wordt bevraagd, komt naar boven dat het niet altijd makkelijk is om bij Defensie te werken. Afkeurende houdingen in de richting van vrouwen en (vrouwonvriendelijke) grappen zijn geen uitzondering. Volgens één op de acht medewerkers gebeurt dit zelfs (heel) vaak (Andriessen, 2017: 49). Het blijft echter niet alleen bij smakeloze grappen; één op de acht vrouwen vertelt in 2015 wel eens ongewenste seksuele aandacht te hebben ervaren. Dit kan verschillende vormen aannemen, tot aanranding toe. Dit soort incidenten komen, betreurenswaardig genoeg, vaker voor bij Defensie dan bij welke andere organisatie in Nederland dan ook (Steenbergen, 2017).

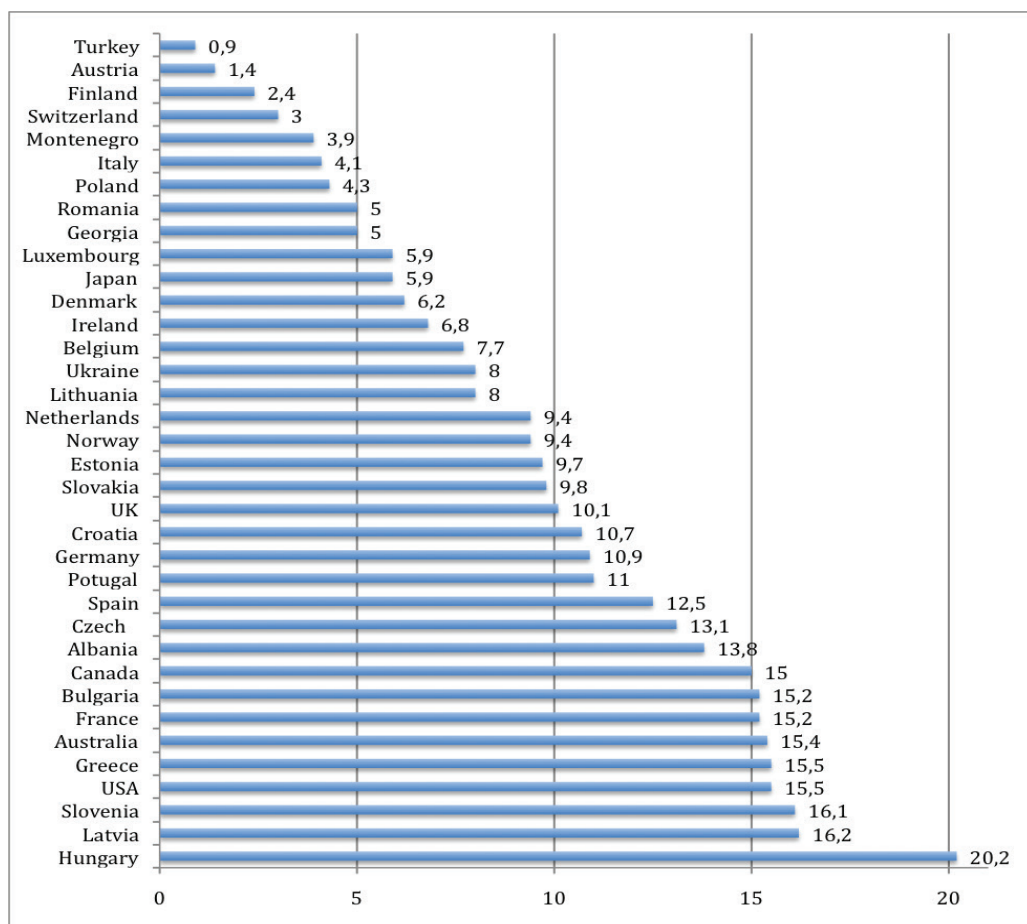
Ten slotte hebben vrouwen, net als andere 'minderheden' binnen Defensie last van de assimilatiecultuur die heerst binnen de organisatie (Soeters et al., 2003; Rietveld et al., 2013; Andriessen, 2017). Deze cultuur werd al in 2003 door Soeters en anderen beschreven en duidt op het fenomeen dat iemand welkom is zolang hij of zij zich maar aanpast aan de vigerende waarden en normen. Men is geen individu, maar een klein radartje in het geheel. Binnen de organisatie is weinig ruimte voor een individu om zichzelf te kunnen zijn en af te wijken van de dominante meerderheidsgroep (Andriessen, 2017). De assimilatiecultuur zou de schaduwzijde van de inclusiviteit genoemd kunnen worden. Binnen Defensie heerst een sterk gevoel van eenheid. Voor mensen die binnen het gangbare profiel passen, levert dit een sterk gevoel van saamhorigheid op. Voor mensen die niet voldoen aan het ideaalplaatje betekent dit dat juist zij extra hard 'buiten de boot' vallen. Met een aandeel van slechts 14 procent (burger en militair samen) kunnen de vrouwen ook tot een minderheid binnen de groep worden gerekend. Hun vrouwelijkheid vlakken zij over het algemeen zoveel mogelijk af, geen make-up en al zeker geen aanstootgevend kleding. Het gevoel van erbij willen horen als 'one of the guys', blijkt diep geworteld in de organisatie.

Recente wervingscampagnes gericht op vrouwen

In 2016 heeft het Dienstencentrum Werving en Selectie (DCWS) een speciale wervingscampagne uitgevoerd die op vrouwen gericht was. Door middel van een speciale bewustwordingscampagne is getracht de jonge Nederlandse vrouwen te bereiken. Er werd gebruik gemaakt van ‘foute’ vooroordelen filmpjes over vrouwen die door vrouwen bij Defensie zelf werden voorgelezen. Deze filmpjes, die online werden geplaatst, scheppen een goed beeld van het dagelijks leven van vrouwen bij Defensie en de taken die zij uitvoeren. Hiernaast werden aanvullende discussies gevoerd op online vrouwenplatformen. Een gerichte pr-actie heeft de campagne zeer succesvol gemaakt en werd uitgebreid aandacht aan besteed bij o.a. de Volkskrant, Radio 538, Metronieuws en RTL (Ministerie van Defensie, 2017). Een grotere diversiteit binnen de Defensieorganisatie is wenselijk, aangezien er naast kwantitatieve, ook kwalitatieve voordelen te behalen zijn. Het komt voor dat vrouwen in bepaalde situaties naar voren worden geschoven omdat zij als vrouw een andere sfeer aan de onderhandelingstafel creëren. De doeltreffendheid van wervingscampagnes kan verbeterd worden door scholen en decanen beter te informeren en te pogen om de boodschap indringender te communiceren bij voorlichtingsevenementen (Grouwstra, 2017). De opzet van de wervingscampagne was om bij vrouwen meer bewustwording te creëren over de mogelijkheden van een baan bij Defensie. In deze opzet is de campagne geslaagd. Door de komende tijd nog meer in te zetten op een positieve beeldvorming van Defensie bestaat de mogelijkheid dat het aantal vrouwen dat in dienst is bij Defensie verder zal groeien (Grouwstra, 2017).

Vrouwen in NATO landen en partners

Internationaal gezien is het gemiddelde percentage vrouwen in NATO landen 10,8 in 2015. Nederland scoort dus onder het gemiddelde en dat blijft ook zo als de NATO partners ook in de vergelijking betrokken worden (NATO, 2015).

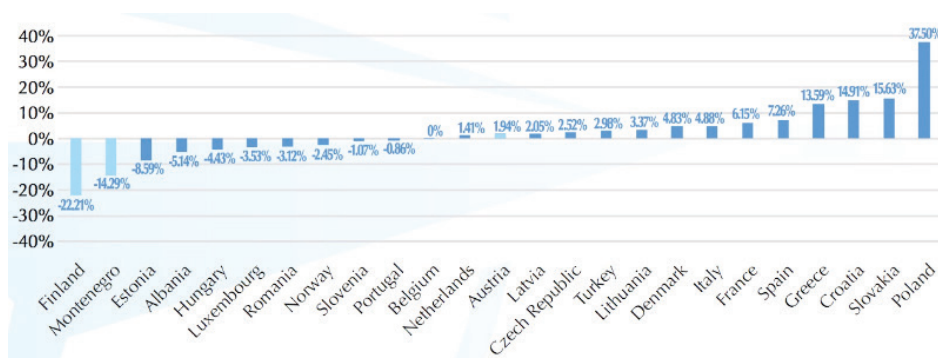


Afbeelding 7: Percentage of all active duty female military personnel of NATO member and partner nations in 2015 (bron: NATO, 2015).

De landen met de allerlaagste percentages aan vrouwen zijn vaak landen waar mannen dienstplichtig zijn. Griekenland vormt hierop een uitzondering want dat land combineert dienstplicht voor mannen met een hoog percentage vrouwen bij de krijgsmacht. Noorwegen heeft een met Nederland vergelijkbaar percentage vrouwen. Noorwegen heeft als reactie op die lage cijfers in 2015 besloten om algemene dienstplicht voor mannen en vrouwen in te voeren. In het NATO rapport (2015: 133) stelt Noorwegen 'Realization that the gender perspective has lost momentum has sparked new initiatives in Norway to revitalize the work. There is a constant need for attention to keep gender on the agenda.' En inderdaad boekt Noorwegen op dit moment met haar algemene dienstplicht en beleid gericht op integratie binnen eenheden zoveel succes dat het regelmatig de aandacht van de internationale pers trekt. De integratie gaat zo ver dat mannelijke en vrouwelijke diensplichtigen met elkaar de kamers delen, en bij eenheden met een 50-50

procents genderbalans (bijvoorbeeld bij de luchtmacht) levert dat geen enkel probleem op in de sociale omgang (Hellum, 2017). Noorwegen heeft haar achterstandspositie radicaal omgezet naar een positie aan het front van de gendergelijkheid door politieke en organisationele maatregelen daadwerkelijke te implementeren en toont daarmee aan dat het beleidsmatig mogelijk is om in korte tijd verandering tot stand te brengen. Onderzoek toont aan dat vrouwelijke special forces het in bepaalde opzichten beter doen dan hun mannelijke collega's.

Wanneer internationaal gekeken wordt naar de balans van de uitstroomcijfers, dan blijkt dat Nederland nauwelijks groeiperspectief heeft als het gaat om de aanwas van het aantal vrouwen bij Defensie. In een studie naar de retentiecijfers van 2015 worden de gemiddelde uitstroomcijfers van mannen en vrouwen met elkaar vergeleken. Polen weet proportioneel 37,5 procent meer vrouwen dan mannen te behouden. In Finland blijkt het percentage vrouwen dat de krijgsmacht verlaat 22,21 procent groter te zijn dan het percentage mannelijke uitstromers. In België zijn de retentieratio's gelijk, wat wil zeggen dat de situatie niet zal veranderen. In Nederland is de retentieratio 1,4 procent (NATO, 2015: 15) en het verschilt daarmee nauwelijks van België.

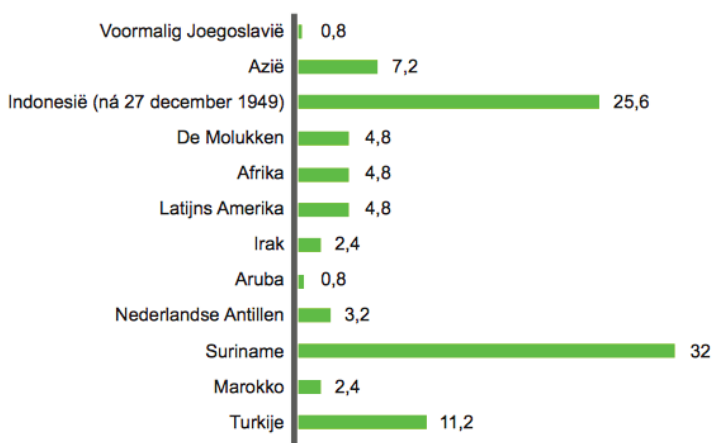


Afbeelding 8: Retentieratio's voor NATO leden en partners in 2015 (NATO, 2015: 15).

Ondervertegenwoordiging van ECM's vergeleken met de ondervertegenwoordiging van vrouwen

Rekrutering onder allochtonen is zeer gewenst vanwege de behoefte aan afspiegeling en de demografische ontwikkelingen, maar helaas blijken de barrières die een toename hinderen historisch gekenmerkt door grote persistentie. Dit is wederom aangetoond in het werk van Richardson (2011) dat bevestigt wat Choenni (1995), Soeters en Van der Meulen (1999) en Bosman (2008) eerder ook al publiceerden. Dit komt deels doordat allochtonen overwegend in de Randstad wonen, terwijl kazernes meestal buiten de Randstad liggen. Ook de culturele afstand en het overwegend 'blanke' karakter van de Nederlandse krijgsmacht spelen hierin een grote rol (Richardson, 2011).

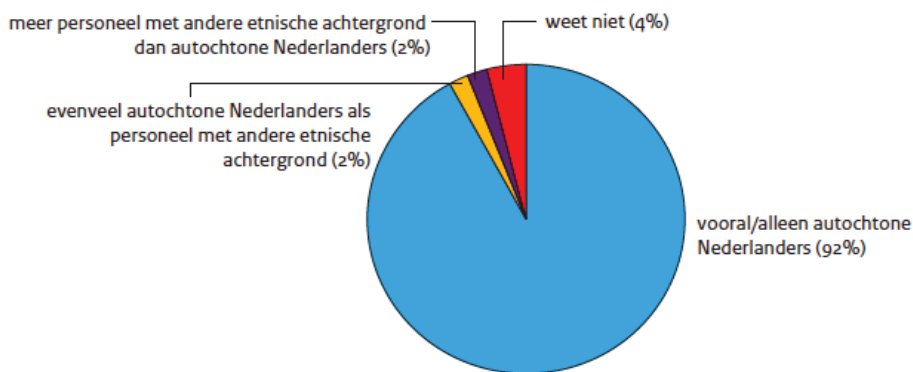
Het is niet eenvoudig om een schatting te maken van het percentage mensen met een migratieachtergrond omdat de Defensieorganisatie die cijfers al ruim tien jaar niet meer registreert: 'Na beëindiging van de verplichte rapportage in het kader van de Wet SAMEN, is de betrouwbare registratie van etnisch-culturele herkomst ' vanwege het vrijwillige karakter' niet meer gegarandeerd. Daardoor zijn er geen actuele gegevens beschikbaar' (Knaap, 2007). Uit verschillende onderzoeken kan geconcludeerd worden dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van etnisch- culturele minderheden. Onderzoek van Rietveld, et al. (2013) laat de herkomstlanden zien van 1250 respondenten met een migratieachtergrond. Gesteld kan worden dat de collega's met migratieachtergrond veelal (circa 60%) uit de voormalige koloniën afkomstig zijn. De Antillen, Suriname en Indonesië maken of maakten deel uit van het Koninkrijk der Nederlanden en de mensen afkomstig uit die koninkrijksdelen zijn dus zeer vertrouwd met Nederland en de Nederlandse cultuur en geschiedenis. Dit onderzoek betrof een onderzoek naar acceptatie en attitude. De conclusies waren onder andere dat 'onderlinge individuele (etnisch-culturele) verschillen tussen defensiemedewerkers niet vanzelfsprekend worden geaccepteerd en dat medewerkers van Defensie zich niet lijken te willen openstellen voor waarden, gewoonten en gebruiken van niet-Nederlandse culturen.' Afbeelding 9 laat zien dat weinig medewerkers afkomstig zijn uit moslimlanden, en de onderzoekers leggen daarom een verband tussen missies en de etnische samenstelling van het personeelsbestand. Zij stellen: 'Om de kwaliteit van toekomstige militaire missies te kunnen optimaliseren zijn medewerkers met kennis over de moslimcultuur en levensbeschouwing hard nodig binnen Defensie.'



Afbeelding 9: Land van herkomst van niet-westerse allochtone defensiemedewerkers (etnisch culturele minderheden) in 2011 (% van n = 125) (Rietveld et al., 2013).

In het Sociaal Cultureel Planbureau rapport 'Grenzen aan de eenheid' (Andriessen, 2017: 17-18) wordt in een grootschalig onderzoek de vraag naar de ondervertegenwoordiging van etnisch-culturele minderheden beantwoord door de subjectieve beleving van de respondenten te peilen. In de perceptie van de ondervraagden zijn de eenheden en afdelingen vooral homogeen samengesteld en bestaan ze voor 82 procent uit mannen, en voor 92 procent uit alleen autochtone

Nederlanders. De vraag is niet erg precies, want er wordt gevraagd naar een perceptie gebaseerd op zichtbare onderscheiden, terwijl de definitie van allochtoon gebaseerd is op het hebben van een vader of moeder die in het buitenland geboren is. Op dezelfde manier is gevraagd naar seksuele geaardheid. Diversiteit in gender en kleur in een eenheid of afdeling is uiteraard visueel vrij makkelijk vast te stellen, terwijl de seksuele geaardheid niet altijd bekend zal zijn. Die cijfers bieden dan ook minder houvast, maar er zijn andere onderzoeken geweest die hierover uitsluitsel geven (Adolfsen & Keuzenkamp, 2006).



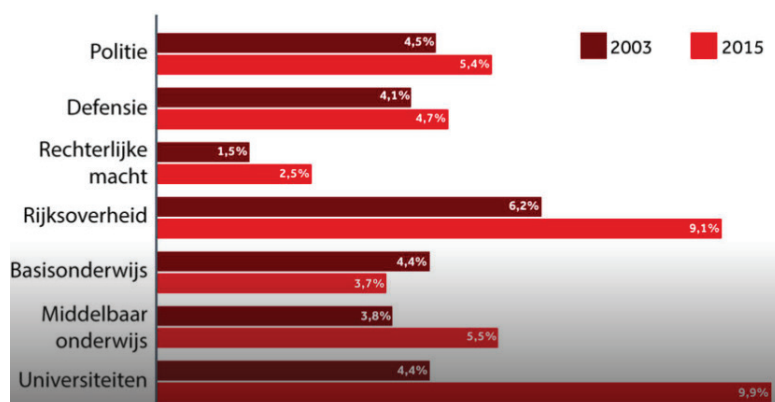
Afbeelding 10: Perceptie van diversiteit naar geslacht en etnische achtergrond van het defensiepersoneel, 2015 (bron: Andriessen, 2017) (in procenten).

De SCP steekproef was met 2333 respondenten relatief groot. Van de participanten was ongeveer 89 procent autochtoon, 8 procent is westerse allochtoon en 3 procent is niet-westerse allochtoon. In de Nederlandse bevolking als geheel zouden die percentages 10 en 12 procent bedragen (Andriessen, 2017: 77-78). Het is niet bekend of bepaalde groepen meer gerespondeerd hebben dan andere groepen of dat deze in grotere getalen in de steekproef zijn opgenomen, maar de conclusie dat allochtonen in de krijgsmacht ondervertegenwoordigd zijn lijkt zeer aannemelijk. Ondervertegenwoordiging kan ook invloed hebben op de manier waarop collega's met elkaar omgaan. Minderheden ervaren vaak achterstelling in behandeling, discriminatie en/of uitsluiting (Andriessen, 2017).

Negen op de tien defensiemedewerkers is het oneens met stellingen als: 'Voor een allochtone leidinggevende zal ik mij minder inspannen' of 'De meeste allochtone collega's zijn eigenlijk niet geschikt om bij Defensie te werken'. Andriessen (2017: 79) concludeert dat het defensiepersoneel over de hele linie een positieve houding heeft tegenover collega's met een westerse of niet-westerse migratieachtergrond. Vrouwelijk personeel en burgerpersoneel is iets positiever dan mannelijke militairen. Ook hogere rangen hebben een iets positievere houding.

Andriessen wijst, zoals gezegd, op de sterke assimilatiecultuur bij Defensie. Zodra iemand afwijkt van de groep, loopt die persoon het risico op sociale uitsluiting. Dat begint al met grappen. Zo'n

11 procent van de collega's maakt vaak grappen over allochtonen, 71 procent doet dat af en toe en 17 procent nooit (Andriessen, 2017: 81). Die grappen zijn vaak gebaseerd op bekende negatieve stereotypen. Allochtone defensiemedewerkers met een westerse achtergrond ervaren nauwelijks uitsluiting vanwege hun etniciteit. Ruim negen op de tien van deze medewerkers ervaart niet dat ze minder serieus genomen worden of dat ze meer moeite moeten doen om erbij te horen, en ze hebben nauwelijks ervaring met vervelende grappen of opmerkingen. Van defensiepersoneel met een niet-westerse achtergrond voelt ook de meerderheid zich niet uitgesloten, maar dit percentage ligt wel lager dan onder personeel met een westerse achtergrond. Defensiemedewerkers met een niet-westerse achtergrond ervaren vooral moeite bij het 'erbij horen' en ze hebben bovendien vaker last van vervelende grappen of opmerkingen: situaties die door (ruim) één vijfde van de defensiemedewerkers met een niet-westerse achtergrond wordt herkend (Andriessen, 2017: 83). Niet-westerse collega's rapporteren ook vaker negatieve ervaringen zoals pesten, roddelen of intimidatie (Andriessen, 2017: 86).



Afbeelding 11: Percentage mensen met een niet-westerse achtergrond bij overheidsorganisaties. (Bron: BZK <http://nos.nl/artikel/2161118-welke-beroepen-kiezen-mensen-met-een-niet-westerse-achtergrond.html>).

Als de positie van vrouwen vergeleken wordt met die van etnisch-culturele minderheden kan de balans opgemaakt worden. De SCP onderzoekers komen tot de samenvattende conclusie dat het bij Defensie de dominante norm is 'om allereerst "man" en daarna "wit" te zijn' (Andriessen, 2017: 101).

Defensie registreert niet, maar Binnenlandse Zaken publiceert wel cijfers. In 2015 maken mensen met een niet-westerse migrantenachtergrond met circa 5 procent deel uit van het personeelsbestand van Defensie. Als voor 2014 de verschillende sectoren vergeleken worden, dan blijkt dat Defensie qua vertegenwoordiging van zowel vrouwen als etnisch-culturele minderheden achterblijft (in tabel 6 wordt het percentage niet-westerse allochtonen gegeven). Niet-westerse mensen met een migrantenachtergrond hebben meer interesse in werken bij het Rijk, de gemeenten, universitaire medische centra en bij het hoger onderwijs. Daar is de

instroom namelijk oververtegenwoordigd.⁸ Het probleem van ondervertegenwoordiging is bij de sector Defensie nog groter dan in andere sectoren want Defensie is een organisatie met relatief jong personeel en met het hoogste percentage (31%) werknemers onder de 30 jaar. Binnen het openbaar bestuur is Defensie de enige organisatie waar zo veel jongeren werkzaam zijn. Het percentage oudere werknemers is het laagst van alle sectoren, en in de vorige paragrafen zagen wij al dat de vergrijzing binnen de organisatie vooral betrekking heeft op de categorie van het burgerpersoneel. De verhouding tussen de in- en de uitstroomcijfers, gecombineerd met het feit dat Defensie een ‘jonge’ organisatie is, maken duidelijk dat de huidige wervingsinspanningen gericht zijn op een ‘vijver die langzaam opdroogt’ en dat het rekruteringspotentieel verbreed moet worden met een focus op andere wervingsdoelgroepen. Defensie heeft grote behoefte aan jongeren en die zijn steeds moeilijker te vinden vanwege algemene demografische ontwikkelingen.

Tabel 6: Personen en FTE (instellingen openbaar bestuur en veiligheid; 2014), (Bron: Diversiteit Index, Ministerie van BZK).

	Aantal werknemers	Aantal FTE	Vrouwen (% werknemers)	Niet-westers allochtoon (% werknemers)	Jonger dan 30 jaar (% werknemers)	50 jaar en ouder (% werknemers)	Uitstroom totaal	Instroom totaal
Rijk	117.053	109.877	44%	9%	6%	46%	5.873	6.151
Gemeenten	147.945	131.258	48%	9%	4%	48%	9.534	4.131
Provincies	10.870	9.883	44%	4%	3%	52%	763	283
Rechterlijke Macht	3.482	3.267	57%	3%	1%	50%	101	48
Waterschappen	9.986	9.414	28%	2%	4%	46%	377	531
Defensie	61.807	58.583	13%	5%	31%	26%	5.007	3.269
Politie	61.619	60.063	36%	5%	13%	40%	2.096	556
Gemeenschappelijke Regelingen	36.575	32.040	46%	4%	5%	44%	2.002	3.289

Samenvatting

Defensie is een organisatie met relatief jong personeel (vergeleken met het overig openbaar bestuur). Zij rekruteert uit een vijver waar op dit moment circa een kwart van de mensen een migratieachtergrond heeft. Volgens cijfers van het BZK zijn bij Defensie vijf niet-westerse allochtonen op de 100 medewerkers werkzaam. De steekproef van het SCP (Andriessen, 2017) telde acht op de 100 westerse mensen met een migratieachtergrond bij Defensie en drie niet-westerse allochtonen op de 100. Voorts rekruteert Defensie te weinig uit het vrouwelijk deel van de

■
8 In de BZK-grafiek over instroom van ECM bij het openbaar bestuur worden veertien sectoren vergeleken, zie <http://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/samenstelling-personeel/>.

arbeidsmarkt. Op dit moment maakt slechts 9 procent vrouwen deel uit van het geüniformeerde personeelsbestand. Defensie kan de vijver waaruit zij vist dus groter maken indien zij breder en actiever rekruteert uit de genoemde rekruteringsdoelgroepen.

De demografische bevindingen tonen aan dat de rekruteringsstrategie verbreed zou kunnen worden, maar daarmee is maar een deel van het doel van het onderzoek bereikt. Het is onzeker of de rekruteringsdoelgroepen zich aangetrokken voelen tot Defensie en of ze te motiveren zijn voor een baan bij Defensie. Hiertoe zijn vragenlijsten uitgezet onder jongeren om dit nader te onderzoeken.

Methode

Strategie

In het Nederlandse onderzoek is gebruik gemaakt van een verkennende 'survey study'. Dit houdt in dat in het eerste deel van het survey onderzoek aan respondenten (jongeren) middels een link een vragenlijst is aangeboden die online werd ingevuld. De link bevatte een geüniformeerde vragenlijst, bedoeld om een gezamenlijke survey te kunnen uitvoeren door de zes eerder genoemde landen. De voordelen van deze strategie van onderzoek waren de lage kosten, de snelheid waarmee de vragenlijst kon worden uitgezet en de informatie die kon worden verzameld en het grote aantal respondenten dat relatief makkelijk bereikt kon worden (Bryman, 2016). Het doel van deze strategie was dan ook om snel en gericht kennis te verkrijgen over de motieven van jongeren om te kiezen voor een baan bij Defensie. Tevens zijn redenen geïnventariseerd om *niet* voor een baan bij Defensie te kiezen. Inzicht in de motieven en redenen geven uiteindelijk samen een beeld over de aantrekkelijkheid van Defensie onder jongeren.

Naast deze eerste verkennende survey zal vanaf het voorjaar in 2017 een tweede fase van onderzoek aanvangen. Daarin zullen zowel vragenlijstenonderzoek onder experts als een verdiepende kwalitatieve analyse van demografische ontwikkelingen plaatsvinden⁹.

Beide onderzoeksfasen zijn exploratief van aard. In een exploratief onderzoek worden nieuwe aspecten verkend en onderzocht. Bij aanvang van de eerste fase was nog weinig voorkennis over het onderwerp aanwezig. Om de onderzoeksvraag te beantwoorden bleek een exploratieve survey de meest geschikte strategie. Dit maakte het onderzoek vernieuwend en innovatief en mogelijk ook bruikbaar voor verder verdiepend en kwalitatief onderzoek betreffende dit onderwerp in de tweede fase.

In deze rapportage zullen de analyses en bevindingen van de vragenlijst uit de eerste onderzoeksfase betreffende de Nederlandse steekproef worden weergegeven.

Dataverzameling

Voor de theoretische beschouwing van de Nederlandse situatie is een keuze gemaakt uit onderzoeken uit het recente verleden en onlinegegevens die afkomstig zijn van CBS, SCP en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Voor wat Defensie betreft, is behalve van de recente onderzoeken ook gebruik gemaakt van de personeelsrapportage die regelmatig door de afdeling Trends, Onderzoek en Statistiek (TOS) geleverd wordt. Al deze bronnen zijn openbaar en controleerbaar.

■
⁹ Dit tweede deel van het onderzoek richt zich vooral op de aantrekkelijkheid van de krijgsmacht onder allochtonen door middel van kwantitatief onderzoek. Een belangrijk gedeelte van deze fase betreft kwalitatieve interviews met sleutelinformanten (o.a. de diversiteitsnetwerken).

Na de theoretische beschouwing is data verzameld op empirische wijze. De dataverzameling middels het survey onderzoek was onderdeel van het genoemde internationale EDA onderzoek. De vragenlijst die in dit onderzoek werd gebruikt, is samengesteld in samenwerking met onderzoekers uit de eerder genoemde landen in het EDA project. Deze vragenlijst die vervolgens in deze landen is verspreid, werd eerst in het Engels geconstrueerd. Vervolgens is deze voor de Nederlandse steekproef in het onderzoek vertaald in het Nederlands. De vragenlijst werd gecreëerd met het programma Conformit en kon daarmee online worden aangeboden. Conformit is een programma voor het samenstellen en ontwikkelen van online vragenlijsten en staat onder licentie bij het Noorse Forsvarets forskningsinstitutt (FFI); het onderzoeksinstituut van het Noorse Ministerie van Defensie. Vanaf het voorjaar van 2015 tot en met april 2016 is in de genoemde landen data verzameld middels deze online vragenlijst, zo ook in Nederland.

Meetinstrument

De Nederlandse versie van de vragenlijst, ontwikkeld in Conformit, bestond uit 28 vragen. Van deze 28 vragen zijn 20 vragen geselecteerd die betrekking hadden op onze probleemstelling. Deze vragen zijn terug te vinden in de bijlage 3.

De onderwerpen hadden betrekking op: het imago van Defensie in vergelijking met andere organisaties, de aantrekkelijkheid van een baan bij Defensie, de verschillende motieven/werkaspecten die jongeren belangrijk vinden bij het zoeken naar een baan, informatiekkanalen en demografische gegevens.

Deze topics zijn zowel door middel van open als gesloten vragen bevraagd aan respondenten. Daarbij werd gebruik gemaakt van 4- en 5-punts Likert schalen met antwoordmogelijkheden, die varieerden van 1 = 'volledig oneens' tot 4 of 5 = 'helemaal eens' en van 1 = 'onbelangrijk/'niet sterk' tot 4 of 5 = 'erg belangrijk/'sterk'. Ook is de respondenten gevraagd om items in volgorde van belangrijkheid te plaatsen (bijvoorbeeld de mate van belang van de motieven). Stellingen over etniciteit waren gebaseerd op een bestaande vragenlijst (Rietveld et al., 2013).

Respondenten vulden niet alle vragen in, maar enkel de vragen die op hun eigen situatie van toepassing waren. Ze werden daarbij steeds automatisch doorgelinkt naar de volgende vraag over het volgende onderwerp. De gemiddelde duur voor het invullen van de vragenlijst bedroeg ongeveer twintig minuten.

De werkwijze en steekproef

De werkwijze

In Nederland startte de dataverzameling begin maart 2015 tijdens de Nederlandse Carrièrebeurs in Amsterdam en eindigde in april 2016. Gedurende deze periode werden tijdens algemene

carrièrebeurzen en open dagen (o.a. aan de NLDA), via medewerkers van de onderzoeksgroep en via de wervers van Defensie bij middelbare scholen respondenten geworven (zie bijlage 2). De link werd daarbij steeds verspreid onder jongeren via een pamflet met de titel en de verwijzing naar de link.

Tijdens enkele beurzen zijn jongeren benaderd door onderzoekers met laptops en tablets (o.a. bij stands van Defensie). Jongeren werd het op deze manier mogelijk gemaakt om de vragenlijst ter plekke in te vullen.¹⁰ De link werd verder door wervers van Defensie verspreid tijdens verschillende voorlichtingsbijeenkomsten op middelbare scholen. De wervers verspreidden de link in o.a. een 'goody bag' op middelbare scholen en verwezen hiernaar in hun mondelinge voorlichting. Tevens werd de link gedeeld gedurende lessen en colleges aan de NLDA en aan ROC-opleidingen door de onderzoekers. In deze lessen werd de link geprojecteerd in een PowerPoint presentatie.

Kortom, door op deze manier de link te verspreiden was in Nederland sprake van zogenaamde 'convenience sampling': alle jongeren die aanwezig waren tijdens beurzen, open dagen en voorlichtingsbijeenkomsten werden aangesproken en gevraagd om mee te werken (zie o.a. Bryman, 2016). Door deze wijze van benadering van respondenten zijn niet alleen jongeren bevraagd die al enige interesse voor Defensie hadden (ROC), maar werden respondenten vooral op een bredere manier benaderd.

De steekproef

Het totaal aantal (deels) ingevulde vragenlijsten door de Nederlandse populatie bedroeg 483. In totaal hebben 359 respondenten hun geslacht kenbaar gemaakt, waaronder 211 mannen en 148 vrouwen. Hiermee is de groep mannen met 59 procent iets oververtegenwoordigd ten opzichte van de 41 procent vrouwen. Van 124 respondenten is het geslacht onbekend, maar alle andere variabelen zijn wel ingevuld door deze groep. De gemiddelde leeftijd van de groep als geheel is 21,74 jaar ($SD = 5,31$). Er zijn drie leeftijdscategorieën onderscheiden: 13-18 jaar, 19-24 jaar en 25-58 jaar. De mannen zijn gemiddeld 21,4 jaar ($SD = 5,11$) en de vrouwen 22,2 jaar ($SD = 5,60$). Deze verschillen zijn statistisch niet significant. Er is een aantal respondenten ondervraagd die bovengemiddeld ouder en jonger waren dan de rest van de onderzochte respondenten. De jongste respondent was bij het afnemen van de vragenlijst dertien jaar en de oudste was 58 jaar oud. Het gros van de respondenten was echter tussen de vijftien en dertig jaar oud tijdens het afnemen van de vragenlijst.

Het overgrote deel van de respondenten (69%) heeft aangegeven student te zijn, 14 procent was werkloos, 11 procent was in dienst bij een werkgever en 2 procent was eigen baas. Van de respondenten heeft 4 procent 'anders' geantwoord op de vraag naar werkstatus. De grote meerderheid van deze respondenten was waarschijnlijk op korte termijn beschikbaar voor de arbeidsmarkt.

■
¹⁰ Dit in tegenstelling tot de andere deelnemende landen, waar potentiële kandidaten tijdens werving- en selectiedagen werden ondervraagd (o.a. Zweden en Noorwegen) en de respondenten al een bepaalde voorkeur voor de Defensieorganisatie hadden. In België werden de kandidaten vooral via werkloosheidsbureaus benaderd, zonder een voorkeur voor de Defensieorganisatie.

Opvallend is het opleidingsniveau. Het opleidingsniveau van de vrouwen getoetst met Chi-kwadraat is significant hoger dan dat van de mannen ($X^2 = 18,47$; $p = 0,047$). In totaal gaf 36 procent van de vrouwen aan een hogere opleiding (HBO/WO) genoten te hebben, in vergelijking met de mannelijke respondenten, waarvan 24 procent aangaf over vergelijkbare opleidingscertificaten te beschikken. Bij de middelbare opleidingen is het verschil tussen de seksen minder duidelijk, respectievelijk 30 en 35 procent voor vrouwen en mannen. Mannen hebben bovendien vaker een lagere opleiding genoten (Basisonderwijs, VMBO, MBO) dan vrouwen (vrouwen = 34%; mannen = 41%).

Data-analyse

Na het opschonen van de data van de beschreven Nederlandse steekproef zijn beschrijvende analyses zoals frequentieverdelingen, gemiddelde somscores, en standaarddeviaties met het statistische programma IBM SPSS 22 uitgevoerd. Met het gehanteerde vragenlijstprogramma Conformit en de link was het mogelijk om de ingevulde antwoorden direct in SPSS in te lezen. De resultaten van deze descriptieve analyses worden in de resultatensectie in diverse tabellen en grafieken getoond.

Voor de verklarende analyses van de data is o.a. gebruik gemaakt van T-testen om de verschillen tussen diverse groepen weer te geven (o.a. man/vrouw verschillen, leeftijdsverschillen bij numerieke variabelen). Ook Chi-kwadraat toetsen zijn uitgevoerd voor het toetsen van kruistabellen en samenhangen tussen nominale variabelen. Verder zijn ANOVA toetsen (variantieanalyses) uitgevoerd om de verschillen tussen meer dan twee leeftijdsgroepen, en bijvoorbeeld meer dan twee opleidingsniveaus, weer te geven.

Kwaliteitsaspecten

De kwaliteitsaspecten (o.a. validiteit en betrouwbaarheid) van de geconstrueerde vragenlijst zijn gegarandeerd doordat de constructie plaatsvond in een focusgroep met experts. Door veelvuldig overleg kon de 'face-validity' gegarandeerd worden (zie o.a. Bryman, 2016). De vragenlijst begint met een invulinstructie en de keuze voor de taal gesproken door de cursisten. Sommige vragen (o.a. de vraag naar het opleidingsniveau) zijn gebaseerd op de bestaande CBS indeling (CBS, 2016) of zijn gebaseerd op een bestaande en gevalideerde vragenlijst uit het 'Kleur Bekennen III' onderzoek over etniciteit (Rietveld et al., 2013).

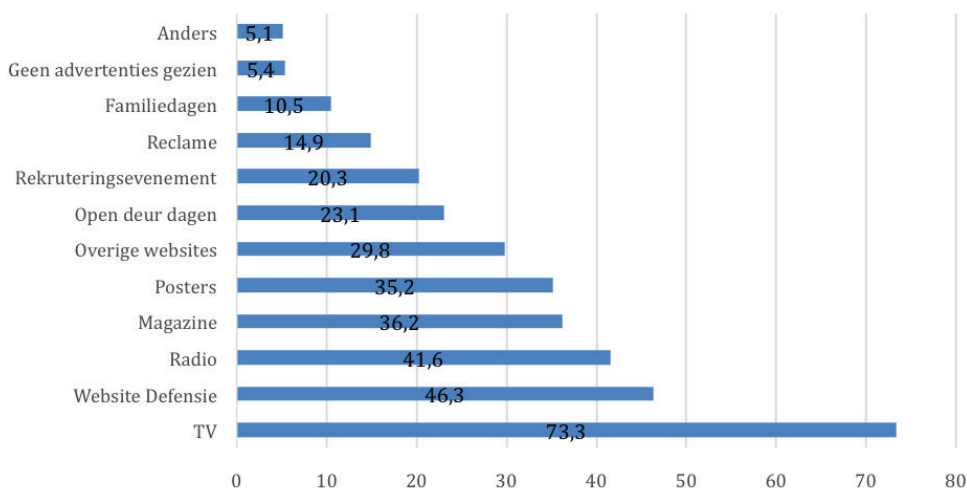
Het begrip en de inhoud van de vragen alsmede de volgorde, geschiktheid en de volledigheid ervan en de mogelijke antwoordcategorieën zijn getoetst in een 'pilot study' onder een tiental studenten en binnen een focusgroep van academici. Ook de invulduur en de werking van de link werden getest middels deze 'pilot study'.

Alle gegevens zijn steeds geanonimiseerd en de vragenlijsten werden vrijwillig ingevuld. De respondenten konden de vragenlijst in eigen tijd invullen en het was mogelijk om tijdens het invullen van de vragenlijst te pauzeren en deze later af te ronden. Tijdens de afname van de vragenlijst op beurzen, waren de onderzoekers aanwezig om eventuele vragen over de vragenlijst te beantwoorden en de invulinstructies mondeling toe te lichten. De respondenten zijn op geen enkele manier geforceerd om alle vragen in te vullen: het was mogelijk om te weigeren, om vragen over te slaan, en verder te gaan met de volgende vraag of het volgende onderdeel.

Resultaten

Baanverwachtingen

Het komt naar voren dat ruim 73 procent van de respondenten via de televisie geattendeerd is op de carrièremogelijkheden bij Defensie. Ook de website van Defensie en de radio zijn media die de aandacht trekken. In dit geval is gekeken naar verschillen tussen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Advertenties via de televisie vallen meer in de smaak bij jongeren en minder bij hoogopgeleiden. Qua attentiewaarde van televisie zijn geen verschillen tussen de seksen gevonden. De website van Defensie werd vaker bezocht door mannen dan door vrouwen ($X^2 = 12,21$; $p = 0,00$). Bij het luisteren naar de radio zijn geen verschillen naar geslacht, leeftijd en/of opleidingsniveau geconstateerd. De significantiewaardes van de verschillen zijn terug te vinden in bijlage 4.



Afbeelding 12: Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden via deze kanalen gehoord, gelezen of gezien over werken bij Defensie in % (meerdere antwoorden mogelijk) (bijlage 3: vraag 6), N=389.

Maar liefst 60 procent van de respondenten heeft vrienden die werkzaam zijn bij Defensie. Ruim 31 procent heeft familieleden werkzaam bij Defensie. Twee procent heeft een partner werkzaam bij Defensie. Zo'n 25 procent kent niemand die werkzaam is bij Defensie. Het zijn de mannen die meer vrienden hebben die bij Defensie werken dan de vrouwen. Van de bevroegde mannen gaf 65 procent aan vrienden te hebben die bij Defensie werkten, bij de vrouwen was dit 54 procent. De respondenten in de leeftijdscategorie tussen 19 en 24 jaar hebben de meeste vrienden bij Defensie. Jonge, laagopgeleide mannen hebben vaker familie bij Defensie. Het zijn eerder de vrouwen die een partner hebben bij Defensie. Tot slot kent 33 procent van de vrouwen niemand bij Defensie versus 21 procent van de mannen.

Tabel 7: Bekenden werkzaam bij Defensie? N=388.

Persoonlijke band	(%)	(%)	(%)
	totaal	mannen	vrouwen
Familielid	30,7	35,1	25,7
Partner	2,3	0	5,4
Vrienden	60,1	65,4	54,1
Niemand	24,7	20,9	33,1
Totaal	388		

Aan de respondenten die reeds contact hebben opgenomen met Defensie is gevraagd via welke weg zij met Defensie in contact zijn gekomen. In totaal werden op deze vraag 303 antwoorden gegeven. De meest genoemde factor is via vrienden en familie. Van het totale aantal respondenten dat deze vraag heeft beantwoord, hebben 68 personen aangegeven dat familie en vrienden een doorslaggevende invloed hebben gehad. Dit komt neer op een percentage van 22 procent. Ook de website van Defensie lijkt populair voor het eerste contact, maar deze werd minder vaak genoemd als vrienden en familie. Ook evenementen waarbij Defensie aanwezig was, zijn regelmatig genoemd als doorslaggevende factor om contact te zoeken met Defensie (14,2%) Daarna volgt de categorie 'Informatie via radio en of televisie'. Hoewel het eigen sociale netwerk het meest frequent genoemd is en daarmee de grootste invloed lijkt te hebben, zijn ook de inspanningen van Defensie zelf, via de website, evenementen, wervingsmedewerkers, en radio en televisie, mede van invloed op beslissing van jongeren om contact te zoeken met Defensie.

Als de preferentievолgorde uitgesplitst wordt naar geslacht, dan blijft de volgorde op hoofdlijnen intact. De factor 'Familie en vrienden' blijft bij zowel mannen als vrouwen de eerste plaats innemen. Bij vrouwen blijft de rangorde verder nagenoeg gelijk aan de rangorde zoals deze naar voren kwam, gemeten over alle respondenten. Bij mannen zijn kleine verschuivingen te vinden in de rangorde. Zo daalt de factor 'Defensie website' van plaats twee naar vier met 13 procent. De invloed van de categorie 'Evenementen waarbij Defensie aanwezig was' neemt iets toe en stijgt van plaats drie naar twee bij de mannen. Ook de factor 'Wervingsmedewerker' stijgt van plaats vier naar drie. De andere veranderingen springen minder in het oog. Samenvattend komt naar voren dat familie en vrienden voor zowel mannen als vrouwen het meest belangrijk zijn als het gaat om het in contact komen met Defensie.

Tabel 8: Doorslaggevende factor in de beslissing om contact te leggen met Defensie, N=303.

Invloed	Totaal*		Mannen		Vrouwen	
	f	%	f	%	f	%
Familie/vrienden	68	22	41	20	22	28
Defensie website	44	15	26	13	12	15
Evenement waarbij Defensie aanwezig was	43	14	32	16	11	14
Wervingsmedewerker	37	11	28	14	7	9
Informatie via radio/tv	28	9	22	11	5	6
Leraar	17	6	9	4	6	8
Anders	11	4	8	4	3	4
Jeugd cursussen	11	4	8	4	3	4
Officiële Facebook van Defensie	11	4	8	4	3	4
Rekruteringsfeest	10	3	7	3	3	4
Banenwebsite	6	2	4	2	1	1
Onofficiële Facebook van Defensie	6	2	6	3	0	0
Rekruteringsbrochure	5	2	4	2	1	1
Evenement georganiseerd door Defensie	4	1	3	1	1	1
Arbeidsbureau	2	1	1	0,5	1	1
Totaal	303		207		79	

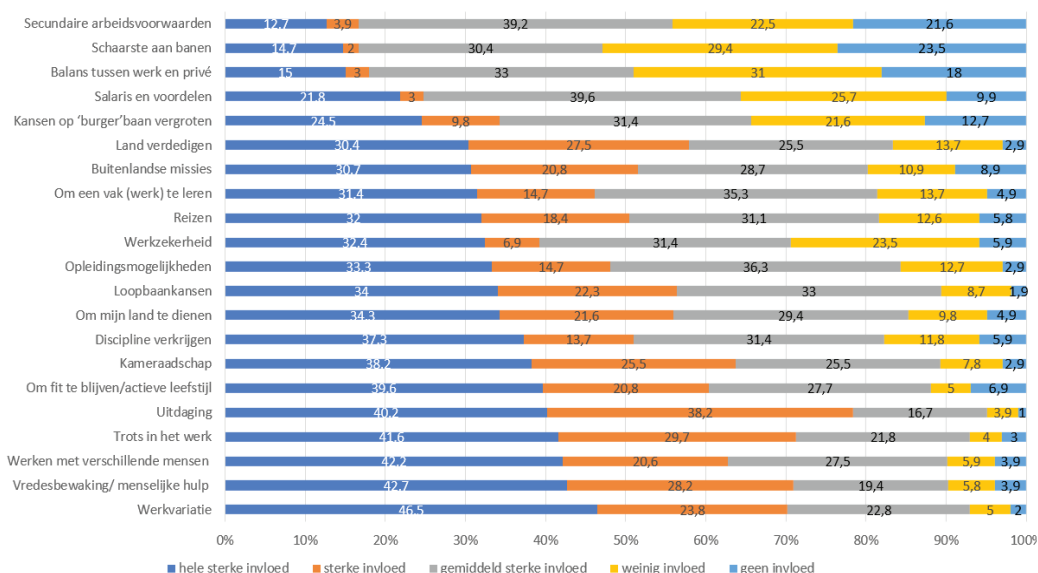
*De totalen bij mannen en vrouwen tellen niet op tot 303 vanwege missing data op de variabele geslacht.

Vervolgens werd aan respondenten die reeds contact hadden gelegd met Defensie gevraagd naar de motieven die zij hadden om bij Defensie te willen werken. De antwoorden per motief konden variëren van 'hele sterke invloed' tot 'geen invloed'. De motieven die een hele sterke invloed hadden zijn achtereenvolgens 'Werkvariatie', 'Vredesbewaking en menselijke hulp', 'Werken met verschillende mensen', 'Trots in het werk' en 'Uitdaging'. Meer dan 40 procent van de respondenten noemde deze motieven, waarbij het motief 'Werkvariatie' met 46,5 procent de sterkste invloed heeft. 'Vrede en hulp aan mensen', dat wil zeggen, het humanitaire motief, staat op de tweede plaats in de rangorde met 47,2 procent. Het valt op dat de werk-gerelateerde motieven meer van invloed waren, waarbij de intrinsieke factoren (o.a. 'Trots in het werk' en 'Uitdaging') zwaarder wegen dan de extrinsieke. De extrinsieke motieven, zoals 'Vakanties', 'Secundaire arbeidswaarden' en 'Salaris en voordelen' hebben minder invloed volgens de respondenten. De motieven 'Loopbaankansen' en 'Werkzekerheid' worden gemiddeld beoordeeld, terwijl de motieven 'Uitdaging', 'Trots in het werk', 'Werken met verschillende mensen' en 'Werkvariatie' heel hoog gewaardeerd worden. Een aantal motieven is gericht op persoonlijke groei, zoals bijvoorbeeld de motieven 'Fit blijven', 'Reizen', 'Uitdaging', 'Discipline verkrijgen'. Men zou verwachten dat traditionele motieven zoals 'Het land verdedigen' en 'Om mijn land te dienen' populair zouden zijn, maar deze motieven lijken eerder een middenpositie in te nemen (zie tabel 9 in bijlage 3).

Als de motieven voor beide seksen uitzonderlijk worden bekeken dan komt naar voren dat de enige twee significante motieven de traditionele motieven betreffen. 'Het land verdedigen' en 'Om mijn land te dienen' zijn voor de mannelijke respondenten belangrijkere motieven dan voor de vrouwen. Zo scoren mannen op het motief 'Het land verdedigen' gemiddeld 3,91 terwijl vrouwen 3,12 scoren ($t = 3,19$; $p = 0,002$). Verder verschillen mannen en vrouwen niet significant in hun motivatie om voor Defensie te willen werken.

Als de motieven uitgesplitst worden naar opleidingsniveau komen meer significante verschillen naar voren. De laagopgeleide respondenten scoren significant hoger op de motieven 'Het land verdedigen' ($F = 10,14$; $p = 0,00$) en 'Om mijn land te dienen' ($F = 7,83$; $p = 0,04$) en lijken op traditionele wijze vaderlandslievender te zijn dan de hoogopgeleiden. Andere significante verschillen betreffen de motieven 'Discipline verkrijgen', 'Fit blijven', 'Om een vak te leren', 'Secundaire arbeidsvoorwaarden' en 'Voor de regelmatige werkuren'. Laagopgeleide respondenten geven aan dat deze motieven een sterkere invloed hebben om bij Defensie te willen werken.

Bij uitsplitsing naar leeftijd komt naar voren dat de categorie 13-18 jarigen vaderlandslievender is dan de andere categorieën en bovendien significant hoger scoort op de motieven 'Het land verdedigen' en 'Om mijn land te dienen'. Ook significant verschillend en sterker van invloed in de jongere leeftijdscategorie waren de redenen 'Discipline verkrijgen', 'Regelmatig werkuren', 'Trots op mijn werk', 'Secundaire arbeidsvoorwaarden' en 'Fit blijven' (zie bijlage 4 met toetstabellen).



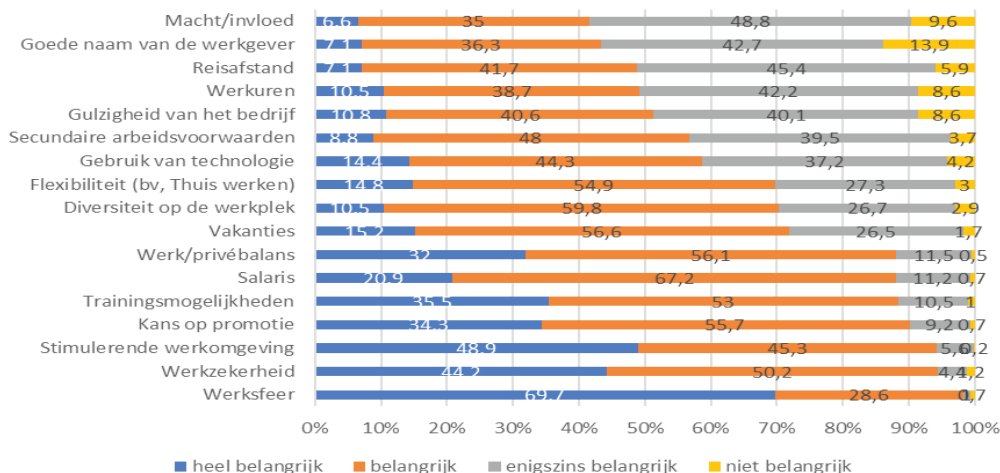
Afbeelding 13: Redenen om bij Defensie te willen werken (score 5 = heele sterke invloed; 1 = geen invloed) (bijlage 3: vraag 9), N=103.

Aan de hele groep respondenten is vervolgens gevraagd hoe belangrijk zij bepaalde aspecten vinden bij het zoeken naar een baan (aflopend van 'Heel belangrijk' tot 'Niet belangrijk'). De drie belangrijkste aspecten die de respondenten noemen zijn 'Werksfeer', 'Werkzekerheid' en 'Stimulerende werkomgeving'. 'Werksfeer' is daarbij het meest belangrijke aspect door de respondenten genoemd (door bijna 70%). Maar ook de aspecten 'Promotie', 'Trainingsmogelijkheden', 'Salaris' en de 'Balans tussen werk en privé' worden belangrijk gevonden. 'Macht en invloed', 'De goede naam van de werkgever', 'Reisafstand' en 'Werkuren' zijn aspecten die bij het zoeken naar een baan het minst belangrijk lijken te zijn voor de respondenten.

Mannen vinden het gebruik van technologie, macht en invloed en salaris significant belangrijker dan vrouwen, terwijl vrouwen significant meer belang hechten aan de sociale aspecten die van belang zijn voor het kunnen combineren van werk en privéleven ($t = -2,79$; $p = 0,005$). Andere significante verschillen hadden betrekking op de motieven 'Balans tussen werk en privé', 'Werksfeer', 'Werkuren', 'Reisafstand', 'Gulzigheid van het bedrijf' en het aspect 'Flexibiliteit'. Vrouwen scoorden hier significant hoger op dan mannen.

Tevens zien we significante verschillen tussen de opleidingsniveaus. Voor lager opgeleiden is een goed salaris significant belangrijker dan voor de andere twee opleidingsniveaus ($F = 3,25$; $p = 0,04$). Het belang dat aan trainingsmogelijkheden gehecht wordt, neemt toe met de hoogte van het opleidingsniveau. De secundaire arbeidsvoorwaarden worden het meest op prijs gesteld door de laag opgeleide respondenten, daarna door de hoogopgeleiden en het minst door de middelbaaropgeleiden ($F = 12,28$; $p = 0,00$). Zowel lager als hoogopgeleide respondenten achten het aspect 'Diversiteit op de werkplek' belangrijker dan middelbaaropgeleiden. Datzelfde geldt voor het aspect 'Gulzigheid van het bedrijf'. 'De goede naam van het bedrijf' wordt tenslotte als belangrijkste aspect ervaren door de laagopgeleide respondenten, gevolgd door achtereenvolgens de middelbaar- en hoogopgeleiden (zie bijlage 4 met toetstabellen).

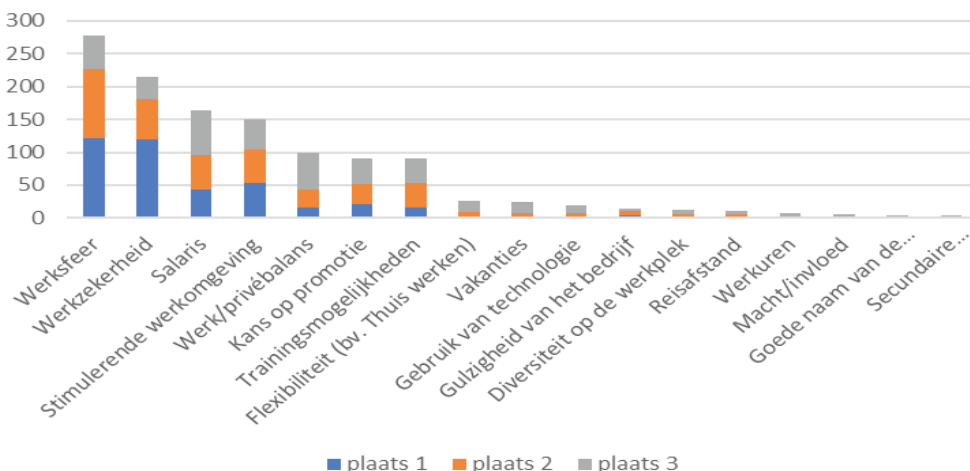
Er zijn minder significante verschillen zichtbaar tussen de leeftijdsgroepen. Het valt op dat de oudere respondenten de aspecten 'Werksfeer' ($F = 6,34$; $p = 0,02$) en de 'Trainingsmogelijkheden' ($F = 10,21$; $p = 0,00$) significant belangrijker vinden. Aan de reisafstand wordt door de jongere groep significant minder waarde gehecht dan door de andere twee groepen ($F = 5,41$; $p = 0,005$).



Afbeelding 14: Belang van de volgende zaken bij het zoeken naar een baan (bijlage 3: vraag 11), N=410.

Als vervolg op bovenstaande vraag is de respondenten gevraagd om een top drie te maken van de meest belangrijke motieven bij het zoeken naar een baan en daarna werd gevraagd of zij van mening zijn of Defensie deze zaken ook kan bieden.

'Werk sfeer' staat in de rangorde op de eerste plaats als genoemd motief. Het werd 278 keer genoemd, waarbij 121 keer op de eerste plaats, 105 keer op de tweede plaats en 52 keer op de derde plaats. 'Werk sfeer' wordt gevolgd door de motieven 'Werkzekerheid' en 'Salaris'. 'Stimulerende werkomgeving' neemt de vierde plaats in. Daarbij zijn de verschillen tussen plaats drie en vier klein want 'Salaris' wordt weliswaar in totaliteit vaker genoemd, maar het motief 'Stimulerende werkomgeving' wordt meer als nummer één vermeld.



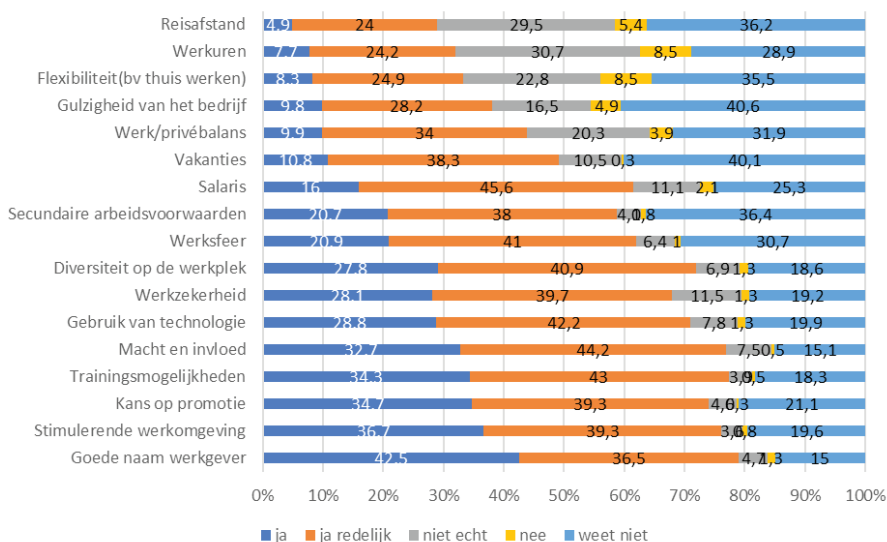
Afbeelding 15: Rangschikking belangrijkste zaken bij het zoeken naar een baan (top drie) (bijlage 3: vraag 12), N=278.

Vervolgens zijn de uitkomsten op de vraag: 'Denkt u dat Defensie deze zaken kan bieden?' vergeleken met de rangschikking van belangrijkste aspecten bij het zoeken naar een baan. In feite wordt alleen het aspect 'Stimulerende werkomgeving' in de top vijf van belangrijkste aspecten genoemd door de respondenten bij beide vragen. Respondenten gaven aan dat ze vooral de werksfeer, de werkzekerheid en het salaris belangrijk vinden bij het zoeken naar een baan, maar ook een goede werk/privé balans staat in de top vijf. Bij de vraag of Defensie deze zaken kan bieden scoren de respondenten echter relatief lager op deze aspecten. Daar zien we dat ongeveer 40 procent van de respondenten aangaf dat Defensie een goede naam heeft, en meer dan 30 procent gaf aan dat aspecten als 'Stimulerende werkomgeving', 'Kans op promotie en trainingsmogelijkheden' bij Defensie geboden worden.

Als vervolgens mannen en vrouwen met elkaar worden vergeleken valt meteen op dat de verschillen tussen deze twee groepen groot zijn. Mannen denken significant vaker dat Defensie kan voorzien in een goede werk/privébalans, het gebruik van technologie en macht en invloed, terwijl vrouwen hoger scoren op de aspecten 'Werksfeer', 'Werkuren', 'Gulzigheid van het bedrijf' en 'Flexibiliteit'.

Ook als de verschillende opleidingsgroepen worden vergeleken, zijn er significante verschillen zichtbaar. Respondenten met een middelbare opleiding scoren vaker 'ja' op het aspect 'Kans op promotie', terwijl de laagopgeleiden het hoogst scoren op de aspecten 'Reguliere werkuren', 'Werk - privébalans', 'Gulzigheid van het bedrijf' en het aspect 'Flexibiliteit'.

De jongste groep respondenten geeft significant minder vaak het antwoord 'ja' op de vraag of Defensie een goed salaris kan bieden. Ook qua het aspect 'Gulzigheid van de organisatie' scoort de groep 19-24-jarigen significant mindervak 'ja' dan de oudere respondenten. De significantiewaarden van alle eerdergenoemde verschillen zijn terug te vinden in bijlage 4.



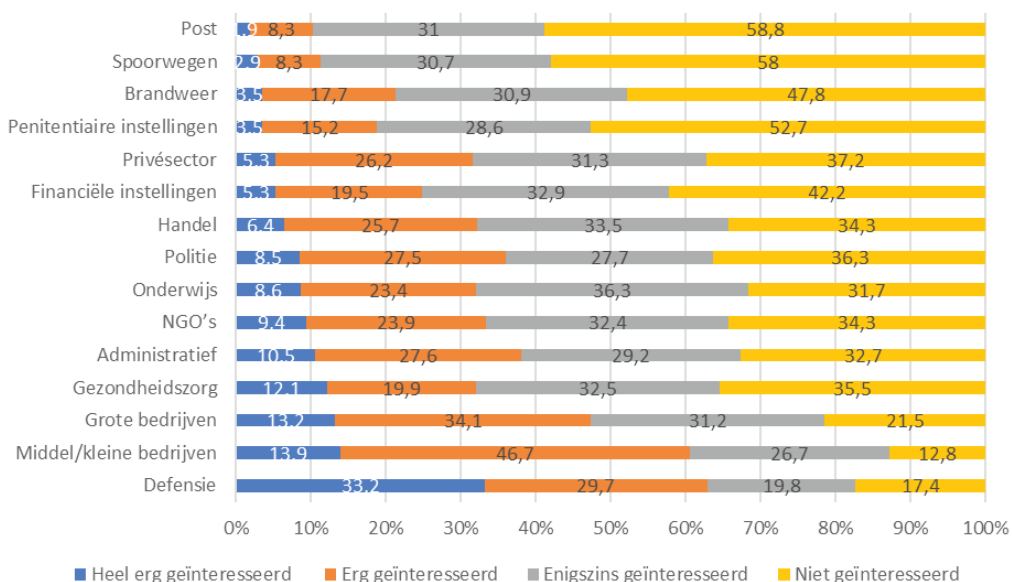
Afbeelding 16: Denkt u dat Defensie deze zaken kan bieden (bijlage 3: vraag 12), N=390.

Aantrekkelijkheid van een baan bij defensie

Van alle respondenten geeft bijna één op de drie aan heel erg geïnteresseerd te zijn in een baan bij Defensie. Met een score van 33,2 procent in deze categorie is dit verreweg het hoogste percentage van de vijftien organisaties waaruit de respondenten konden kiezen. Tezamen komen de positieve reacties ('Heel erg geïnteresseerd' en 'Erg geïnteresseerd') hiermee op een percentage van 62,9 procent. Als wordt gekeken naar middel/kleine en grote bedrijven komen deze met ruim 20 procent achter Defensie. Het verschil met een vergelijkbare organisatie als de Politie is opvallend, want deze organisatie volgt als achtste in de ranglijst met een totaalscore van 36 procent, verdeeld in 27,5 procent 'Erg geïnteresseerd' en 8,5 procent 'Heel erg geïnteresseerd'. Tussen de vrouwelijke en mannelijke respondenten bestaat een significant verschil als het gaat om hun interesse voor Defensie ($t = 5,18$; $p = 0,00$). Mannelijke respondenten zijn meer geïnteresseerd in Defensie dan vrouwen.

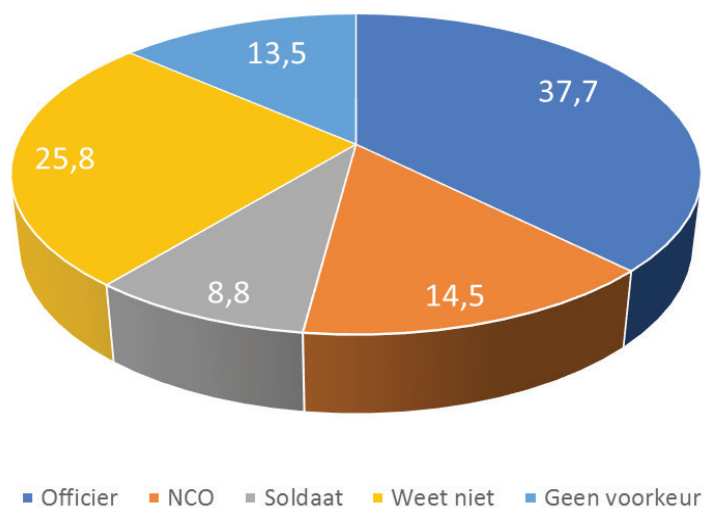
Bij de antwoordcategorie 'Niet geïnteresseerd' is een omgekeerd verschil zichtbaar: respectievelijk 29 procent vrouwen en 10,5 procent mannen gaven aan niet geïnteresseerd te zijn in een baan bij Defensie. Hoewel er relatieve verschillen bestaan in percentages, scoren zowel vrouwen als mannen verreweg het hoogst in de categorie 'Heel erg geïnteresseerd' in een baan bij Defensie. Voor organisaties als het Klein en Middenbedrijf en Grote bedrijven zien we dat de respondenten (zowel mannen als vrouwen) 'Erg geïnteresseerd' zijn. Andere verschillen tussen de seksen komen naar voren bij de Brandweer, de Privésector, NGO's, de Zorgsector en het Onderwijs waarbij mannen vooral meer interesse hebben in een baan bij de Brandweer of in de Privésector, terwijl vrouwen vaker geïnteresseerd zijn in een baan bij de NGO's, in de Zorgsector en in het Onderwijs.

Als wordt gekeken naar verschillen in leeftijd bestaat er geen significant verschil tussen de groepen wat betreft de interesse in een baan bij Defensie. De oudere leeftijdsgroepen tonen wel een significant sterkere interesse in een baan bij de Politie, een baan in het onderwijs, een administratieve baan, en een baan bij de Spoorwegen. Als ten slotte wordt gekeken naar de opleidingscategorieën zien we ook verschillen. Hoogopgeleide respondenten hebben vooral interesse in een baan in het onderwijs, bij de NGO's, bij grote en middel/kleine bedrijven, bij de Spoorwegen en tenslotte in een administratieve functie. Laagopgeleide respondenten daarentegen tonen meer interesse voor de Brandweer, voor handelsorganisaties, penitentiaire instellingen en voor Defensie (zie bijlage 4 met toetstabellen).



Afbeelding 17: Interesse in de volgende banen (bijlage 3: vraag 13), N=375.

Vervolgens is gevraagd naar de rang die respondenten bij Defensie graag zouden bekleden. Respondenten hebben de meeste belangstelling voor 'De officiersrang' (37,7%). Een kwart van de respondenten gaf aan het nog niet te weten.

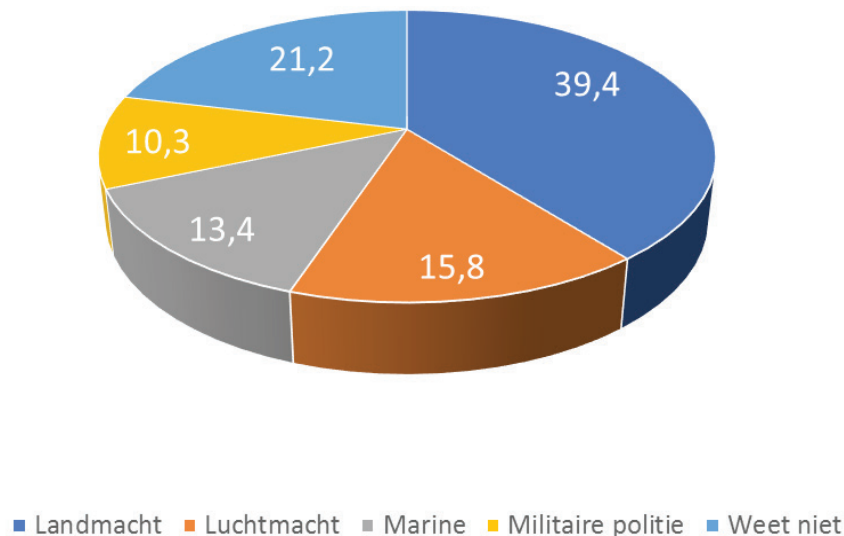


Afbeelding 18: In welke militaire rang is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 14), N=282.

Bij de vergelijking tussen de seksen is een significant verschil tussen vrouwen en mannen op te merken wat betreft de voorkeur voor rang. De interesse voor de officiersrang ligt bij vrouwen op 26,5 procent en bij mannen op 45,1 procent ($X^2 = 23,3$; $p = 0,00$). Daarnaast zien we bij de categorie 'Weet niet' dat de vrouwen met 38,8 procent hoger scoren dan de mannen (18,5%): de vrouwelijke respondenten weten (nog) niet voor welke rang zij interesse hebben. Op de categorie 'geen voorkeur' stemt 19,4 procent van de vrouwen. Voor de officiersrang is onder de middelbaar- en hoogopgeleiden ook meer interesse dan onder de laagopgeleiden. De rangen van NCO (onderofficier) en soldaat zijn onder laagopgeleiden daarentegen weer populairder ($X^2 = 49,0$; $p = 0,00$).

Als wordt gekeken naar de verschillende leeftijdsgroepen zijn duidelijke verschillen zichtbaar. De jongste groep respondenten vindt de rangen van officier en NCO het interessant. Respectievelijk 43,2% en 22,7% van deze groep zegt interesse in deze functies te hebben. De rang van officier wordt binnen alle leeftijdsgroepen het meest interessant gevonden. De oudere groep respondenten is minder geïnteresseerd (3,7%) in de rang van soldaat dan de andere twee leeftijdsgroepen. Ook voor de functie van NCO is, met een score van 7,1 procent, onder deze groep weinig interesse ($X^2 = 16,61$; $p = 0,03$).

Met betrekking tot het Operationeel Commando zijn de respondenten het meest geïnteresseerd in de Landmacht met bijna 40 procent. Hiermee komen de andere commando's (Luchtmacht, Marine en Militaire politie) achteraan.

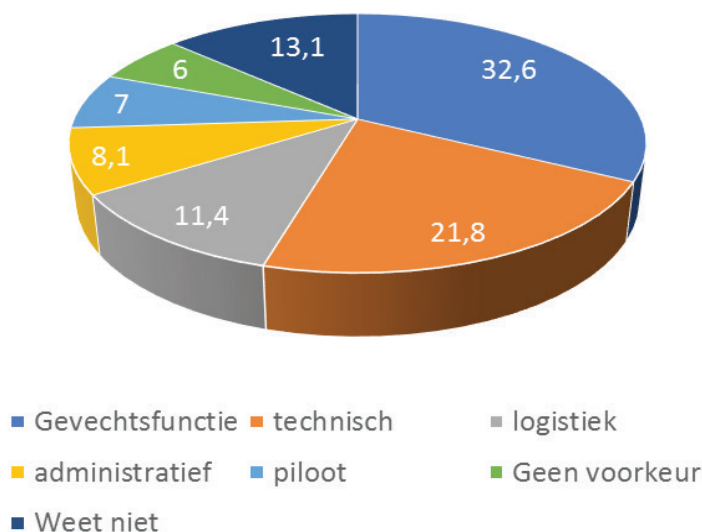


Afbeelding 19: In welk operationeel commando is men het meest geïnteresseerd (bijlage 3: vraag 15), N=280.

Het percentage mannen dat voor de Landmacht kiest, namelijk 45,1 procent, ligt significant hoger dan het percentage vrouwen (29,6%; $X^2 = 15,99$, $p = 0,003$). In de categorie 'Weet niet' zien we dat 31,6 procent van de vrouwen nog geen idee heeft tegenover 15,9 procent van de mannen. De Landmacht lijkt met name populair onder respondenten met een lager opleidingsniveau. Voor de Luchtmacht en de Marine wordt de grootste interesse getoond vanuit de groep middelbaar-opgeleide respondenten in vergelijking met de hoog- en laagopgeleide respondenten. Bij elk opleidingsniveau scoort de Landmacht het hoogst qua interesse ($X^2 = 29,88$, $p = 0,00$).

Als wordt gekeken naar verschillende leeftijdsgroepen komen verschillen naar voren. Jonge respondenten kiezen vaker voor de Landmacht (bijna de helft; $X^2 = 25,13$, $p = 0,001$).

Naast de interesse voor het Operationeel Commando is gevraagd voor welke functie de meeste interesse bestaat. De gevechtsfunctie kent de meeste interesse met 32,6 procent, gevolgd door 21,8 procent deelnemers met interesse voor een technische functie. De overige categorieën laten een vergelijkbare verdeling zien qua interesse.



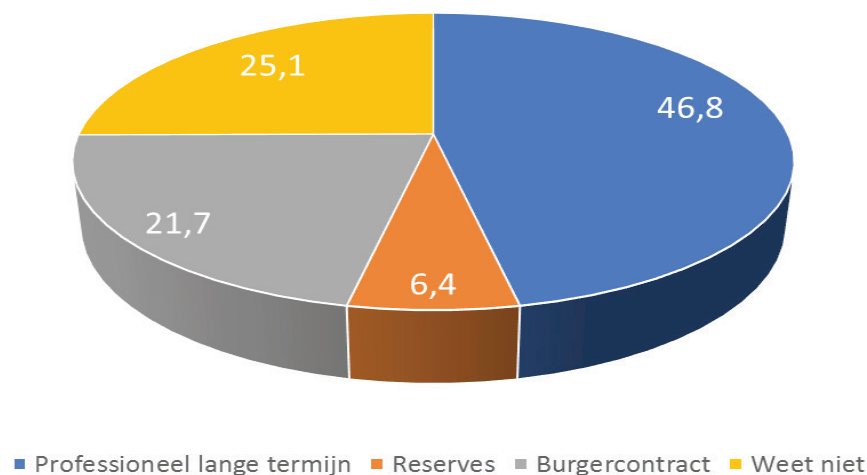
Afbeelding 20: In welk type functie is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 16), $N=283$.

Mannen hebben met 40,5 procent een significant grotere voorkeur voor een gevechtsfunctie dan vrouwen met 17,3 procent ($X^2 = 38,70$; $p = 0,00$). Daarnaast geeft meer dan een kwart van de mannelijke respondenten aan interesse te hebben voor een technische functie. Bij vrouwen is de keuze voor een technische, logistieke en administratieve functie redelijk gelijkmatig verdeeld. Op de functies van 'Piloot' en 'Geen voorkeur' wordt het laagst gescoord. Wederom scoort de categorie 'Weet niet' hoger bij vrouwen (22,4%) dan bij de mannen (7,0%) en bedraagt dit verschil rond de 15 procent.

Met betrekking tot de interesse van de verschillende opleidingscategorieën valt op dat de laagopgeleide respondenten zich vooral interesseren voor gevechtsfuncties en veel minder voor de overige functies. De middelbaaropgeleide respondenten lijken zich vooral te interesseren voor technische functies, en de hoogopgeleiden vinden logistieke, administratieve en functies als piloot de meest interessante functies ($X^2 = 65,63$; $p = 0,00$).

Als tenslotte naar verschillen in leeftijd wordt gekeken, valt op dat de jongere categorie vooral voor gevechtsfuncties kiest en in veel mindere mate voor een administratieve of logistieke functie, terwijl de oudere groep respondenten precies een tegenovergesteld beeld laat zien. Deze groep vindt de technische functie het meest interessant, gevolgd door administratieve, logistieke en operationele functies.

Bij de vraag naar de omvang van het dienstverband wordt door bijna de helft van de respondenten voor de categorie 'Professioneel/ lange termijn' gekozen. De categorieën 'Burger' en 'Weet niet' krijgen ieder ongeveer een kwart van de stemmen. De categorie 'Reserves' krijgt het minste percentage antwoorden.



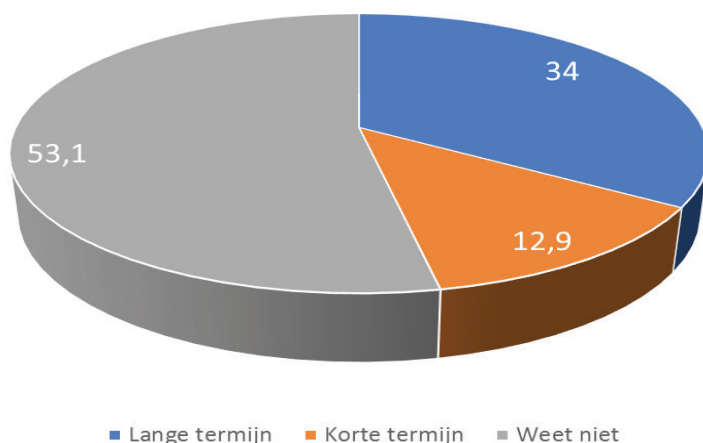
Afbeelding 21: In welk omvang dienstverband is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 17), $N=282$.

Mannen geven met 58,7 procent aan significant meer interesse te hebben voor een 'Professioneel/ lange termijn' contract dan vrouwen ($X^2 = 33,56$, $p = 0,00$). De vrouwen scoren met een percentage van 23,5 hier een stuk lager. Ook in de keuze voor een burgercontract is een verschil zichtbaar tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn met 35,7 procent meer geïnteresseerd in een burgercontract dan mannelijke respondenten (15,2%). Tenslotte wordt in de categorie 'Weet niet' door vrouwen hoger gescoord (32,7%) dan door mannen (20,7%).

Als de verdeling tussen de opleidingscategorieën in ogenschouw wordt genomen, valt op dat de hoogopgeleide respondenten (nog) niet weten in welk soort dienstverband zij het meest geïnteresseerd zijn (45,7%). Verder kiest ongeveer een kwart van de hoogopgeleiden (23,9%) voor een professioneel langetermijncontract, ongeveer een even groot deel (25,9%) heeft interesse voor een burgercontract en 4,9 procent voor een contract als reserve. Onder de laagopgeleide respondenten bestaat een duidelijke voorkeur voor een professioneel langetermijncontract, maar liefst 69,7 procent van deze groep geeft hier de voorkeur aan. Onder de groep middelbaaropgeleide respondenten bedraagt dit percentage 39,1 procent. Onder de groep hoogopgeleide respondenten zijn het burgercontract en het professioneel langetermijncontract het populairst met respectievelijk 47,7 en 23,5 procent van de stemmen ($X^2 = 62,95$, $p = 0,00$).

Tenslotte lijkt het dat naarmate deelnemers ouder zijn, ze steeds minder interesse hebben in het professioneel langetermijncontract. Zo'n 28,6 procent van de 25-plussers kiest hiervoor tegenover 69,3 procent van de leeftijdscategorie van 13-18 jaar. De interesse voor een burgercontract neemt daarentegen explosief toe naarmate de leeftijd stijgt. In totaal gaf 41,4 procent van de categorie 25-plussers aan hier interesse in te hebben tegenover 4,5 procent van de 13-18 jarigen ($X^2 = 41,16$, $p = 0,00$).

De laatste vraag in de paragraaf 'Aantrekkelijkheid voor Defensie' betreft de duur van het werkverband waarin men interesse heeft. In afbeelding 22 is te zien dat 34 procent voor het langetermijncontract kiest en bijna 13 procent voor het kortetermijncontract. Daarnaast heeft meer dan de helft van de respondenten (53,1%) aangegeven nog geen idee te hebben.



Afbeelding 22: Voor welke duur wordt bij Defensie gebleven (bijlage 3: vraag 18), N=282.

Mannen lijken iets eerder voor een langetermijncontract te kiezen dan vrouwen. Dit verschil is echter niet significant. Indien de opleidingsniveaus beschouwd worden, zien we wel verschillen. Alle groepen kiezen het vaakst voor een langtermijncontract. Laagopgeleide respondenten kiezen

hier significant vaker voor dan respondenten met een middelbaar of hoog opleidingsniveau ($X^2 = 15,24$, $p = 0,04$). Als tenslotte de leeftijdsgroepen worden belicht, valt op dat elke groep voor een langetermijncontract kiest. Tussen de groepen zijn geen significante verschillen gevonden (zie bijlage 4 met toetstabellen).

Beeld van Defensie

De resultaten uit de vorige paragraaf laten zien dat Defensie in Nederland aantrekkelijk is. In een vergelijking met andere werkgevers komt naar voren dat de krijgsmacht hoog scoort als aantrekkelijke werkgever. Ook het beeld dat van Defensie bestaat blijkt positief. De vraag die gesteld is, luidde: 'Heeft u een meer negatief of meer positief beeld van de onderstaande/diverse instellingen?'

In vergelijking met de andere soorten instellingen of werkgevers bevindt Defensie zich op de tweede plaats met 44 procent positieve antwoorden na de Brandweer, die met 58 procent positieve antwoorden op de eerste plaats komt en tevens de minste negatieve antwoorden kent. Bovendien is 43 procent van de respondenten 'meer positief' over Defensie. Slechts 9 procent is negatief over Defensie en 5 procent weet het niet.

De ambachtelijke handel en de NGO's volgen op plaats drie en vier en de Politie als volgende geüniformeerde werkgever komt op plaats vijf. Over het Klein- en Midden bedrijf zijn de respondenten nog enigszins positief. De minst aantrekkelijk werkgevers zijn Financiële instellingen en de Spoorwegen (zie afbeelding 23).

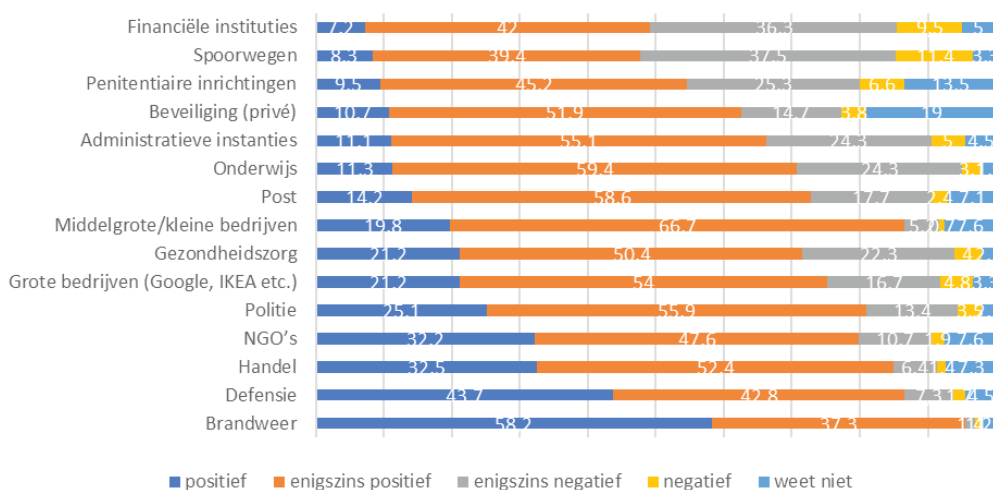
Als de antwoorden per instelling opgesplitst worden voor mannen en vrouwen en vervolgens de gemiddelde scores worden berekend (1 = negatief, 2 = enigszins negatief, 3 = enigszins positief en 4 = positief), en worden getoetst middels een T-toets, valt op dat de vrouwelijke respondenten een positiever beeld lijken te hebben van Defensie in vergelijking met de mannelijke respondenten: mannen scoren gemiddeld 3,34 en vrouwen scoren gemiddeld 3,41. Het is echter geen significant verschil.

Als de antwoorden uitgesplitst worden naar opleidingsniveaus dan vinden we dat de interesse voor één organisatie significant verschilt tussen de verschillende opleidingen, namelijk de interesse voor (Privé)Beveiliging ($F = 6,97$; $p = 0,001$). De categorie hoogopgeleiden scoort hier beduidend lager met een gemiddelde score van 2,60 tegenover een score van 2,93 voor respectievelijk de middelbaar- en laagopgeleiden. Voor de overige instituties lijkt er amper verschil te bestaan in hoe zij door respondenten met verschillende opleidingsniveau worden beoordeeld.

Als tenslotte de verschillen in meningen tussen de verschillende leeftijdscategorieën worden beschouwd, valt op dat er een significant verschil bestaat als het gaat om de Politieorganisatie, Administratieve instanties en de Beveiliging. De Politie scoort bij de leeftijdsgroep 19-24 jaar het minst hoog met een gemiddelde beoordeling van 2,98. De jongeren (13-18 jaar) en ouderen

(25-plussers) geven de Politieorganisatie met respectievelijk 3,08 en 3,29 bovengemiddelde scores ($F = 5,09$; $p = 0,01$).

De Administratieve instanties scoren onder de oudere leeftijdsgroep het hoogst met een gemiddelde score van 3,04. De jongere groepen respondenten volgen met gemiddelde scores van respectievelijk 2,65 en 2,73 ($F = 7,12$; $p = 0,001$). Tenslotte scoort de jongste categorie het hoogst op de categorie '(Privé)Beveiliging' met een gemiddelde score van 3,00. De respondenten uit de middelste categorie en de oudere respondenten volgen met lagere scores van respectievelijk 2,82 en 2,68 ($F = 4,12$; $p = 0,02$).

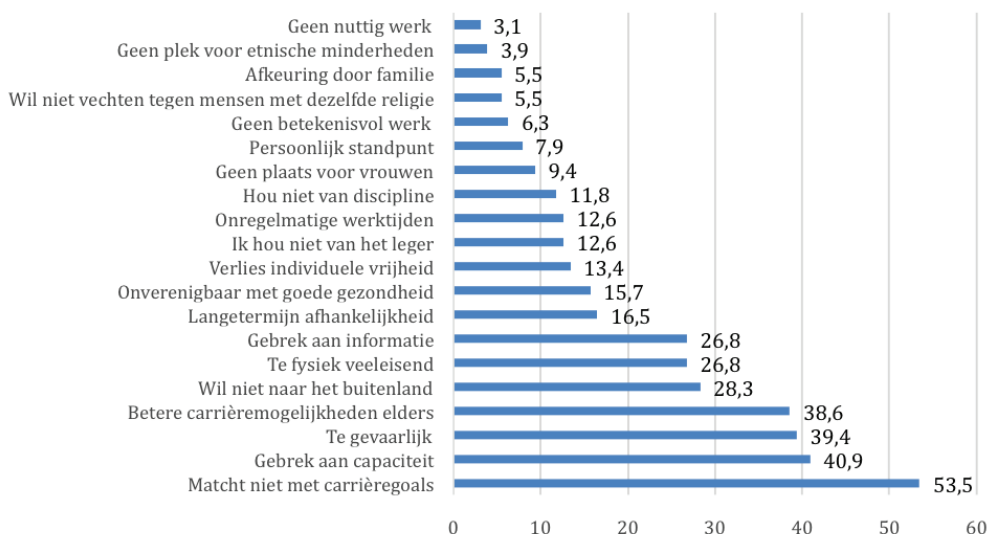


Afbeelding 23: Overzicht van het beeld van de Nederlandse respondenten over Defensie en andere organisaties (bijlage 3: vraag 10), $N=359$.

De volgende vraag gaat over redenen om *niet* voor een baan bij Defensie te kiezen. De vraag is door 127 respondenten ingevuld. De redenen maken inzichtelijk waarom mensen niet solliciteren. Het grootste deel van de respondenten (54%) geeft aan dat Defensie niet overeenkomt met de carriëredoelen en 41 procent geeft aan dat een gebrek aan persoonlijke capaciteit een belangrijke reden is.

Verder valt op dat 39 procent het te gevaarlijk vindt om bij Defensie te werken. De kans op een operationele missie in een risicogebied is natuurlijk altijd aanwezig bij Defensie. Een even groot percentage geeft aan betere carrièremogelijkheden elders te zien. Ruim 28% procent geeft aan niet naar het buitenland te willen. Deze reden zou gerelateerd kunnen zijn aan de reden "gevaar". Ruim een kwart (27%) vindt het fysiek te veeleisend en een even groot percentage ervaart een gebrek aan informatie.

De overige redenen als: 'Ik hou niet van het leger', 'Verlies van individuele vrijheid', 'Ik hou niet van discipline', en 'Onregelmatige werktijden', zijn door zo'n 10 tot 13 procent van de respondenten genoemd. Deze redenen geven inzicht in persoonlijke redenen en/of attitudes om niet bij Defensie te willen werken.



Afbeelding 24: Overzicht van redenen om niet bij Defensie te willen werken (bijlage 3: vraag 19), N=127.

Als de motieven om niet voor een baan bij Defensie te kiezen worden uitgesplitst naar geslacht, dan komen er diverse verschillen naar voren tussen mannen en vrouwen. Zowel mannen als vrouwen noemen 'Matcht niet met carrièredoelen' het vaakst met respectievelijk 62 en 48 procent. Vrouwen scoren op de reden 'Te gevaarlijk' met 48 procent tegenover slechts 28,8 procent van de mannen ($X^2 = 4,46$; $p = 0,04$). De tweede reden bij de mannen is 'Betere carrièremogelijkheden elders' (50%). Bij vrouwen zien we dat de redenen 'Ik wil niet naar het buitenland' (35% tegenover 21% bij de mannen), 'Het is fysiek te veeleisend' (33% tegenover 17% bij de mannen) en 'Gebrek aan informatie' (33% tegenover 19% bij de mannen) relatief vaker genoemd worden (zie bijlage 4).

Bij de mannelijke respondenten staat 'Gebrek aan capaciteit' op de derde plaats van genoemde redenen en de redenen 'Te gevaarlijk' en 'Lange termijn afhankelijkheid' komen beiden op een gedeelde vierde plaats.

Het valt op dat zowel vrouwen als mannen meer mogelijkheden voor een baan elders zien in plaats van bij Defensie. Op de reden 'Betere carrière mogelijkheden elders' is hoger gescoord door mannen. Zij noemden deze reden met 50 procent significant vaker dan vrouwen (30,4%; $X^2 = 4,78$; $p = 0,03$). Bovendien hebben zowel mannen als vrouwen het idee dat ze (fysieke) capaciteit te kort komen voor een baan bij Defensie en vinden ze een baan bij Defensie te gevaarlijk. Voor de mannen is daarnaast de langetermijn afhankelijkheid

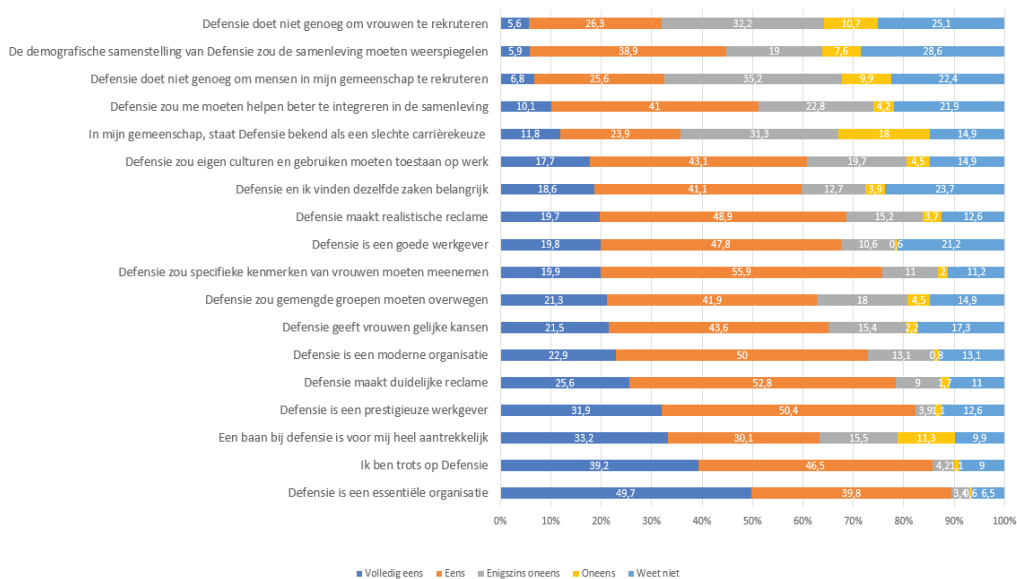
een probleem om voor Defensie te kiezen en de vrouwen missen informatie over Defensie. De reden 'Te gevaarlijk' verschilt significant tussen de seksen, waarbij een significant hoger percentage vrouwen deze reden aangeeft in vergelijking met de mannelijke respondenten ($X^2 = 4,46$; $p = 0,03$). Dat Defensie fysiek te veeleisend zou zijn (27%) is significant ook door meer vrouwen aangegeven dan mannen (respectievelijk 33% versus 7%; $X^2 = 3,92$; $p = 0,048$). Mannen scoren significant hoger op de reden 'Ik hou niet van het leger' in vergelijking met vrouwen ($X^2 = 3,92$; $p = 0,048$). Zo'n 9,4 procent van alle respondenten heeft als reden aangegeven dat er geen plaats voor vrouwen is. Uit de Chi-kwadraat toets komt naar voren dat alleen vrouwen deze reden hebben genoemd. Langetermijn afhankelijkheid is door de mannelijke respondenten significant vaker genoemd ($X^2 = 8,394$; $p = 0,04$). Mannen scoren ten slotte ook nog op de reden 'Geen betekenisvol werk'. Vrouwen hebben deze reden helemaal niet genoemd.

Als de antwoorden worden uitgesplitst naar de verschillende opleidingsniveaus, zijn er weinig verschillen te vinden. Het enige motief dat een significant verschil laat zien tussen de verschillende opleidingsgroepen is: 'Ik houd niet van discipline' ($X^2 = 7,72$; $p = 0,02$). De middelbaaropgeleiden scoren hierop verreweg het hoogst met 20,8 procent positieve antwoorden. De categorieën laag- en hoogopgeleiden volgen op afstand met 2,7 en 6,7 procent. Verder valt op dat de hoogopgeleiden hun eigen capaciteiten hoger inschatten. Zo'n 23,3 procent van hen geeft aan te denken niet over genoeg capaciteit te beschikken tegenover 40,5 en maar liefst 50 procent van respectievelijk de laag- en middelbaaropgeleiden. Dit is echter geen significant verschil. Verder is het opvallend dat hoogopgeleiden vaker lijken te denken dat het leger geen plek voor vrouwen is. Zo'n 16,7 procent heeft op deze stelling positief geantwoord tegenover 4,4 en 4,2 procent voor laag- en middelbaaropgeleiden, ook dit verschil is echter niet significant.

Als tenslotte de antwoorden tussen de verschillende leeftijdscategorieën worden vergeleken valt meteen op dat er slechts één reden significant verschilt binnen de leeftijdsgroepen. Dit is: 'Matcht niet met carrièredoelen' ($X^2 = 8,89$; $p = 0,012$). Van de 13-18 jarigen geeft 73 procent op deze stelling een positief antwoord. Dit is beduidend hoger dan de groep 19-24 jarigen (48,4%) en de groep 25-plussers (36,4%). Ook de reden 'Gebrek aan capaciteit' lijkt een belangrijke reden. Van de groep 25-plussers zegt slechts 18,2 procent zich hierin te kunnen vinden tegenover 48,6 en 43,5% van respectievelijk de jonge en gemiddelde leeftijdsgroep. Het lijkt dat naarmate deelnemers ouder zijn, ze hun eigen capaciteiten hoger gaan inschatten, of anderszijds; als respondenten jonger zijn, zijn ze sneller geneigd te denken dat Defensie te zwaar voor hen is. Dit verschil is echter niet significant. Voor een volledig overzicht van de significantiewaarden zie bijlage 4.

Vervolgens is aan de respondenten een aantal stellingen voorgelegd waaruit het beeld van Defensie naar voren komt. Het grootste deel van de ondervraagden antwoordt erg positief ('Volledig mee eens') op de stelling: 'De krijgsmacht is een essentiële organisatie'. Bijna de helft van de ondervraagden (49,7%) beantwoordt deze vraag met 'Volledig mee eens'. Slechts 4 procent is het (enigszins) oneens over deze stelling. Vervolgens worden de stellingen: 'Ik ben trots op Defensie', 'Een baan bij Defensie is voor mij heel aantrekkelijk' en 'Defensie is een prestigieuze werkgever' positief beoordeeld met respectievelijk 86, 66 en 63 procent (volledig) mee eens.

Met slechts drie van de achttien stellingen was een meerderheid van de participanten het (enigszins) oneens, namelijk met: 'Defensie doet niet genoeg om mensen in mijn gemeenschap te rekruteren', 'De demografische samenstelling van Defensie zou de samenleving moeten weerspiegelen' en 'De krijgsmacht doet niet genoeg om vrouwen te rekruteren. De respondenten vinden dat Defensie wel genoeg doet om mensen uit hun gemeenschap te rekruteren en ze doet blijkbaar ook genoeg om vrouwen te rekruteren, maar ze hoeft niet de samenstelling van de samenleving te weerspiegelen. In de onderstaande figuur is de verdeling van antwoorden op de achttien voorgedragen stellingen grafisch weergegeven.



Afbeelding 25: Mening over de volgende stellingen (bijlage 3: vraag 20), N=358.

Als vervolgens de verschillen in beantwoording tussen mannen en vrouwen worden bekeken, komt naar voren dat op drie stellingen mannen en vrouwen significant verschillen. Ten eerste scoren mannen op de stelling 'Defensie zou vrouwelijke specificaties moeten meenemen' gemiddeld 2,97, terwijl vrouwen hier gemiddeld 3,19 scoren ($t = -2,95$; $p = 0,003$). Deze scores zijn gebaseerd op een schaal van 1 t/m 4 waarin score 1 = 'Oneens' en score 4 = 'Helemaal mee eens'.

Ook op de stelling 'Een baan bij Defensie is voor mij heel aantrekkelijk' bestaat verschil tussen de gemiddelde scores van mannen ($M = 3,04$) en vrouwen ($M = 2,79$) ($t = 2,04$; $p = 0,04$), evenals op de stelling 'In mijn gemeenschap staat Defensie bekend als een slechte carrièrekeuze'. Hierop scoren mannen gemiddeld 2,46 en vrouwen 2,17 ($t = 2,57$; $p = 0,011$).

Tabel 9a: De gemiddelde antwoorden op de stellingen uitgesplitst naar mannen en vrouwen (1 = mee oneens, 2= enigszins mee oneens, 3 = mee eens. 4 = volledig mee eens), N=317.

	Gemiddelden		t-toets	
	Man	Vrouw	t-waarde	P-waarde
De krijgsmacht geeft vrouwen gelijke kansen	3,07	2,95	1,40	,16
De krijgsmacht is een goede werkgever	3,07	3,15	-1,05	,08
De krijgsmacht is een prestigieuze werkgever	3,32	3,25	1,06	,29
De krijgsmacht is een moderne organisatie	3,08	3,10	-,26	,79
De krijgsmacht is een essentiële organisatie	3,48	3,49	-,09	,92
Ik ben trots op de krijgsmacht	3,39	3,31	,99	,32
De krijgsmacht en ik vinden dezelfde zaken belangrijk	2,97	2,98	-,13	,89
De krijgsmacht zou gemengde groepen moeten overwegen	2,86	3,03	-1,87	,06
De krijgsmacht zou eigen culturen en gebruiken moeten toestaan op werk	2,85	2,90	-,52	,60
De krijgsmacht zou specifieke vrouwelijke kenmerken moeten meenemen	2,97	3,19	-2,95	,00
De krijgsmacht maakt realistische reclame	2,90	3,06	-1,83	,07
De krijgsmacht maakt duidelijke reclame	3,09	3,22	-1,67	,10
De krijgsmacht zou me moeten helpen beter te integreren in de samenleving	2,67	2,82	-1,49	,14
Een baan bij Defensie is voor mij heel aantrekkelijk	3,04	2,79	2,04	,04
In mijn gemeenschap, staat Defensie bekend als een slechte carrièrekeuze	2,46	2,17	2,57	,01
De krijgsmacht doet niet genoeg om mensen in mijn gemeenschap te rekruteren	2,40	2,31	,89	,38
De krijgsmacht doet niet genoeg om vrouwen te rekruteren	2,30	2,43	-1,17	,25
De demografische samenstelling van de krijgsmacht zou de samenleving moeten weerspiegelen	2,56	2,68	-1,27	,21

Met betrekking tot de verschillende opleidingsniveaus zijn de meningen over de stellingen weer anders verdeeld. Op vier van de achttien stellingen kwamen de drie opleidingsgroepen tot significant andere conclusies. Deze stellingen zijn: 'De krijgsmacht zou gemengde groepen moeten overwegen', 'De krijgsmacht zou eigen culturen en gebruiken moeten toestaan op het werk', 'De krijgsmacht zou specifieke kenmerken van vrouwen moeten meenemen' en 'Een baan voor Defensie is voor mij heel aantrekkelijk'. Opvallend is dat op al deze vier stellingen de groep middelbaaropgeleiden steeds het laagst scoort. Precieze verdelingen van antwoorden verspreid over de verschillende opleidingsniveaus zijn terug te vinden in de tabel hieronder.

Als tenslotte de verschillen in antwoorden tussen verschillende leeftijdscategorieën worden beschouwd, valt op dat deze er niet zijn: respondenten uit alle leeftijdscategorieën hebben de stellingen in grote lijnen hetzelfde beantwoord.

Tabel gb: De gemiddelde antwoorden op de stellingen uitgesplitst naar laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau (1 = mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = mee eens, 4 = volledig mee eens), N=317.

	Gemiddelden opleiding			F-toets	
	Laag	Middelbaar	Hoog	F waarde	P-waarde
De krijgsmacht geeft vrouwen gelijke kansen	3,06	2,98	2,95	0,598	0,550
De krijgsmacht is een goede werkgever	3,09	3,15	3,07	0,328	0,720
De krijgsmacht is een prestigieuze werkgever	3,34	3,32	3,22	0,996	0,371
De krijgsmacht is een moderne organisatie	3,14	3,07	3,02	0,747	0,475
De krijgsmacht is een essentiële organisatie	3,51	3,43	3,47	0,438	0,646
Ik ben trots op de Krijgsmacht	3,42	3,33	3,28	1,345	0,262
De krijgsmacht en ik vinden dezelfde zaken belangrijk	3,13	2,86	2,86	3,681	0,027
De krijgsmacht zou gemengde groepen moeten overwegen	3,04	2,71	3,06	6,066	0,003
De krijgsmacht zou eigen culturen en gebruiken moeten toestaan op werk	3,01	2,64	2,93	6,173	0,002
De krijgsmacht zou specifieke vrouwelijke kenmerken moeten meenemen	3,08	2,90	3,16	3,745	0,025
De krijgsmacht maakt realistische reclame	2,97	3,05	2,89	1,010	0,366
De krijgsmacht maakt duidelijke reclame	3,07	3,25	3,14	2,119	0,122
De krijgsmacht zou me moeten helpen beter te integreren in de samenleving	2,83	2,63	2,72	1,749	0,176
Een baan bij defensie is voor mij heel aantrekkelijk	3,08	2,74	3,02	3,356	0,036
In mijn gemeenschap, staat Defensie bekend als een slechte carrièrekeuze	2,29	2,33	2,51	1,239	0,291
De krijgsmacht doet niet genoeg om mensen in mijn gemeenschap te rekruteren	2,42	2,39	2,34	0,172	0,842
De krijgsmacht doet niet genoeg om vrouwen te rekruteren	2,48	2,24	2,34	1,990	0,139
De demografische samenstelling van de krijgsmacht zou de samenleving moeten weerspiegelen	2,84	2,36	2,59	8,917	0,000

Conclusie en aanbevelingen

Contact met Defensie

Defensie is een jeugdorganisatie en moet voor haar vervangingsbehoefte jaarlijks 3000 nieuwe personeelsleden rekruteren. Door de 'grijze druk' op andere overheidsorganisaties is het voor jonge mensen moeilijker om daar een baan te vinden terwijl Defensie juist veel jonge mensen moet aanstellen. Dat vergroot de aantrekkelijkheid van de organisatie, maar dit voordeel is helaas niet duidelijk bekend bij de doelpopulatie en dan is het risico aanwezig dat de doelpopulatie zich eerder op andere sectoren richt. Op deze manier kan er dus niet optimaal gebruik worden gemaakt van het potentieel dat zich in 'de vijver' bevindt. Vooral voor vrouwen wrekt zich deze onbekendheid met de mogelijkheden bij Defensie. De meeste personen worden via de televisie geattendeerd op de mogelijkheden voor een baan bij Defensie. Daarnaast blijken ook de website van Defensie en de radio effectieve instrumenten om nieuw personeel binnen te halen.

De meeste personen hebben vrienden of familie die werkzaam zijn bij Defensie. Via vrienden en/of familie komen ze ook als eerste in contact met Defensie. Ook evenementen waar Defensie bij aanwezig is, wervingsmedewerkers en de website zijn belangrijk voor het eerste contact met de organisatie.

Baanverwachtingen

Werksfeer, werkzekerheid en een stimulerende werkomgeving blijken de belangrijkste aspecten waar mensen, die op zoek zijn naar een baan, naar kijken. Zowel bij mannen als vrouwen blijken deze zaken erg belangrijk in de uiteindelijke beslissing om daadwerkelijk voor een bepaalde baan te kiezen. Er bestaan echter verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft de aspecten die zij belangrijk vinden in een (toekomstige) baan. Zo hechten vrouwen meer belang aan aspecten als flexibiliteit, de werkomgeving en het goed kunnen combineren van werk en privé, terwijl mannen meer belang hechten aan macht en invloed, gebruik van technologie en tenslotte ook meer waarde hechten aan een goed salaris. Verschillen bestaan er ook tussen de verschillende opleidingsniveaus. Mensen met een lager opleidingsniveau hechten meer waarde aan zekerheden zoals een goed salaris en goede secundaire arbeidsvoorwaarden, terwijl mensen met een hogere opleiding persoonlijke ontwikkeling en trainingsmogelijkheden juist hoger in hun persoonlijke rangorde plaatsen.

Als de aspecten die personen belangrijk vinden bij het zoeken naar een baan worden vergeleken met de mate waarin zij denken dat Defensie deze aspecten kan bieden, zijn verschillen zichtbaar. Alleen de stimulerende werkomgeving staat in de top vijf hoogst scorende aspecten. Werksfeer, werkzekerheid en salaris zijn belangrijk bij het zoeken naar een baan en ook een goede werk-privé balans staat in de top vijf, maar het beeld heerst dat Defensie minder goed in staat is om in deze zaken te kunnen voorzien. Zo'n 60 procent van de respondenten is van mening dat Defensie redelijk kan voldoen aan aspecten als bijvoorbeeld 'Salaris', 'Diversiteit' of 'Werksfeer'. Ten slotte

zit de eigen visie op carrièreplannen van de respondenten de werving bij Defensie in de weg. Respondenten geven aan te denken dat Defensie niet bij hun carrièreplannen past of dat er elders betere carrièremogelijkheden te vinden zijn.

Wat maakt een baan bij Defensie aantrekkelijk?

De motieven van de deelnemers die interesse hebben getoond in Defensie en contact hebben opgenomen zijn zeer divers. De belangrijkste motieven hiervoor bleken interesse in de 'Werkvariatie', 'Vredesbewaking' en 'Hulp aan mensen in nood'. Ook werken met verschillende mensen, trots in het werk en uitdaging bleken belangrijke triggers voor de deelnemers om een baan bij Defensie te overwegen. Het humanitaire motief, ofwel het willen helpen van mensen, wordt bovendien als belangrijk beoordeeld. De extrinsieke motieven, zoals 'Vakanties', 'Secundaire arbeidswaarden', 'Salaris en voordelen' staan laag in de rangorde. Dat wil niet zeggen dat deze geheel onbelangrijk zijn, maar het zijn niet de motieven waarvoor men zou solliciteren bij Defensie. 'Loopbaankansen' en 'Werkzekerheid' vindt men echter belangrijker. Een redelijk aantal motieven is gericht op persoonlijke groei, zoals bijvoorbeeld de motieven 'Fit blijven', 'Reizen', 'Uitdaging en discipline verkrijgen'. Tussen de verschillende seksen bestaat verschil: mannen kiezen vaker voor een baan bij Defensie om traditionele redenen zoals de mogelijkheid om het land te dienen terwijl vrouwen veel vaker solliciteren met het oog op wat deze baan toevoegt aan hun eigen loopbaankansen.

Er bestaat tevens een verschil tussen het soort functie dat mannen en vrouwen bij Defensie ambiëren. Vrouwen gaan vaker voor een burgerfunctie terwijl mannen meer interesse hebben in een gevechtsfunctie, een functie als technicus of een functie in de logistiek.

Met betrekking tot de verschillende opleidingsniveaus zijn ook duidelijke verschillen zichtbaar. Laagopgeleiden lijken hun eigen capaciteiten vaker te onderschatten dan hoogopgeleiden, terwijl dit niet altijd gegronnd hoeft te zijn. Het zou de werving van Defensie ten goede komen als dit (verkeerde) beeld genuanceerd zou kunnen worden.

De aspecten die Defensie als organisatie te bieden heeft, zoals de fysieke training, het verkrijgen van discipline en het dienen van het land zijn bovendien aspecten die door laagopgeleiden meer worden gewaardeerd en gedeeld. Verder blijken laagopgeleiden sowieso al meer interesse te hebben in 'praktische' instanties als de Brandweer, de Privésector en de Defensieorganisatie. Dit onderschrijft voor een deel de aantrekkelijkheid van Defensie als werkgever voor mensen met een lagere opleiding. Het grootste gedeelte van deze groep kiest voor de Landmacht.

Welk beeld hebben jongeren van Defensie

Defensie geniet een uitermate positief beeld onder jongeren. Na de Brandweer werd Defensie als meest populaire organisatie beoordeeld. Defensie blijkt een uitermate goede naam te genieten onder de ondervraagde respondenten. Zij geven aan te denken dat een baan bij Defensie trainingsmogelijkheden biedt, dat er een goede kans op promotie bestaat en dat de organisatie tevens een stimulerende werkomgeving biedt.

Vergeleken met de Politie is de beeldvorming van Defensie positief; Defensie wordt als aantrekkelijker gepercipieerd. Dit is opmerkelijk aangezien de Politie reeds ongeveer een derde vrouwelijke ambtenaren in dienst heeft. Op dit gebied ligt de Politie ruim voor op Defensie. Gezien het beeld en de aantrekkelijkheid van de organisatie zou Defensie meer vrouwen moeten kunnen werven.

Een reden waarom de Defensieorganisatie voornamelijk uit mannen bestaat, ligt misschien in de verschillen in perceptie en opvattingen over Defensie tussen mannen en vrouwen. Zo lijken vrouwen een baan bij Defensie sneller te associëren met angst en geweld, lijken ze eerder hun eigen capaciteiten te onderschatten en denken ze vaak dat Defensie geen organisatie is waar vrouwen thuishoren. Op dit punt lijkt ruimte voor verbetering. Vrouwen zullen beter geïnformeerd moeten worden over wat een baan bij Defensie werkelijk inhoudt en op deze manier zouden vooroordelen en foutieve beeldvorming bij vrouwen kunnen worden aangepakt. Dat Defensie in het verleden (en het heden) moeite had met de werving van vrouwen mag inmiddels geen verrassing meer zijn. Maar hoe komt dit nu? Veel vrouwen zijn van mening dat Defensie de twee geslachten geen gelijke kansen biedt. Daarnaast vinden vrouwen dat Defensie meer rekening zou moeten houden met specifieke kenmerken van vrouwen. Zij vinden dat Defensie deze kenmerken niet voldoende meeneemt in haar beleid waardoor vrouwelijk personeel al snel op achterstand komt te staan. Onder mannen leeft deze opvatting blijkbaar veel minder. Er bestaan geen grote verschillen in het beeld dat mensen van Defensie hebben wanneer wordt gekeken naar verschillende leeftijden en opleidingsniveaus.

Het Brandweereffect

Als wordt gekeken naar de mate van populariteit maar de tegelijkertijd achterblijvende aanmeldingen bij Defensie, kan een beeld worden ontdekt dat lijkt op dat van de Brandweer. In dit onderzoek kwam naar voren dat de Brandweer qua beeldvorming uiterst positief uit de bus komt bij jongeren, terwijl de aanmeldingen voor een baan bij deze instantie tegelijkertijd achterblijft. Het lijkt erop dat mensen het beeld hebben: 'Goed dat ze er zijn, maar zelf zou ik er niet willen werken'. Bij Defensie lijkt hetzelfde aan de hand, de deelnemers zijn uitermate positief over de organisatie maar voelen zich minder geroepen om er zelf aan de slag te gaan. Defensie scoort van alle onderzochte organisaties, op de Brandweer na, het hoogst. Dit is een mooi uitgangspunt voor het wervingsbeleid voor Defensie, omdat de wil van mensen er lijkt te zijn, en zij enkel nog over de streep moeten worden getrokken om ook daadwerkelijk te gaan solliciteren. De

drempel die hen belemmert dit te doen, wordt gevormd door het 'brandweereffect' dat hierboven beschreven wordt. Het is niet voldoende om alleen een positief imago te hebben, potentiële kandidaten moeten ook het idee hebben dat Defensie voor iedereen een goede werkorganisatie is en voor ieder een goed carrièreperspectief te bieden heeft. Het beeld van een 'inclusieve' organisatie moet groeien. Succesvolle campagnes uit het verleden, met als slogan: 'Je moet het maar kunnen!' zenden veel eerder een beeld van exclusiviteit uit. Ter contrast: het Amerikaanse 'All you can be' straalt veel meer een beeld uit dat mensen wil stimuleren zichzelf te ontplooiën. Het zoeken voor de Nederlandse situatie is dus naar een beeld dat inclusiviteit uitstraalt.

Een politiek feit

De slotconclusie is dat zowel het beeld als de aantrekkelijkheid van de Defensieorganisatie als werkgever bijzonder goed en positief zijn en dat Defensie daarmee een belangrijke speler op de arbeidsmarkt is. Dat laat onverlet dat het rekruteren van circa 3000 jongeren jaarlijks een grote uitdaging blijft. Een goed imago blijkt zich niet automatisch te vertalen in aanmeldingen. Gezien de demografische ontwikkelingen is verbreding van de rekruteringsstrategie een operationele noodzaak geworden, maar wat de werving en selectie van vrouwen en etnisch-culturele minderheden betreft, blijft Defensie achter. Er is, zoals de theoretische beschouwing in hoofdstuk één liet zien, in twintig jaar geen enkele vooruitgang geboekt. Ook internationaal gezien loopt Nederland qua inclusiviteit van vrouwen (en etnisch culturele minderheden) niet voorop. Nederland bevindt zich eerder in de achterhoede. De organisatie heeft zich wel degelijk ingespannen en voert loyaal uit wat de politiek opdraagt, maar in het recente verleden is diversiteit zelfs bewust door de politiek uit de agenda geschreven. De organisatie gaat ten gevolge hiervan in de toekomst qua vullingsgraad en qua afspiegeling van de samenleving nadelige gevolgen ondervinden. In absolute cijfers is het aantal vrouwen bij Defensie zelfs gedaald, terwijl het percentage ongeveer gelijk bleef. De geringe inclusiviteit is nadelig voor de beeldvorming betreffende Defensie. Uiteindelijk zal het gebrek aan inclusiviteit ook de inzetbaarheid en de effectiviteit van de krijgsmacht schaden. Ten aanzien van de representatie en integratie van vrouwen betreft heeft Lana Obradovic (2014) in haar uitgebreide studie naar genderintegratie in NATO-landen aangetoond dat de beslissende factor voor het slechten van barrières bij genderintegratie bij de politiek gezocht moet worden. Met andere woorden: de politiek moet verandering opdragen en afdwingen, en volhardend zijn in haar beleidsvoornemens. Defensie zal dan de beleidslijn die door het primaat van de politiek wordt uitgezet volgen. Voor de werving en integratie van etnisch-culturele minderheden geldt hetzelfde.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Aan de hand van dit onderzoek volgt nu een aantal aanbevelingen met betrekking tot mogelijk vervolgonderzoek.

- In dit onderzoek lag de focus voornamelijk op vrouwen. In verder onderzoek kan het onderzoeksveld worden verbreed naar personen, en dan met name jongeren, met een migratieachtergrond. Dit onderzoek zal zich vooral moeten richten op de aantrekkelijkheid van de krijgsmacht onder Nederlanders met een migratieachtergrond door middel van kwantitatief onderzoek.
- Naast kwantitatief onderzoek kan ook kwalitatief onderzoek (eventueel promotieonderzoek) worden verricht naar jongeren met een migratieachtergrond. Hierin kan hun beeld over en de aantrekkelijkheid van Defensie uitvoerig worden geanalyseerd met het oog op het eventueel solliciteren naar een baan bij Defensie. Diverse artikelen, beleidsadvisingen en rapportages met vruchtbare aanbevelingen voor Defensie voor de toekomst zullen hieruit volgen.

Literatuur

- Adolfsen, A. & Keuzenkamp, S (2006). *Uniform uit de kast*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Andriessen, I., Vanden Berghe, W & Sterckx, W. L. (2017). *Grenzen aan de eenheid. De beleving en waardering van diversiteit en inclusiviteit onder medewerkers van Defensie*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2017/Grenzen_aan_de_eenheid.
- Beets, G. C. N. (2011). De geboortepiek van 1946: het begin van Nederlands grootste babyboom wordt 65 jaar. *Demos: bulletin over bevolking en samenleving*, 27 (2), 6-8.
- Bosman, F. (2008). *Uniformed Diversity. A multifaceted approach towards the diversity climate in the Netherlands Defence Organisation*. Tilburg: Tilburg University.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. University press, Oxford.
- Carreiras, H. (2006). *Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies*. New York: Routledge.
- Choenni, C.E.S. (1995). *Kleur in de krijgsmacht. De integratie van Surinaamse jonge mannen in Nederland*. Utrecht: Rijksuniversiteit Utrecht.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, Standaard onderwijsindeling 2016, editie 2016/2017. Den Haag/Heerlen.
- Defensie (2015). *Defensie op de Bres voor Diversiteit*. Opgehaald van [defensie.nl](https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2015/11/25/defensie-op-de-bres-voor-diversiteit): <https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2015/11/25/defensie-op-de-bres-voor-diversiteit>
- Defensie (2015). *Rapport 'Boeien en Binden'*. 's- Gravenhage: Defensie.
- Defensie (2016). *Personeelsrapportage over 2015*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Defensie (2017). *Personeelsrapportage over 2016*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Gmelich Meijling, J.C. (1997). 25 000 X Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 1997 nr. 80 Brief van de Staatssecretaris van Defensie. Tweede Kamer: Den Haag.
- Grouwstra, D.M. (2017). *Vechten voor de vrouw. Onderzoek naar het wervingspotentieel van jonge vrouwen voor de Nederlandse krijgsmacht*, Breda: NLDA.
- Heuvel, E. van den (2007): National Report from the Netherlands for the Committee on Women in NATO Forces. The Hague. Online: <http://www.NATO.int/ims/2007/win/pdf/netherlands-2007.pdf>
- Hellum, N. (2017). "Not focussing on whether it's a spout or a handle" – an anthropological study on even gender balance among conscripts in a Norwegian Air Force Battalion, FFI-rapport 17/01196, Norwegian Defence Research Establishment Forsvarets forskningsinstitutt (FFI) <https://www.ffi.no/no/Rapporter/17-01196.pdf>
- Knaap, C. van der (2007). nr. 78 Brief van de Staatssecretaris van Defensie, Kamerstuk 31200-X nr. 78.
- NATO (2015). 2015 Summary of the National Reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP). http://www.nato.int/nato_static_fl2014/assets/pdf/pdf_2017_01/20170113_2015_NCGP_National_Reports_Summary.pdf
- Moelker, R. & Bosch, J. (2008). Hidden Women. Women in the Netherlands Armed Forces. *Research paper of the Faculty of Military Sciences*, no. 2008/1. Breda: Netherlands Defence Academy.
- Moelker, R., Olsthoorn P., Bos-Bakx, M. & Soeters, J. (2005). From Conscription to Expeditionary Armed Forces. *Research Paper FMB 05-70*. Breda, Koninklijke Militaire Academie

- MeMo2 (2017). Crossmedia Tracker - Vrouwen campagne Defensie. Amsterdam
- Ministerie van Defensie (2015). Imago Monitor Defensie 2015.
- Obradovic, L. (2014). *Gender Integration in NATO Military Forces: Cross-national Analysis (Gender in a Global/Local World)*. New York: Routledge.
- Ostendorp, M. (2017). *Liefde komt van twee kanten. Een kwalitatief onderzoek naar work-life integration onder vrouwelijke militairen in dienst van de Koninklijke Landmacht*. Breda: NLDA.
- Richardson, R.A.L. (2011). *Een kleurrijke wei. Meervoudige identiteiten in het groene onderwijs*. Wageningen: Stoas Hogeschool.
- Rietveld, N., Buijs, T.P. op den, & Richardson, R.A.L. (2013). Tolerantie ten opzichte van collega's. Onderzoek naar multiculturele attitudes van defensiemedewerkers, *Militaire Spectator*, 182 (6), 228- 300.
- Sanders, J., W. Piek, Genabeek J.V., & Huiskamp, M. (2010). De toekomstige strijd om goed defensiepersoneel: Verkenning van het arbeidsaanbod voor de krijgsmacht in 2020. *Militaire Spectator* 179 (6), 322-332.
- Soeters, J. & Van der Meulen, J. (eds. 1999). *Managing diversity in the Armed Forces*. Tilburg: Tilburg University Press.
- Soeters, J.L., Winslow, D.L. & Weibull, A. (2003). Military culture. In: G. Caforio (red.), *Handbook of the sociology of the military* (p. 237-254). New York: Springer.
- Steenbergen, E. (2017). *Ze zeggen: uit elkaar scheuren, die vrouw, volspuiten. Moet je tegen kunnen*, NRC, 12 januari.
- Veen, C. van der (2017). Zweden voert dienstplicht weer in. NRC. Opgehaald van: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/02/zweden-voert-dienstplicht-weer-in-a1548394>
- Vries, de J. (2009). Update van de cijfers in de Rapportage Personeel Defensie met de stand van 30 juni 2009 [Kamerbrief] <https://www.rijksoverheid.nl/...defensie/update-cijfers-rapportage-personeel-defensie>

Bijlagen

Bijlage 1: Overzicht afbeeldingen en tabellen

- Afbeelding 1: Westerse allochtonen (historie en prognose), 2000-2040, bron: 1: CBS 2010 http://www.pbl.nl/sites/default/files/cms/publicaties/PBL_2013_Demografische%20ontwikkelingen-2010-2040_1044.pdf.
- Afbeelding 2: Aantal 65- en 80-plussers (meetpunt 1 januari) en prognose aantal 65-80-jarigen, 2011-2060 (Bron: CBS Bevolkingsstatistiek; CBS bevolkingsprognose voor 2010-2060).
- Afbeelding 3: Bron beide figuren BZK <http://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/samenstelling-personeel/>.
- Afbeelding 4: Verdeling militair en burgerpersoneel bij Defensie op 1 juli 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2016: 20).
- Afbeelding 5: Leeftijdsopbouw personeel Defensie (Bron: Personeelsrapportage, 2016).
- Afbeelding 6: Percentages vrouwen in NL krijgsmacht (Moelker & Bosch, 2008).
- Afbeelding 7: Percentage of all active duty female military personnel of NATO member and partner nations in 2015 (bron: NATO, 2015).
- Afbeelding 8: Retentieratio's voor NATO leden en partners in 2015 (NATO, 2015: 15).
- Afbeelding 9: Land van herkomst van niet-westerse allochtone defensiemedewerkers (etnisch culturele minderheden) in 2011 (% van n = 125) (Rietveld et al., 2013).
- Afbeelding 10: Perceptie van diversiteit naar geslacht en etnische achtergrond van het defensiepersoneel, 2015 (bron: Andriessen, 2017) (in procenten).
- Afbeelding 11: Percentage mensen met een niet-westerse achtergrond bij overheidsorganisaties. Bron: BZK <http://nos.nl/artikel/2161118-welke-beroepen-kiezen-mensen-met-een-niet-westerse-achtergrond.html>.
- Afbeelding 12: Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden via deze kanalen gehoord, gelezen of gezien over werken bij Defensie in % (meerdere antwoorden mogelijk) (bijlage 3: vraag 6), N=389.
- Afbeelding 13: Redenen om bij Defensie te willen werken (score 5 = hele sterke invloed; 1 = geen invloed) (bijlage 3: vraag 9), N=103.
- Afbeelding 14: Belang van de volgende zaken bij het zoeken naar een baan (bijlage 3: vraag 11), N=410.
- Afbeelding 15: Rangschikking belangrijkste zaken bij het zoeken naar een baan (top drie) (bijlage 3: vraag 12), N=278.
- Afbeelding 16: Denkt u dat Defensie deze zaken kan bieden (bijlage 3: vraag 12), N=390.
- Afbeelding 17: Interesse in de volgende banen (bijlage 3: vraag 13), N=375.
- Afbeelding 18: In welke militaire rang is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 14), N=282.
- Afbeelding 19: In welk operationeel commando is men het meest geïnteresseerd (bijlage 3: vraag 15), N=280.
- Afbeelding 20: In welk type functie is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 16), N=283.
- Afbeelding 21: In welk omvang dienstverband is de meeste interesse (bijlage 3: vraag 17), N=282.

Afbeelding 22: Voor welke duur wordt bij Defensie gebleven (bijlage 3: vraag 18), N=282.

Afbeelding 23: Overzicht van het beeld van de Nederlandse respondenten over Defensie en andere organisaties (bijlage 3: vraag 10), N=359.

Afbeelding 24: Overzicht van redenen om niet bij Defensie te willen werken (bijlage 3: vraag 19), N=127.

Afbeelding 25: Meningen over de volgende stellingen (bijlage 3: vraag 20), N=358.

Tabellen

- Tabel 1: Prognose levendgeborenen en gemiddeld kindertal; herkomst moeder 2012-2059 (Bron: CBS 2014).
- Tabel 2: Percentage jongeren (15-24) van de totale bevolking, percentage allochtone jongeren (15-24) van de totale hoeveelheid jongeren (15-24) (Bron: CBS).
- Tabel 3: Instroom militair personeel midden 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2016: 5).
- Tabel 4: Instroom burgerpersoneel midden 2016 (Bron: Personeelsrapportage 2016: 6).
- Tabel 5: Vertegenwoordiging van vrouwen in verschillende rangen (militair) en schalen (burger) in de periode 2012-2016 (Bron: Personeelsrapportage 2016).
- Tabel 6: Personen en FTE (instellingen openbaar bestuur en veiligheid; 2014), Bron: Diversiteit Index, Ministerie van BZK.
- Tabel 7: Bekenden werkzaam bij Defensie? N=388.
- Tabel 8: Doorslaggevende factor in de beslissing om contact te leggen met Defensie, N=303.
- Tabel 9a: De gemiddelde antwoorden op de stellingen uitgesplitst naar mannen en vrouwen (1 = mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = mee eens, 4 = volledig mee eens), N=317.
- Tabel 9b: De gemiddelde antwoorden op de stellingen uitgesplitst naar laag, middelbaar en hoog opleidingsniveau (1 = mee oneens, 2 = enigszins mee oneens, 3 = mee eens, 4 = volledig mee eens), N=317.

Bijlage 2: Wijze van uitzetten dataverzameling

	Datum (2015)	Respondenten	Aantal	Waar
Fase 1			119	
	20-21 maart	Werkzoekenden/studenten alles niveaus		Carrièrebeurs Amsterdam
Fase 2			321	
	15 april	Tweedejaarsstudenten security management HBO	50	Saxion Hogeschool
	16 april	Bezoekers Tech Talent Soesterberg	Ca. 10	Tech Talent Soesterberg
	16 april	HBO studenten Avans	50	
	20 april	2 bovenbouwklassen HAVO/VWO	45	OLV lyceum Breda
	20 april	Geïnteresseerden Defensie	15	UWV Den Haag
	21/22 april	Respondenten via Facebook	20	Facebook binnen Nederland
	20-26 april	VEVA studenten	30	Rijnijssel Arnhem
	Na 29 april	CICAM studenten	30	Radboud Universiteit Nijmegen
	Na 30 april	Eerstejaars studenten UVA	Ca. 10	UVA Amsterdam
	6 mei	Geïnteresseerden Defensie	15	UWV Rotterdam
	12 mei	Middelbare scholieren	45	Middelbare scholen op Landmachtdag
	13 mei	Bezoekers 2de Landmachtdag	50	Valkenbergpark Breda
	Na 18 mei	Leerlingen middelbare school	Ca. 10	OLV luecum Breda
	20 mei	HBO/VO studenten	35	Bedrijvendag Link Avans Tilburg
	21 mei	Studenten Avans	Ca. 10	Avans Hogeschooldag
	22 mei	Werkzoekenden	13	Workdate XL UWV
Fase 3			43	
	mei/juni	Overige studenten hoger onderwijs		WO studenten Groningen, Avans Breda
Totaal			483	

Bijlage 3: Tabellen met frequenties van de kernvariabelen

$N = 483$

1. Geslacht

Geslacht	fr	(%)
Man	211	58.8
Vrouw	148	41.2
Totaal:	359	100

2. Leeftijd

leeftijd	fr	(%)
13-15	15	4.2
16-18	91	25.3
19-21	86	23.9
22-24	87	24.2
25-30	64	17.7
30+	17	4.7
Totaal	360	100
Mean: 21.74		
Mediaan: 21		
Std. Dev.: 5.3		

3. Werkstatus

Soort werk	fr	(%)
Eigen baas	8	2.2
Student	251	69.1
Werkloos	49	13.5
Dienstverband	41	11.3
Anders	14	3.9
Totaal:	363	100

4. Hoogst behaalde diploma

Opleidingsniveau	fr	(%)
Basisonderwijs	27	7.5
Lager onderwijs(VMBO, MBO)	106	29.5
Gemiddeld onderwijs (Havo, VWO)	115	32.0
Hoger onderwijs (HBO, universitair)	100	27.9
Anders	11	3.1
Totaal	359	100

5. Religiositeit

Godsdienst	fr	(%)
Katholicisme	88	24.4
Protestantisme	29	8.0
Islam	8	2.2
Jodendom	2	0.6
Hindoeïsme	3	0.8
Boeddhisme	2	0.6
Anders	12	3.3
Niet religieus	217	60.1
Totaal	361	100

6. Aantal keer reclame voor Defensie gezien/gelezen/gehoord via de volgende kanalen

Manier	fr	(%)	N
Magazine	141	36.2	389
Reclame	58	14.9	389
Posters	137	35.2	389
Website Defensie	180	46.3	389
Overige websites	116	29.8	389
TV	285	73.3	389
Radio	162	41.6	389
Rekruteringsfevenement	79	20.3	389
Geen advertenties gezien	21	5.4	389
Familiedagen	41	10.5	389

Open deur dagen	90	23.1	289
Anders	20	5.1	389

7. Bekenden werkzaam bij Defensie

Persoonlijke band	fr	(%)	N
Familielid	119	30.7	388
Partner	9	2.3	388
Vrienden	233	60.1	388
Niemand	96	24.7	388

8. Wanneer al gesolliciteerd; wie of wat was doorslaggevend in de beslissing om contact te leggen met Defensie, gerangschikt van plaats 1 t/m 3?

Invloed	1	2	3	totaal
Familie/vrienden	45	12	11	68
Leraar	4	7	6	17
Rekruteer	11	16	10	37
Banenwebsite	2	0	4	6
Defensie website	9	14	21	44
Evenement waarbij defensie aanwezig was	16	20	7	43
rekruteringsfevenement	5	2	3	10
Informatie via radio/tv	2	14	12	28
Rekruteringsbrochure	0	2	3	5
Evenement georganiseerd door defensie	0	1	3	4
Jeugd cursussen	1	4	6	11
Arbeidsbureau	0	1	1	2
Officiële Facebook van Defensie	0	5	6	11
Onofficiële Facebook van Defensie	0	2	4	6
Anders	6	1	4	11

9. Redenen om bij Defensie te willen werken

Reden	Geen invloed	weinig	gemiddeld	Sterk	Heel sterk	N
	%	%	%	%	%	
Vredesbewaking/ menselijke hulp	3.9	5.8	19.4	28.2	42.7	103
Land verdedigen	2.9	13.7	25.5	27.5	30.4	102
Discipline verkrijgen	5.9	11.8	31.4	13.7	37.3	102
Reizen	5.8	12.6	31.1	18.4	32	103
Loopbaankansen	1.9	8.7	33.0	22.3	34.0	103
Om mijn land te dienen	4.9	9.8	29.4	21.6	34.3	102
Salaris en voordelen	9.9	25.7	39.6	3.0	21.8	101
Uitdaging	1.0	3.9	16.7	38.2	40.2	102
Om een vak (werk) te leren	4.9	13.7	35.3	14.7	31.4	102
Werkvariatie	2.0	5.0	22.8	23.8	46.5	101
Kameraadschap	2.9	7.8	25.5	25.5	38.2	102
Opleidingsmogelijkheden	2.9	12.7	36.3	14.7	33.3	102
Schaarste aan banen	23.5	29.4	30.4	2.0	14.7	102
Kansen op 'burger'baan vergroten	12.7	21.6	31.4	9.8	24.5	102
Werkzekerheid	5.9	23.5	31.4	6.9	32.4	102
Vakanties	39.2	34.3	17.6	2.0	6.9	102
Werkuren	29.4	42.2	18.6	2.9	6.9	102
Balans tussen werk en privé	18.0	31.0	33.0	3.0	15.0	100
Trots in het werk	3.0	4.0	21.8	29.7	41.6	101
Buitenlandse missies	8.9	10.9	28.7	20.8	30.7	101
Secundaire arbeidsvoorwaarden	21.6	22.5	39.2	3.9	12.7	102
Om fit te blijven/actieve leefstijl	6.9	5.0	27.7	20.8	39.6	102
Werken met verschillende mensen	3.9	5.9	27.5	20.6	42.2	102

10. Positief/negatief oordeel over de volgende instituties (%)

Institutie	negatief	enigszins negatief	enigszins positief	positief	weet niet	N
	%	%	%	%	%	
Politie	3.5	13.4	55.9	25.1	2.1	426
Brandweer	1.2	1.4	37.3	58.2	1.9	426
Onderwijs	3.1	24.3	59.4	11.3	1.9	424
NGO's	1.7	7.3	42.8	43.7	4.5	423

Defensie	1.7	7.3	42.8	43.7	4.5	423
Handel	1.4	6.4	52.4	32.5	7.3	424
Penitentiaire inrichtingen	6.6	25.3	45.2	9.5	13.5	423
Grote bedrijven (Google, IKEA etc.)	4.8	16.7	54.0	21.2	3.3	420
Middelgrote/kleine bedrijven	0.7	5.2	66.7	19.8	7.6	420
Gezondheidssysteem	4.0	22.3	50.4	21.2	2.1	421
Financiële instituties	9.5	36.3	42.0	7.2	5.0	419
Post	2.4	17.7	58.6	14.2	7.1	423
Spoorwegen	11.4	37.5	39.4	8.3	3.3	421
Administratieve instanties	5.0	24.3	55.1	11.1	4.5	423
Beveiliging (privé)	3.8	14.7	51.9	10.7	19.0	422

11. Hoe belangrijk zijn de volgende zaken bij het zoeken naar een baan?

	Niet belangrijk	Enigszins belangrijk	Belangrijk	Heel belangrijk	N
	%	%	%	%	
Werkzekerheid	1.2	4.4	50.2	44.2	412
Salaris	0.7	11.2	67.2	20.9	412
Werk sfeer	0.7	1.0	28.6	69.7	412
Kans op promotie	0.7	9.2	55.7	34.3	411
trainingsmogelijkheden	1.0	10.5	53.0	35.5	411
Vakanties	1.7	26.5	56.6	15.2	408
Werkuren	8.6	42.2	38.7	10.5	408
Reisafstand	5.9	45.4	41.7	7.1	410
Werk/privébalans	0.5	11.5	56.1	32.0	410
Stimulerende werkomgeving	0.2	5.6	45.3	48.9	411
Secundaire arbeidsvoorwaarden	3.7	39.5	48.0	8.8	408
Diversiteit op de werkplek	2.9	26.7	59.8	10.5	408
Gulzigheid van het bedrijf	8.6	40.1	40.6	10.8	409
Gebruik van technologie	4.2	37.2	44.3	14.4	409
Macht/invloed	9.6	48.8	35.0	6.6	408
Flexibiliteit (bv. thuis werken)	3.0	27.3	54.9	14.8	406
Goede naam van de werkgever	13.9	42.7	36.3	7.1	410

12. Drie belangrijkste aspecten bij het zoeken naar een baan(A) en kan Defensie dit bieden(B) (1=nee, 2=niet echt, 3=ja redelijk, 4=ja, O=weet niet)

Belangrijkste zaken(A)

Defensie kan dit bieden(B)

	1	2	3	N	1	2	3	4	O	N
					%	%	%	%	%	
Werkzekerheid	119	62	33	214	1.3	11.5	39.7	28.1	19.2	390
Salaris	43	52	68	163	2.1	11.1	45.6	16.0	25.3	388
Werk sfeer	121	105	52	278	1.0	6.4	41.0	20.9	30.7	388
Kans op promotie	21	30	40	91	0.3	4.6	39.3	34.7	21.1	389
Trainingsmogelijkheden	16	38	36	90	0.5	3.9	43.0	34.3	18.3	388
Vakanties	1	7	16	24	0.3	10.5	38.3	10.8	40.1	389
Werkuren	0	3	4	7	8.5	30.7	24.2	7.7	28.9	388
Reisafstand	1	4	6	11	5.4	29.5	24.0	4.9	36.2	387
Werk/privébalans	16	27	56	99	3.9	20.3	34.0	9.9	31.9	385
Stimulerende werkomgeving	53	51	46	150	0.8	3.6	39.3	36.7	19.6	387
Secundaire arbeidsvoorwaarden	1	1	1	3	0.8	4.1	38.0	20.7	36.4	387
Diversiteit op de werkplek	1	4	8	13	1.3	6.9	40.9	27.8	18.6	389
Inhaligheid van het bedrijf	4	6	4	14	4.9	16.5	28.2	9.8	40.6	387
Gebruik van technologie	1	6	12	19	1.3	7.8	42.2	28.8	19.9	386
Macht/invloed	1	1	4	6	0.5	7.5	44.2	32.7	15.1	385
Flexibiliteit (bv. Thuis werken)	2	7	17	26	8.5	22.8	24.9	8.3	35.5	386
Goede naam van de werkgever	3	0	1	4	1.3	4.7	36.5	42.5	15.0	386

13. Hoe geïnteresseerd is men in de volgende banen?

Baan	Niet geïnteresseerd	Enigszins geïnteresseerd	Erg geïnteresseerd	Heel erg geïnteresseerd	N
	%	%	%	%	
Politie	36.3	27.7	27.5	8.5	375
Brandweer	47.8	30.9	17.7	3.5	372
Onderwijs	31.7	36.3	23.4	8.6	372
NGO's	34.3	32.4	23.9	9.4	373
Defensie	17.4	19.8	29.7	33.2	374
Handel	34.3	33.5	25.7	6.4	373
Penitentiaire instellingen	52.7	28.6	15.2	3.5	374
Grote bedrijven	21.5	31.2	34.1	13.2	372
Middel/kleine bedrijven	12.8	26.7	46.7	13.9	375
Gezondheidszorg	35.5	32.5	19.9	12.1	372
Financiële instellingen	42.2	32.9	19.5	5.3	374
Post	58.8	31.0	8.3	1.9	374
Spoorwegen	58.0	30.7	8.3	2.9	374
Administratief	32.7	29.2	27.6	10.5	373
Privésector	37.2	31.3	26.2	5.3	374

14. In welke militaire rang is men het meest geïnteresseerd?

Rang	fr	(%)
Officier	112	37.7
NCO	43	14.5
Soldaat	26	8.8
Weet niet	76	25.8
Geen voorkeur	40	13.5

15. In welk operationeel commando van Defensie is men het meest geïnteresseerd?

Onderdeel	fr	(%)
Landmacht	115	39.4
Luchtmacht	46	15.8
Marine	39	13.4
Militaire politie	30	10.3
Weet niet	62	21.2

16. In welk type functie is men het meest geïnteresseerd?

Functie	fr	(%)
Gevechtsfunctie	97	32.6
Technisch	65	21.8
Logistiek	34	11.4
Administratief	24	8.1
Piloot	21	7.0
Geen voorkeur	18	6.0
Weet niet	39	13.1

17. In welke omvang dienstverband is men het meest geïnteresseerd?

Type contract	fr	(%)
Professioneel lange termijn	138	46.8
Reserves	19	6.4
Burgercontract	64	21.7
Weet niet	74	25.1

18. Voor welke duur wordt bij Defensie gebleven?

Duur contract	fr	(%)
Lange termijn	100	34.0
Korte termijn	38	12.9
Weet niet	156	53.1

19. Om welke redenen zou je GEEN baan bij Defensie overwegen?

Reden	Fr	(%)	N
Ik houd niet van het leger	16	12.6	127
Gebrek aan capaciteit	52	40.9	127
Ik houd niet van discipline	15	11.8	127
Betere carrière mogelijkheden elders	49	38.6	127
Te gevaarlijk	50	39.4	127
Wil niet naar het buitenland	36	28.3	127
Geen nuttig werk	4	3.1	127
Geen betekenisvol werk	8	6.3	127
Onverenigbaar met goede gezondheid	20	15.7	127
Geen plaats voor vrouwen	12	9.4	127
Geen plaats voor etnische minderheden	5	3.9	127
Gebrek aan informatie	34	26.8	127
Matcht niet met carrière goals	68	53.5	127
Persoonlijk standpunt	10	7.9	127
Verlies individuele vrijheid	17	13.4	127
Afkeuring door familie	7	5.5	127
Langetermijn afhankelijkheid	21	16.5	127
Onregelmatige werktijden	16	12.6	127
Te fysiek veeleisend	34	26.8	127
Wil niet vechten tegen mensen met dezelfde religie	7	5.5	127

20. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen?

Stelling	Oneens	Enigszins oneens	Eens	Volledig eens	Weet niet	N
	%	%	%	%	%	
AF geeft vrouwen gelijke kansen	2.2	15.4	43.6	21.5	17.3	358
AF is een goede werkgever	0.6	10.6	47.8	19.8	21.2	358
AF is een prestigieuze werkgever	1.1	3.9	50.4	31.9	12.6	357
AF is een moderne organisatie	0.8	13.1	50.0	22.9	13.1	358
AF is een essentiële organisatie	0.6	3.4	39.8	49.7	6.5	354
Ik ben trots op de AF	1.1	4.2	46.5	39.2	9.0	355
AF en ik vinden dezelfde zaken belangrijk	3.9	12.7	41.1	18.6	23.7	355
AF zou gemengde groepen moeten overwegen	4.5	18.0	41.9	21.3	14.9	356

AF zou eigen culturen en gebruiken moeten toestaan op werk	4.5	19.7	43.1	17.7	14.9	355
AF zou vrouwelijke specificaties moeten meenemen	2.0	11.0	55.9	19.9	11.2	356
AF maakt realistische reclame	3.7	15.2	48.9	19.7	12.6	356
AF maakt duidelijke reclame	1.7	9.0	52.8	25.6	11.0	356
AF zou ECM's moeten helpen beter te integreren in de samenleving	4.2	22.8	41.0	10.1	21.9	356
Een baan bij defensie is voor mij heel aantrekkelijk	11.3	15.5	30.1	33.2	9.9	355
In mijn gemeenschap, staat Defensie bekend als een slechte carrièrekeuze	18.0	31.3	23.9	11.8	14.9	355
AF doet niet genoeg om mensen in mijn gemeenschap te rekruteren	9.9	35.2	25.6	6.8	22.4	352
AF doet niet genoeg om vrouwen te rekruteren	10.7	32.2	26.3	5.6	25.1	354
De demografische samenstelling van AF zou de samenleving moeten weerspiegelen	7.6	19.0	38.9	5.9	28.6	357

Bijlage 4: Toetstabellen

De nummering van de onderstaande toetstabellen correspondeert met de nummering van de tabellen in de tekst en in bijlage 2.

6. Via welke kanalen heeft u de afgelopen 12 maanden gehoord, gelezen of iets gezien over werken bij Defensie?

Kanaal/manier	Totaal % (N=389)	Geslacht		Opleiding			Leeftijd			X ²	
		Man	Vrouw	Laag % (N=133)	Midden % (N=115)	Hoog % (N=100)	Jong % (N=106)	Midden % (N=173)	Oud % (N=81)		
Magazine/krant	36,2	42,7	27,7	29,3	36,5	44,0	33,0	35,8	40,7	5,37	X ²
Bus van Defensie	14,9	17,5	13,5	23,3	16,5	5,0	23,6	15,0	7,4	14,45**	1,20
Posters	35,2	37,0	33,1	39,1	34,8	35,0	29,2	41,6	29,6	0,63	9,18**
Website defensie	46,3	54,5	35,8	59,4	40,9	41,0	51,9	44,5	46,9	11,23**	5,87
Overige websites	29,8	37,4	17,6	33,1	28,7	28,0	33,0	28,3	27,2	0,88	1,44
TV	73,3	76,8	72,3	78,9	81,7	66,0	82,1	74,0	67,9	8,22*	0,96
Radio	41,6	43,1	42,6	41,4	50,4	40,0	46,2	45,1	33,3	2,96	5,10
Rekruterings- evenement	20,3	21,8	17,6	15,8	23,5	24,0	17,9	20,2	21,0	3,16	3,84
Geen advertenties gezien	5,4	3,8	8,1	6,0	3,5	5,0	2,8	5,2	9,9	0,86	0,33
Familiedagen	10,5	13,3	7,4	23,3	3,5	3,0	21,7	8,1	2,5	33,98**	4,42
Open deur dagen	23,1	23,7	23,6	30,8	22,6	16,0	34,0	20,8	16,0	7,06*	20,17**
Anders	5,1	5,2	4,1	3,8	7,8	4,0	3,8	6,9	2,5	2,47	9,62**
											2,79

*p < 0,05

** p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal omdat er meerdere antwoorden mogelijk waren.

9. Invloed van factoren om bij Defensie te willen gaan (1 = geen, 2 = weinig, 3 = gemiddeld, 4 = sterk, 5 = heel sterk)

Redenen	Geslacht		Opleiding					Leeftijd				
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud			
	M (N)	M (N=69-70)	M (N=25-27)	t	M (N=36-37)	M (N=27-28)	M (N=28-30)	F	M (N=26)	M (N=45-46)	M (N=24-26)	
Vredesbewaking/ menselijke hulp	4,00 (103)	4,04	4,04	0,02	3,95	4,18	3,93	0,47	4,04	4,15	3,88	0,51
Land verdedigen	3,69 (102)	3,91	3,12	3,19**	4,19	3,71	3,00	10,14**	4,19	3,65	3,20	5,18**
Discipline verkrijgen	3,65 (102)	3,79	3,22	36,3	3,97	3,93	2,97	6,99**	3,73	3,96	3,00	5,36**
Reizen	3,58 (103)	3,74	3,22	1,91	3,59	3,89	3,27	1,96	3,65	3,76	3,31	1,16
Loopbaankansen	3,78 (103)	3,76	3,93	-0,70	3,76	3,79	3,87	0,09	3,69	3,85	3,88	0,25
Om mijn land te dienen	3,71 (102)	3,90	3,22	2,59*	4,19	3,75	3,10	7,83**	4,19	3,70	3,19	4,91**
Salaris en voordelen	3,01 (101)	3,04	2,89	0,54	3,11	2,85	3,03	0,32	2,85	3,16	2,88	0,64
Uitdaging	4,13 (102)	4,07	4,26	-0,92	3,92	4,11	4,33	1,77	3,85	4,15	4,38	2,40
Om een vak (werk) te leren	3,54 (102)	3,50	3,78	-1,03	3,89	3,50	3,17	3,30*	3,85	3,65	3,12	2,79
Werkvariatie	4,08 (101)	4,11	3,96	0,67	3,89	4,29	4,10	1,27	3,96	4,11	4,16	0,28
Kameraadschap	3,88 (102)	3,87	3,96	39,57	4,14	3,93	3,53	2,70	4,27	3,85	3,65	2,33
Opleidingsmogelijkheden	3,63 (102)	3,71	3,52	-0,37	3,70	3,75	3,50	0,40	3,88	3,67	3,35	1,54
Schaarste aan banen	2,55 (102)	2,53	2,44	0,29	2,51	2,46	2,63	0,14	2,50	2,54	2,54	0,01
Kansen op 'burgerbaan' vergroten	3,12 (102)	3,10	3,19	-0,28	3,46	2,89	3,03	1,58	3,15	3,11	3,11	0,02
Werkzekerheid	3,36 (102)	3,27	3,52	-0,83	3,54	3,25	3,20	0,65	3,65	3,24	3,27	0,90
Vakanties	2,03 (102)	2,00	1,93	0,30	2,22	2,00	1,73	1,53	2,15	2,04	1,81	0,65
Werkuren	2,16 (102)	2,16	2,04	0,49	2,49	2,00	1,80	3,96**	2,54	2,09	1,77	3,61*
Balans tussen werk en privé	2,66 (100)	2,69	2,64	0,16	2,86	2,39	2,64t	1,14	2,81	2,65	2,54	0,28
Trots in het werk	4,03 (101)	4,09	3,93	0,68	4,19	4,04	3,73	1,63	4,54	3,91	3,81	4,25*
Buitenlandse missies	3,53 (101)	3,55	3,22	1,15	3,69	3,68	3,10	2,19	3,69	3,58	3,08	1,85
Secundaire arbeidsvoorwaarden	2,64 (102)	2,60	2,48	0,43	2,95	2,64	2,10	4,14*	3,08	2,50	2,19	3,90*
Om fit te blijven/actieve leefstijl	3,81 (102)	3,94	3,38	35,93	4,00	4,04	3,17	5,11**	4,23	3,87	3,16	5,55**
Werken met verschillende mensen	3,91 (102)	3,89	3,96	-0,30	4,03	3,93	3,83	0,24	4,08	3,93	3,73	0,62

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

10. Positief/negatief oordeel over de volgende instituties (1 = negatief, 2 = enigszins negatief, 3 = enigszins positief, 4 = positief)

Instituut	Geslacht		Opleiding			Leeftijd							
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud				
	M (N)	M (N=188-209)	M (N=118-146)	M (N=107-132)	M (N=96-115)	M (N=82-99)	M (N=83-106)	M (N=140-172)	M (N=68-80)	F			F
Politie	3,05 (417)	3,02	3,16	-1,83	3,04	3,14	3,08	2,98	3,29	0,63			5,09**
Brandweer	3,56 (418)	3,59	3,49	1,48	3,48	3,60	3,50	3,55	3,60	1,08			0,65
Onderwijs	2,81 (416)	2,81	2,88	-0,95	2,76	2,92	2,75	2,82	3,00	1,80			3,34*
NGO's	3,19 (390)	3,22	3,24	-0,27	3,29	3,14	3,22	3,24	3,20	1,17			0,07
Defensie	3,35 (404)	3,34	3,41	-0,84	3,38	3,30	3,45	3,32	3,38	0,52			1,09
Handel	3,25 (393)	3,29	3,21	1,17	3,28	3,26	3,21	3,25	3,35	0,20			1,15
Penitentiaire inrichtingen	2,66 (366)	2,64	2,66	-0,14	2,70	2,62	2,62	2,70	2,59	0,61			0,52
Grote bedrijven	2,95 (406)	2,94	2,99	-0,69	2,94	2,96	2,99	2,96	2,89	0,02			0,36
Middelgrote/ kleine bedrijven	3,14 (388)	3,16	3,09	1,10	3,12	3,15	3,03	3,16	3,20	0,10			2,34
Gezondheidszorg	2,91 (412)	2,96	2,87	1,08	2,95	2,83	3,03	2,91	2,83	1,13			1,65
Financiële instituties	2,49 (398)	2,48	2,54	-0,71	2,60	2,48	2,47	2,56	2,44	1,94			0,67
Post	2,91 (393)	2,90	2,93	-0,42	2,93	2,82	2,84	2,99	2,87	1,73			1,69
Spoorwegen	2,46 (407)	2,45	2,49	-0,43	2,52	2,51	2,39	2,46	2,57	1,46			1,18
Administratieve instanties	2,76 (404)	2,73	2,84	-1,27	2,67	2,89	2,65	2,73	3,04	2,47			7,12**
Beveiliging (privé)	2,86 (342)	2,81	2,86	-0,60	2,93	2,60	3,00	2,82	2,68	6,97**			4,12*

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

De totalen van de deeltategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

11. Hoe belangrijk zijn de volgende aspecten bij het zoeken naar een baan (1 = niet belangrijk, 2 = enigszins belangrijk, 3 = belangrijk, 4 = heel belangrijk)

Aspecten	Geslacht			Opleiding				Leeftijd			
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog		Jong	Midden	Oud	
	M (N)	M (N=208-211)	M (N=147-148)	M (N=130-133)	M (N=114-115)	M (N=99-100)	F	M (N=103-106)	M (N=172-173)	M (N=80-81)	F
Werkzekerheid	3,37 (412)	3,36	3,41	-0,86	3,36	3,31	1,44	3,38	3,39	3,36	0,62
Salaris	3,08 (412)	3,12	3,05	1,21	3,03	2,98	3,25*	3,14	3,05	3,10	0,82
Werk sfeer	3,67 (412)	3,64	3,74	-2,04*	3,69	3,72	0,73	3,54	3,72	3,78	6,34**
Kans op promotie	3,24 (411)	3,27	3,24	0,43	3,20	3,34	1,61	3,21	3,22	3,38	2,23
Trainingsmogelijkheden	3,23 (411)	3,17	3,34	-2,52*	3,15	3,45	7,85**	3,04	3,25	3,47	10,21**
Vakanties	2,85 (408)	2,84	2,89	-0,67	2,77	2,94	1,69	2,80	2,89	2,86	0,61
Werkuren	2,51 (408)	2,40	2,65	-2,92**	2,46	2,43	0,71	2,64	2,44	2,46	2,29
Reisafstand	2,50 (410)	2,45	2,59	-1,95	2,50	2,58	0,96	2,32	2,60	2,56	5,41**
Werk/privébalans	3,20 (410)	3,11	3,30	-2,79**	3,11	3,17	1,28	3,19	3,17	3,23	0,25
Stimulerende werkomgeving	3,43 (411)	3,44	3,47	-0,36	3,43	3,50	0,54	3,44	3,41	3,56	1,63
Secundaire arbeidsvoorwaarden	2,62 (408)	2,64	2,61	0,38	2,40	2,61	12,28**	2,63	2,57	2,73	1,46
Diversiteit op de werkplek	2,78 (408)	2,75	2,83	-1,89	2,6	2,87	4,60*	2,76	2,77	2,89	1,03
Gulzigheid van het bedrijf	2,54 (409)	2,45	2,67	-2,64**	2,33	2,64	5,92**	2,48	2,51	2,67	1,49
Gebruik van technologie	2,69 (409)	2,86	2,46	5,03**	2,58	2,63	2,57	2,76	2,61	2,78	1,85
Macht/invloed	2,39 (408)	2,47	2,23	3,14**	2,24	2,39	2,18	2,43	2,33	2,37	0,56
Flexibiliteit (bv. Thuis werken)	2,82 (406)	2,75	2,91	-2,25*	2,75	2,86	0,59	2,74	2,83	2,86	0,78
Goede naam van de werkgever	2,37 (410)	2,37	2,30	0,87	2,23	2,23	4,71	2,39	2,35	2,25	0,79

* $p < 0,05$

** $p < 0,01$

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

12B. Redenen om bij Defensie te willen werken : In hoeverre denkt u dat Defensie de volgende zaken kan bieden (1 = nee, 2 = niet echt, 3 = ja redelijk, 4 = ja)

Aspecten	Totaal	Geslacht			Opleiding				Leeftijd			
		Man	Vrouw		Laag	Midden	Hoog		Jong	Midden	Oud	
	M (N)	M (N=134-183)	M (N=81-127)	t	M (N=93-117)	M (N=64-100)	M (N=53-86)	F	M (N=69-92)	M (N=100-147)	M (N=44-70)	F
Werkzekerheid	3,17 (315)	3,17	3,17	-0,86	3,14	3,17	3,18	0,53	3,19	3,19	3,14	0,10
Salaris	3,01 (290)	2,88	3,18	1,21	2,91	3,05	3,04	1,26	2,82	3,09	3,05	3,87*
Werk sfeer	3,18 (269)	3,19	3,21	-2,04*	3,22	3,20	3,08	1,02	3,27	3,13	3,20	1,10
Kans op promotie	3,37 (307)	3,40	3,39	0,43	3,27	3,56	3,31	6,62**	3,36	3,41	3,39	0,20
trainingsmogelijkheden	3,36 (317)	3,36	3,39	-2,52	3,31	3,45	3,33	1,58	3,32	3,43	3,31	1,35
Vakanties	3,00 (233)	3,04	2,99	-0,67	3,00	3,00	3,02	0,02	2,99	2,96	3,17	2,03
Werkuren	2,44 (276)	2,37	2,49	-2,92**	2,64	2,27	2,28	6,43**	2,51	2,34	2,45	0,98
Reisafstand	2,45 (247)	2,43	2,47	-1,95	2,51	2,36	2,44	0,83	2,39	2,39	2,65	2,41
Werk/privébalans	2,73 (262)	2,72	2,70	-2,79**	2,92	2,60	2,59	4,91**	2,74	2,70	2,71	0,06
Stimulerende werkomgeving	3,39 (311)	3,42	3,34	-0,36	3,41	3,37	3,35	0,19	3,38	3,41	3,37	0,10
Secundaire arbeidsvoorwaarden	3,24 (246)	3,26	3,18	0,38	3,20	3,24	3,26	0,17	3,12	3,29	3,26	1,76
Diversiteit op de werkplek	3,24 (299)	3,30	3,20	-1,89	3,32	3,23	3,19	1,02	3,29	3,19	3,33	1,06
Gulzigheid van het bedrijf	2,72 (230)	2,66	2,84	-2,64**	2,95	2,48	2,59	7,46**	2,92	2,59	2,73	3,36*
Gebruik van technologie	3,23 (309)	3,25	3,21	5,03**	3,13	3,31	3,25	1,84	3,11	3,28	3,33	2,41
Macht/invloed	3,28 (327)	3,31	3,22	3,14**	3,26	3,29	3,29	0,07	3,22	3,32	3,24	0,70
Flexibiliteit (bv. Thuis werken)	2,51 (249)	2,51	2,53	-2,25*	2,70	2,38	2,35	4,08*	2,51	2,45	2,63	0,69
Goede naam van de werkgever	3,41 (328)	3,45	3,39	0,87	3,34	3,51	3,44	1,84	3,32	3,48	3,42	1,92

*p < 0,05

** p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

13. Mate van interesse in de volgende banen (1 = geen, 2 = enigszins, 3 = veel, 4 = heel veel)

Instituut	Totaal	Geslacht		Opleiding					Leeftijd			
		Man	Vrouw		Laag	Midden	Hoog		Jong	Midden	Oud	
	M (N)	M (N=207-209)	M (N=144-147)	t	M (N=129-131)	M (N=112-114)	M (N=98-100)	F	M (N=104-106)	M (N=168-171)	M (N=80-81)	F
Politie	2,08 (375)	2,14	2,01	1,17	2,21	1,96	2,04	2,08	2,20	1,92	2,28	4,49*
Brandweer	1,77 (372)	2,00	1,46	6,36**	1,98	1,64	1,69	5,76**	1,80	1,69	1,93	2,02
Onderwijs	2,09 (372)	2,00	2,26	-2,52	1,91	2,12	2,40	8,00**	1,90	2,09	2,41	6,70**
NGO's	2,08 (373)	1,93	2,28	-3,32**	1,93	2,03	2,39	6,64**	1,99	2,08	2,20	1,06
Defensie	2,79 (374)	3,02	2,42	5,18**	3,02	2,53	2,77	6,37**	2,90	2,69	2,83	1,20
Handel	2,04 (373)	2,15	1,90	2,53	2,24	2,01	1,83	5,65**	1,98	2,11	1,99	0,85
Penitentiaire inrichtingen	1,70 (374)	1,72	1,66	0,61	1,93	1,54	1,51	9,72**	1,80	1,63	1,69	1,23
Grote bedrijven	2,39 (372)	2,43	2,41	0,11	2,11	2,52	2,69	12,21**	2,25	2,47	2,53	2,41
Middelgrote/ kleine bedrijven	2,62 (375)	2,61	2,68	-0,74	2,28	2,85	2,85	18,70**	2,39	2,76	2,69	6,26**
Gezondheidszorg	2,09 (372)	1,93	2,26	-2,97**	2,02	2,11	2,10	0,25	2,08	1,99	2,19	1,07
Financiële instituties	1,88 (374)	1,91	1,87	0,44	1,72	1,99	1,97	3,60*	1,77	1,96	1,90	1,37
Post	1,53 (374)	1,58	1,48	1,25	1,50	1,53	1,57	0,26	1,38	1,63	1,53	3,79*
Spoorwegen	1,56 (374)	1,63	1,48	1,81	1,40	1,63	1,70	5,03**	1,36	1,60	1,74	6,09**
Administratief	2,16 (373)	2,14	2,23	-0,75	1,88	2,16	2,58	14,91**	1,84	2,22	2,53	11,70**
Privésector	2,00 (374)	2,09	1,85	2,42	2,05	1,95	1,93	0,63	1,92	2,04	1,94	0,64

*p < 0,05

** p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

14. In welke militaire Rang is de meeste interesse?

Rang	Geslacht		Opleiding			Leeftijd		
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Oud
	% (N=297)	% (N=184)	% (N=98)	% (N=109)	% (N=87)	% (N=81)	% (N=88)	% (N=70)
Officier	37,7	45,1	26,5	27,5	48,3	42,0	43,2	37,1
NCO	14,5	17,4	8,2	27,5	6,9	4,9	22,7	7,1
Soldaat	8,8	8,2	7,1	15,6	1,1	3,7	8,0	5,7
Weet niet	25,8	18,5	38,8	11,9	16,1	14,8	9,1	21,4
Geen voorkeur	13,5	10,9	19,4	17,4	27,6	34,6	17,0	28,6

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

15. In welk onderdeel van Defensie is de meeste interesse?

Onderdeel	Geslacht		Opleiding			Leeftijd		
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Oud
	% (N=292)	% (N=182)	% (N=98)	% (N=109)	% (N=85)	% (N=81)	% (N=87)	% (N=70)
Landmacht	39,4	45,1	29,6	52,3	32,9	25,9	48,3	21,4
Luchtmacht	15,8	16,5	14,3	11,0	21,2	14,8	18,4	14,3
Marine	13,4	15,4	10,2	10,1	17,6	14,8	13,8	15,7
Militaire politie	10,3	7,1	14,3	14,7	7,1	8,6	11,5	11,4
Weet niet	21,2	15,9	31,6	11,9	21,2	35,8	8,0	37,1

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

16. Welk type functie wekt de meeste interesse?

Functie	Geslacht		Opleiding			Leeftijd		
	Totaal	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud
	% (N=298)	% (N=185)	% (N=109)	% (N=87)	% (N=81)	% (N=88)	% (N=126)	% (N=70)
Gevechtsfunctie	32,6	17,3	56,0	19,5	16,0	52,3	28,6	15,7
Technisch	21,8	14,3	19,3	31,0	14,8	20,5	23,8	21,4
Logistiek	11,4	18,4	1,8	10,3	23,5	5,7	14,3	14,3
Administratief	8,1	13,3	6,4	8,0	12,3	3,4	7,1	15,7
Piloot	7,0	6,1	2,8	9,2	9,9	8,0	4,8	8,6
Geen voorkeur	6,0	8,2	6,4	6,9	6,2	4,5	8,7	4,3
Weet niet	13,1	22,4	7,3	14,9	17,3	5,7	12,7	20,0

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

17. Welke vorm dienstverband wekt de meeste interesse?

Dienstverband	Geslacht		Opleiding			Leeftijd		
	Totaal	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud
	% (N=295)	% (N=184)	% (N=109)	% (N=87)	% (N=81)	% (N=88)	% (N=125)	% (N=70)
Professioneel lange termijn	46,8	58,7	69,7	39,1	23,5	69,3	40,8	28,6
Reserves	6,4	5,4	4,6	11,5	4,9	5,7	8,0	5,7
Burgercontract	21,7	15,2	14,7	34,5	25,9	20,5	27,2	24,3
Weet niet	25,1	20,7	11,0	14,9	45,7	4,5	24,0	41,3

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

X² = 38,67**

X² = 41,16**

18. Voor welke duur wordt bij Defensie gebleven?

Duur	Geslacht		Opleiding			Leeftijd			
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud
	% (N=294)	% (N =184)	% (N=98)	X ² = 2,70	% (N=87)	% (N=81)	% (N=87)	% (N=126)	% (N=70)
Lange termijn	34,0	37,0	27,6		20,7	28,4	35,6	30,2	35,7
Korte termijn	12,9	13,0	13,3		13,8	14,8	13,8	11,9	15,7
Weet niet	53,1	50,0	59,2		65,5	56,8	50,6	57,9	48,6

*p < 0,05

**p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.

* $p < 0,05$
 ** $p < 0,01$

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal omdat er meerdere antwoorden mogelijk zijn

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal omdat er meerdere antwoorden mogelijk zijn

20. In hoeverre ben je het eens met de volgende stellingen (1 = oneens, 2 = enigszins oneens, 3 = eens, 4 = volledig eens)

Stelling	Geslacht		Opleiding				Leeftijd			
	Totaal	Man	Vrouw	Laag	Midden	Hoog	Jong	Midden	Oud	
	M (N*)	M (N=171-195)	M (N=94-131)	M (N=96-122)	M (N=80-104)	M (N=69-91)	M (N=79-93)	M (N=119-154)	M (N=54-75)	F
Defensie geeft vrouwen gelijke kansen	3,02 (296)	3,07	2,95	1,40	2,98	2,95	2,99	2,97	3,17	1,65
Defensie is een goede werkgever	3,10 (282)	3,07	3,15	-1,05	3,15	3,07	3,00	3,14	3,15	1,41
Defensie is een prestigieuze werkgever	3,29 (312)	3,32	3,25	1,06	3,32	3,22	3,30	3,27	3,33	0,24
Defensie is een moderne organisatie	3,09 (311)	3,08	3,10	-0,26	3,07	3,02	3,09	3,08	3,12	0,13
Defensie is een essentiële organisatie	3,48 (331)	3,48	3,49	-0,96	3,43	3,47	3,52	3,46	3,49	0,29
Ik ben trots op de Defensie	3,36 (323)	3,39	3,31	0,99	3,33	3,28	3,41	3,32	3,37	0,67
Defensie en ik vinden dezelfde zaken belangrijk	2,97 (271)	2,97	2,98	-0,13	2,86	2,86	2,95	2,93	3,08	0,82
Defensie zou gemengde groepen moeten overwegen	2,93 (305)	2,86	3,03	-1,87	2,71	3,06	2,81	2,93	3,11	2,59
Defensie zou eigen culturen en gebruiken moeten toestaan op werk	2,87 (302)	2,85	2,90	-0,53	2,64	2,93	2,96	2,80	2,91	1,17
Defensie zou vrouwelijke specificaties moeten meenemen	3,06 (316)	2,97	3,19	-2,95**	2,90	3,16	3,03	3,02	3,17	1,34
Defensie maakt realistische reclame	2,97 (311)	2,90	3,06	-1,83	3,05	2,89	2,89	2,98	3,03	0,78
Defensie maakt duidelijke reclame	3,15 (317)	3,09	3,22	-1,67	3,25	3,14	3,05	3,18	3,21	1,37
Defensie zou me moeten helpen beter te integreren in de samenleving	2,73 (278)	2,67	2,82	-1,49	2,63	2,72	2,69	2,74	2,75	0,15
Een baan bij Defensie is voor mij heel aantrekkelijk	2,95 (320)	3,04	2,79	2,04*	2,74	3,02	2,93	2,86	3,14	1,83
In mijn gemeenschap, staat Defensie bekend als een slechte carrièrekeuze	2,35 (302)	2,46	2,17	2,57*	2,33	2,51	2,32	2,38	2,32	0,14

Vervolg tabel 20

Stelling	Totaal	Geslacht			Opleiding				Leeftijd			
		Man	Vrouw		Laag	Midden	Hoog		Jong	Midden	Oud	
	M (N=171-195) (N*)	M (N=94-131)	t		M (N=96-122)	M (N=80-104)	M (N=69-91)	F	M (N=79-93)	M (N=119-154)	M (N=54-75)	F
Defensie doet niet genoeg om mensen in mijn gemeenschap te rekruteren	2,38 (273)	2,40	2,31	0,89	2,42	2,39	2,34	0,17	2,40	2,33	2,46	0,55
Defensie doet niet genoeg om vrouwen te rekruteren	2,36 (265)	2,30	2,43	-1,17	2,48	2,24	2,34	1,99	2,42	2,31	2,37	0,49
De demografische samenstelling van Defensie zou de samenleving moeten weerspiegelen	2,60 (255)	2,56	2,68	-1,27	2,84	2,36	2,59	8,92**	2,62	2,51	2,76	1,87

*p < 0,05

** p < 0,01

De totalen van de deelcategorieën tellen niet op tot het totaal vanwege missing data op de variabelen geslacht, opleidingscategorie en leeftijd.



De groep blanke jongens in Nederland, van waaruit Defensie traditioneel het leeuwendeel van haar personeelsbehoefte werft, wordt relatief steeds kleiner. Vergrijzing en ontgroening gaan hand in hand. De organisatie zal ten gevolge hiervan moeten inspelen op het veranderende aanbod van potentieel nieuw personeel. In dit paper wordt eerst de vraag naar de relevante demografische ontwikkelingen voor Defensie beantwoord. Vervolgens geeft het onderzoek antwoord op de vraag hoe aantrekkelijk een baan bij Defensie is en wat die baan voor jongeren aantrekkelijk maakt. De verwachtingen die jongeren hebben bij het zoeken naar een baan worden onderzocht. Vervolgens wordt gekeken naar datgene wat Defensie tot een aantrekkelijke werkgever maakt. Ten slotte wordt het beeld van Defensie, zoals dat leeft onder jongeren, geanalyseerd.

Faculteit Militaire Wetenschappen
Nederlandse Defensie Academie
Ministerie van Defensie

Bezoekadres

De la Reijweg 120
4818 BB Breda

Postadres

Postbus 90002
4800 PA Breda
www.defensie.nl/nlda

© 2017

ISBN: 9789088920721