



Defensie Ondersteuningscommando
Ministerie van Defensie



M3

Monitor Mening van de Medewerker

Totaalrapportage 1e helft 2023

TOS-23-066

10-8-2023

Trends, Onderzoek en Statistiek (TOS), DPOD

Ontwikkelingen & Trends

Het M3-onderzoek ('Monitor Mening van de Medewerker') is een doorlopend onderzoek naar vaste en wisselende thema's waarbij de opinie van de defensiemedewerkers wordt gemeten. De rapportage van M3 laat de ontwikkeling van de relevante trends op het terrein van werkbeleving binnen Defensie zien.

Drie doelstellingen

1. Stand van zaken en ontwikkeling trends werkbeleving:

M3 laat de huidige stand van zaken en de ontwikkeling van relevante trends op het terrein van werkbeleving binnen Defensie zien;

2. Communicatie over de globale stand van zaken inzake werkbeleving:

De resultaten worden gebruikt door de interne organisatie en tevens voor communicatie richting politiek en media, 'hoe staat het er globaal voor met Defensie op het gebied van werkbeleving';

3. Verzamelen van opinies van defensiemedewerkers over specifieke thema's:

De resultaten van deze, veelal maandelijkse, extra thema's dienen als input voor het ontwikkelen of bijstellen van beleid. Deze resultaten worden separaat aangeboden aan de opdrachtgevers van de thema's binnen Defensie.

Aanbieden rapportage

De rapportage van dit onderzoek over werkbeleving (M3) wordt z.s.m. na afloop van ieder half jaar formeel aangeboden aan de CDS en de ambtelijke en politieke leiding. Via de publicatiepagina van TOS wordt de rapportage gepubliceerd, deze is daarmee tevens inzichtelijk voor iedere medewerker.

Onderzoeksgroep

Dit is de rapportage over de eerste helft van 2023. De huidige rapportage is gebaseerd op gegevens die verzameld zijn vanaf 2017 tot en met de eerste helft van 2023. De vragenlijst is het afgelopen half jaar (eerste helft 2023) door **2.349 medewerkers** van Defensie ingevuld, onderverdeeld naar:

- 888 burgers
- 1.461 militairen

Vragenlijst

De gegevens voor deze monitor worden verzameld door middel van doorlopende enquêtes bij een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. De vragenlijst bestaat uit een beknopte set vragen over o.a. werkbeleving die maandelijks wordt aangevuld met vragen over specifieke thema's voor opdrachtgevers binnen de defensieorganisatie.

Weging resultaten voor representatief beeld

Alle in de rapportage beschreven resultaten zijn verzameld op basis van de gestratificeerde steekproef. Zie [de bijlage](#) voor een uitgebreide toelichting van de samenstelling van de steekproef.

Bij het uitnodigen voor enquêtes responderen sommige groepen minder goed en andere beter, hierdoor is het nodig om de resultaten naar de juiste (populatie)verhoudingen te wegen. Daarom wordt er in dit onderzoek een weging toegepast, waardoor alle medewerkers goed worden gerepresenteerd.

Er is hierbij gebruik gemaakt van de populatieverhouding naar defensieonderdeel en contractvorm op defensietotaal. Om een goede weergave te geven worden per meting (per maand) weegfactoren bepaald.

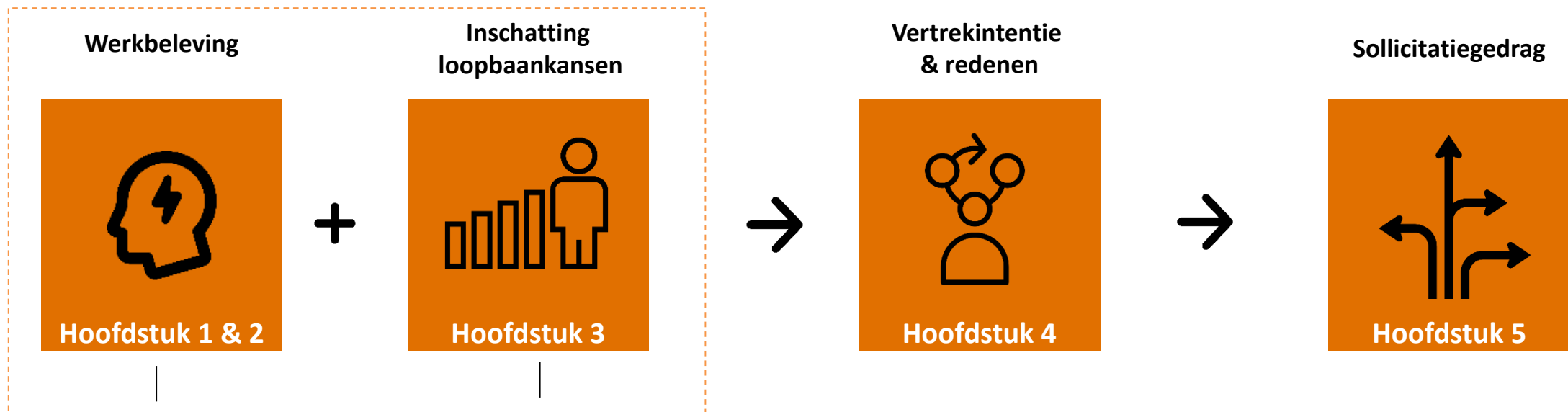
Alle in het rapport getoonde percentages zijn gewogen. Enkel de responsaantallen zoals weergegeven in [de bijlage](#) zijn ongewogen.

Onderzoeksmodel Monitor Mening van de Medewerker

De Monitor Mening van de Medewerker is te verdelen in vijf onderdelen:

1. Werkbeleving: tevredenheid, trots, acceptatie en militaire betrokkenheid,
2. Werkbeleving: motivatie en motiverende aspecten,
3. Inschatting loopbaankansen,
4. Vertrekintentie en redenen,
5. Sollicitatiegedrag.

Het oordeel over de werkbeleving en de loopbaankansen heeft invloed op de vertrekintentie. De vertrekintentie heeft invloed op de mate waarin de medewerker solliciteert.



Werkbeleving bestaat uit:

- Tevredenheid
- Acceptatie
- Trots/ Militaire betrokkenheid
- Motivatie

In hoeverre de medewerker kansen voor zichzelf ziet binnen Defensie

Inhoud rapport





In deze rapportage staan de resultaten van de vragen die meelopen in M3. De resultaten zijn aan de hand van het model verdeeld over 6 hoofdstukken:

- [Hoofdstuk 1](#) en [hoofdstuk 2](#) gaan in op de werkbeleving,
- [Hoofdstuk 3](#) op de loopbaankansen,
- [Hoofdstuk 4](#) op de vertrekintentie & redenen,
- [Hoofdstuk 5](#) op het sollicitatiegedrag,
- [Hoofdstuk 6](#) toont een selectie van citaten over het werken bij Defensie.

Opzet slides



De resultaten zijn verdeeld in jaren en halfjaren, weergegeven in grafieken. Van 2017 tot en met 2021 worden de jaarcijfers getoond, van 2022 en 2023 de halfjaarcijfers.

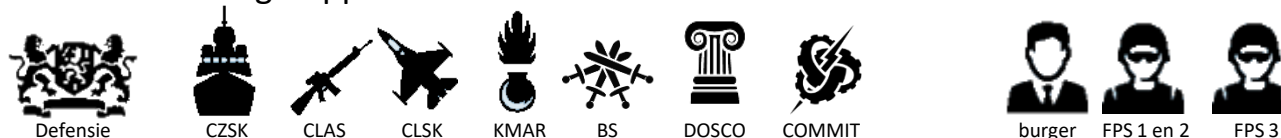
- In de grafieken wordt altijd het aandeel '(helemaal) mee eens' weergegeven. Deze staan links op een sheet.
- Rechts van iedere grafiek wordt een verbijzondering per kwartaal weergegeven. De kwartaalwaarden van Defensie zijn als geheel representatief, die per defensieonderdeel zijn indicatief. De verdieping naar het afgelopen jaar wordt met behulp van het icoon  aangeduid.
- Er is sprake van een trend wanneer in meer dan 4 achtereenvolgende rapportages een stijging of daling plaatsvindt. Een trend wordt met het icoon  boven de grafiek aangeduid.

Gebruik iconen



Naast de algemene grafieken worden ook verschillen tussen onderstaande groepen medewerkers in tabellen aan de rechterkant van een sheet gerapporteerd. Dit gebeurt op basis van het afgelopen jaar (tweede helft 2022 en eerste helft 2023).

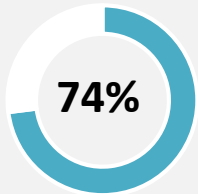
Tekstueel worden onder de tabellen opvallende verschillen tussen de tweede helft van 2022 en de eerste helft van 2023 gerapporteerd binnen een defensieonderdeel en binnen een contractvorm.



Samenvatting
resultaten



Tevredenheid

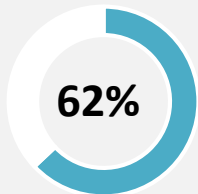


(2e helft 2022: 73%)

74% van de defensiemedewerkers is in de eerste helft van 2023 (**zeer**) **tevreden** om bij hun defensieonderdeel te werken.

- De algemene tevredenheid is in de eerste helft van 2023 nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder (+1%).
- De tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel is licht toegenomen bij het CZSK en het CLAS (beide +4%) en licht afgenomen bij het CLSK en het DOSCO (beide -4%).
- Onder militairen fase 1 en 2 is de tevredenheid licht toegenomen (+4%).

Trots

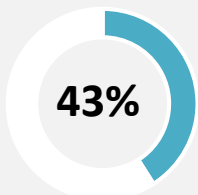


(2e helft 2022: 63%)

62% van de defensiemedewerkers is in de eerste helft van 2023 **trots** om bij hun defensieonderdeel te horen.

- De mate van trots is nagenoeg gelijk gebleven aan de tweede helft van 2022 (-1%).
- Onder medewerkers van het COMMIT en het DOSCO is de mate van trots afgenomen (resp. -6% en -5%). In lichtere mate is deze afname zichtbaar onder medewerkers van het CLSK en de BS (beide -3%).
- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de mate van trots licht afgenomen onder het burgerpersoneel (-4%).
- De militaire betrokkenheid is in de eerste helft van 2023 licht toegenomen (+4%).

Aanbevelen



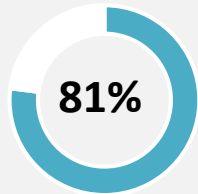
(2e helft 2022: 41%)

43% van de defensiemedewerkers zou Defensie als werkgever **aanbevelen** in de eerste helft van 2023.

- De mate waarin defensiemedewerkers Defensie als werkgever aanbevelen, is in de eerste helft van 2023 nagenoeg gelijk gebleven (+2%).
- Defensiebreed behoort 43% van de medewerkers tot de groep ambassadeurs, 41% van de medewerkers tot de groep passief tevreden en 16% tot de groep criticaster.
- De mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen, is (sterk) toegenomen onder medewerkers van het COMMIT (+9%) en het CLAS (+6%) en in lichtere mate onder medewerkers van het CZSK en het CLSK (beide +3%). Onder medewerkers van het DOSCO is het aandeel criticasters toegenomen in de eerste helft van 2023 (+6%).
- De mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen is (licht) toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+6%) en het burgerpersoneel (+3%).



Motivatie

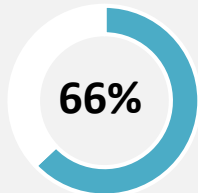


(2e helft 2022: 77%)

81% van de defensiemedewerkers is in de eerste helft van 2023 **gemotiveerd** om het werk te doen.

- De motivatie om het werk te doen is licht gestegen in de eerste helft van 2023 (+4%).
 - ❖ 'Sfeer/collegialiteit' en 'Werkinhoud' zijn defensiebreed de **meest motiverende aspecten** (resp. 55% en 48%).
- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de motivatie om het werk te doen toegenomen onder de medewerkers van het CZSK, het CLAS (beide +6%) en het COMMIT (+5%). Deze toename is in lichtere mate zichtbaar onder medewerkers van de KMAR (+3%).
- Onder militairen fase 1 en 2 is de motivatie toegenomen (+6%). Deze toename is in lichtere mate zichtbaar onder het burgerpersoneel (+3%).

Blijfintentie

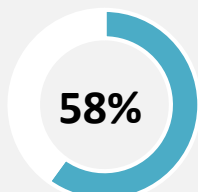


(2e helft 2022: 63%)

66% van de defensiemedewerkers geeft in de eerste helft van 2023 aan zo lang als mogelijk **bij Defensie te willen blijven werken**.

- De blijfintentie is licht gestegen ten opzichte van de tweede helft van 2022 (+3%).
- De blijfintentie is toegenomen onder medewerkers van het CLAS en de KMAR (beide +6%) en het CZSK (+5%).
- Onder medewerkers van het DOSCO (-7%) is de blijfintentie sterk gedaald in de eerste helft van 2023.
- In de eerste helft van 2023 is de blijfintentie toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+6%) en in lichtere mate onder militairen fase 3 (+3%).

Werkdruk



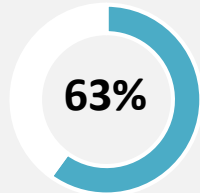
(2e helft 2022: 60%)

58% van alle defensiemedewerkers geeft aan dat de huidige **werkdruk passend** is, 31% vindt deze (veel) te hoog en 10% vindt deze (veel) te laag.

- Het aandeel medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, is nagenoeg gelijk aan de tweede helft van 2022 (+2%). Dit aandeel is daarmee wel op het hoogste niveau gemeten sinds 2015 (31%).
- In de eerste helft van 2023 is onder medewerkers van het CLSK en het CZSK een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij de werkdruk als (veel) te hoog ervaren (resp. +9% en +8%). Onder medewerkers van het COMMIT is een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij de werkdruk als passend ervaren (+9%).
- 50% van de medewerkers geeft aan dat er binnen de afdeling/eenheid **onvoldoende capaciteit** is om het werk te kunnen doen. 30% van de medewerkers geeft aan dat er bij hen voldoende mensen zijn om het werk te kunnen doen. Er zijn daarmee geen verschillen ten opzichte van de tweede helft van 2022.



Loopbaankansen

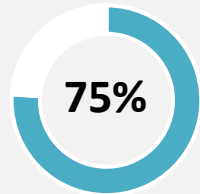


(2e helft 2022: 60%)

63% van de defensiemedewerkers ziet in de eerste helft van 2023 **voldoende kansen/mogelijkheden** om hun loopbaan voort te zetten.

- De mate waarin medewerkers loopbaankansen zien, is licht gestegen ten opzichte van de tweede helft van 2022 (+3%).
- Onder medewerkers van het CLAS en het CLSK is de mate waarin zij loopbaankansen zien toegenomen (beide +5%). In lichtere mate is dit toegenomen onder medewerkers van het CZSK en het COMMIT (resp. +4% en +3%).
- In de eerste helft van 2023 is de inschatting van de loopbaankansen binnen Defensie licht toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+4%) en militairen fase 3 (+3%).

Voldoende opgeleid

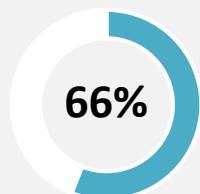


(2e helft 2022: 76%)

75% van de defensiemedewerkers geeft in de eerste helft van 2023 aan **voldoende opgeleid** te zijn voor hun functie.

- De mate waarin medewerkers aangeven voldoende opgeleid te zijn voor hun functie is nagenoeg gelijk aan de tweede helft van 2022 (-1%).
- Onder medewerkers van het CZSK en het CLAS is het gevoel voldoende opgeleid te zijn voor de functie het afgelopen half jaar (licht) afgenomen (resp. -4% en -3%).
- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is het aandeel dat aangeeft voldoende opgeleid te zijn voor hun functie onder militairen fase 1 en 2 licht afgenomen (-4%).

Toekomst

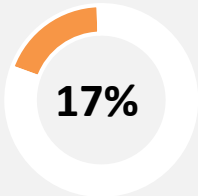


(2e helft 2022: 61%)

66% van de defensiemedewerkers heeft in de eerste helft van 2023 **vertrouwen in hun toekomst** bij Defensie.

- Het vertrouwen in de toekomst is toegenomen ten opzichte van de tweede helft van 2022 (+5%) en komt daarmee op het hoogste niveau gemeten sinds 2015.
- Het vertrouwen in een toekomst binnen Defensie is (sterk) toegenomen onder medewerkers van het CLAS (+10%), het COMMIT (+6%) en het DOSCO (+5%). In lichtere mate is het vertrouwen toegenomen onder medewerkers van de KMAR (+4%).
- In de eerste helft van 2023 is onder het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2 een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij aangeven vertrouwen te hebben in een toekomst binnen Defensie (beide +7%).

Vertrekintentie

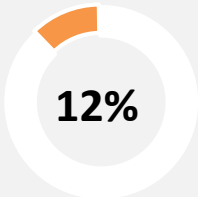


(2e helft 2022: 19%)

17% van de defensiemedewerkers denkt erover te **vertrekken** bij Defensie.

- De vertrekintentie onder de defensiemedewerkers is in de eerste helft van 2023 nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder (-2%).
 - ❖ De belangrijkste **redenen van vertrekintentie** in de eerste helft van 2023 zijn: 'De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd' (40%), 'Combinatie tussen werk/reistijd en thuis' (34%) en 'Arbeidsvoorwaarden/salaris' (32%). De top-5 redenen van vertrekintentie is hetzelfde als in de tweede helft van 2022.
- In de eerste helft van 2023 is de vertrekintentie (licht) afgenomen onder medewerkers van het DOSCO (-6%), het CLAS (-4%) en de KMAR (-3%). De vertrekintentie is (licht) toegenomen onder medewerkers van de BS (+5%) en het CLSK (+3%).
- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de vertrekintentie licht afgenomen onder militairen fase 1 en 2 (-4%).

Gesolliciteerd



(2e helft 2022: 12%)

12% van de defensiemedewerkers heeft het afgelopen jaar **buiten Defensie gesolliciteerd**.

- Het aandeel medewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd is gelijk aan een half jaar eerder.
- Onder medewerkers van het CLSK en het DOSCO is het aandeel medewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd licht gestegen (resp. +4% en +3%). Onder medewerkers van het CZSK is het aandeel medewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd licht gedaald (-3%).
- Het aandeel medewerkers dat in de eerste helft van 2023 buiten Defensie heeft gesolliciteerd, is onder militairen fase 1 en 2 licht gedaald (-3%).

Resultaten

1 | WERKBELEVING - TEVREDENHEID, TROTS EN MILITAIRE BETROKKENHEID



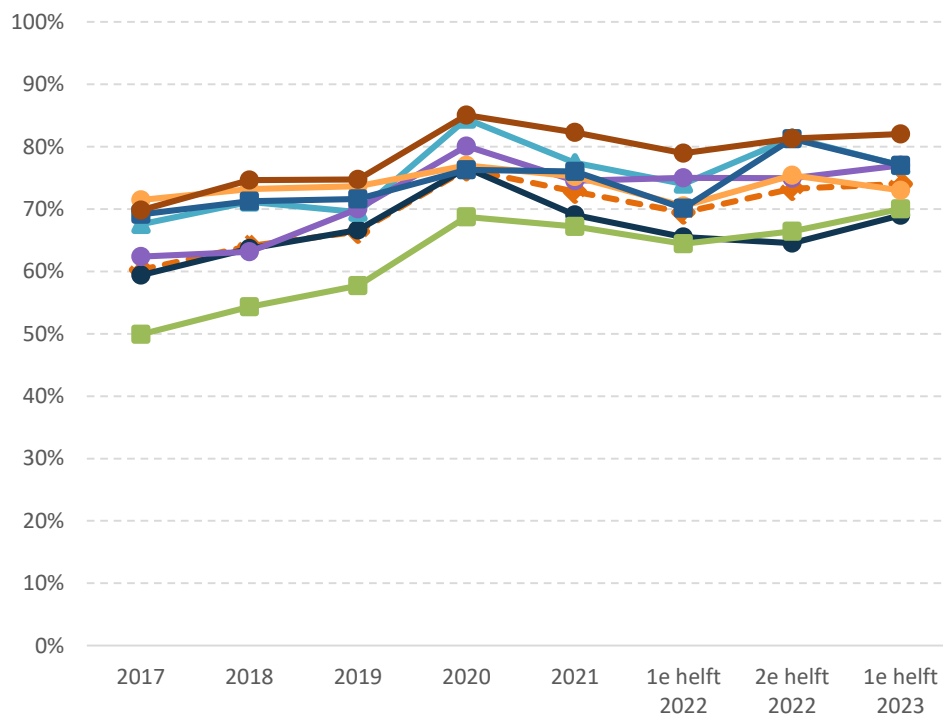
Tevredenheid defensieonderdeel | uitgesplitst naar defensieonderdeel



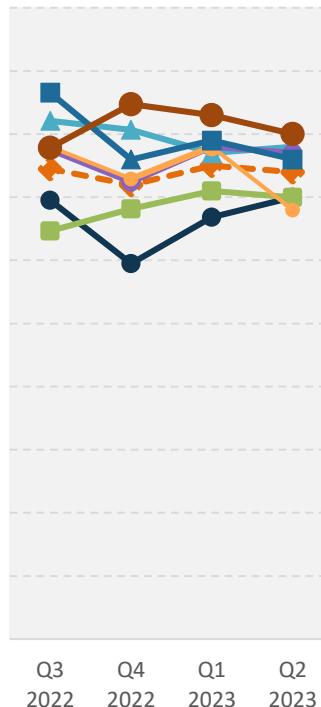
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

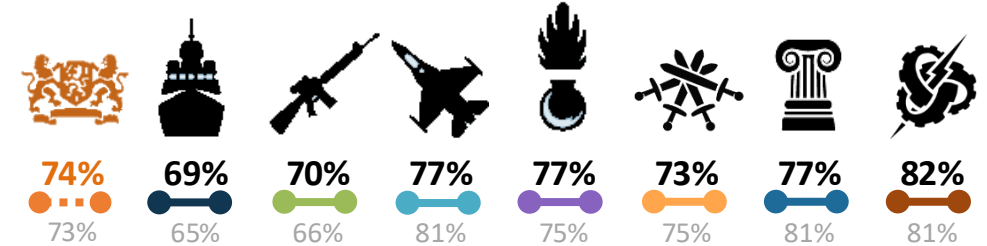
Tevredenheid over werken bij [defensieonderdeel]
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de tevredenheid over het werken bij het eigen defensieonderdeel licht toegenomen bij het CZSK en het CLAS (beide +4%) .
- Onder medewerkers van het CLSK en het DOSCO is de tevredenheid licht afgenomen in de eerste helft van 2023 (beide -4%).
- Onder de andere defensieonderdelen is de tevredenheid (nagenoeg) gelijk gebleven.

Leeswijzer

In de grafiek hiernaast, en alle opvolgende slides, worden de (half-) jaarlijkse waarden per defensieonderdeel (of contractsoort) weergegeven. Rechts van de grafiek wordt steeds een verbijzondering per kwartaal weergegeven. De kwartaalwaarden per defensieonderdeel zijn indicatief, die van Defensie als geheel representatief.

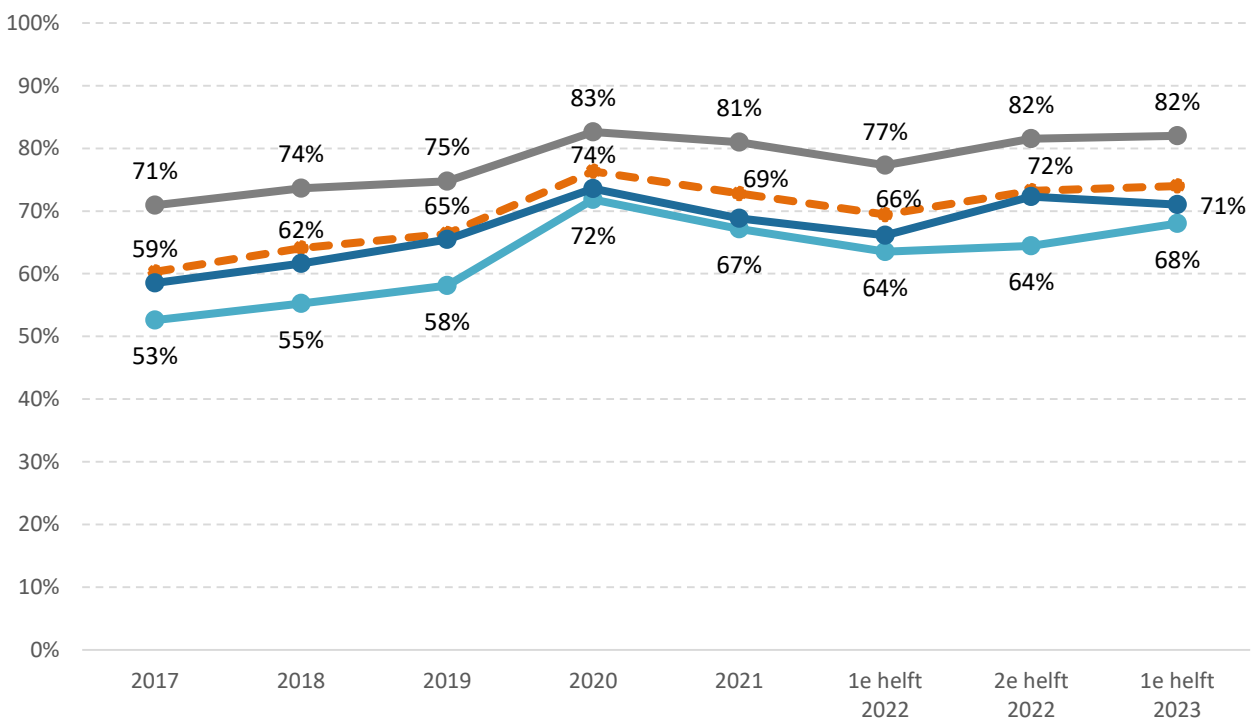
Tevredenheid defensieonderdeel | uitgesplitst naar contractvorm



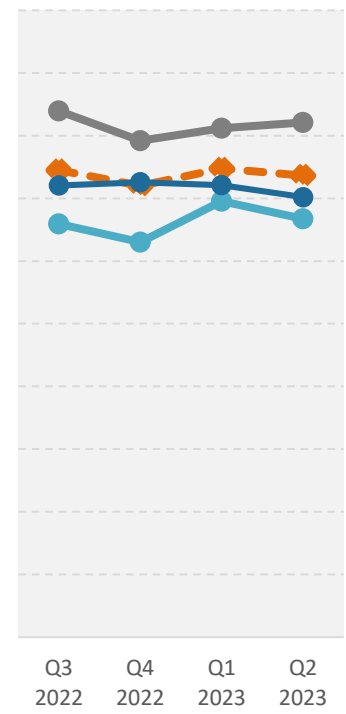
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel licht gestegen onder militairen fase 1 en 2.

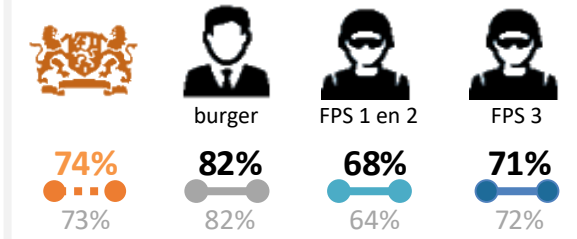
Tevredenheid over werken bij [defensieonderdeel]
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- De tevredenheid onder militairen fase 1 en 2 is licht toegenomen ten opzichte van een half jaar eerder (+4%).
- Onder het burgerpersoneel en militairen fase 3 is de tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel (nagenoeg) gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

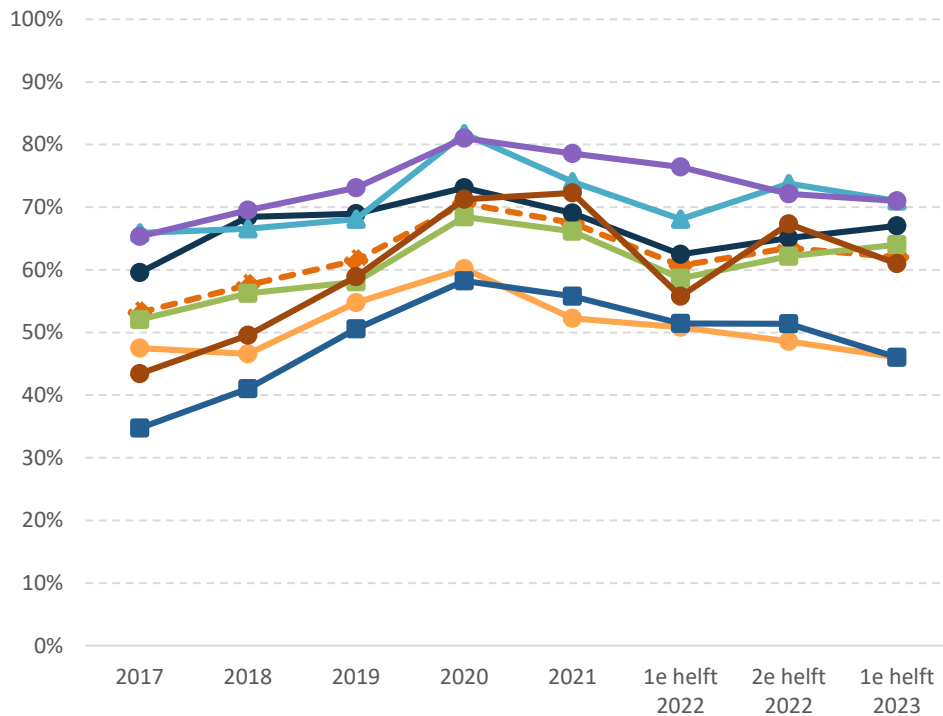
Stelling: Alles overwegende ben ik als medewerker tevreden over het werken bij [defensieonderdeel].



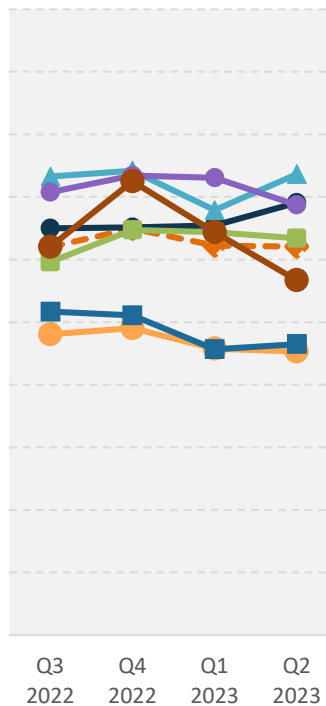
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

De mate van trots om bij het defensieonderdeel te horen, is het afgelopen half jaar nagenoeg gelijk gebleven.

Trots te vertellen bij [defensieonderdeel] te horen
% helemaal mee eens + % mee eens

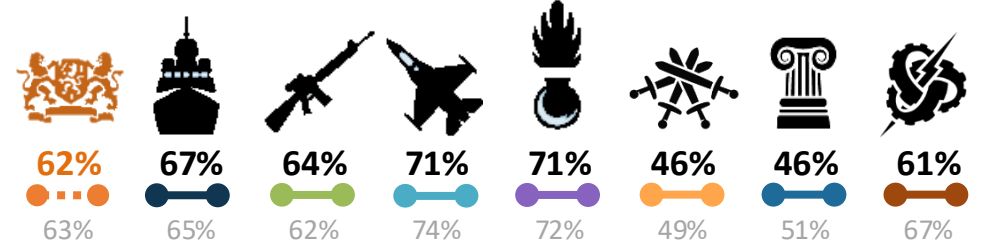


verdieping
afgelopen jaar



Stelling: Ik ben er trots op te kunnen vertellen dat ik bij [defensieonderdeel] hoor.

Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



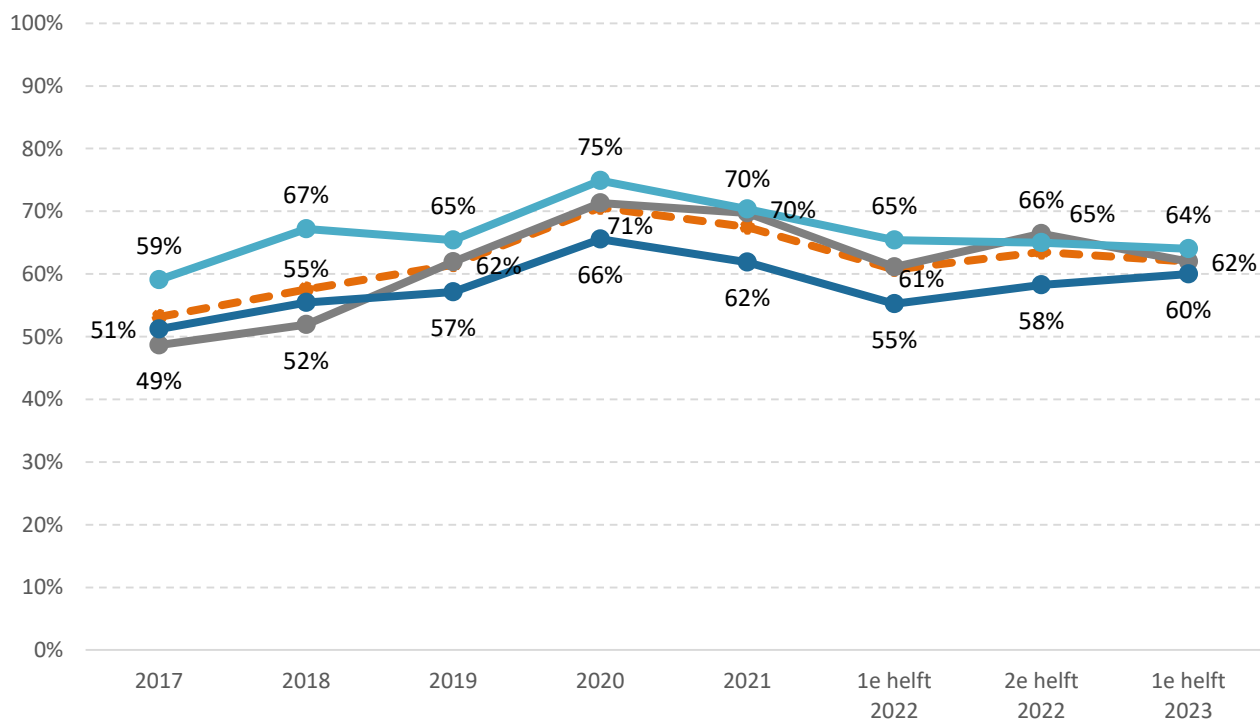
- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de mate van trots afgenomen onder medewerkers van het COMMIT en het DOSCO (resp. -6% en -5%).
- Onder medewerkers van het CLSK en de BS is de mate van trots licht afgenomen (beide -3%).
- Onder de andere defensieonderdelen is de mate van trots nagenoeg gelijk gebleven.



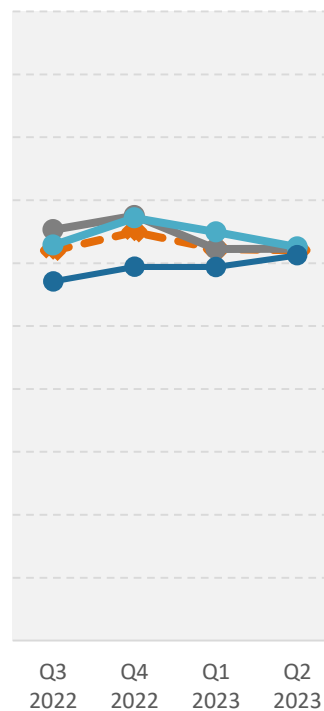
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

De mate van trots is het afgelopen half jaar licht afgenomen onder het burgerpersoneel.

Trots te vertellen bij [defensieonderdeel] te horen
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



burger

FPS 1 en 2

FPS 3



- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de mate van trots licht afgenomen onder het burgerpersoneel (-4%).
- Onder de andere contractvormen is de mate van trots nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

Stelling: Ik ben er trots op te kunnen vertellen dat ik bij [defensieonderdeel] hoor.

Acceptatie

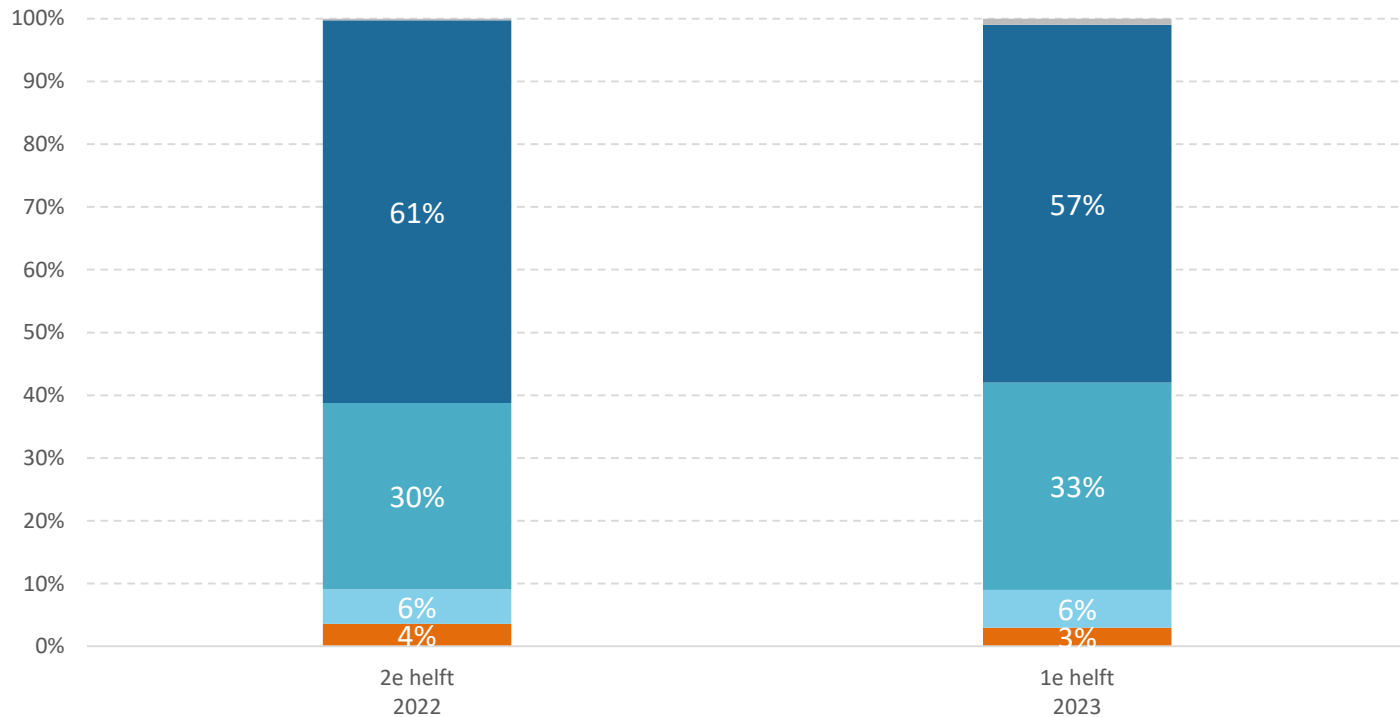


Resultaten 1e helft 2023

De mate waarin defensiemedewerkers zich altijd geaccepteerd voelen binnen hun team, is licht afgenomen ten opzichte van een half jaar eerder.

In mijn team word ik geaccepteerd zoals ik ben

■ Nooit/Soms
 ■ Regelmatig
 ■ Vaak
 ■ Altijd
 ■ Zeg ik liever niet



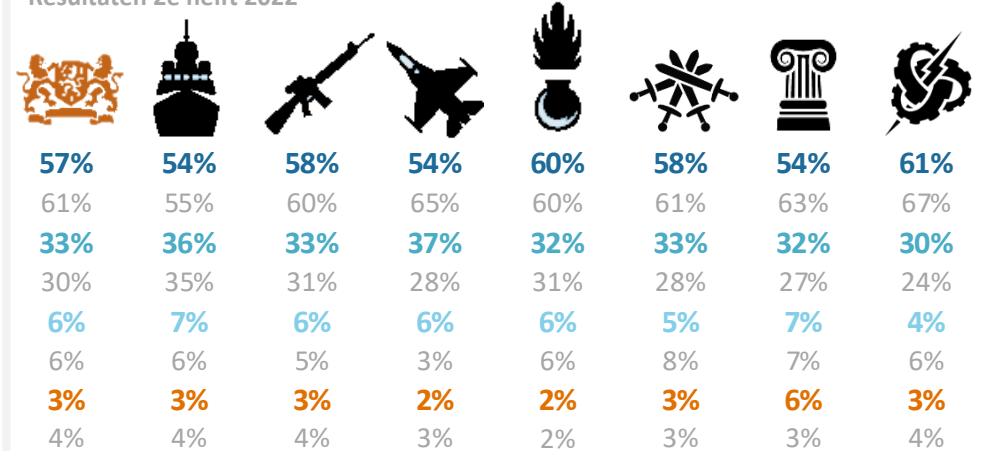
Stelling: In mijn team word ik geaccepteerd zoals ik ben.



Deze stelling is voorgelegd vanaf juli 2022

Resultaten 1e helft 2023

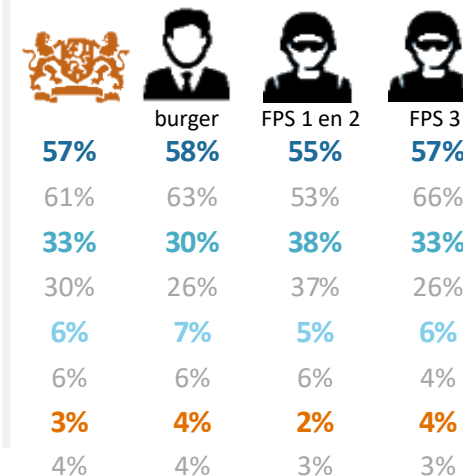
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin men zich *altijd* geaccepteerd voelt binnen hun team (sterk) gedaald onder medewerkers van het CLSK (-11%), het DOSCO (-9%) en het COMMIT (-6%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin men zich *altijd* geaccepteerd voelt binnen hun team (sterk) gedaald onder militairen fase 3 (-9%) en het burgerpersoneel (-5%).

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

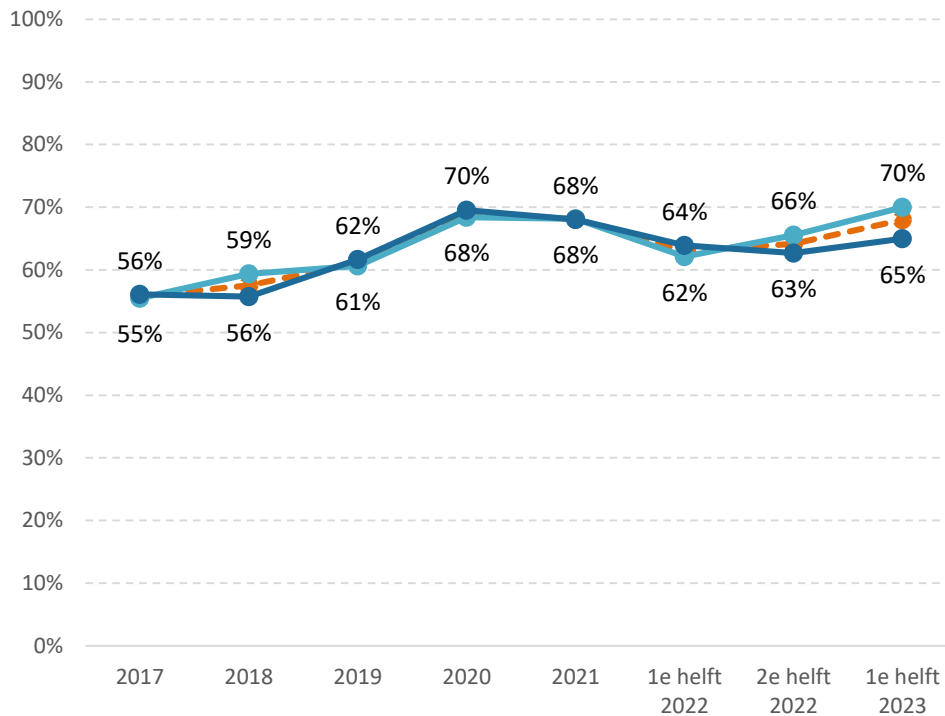
Militaire betrokkenheid

Resultaten 2017 – 1e helft 2023

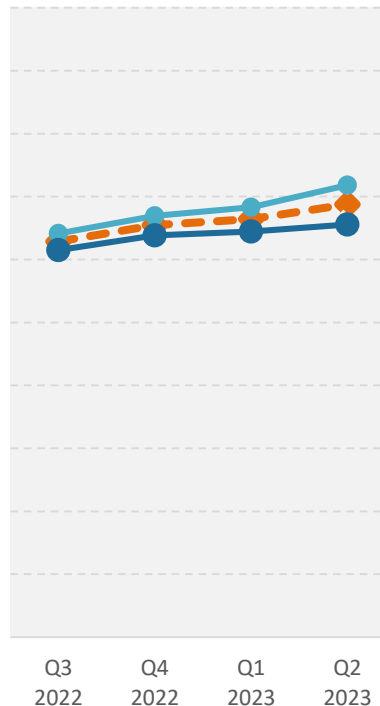
In de eerste helft van 2023 is de militaire betrokkenheid licht toegenomen ten opzichte van een half jaar eerder.

Schaal Militaire betrokkenheid

% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Schaal gebaseerd op stellingen:

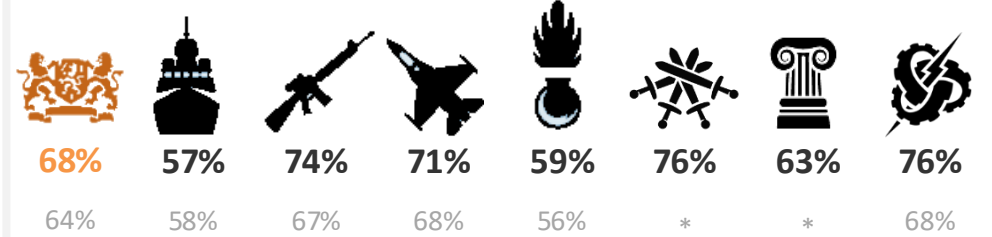
- Het militaire beroep is een belangrijk deel van wie ik ben.
- Als ik het over mocht doen dan zou ik weer militair worden.
- Ik vind het militaire beroep te leuk om er mee te stoppen.



De stellingen zijn alleen
voorgelegd aan militairen

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022

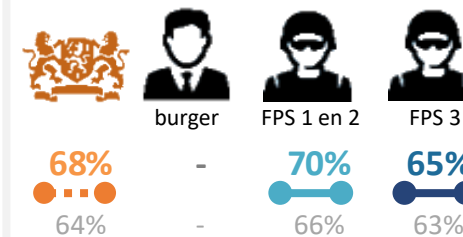


- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de militaire betrokkenheid onder militairen van het COMMIT en het CLAS sterk toegenomen (resp. +8% en +7%).
- Onder de militairen van het CLSK en de KMAR is de militaire betrokkenheid licht toegenomen (beide +3%).

*Dit resultaat is hier niet weergegeven omdat de groep militairen niet representatief is.

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- De militaire betrokkenheid is het afgelopen half jaar licht toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+4%).



Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

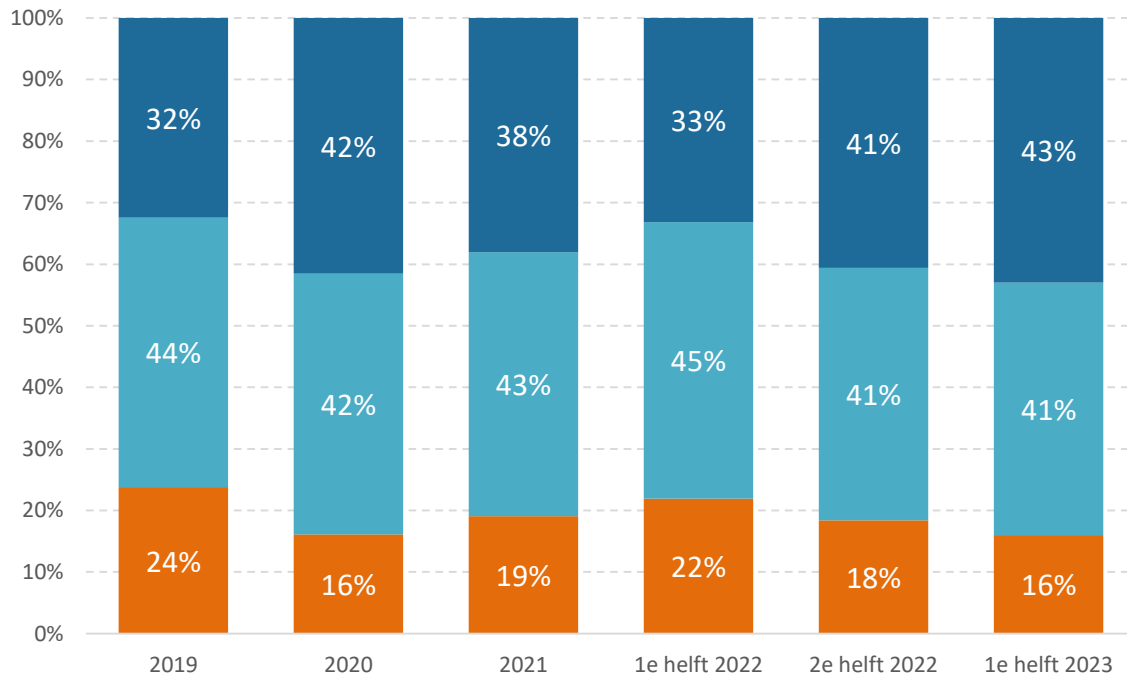
Mate van aanbevelen

Resultaten 2019 - 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

Mate van aanbevelen

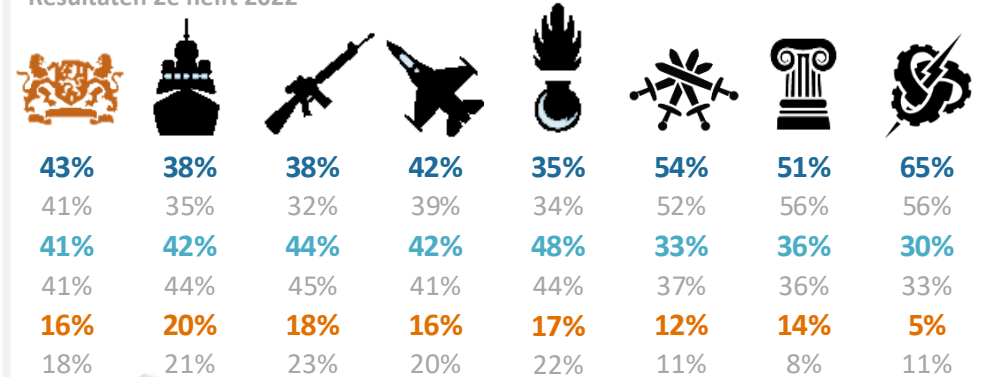
 **Ambassadeur (cijfer 8-10)**  **Passief tevreden (6-7)**  **Criticaster (cijfer 0-5)**



Vraag: Hoe waarschijnlijk is het dat je, op een schaal van 0-10, Defensie als werkgever zou aanbevelen aan familie, vrienden en kennissen?

Resultaten 1e helft 2023

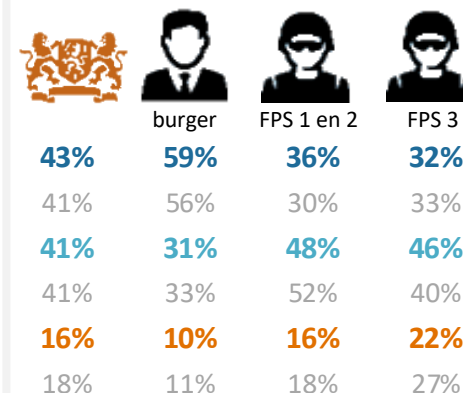
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen (sterk) toegenomen onder medewerkers van het COMMIT (+9%) en het CLAS (+6%).
- De mate van aanbevelen onder medewerkers van het CZSK en het CLSK is in lichtere mate toegenomen (beide +3%).
- Onder medewerkers van het DOSCO is het aandeel criticasters toegenomen in de eerste helft van 2023 (+6%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 1e helft 2021



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen (licht) toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+6%) en burgerpersoneel (+3%).



2 | WERKBELEVING – Motivatie & Motiverende aspecten



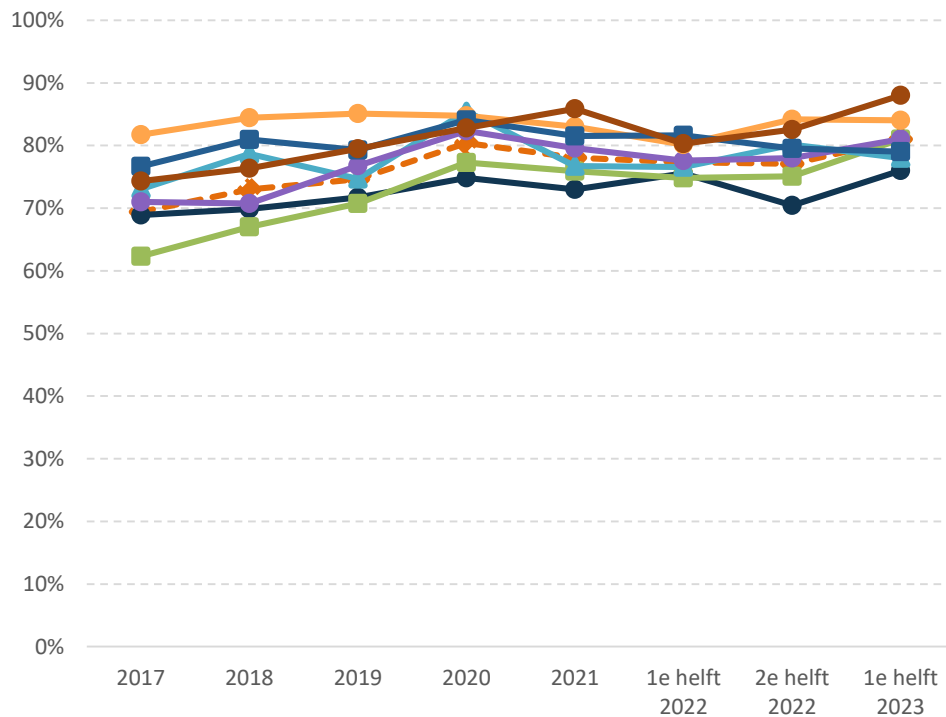


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

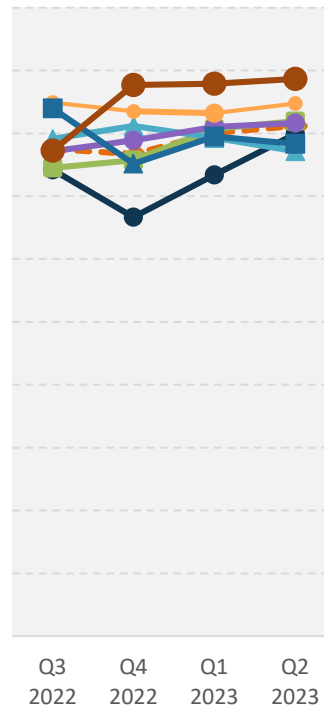
In de eerste helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen licht gestegen ten opzichte van een half jaar eerder.

Gemotiveerd om mijn werk te doen

% helemaal mee eens + % mee eens



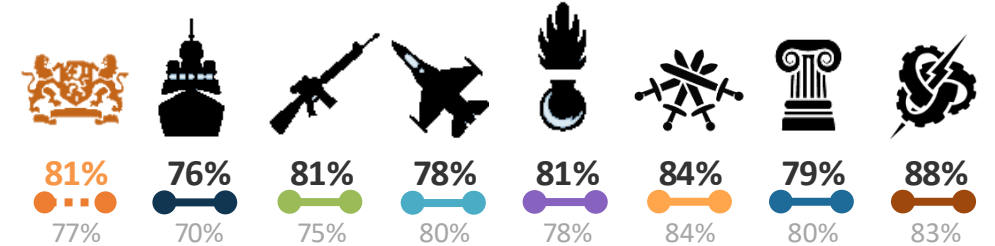
verdieping afgelopen jaar



Stelling: Ik ben op dit moment gemotiveerd om mijn werk te doen.

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is de motivatie om het werk te doen toegenomen onder de medewerkers van het CZSK (+6%), het CLAS (+6%) en het COMMIT (+5%).
- Deze toename is in lichtere mate zichtbaar onder medewerkers van de KMAR (+3%).

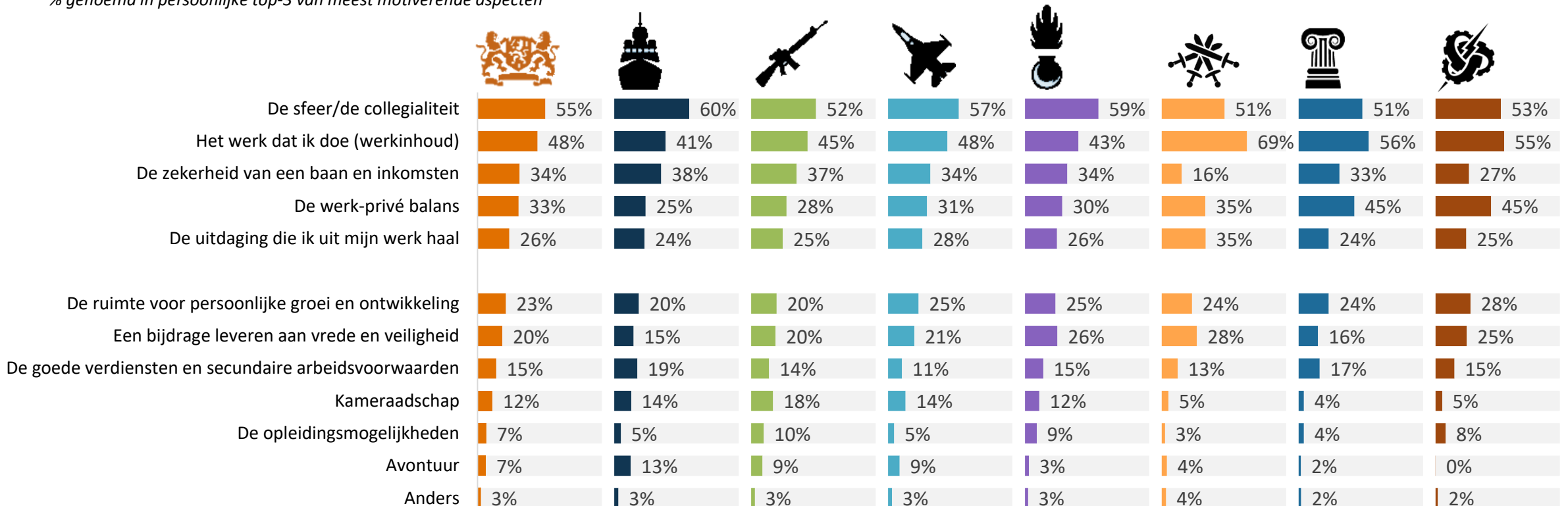


Resultaten 1e helft 2023

Sfeer/collegialiteit en werkinhoud zijn opnieuw de belangrijkste motiverende aspecten. Ten opzichte van de eerste en tweede helft van 2022 zijn er geen verschuivingen in de top 5.

Ordering van motiverende aspecten in de baan | 1e helft 2023

% genoemd in persoonlijke top-3 van meest motiverende aspecten



Vraag: Welke van de onderstaande aspecten motiveren u in uw baan? Maak een top 3.

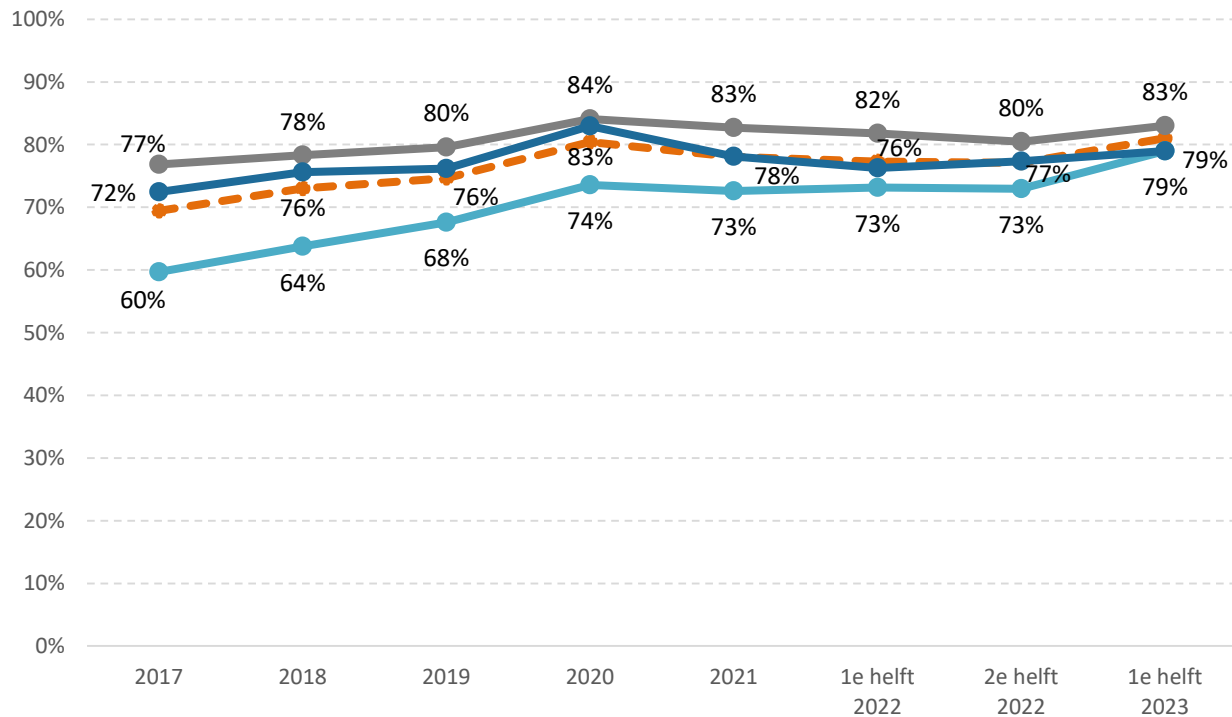


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

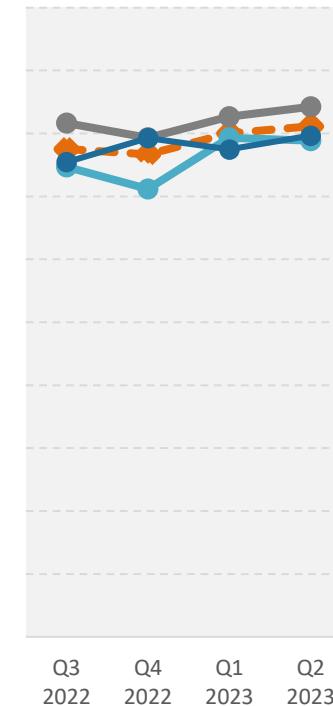
In de eerste helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen (licht) toegenomen onder het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2.

Gemotiveerd om mijn werk te doen

% helemaal mee eens + % mee eens

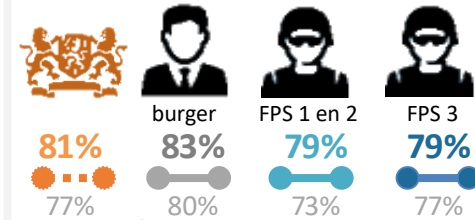


verdieping afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- De motivatie om het werk te doen is toegenomen onder militaire fase 1 en 2 (+6%). In lichtere mate is deze toename zichtbaar onder het burgerpersoneel (+3%).
- Onder militairen fase 3 is de motivatie om het werk te doen nagenoeg gelijk aan de tweede helft van 2022.

Meest motiverende aspecten | totaal en uitgesplitst naar contractvorm

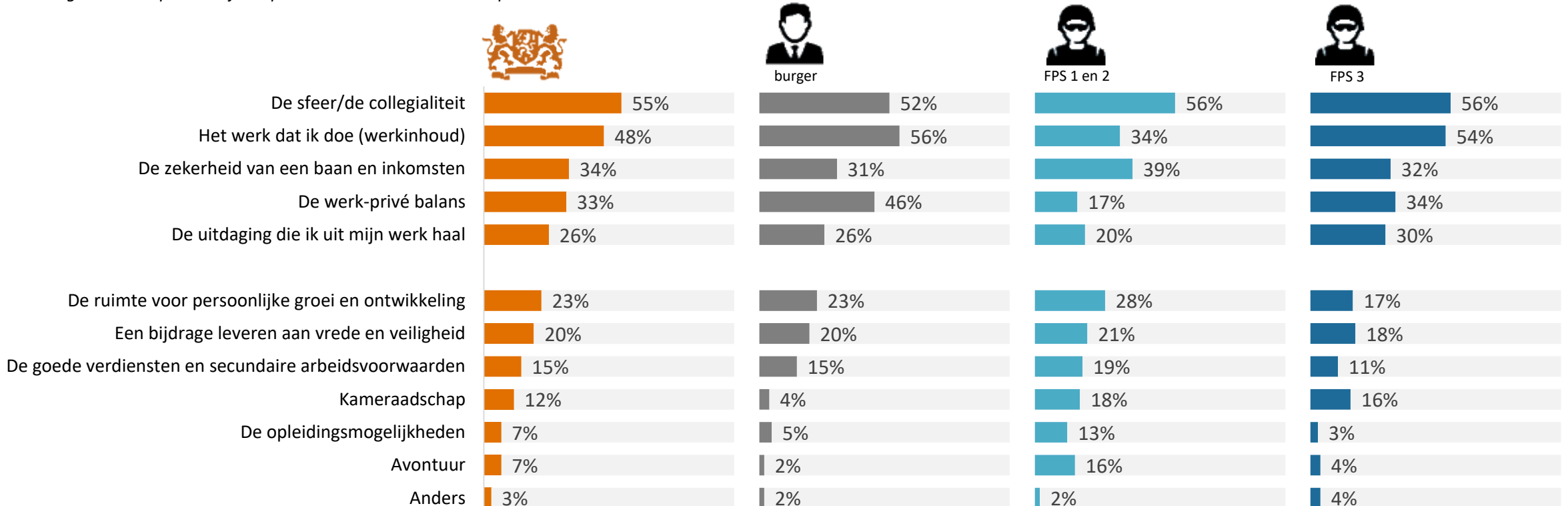


Resultaten 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is ‘Werkinhoud’ voor het burgerpersoneel het belangrijkste motiverende aspect. Voor militairen fase 1 en 2 en militairen fase 3 is dat ‘Sfeer/collegialiteit’.

Ordering van motiverende aspecten in de baan | 1e helft 2023

% genoemd in persoonlijke top-3 van meest motiverende aspecten



Vraag: Welke van de onderstaande aspecten motiveren u in uw baan? Maak een top 3.

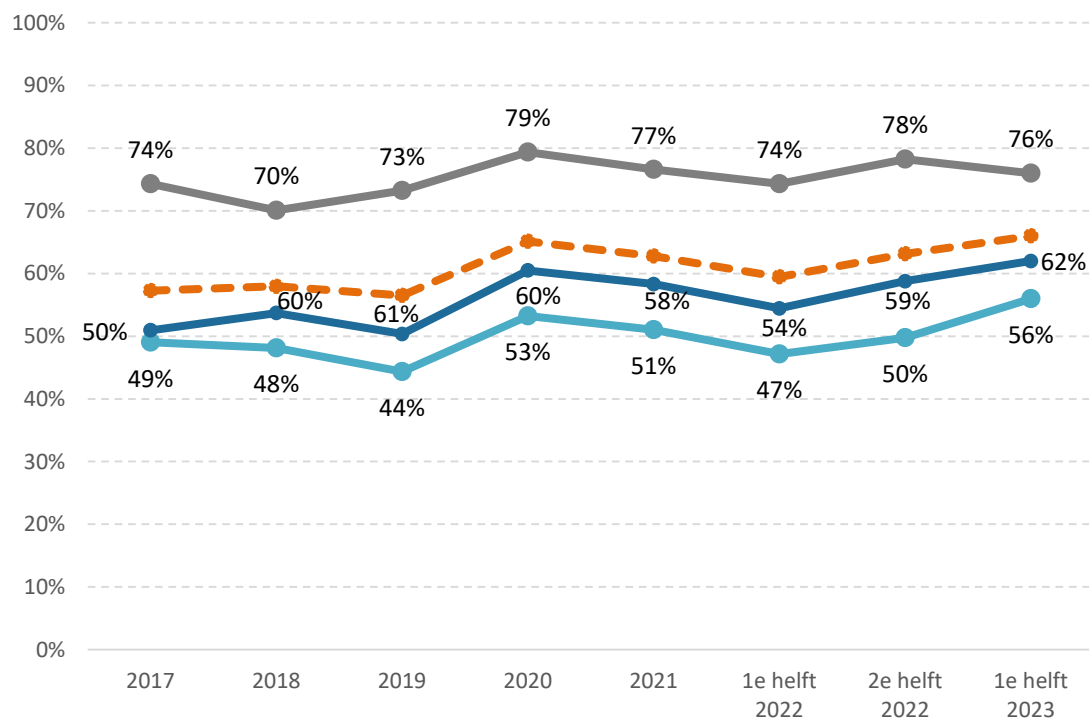


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

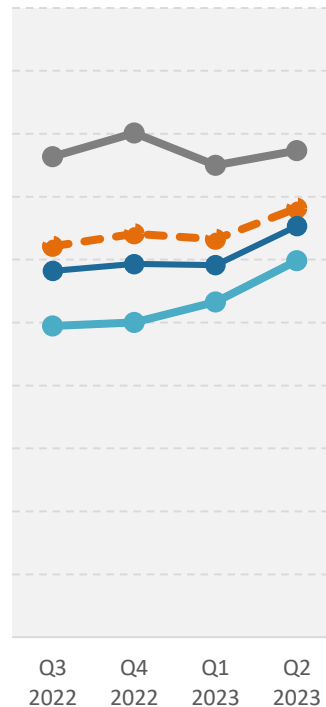
De blijfintentie van defensiemedewerkers is licht toegenomen in de eerste helft van 2023.

Wil zo lang mogelijk bij Defensie blijven

% helemaal mee eens + % mee eens



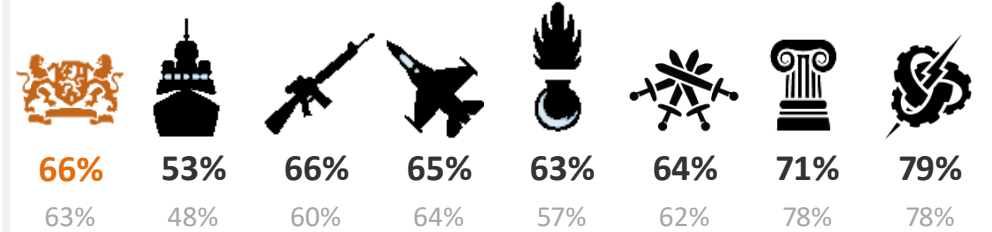
verdieping
afgelopen jaar



Stelling: Op dit moment wil ik zo lang mogelijk bij Defensie blijven.

Resultaten 1e helft 2023

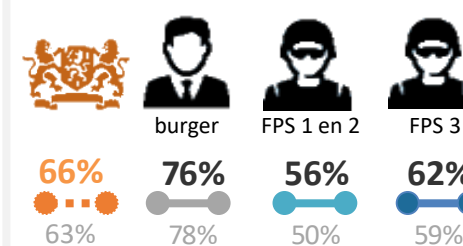
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de blijfintentie sterk gedaald onder medewerkers van het DOSCO (-7%).
- De blijfintentie is toegenomen onder medewerkers van het CLAS (+6%), de KMAR (+6%) en het CZSK (+5%).
- Onder medewerkers van de BS, het CLSK en het COMMIT is de blijfintentie nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder (resp. +2%, +1% en +1%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- De blijfintentie is in de eerste helft van 2023 toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+6%) en in lichtere mate toegenomen onder militairen fase 3 (+3%).
- Onder het burgerpersoneel is de intentie om zo lang mogelijk bij Defensie te blijven nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder (-2%).

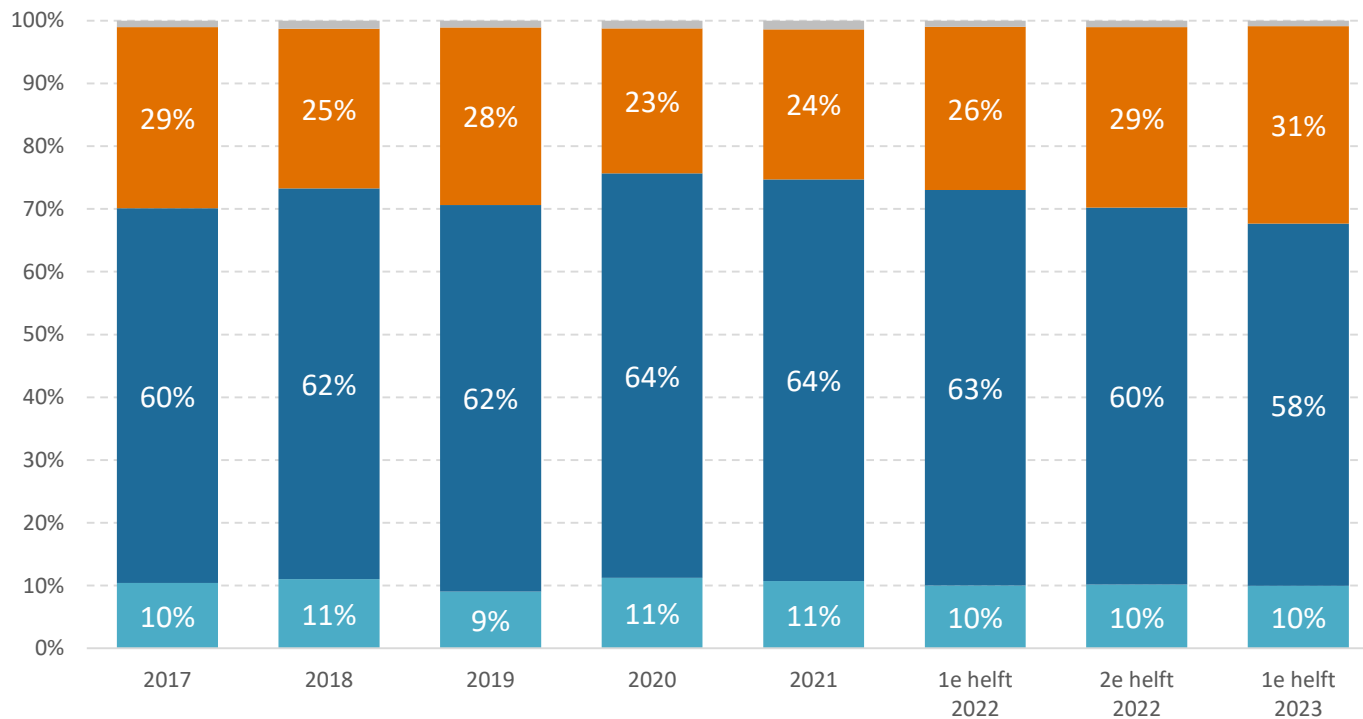


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

De werkdruk is voor 31% van de defensiemedewerkers (veel) te hoog. Dit is het hoogst gemeten sinds 2015.

Mijn werkdruk is gemiddeld...

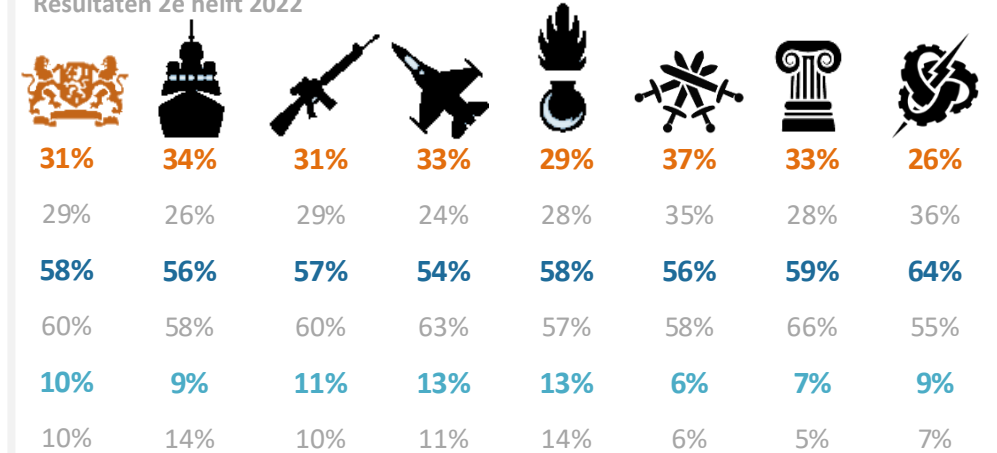
■ ...(veel) te laag ■ ...passend ■ ...(veel) te hoog ■ ...weet niet



Vraag: Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen....

Resultaten 1e helft 2023

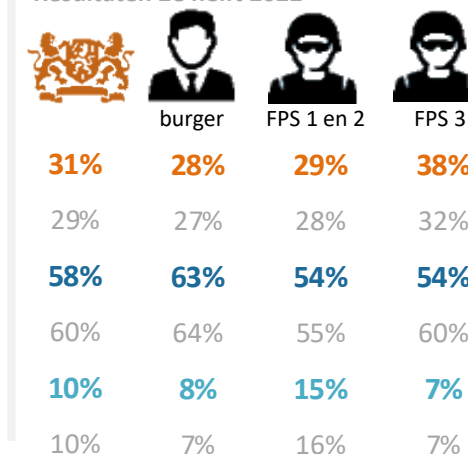
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin de werkdruk als (veel) te hoog wordt ervaren, (sterk) gestegen onder medewerkers van het CLSK (+9%), het CZSK (+8%) en het DOSCO (+5%).
 - Onder medewerkers van het COMMIT is een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij de werkdruk als passend ervaren (+9%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- De mate waarin de werkdruk als (veel) te hoog wordt ervaren, is toegenomen onder militairen fase 3 (+6%).

Capaciteit

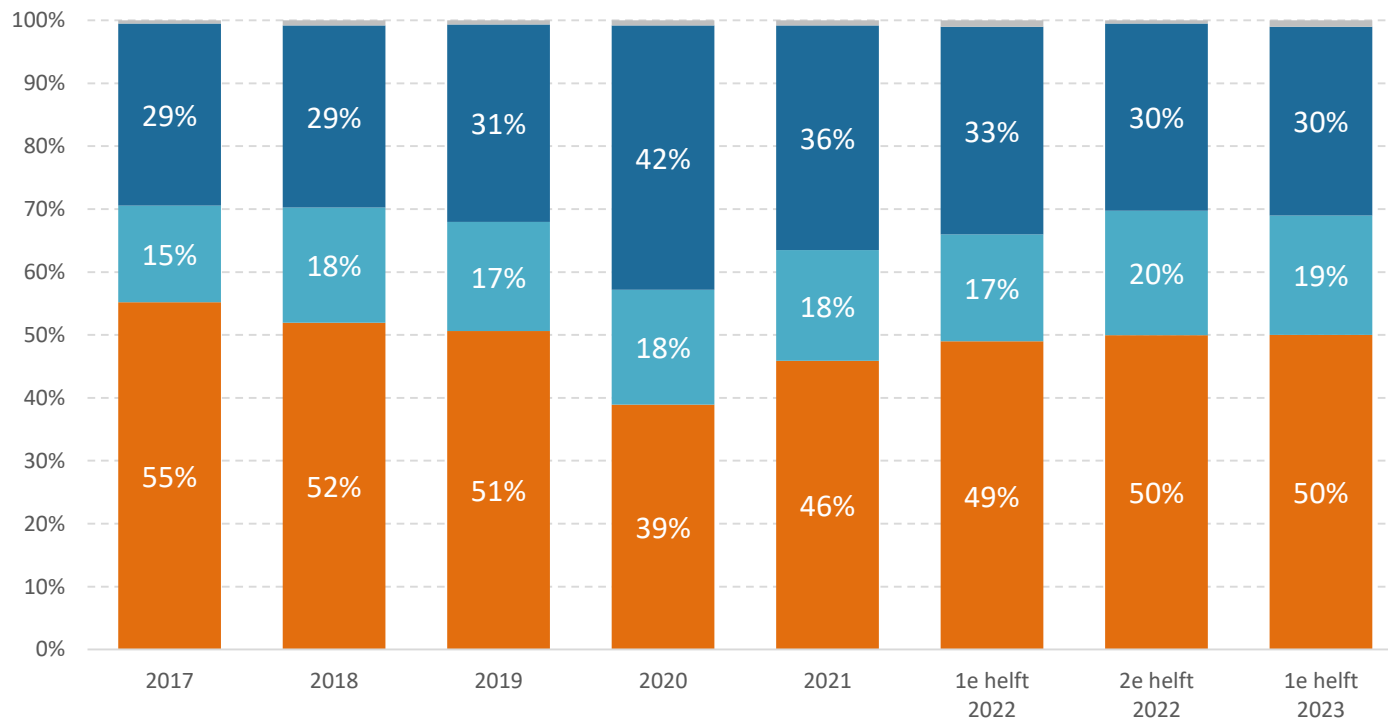


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is het aandeel medewerkers dat aangeeft dat er binnen de afdeling/eenheid voldoende capaciteit is om het werk te doen gelijk aan een half jaar eerder.

Bij mijn afdeling/eenheid zijn voldoende mensen om het werk te kunnen doen

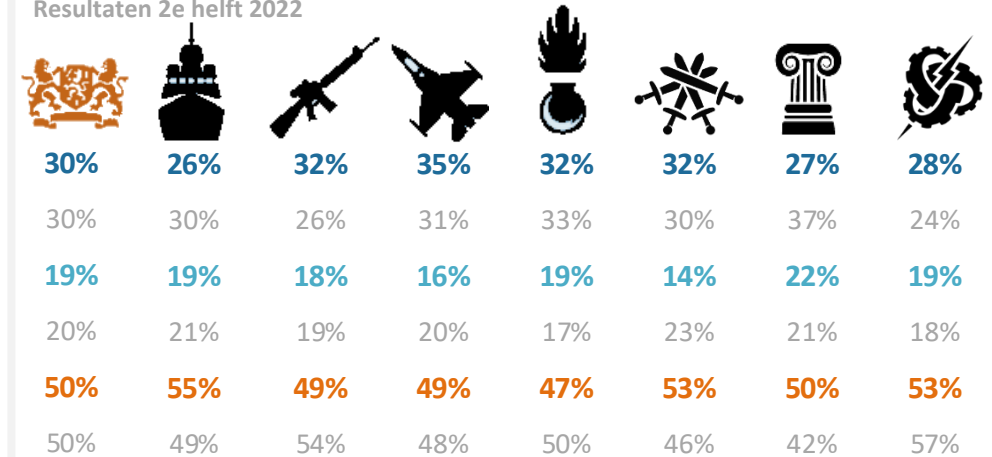
■ (helemaal) mee oneens ■ neutraal ■ (helemaal) mee eens ■ weet niet



Stelling: Bij mijn afdeling/eenheid zijn voldoende mensen om het werk te kunnen doen.

Resultaten 1e helft 2023

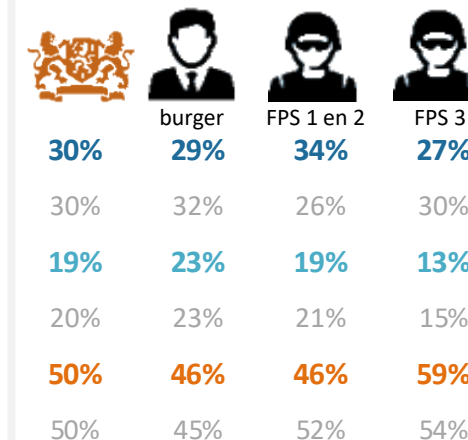
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is er een (sterke) toename in de mate waarin men aangeeft dat er onvoldoende mensen zijn om het werk te doen onder medewerkers van het DOSCO (+8%), de BS (+7%) en het CZSK (+6%).
 - Onder medewerkers van het CLAS is het aantal medewerkers dat vindt dat er voldoende mensen zijn om het werk te doen gestegen (+6%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- Onder militairen fase 1 en 2 is een sterke toename in de mate waarin zij aangeven dat er voldoende mensen zijn om het werk te doen (+8%).

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

3 | INSCHATTING LOOPBAANKANSEN

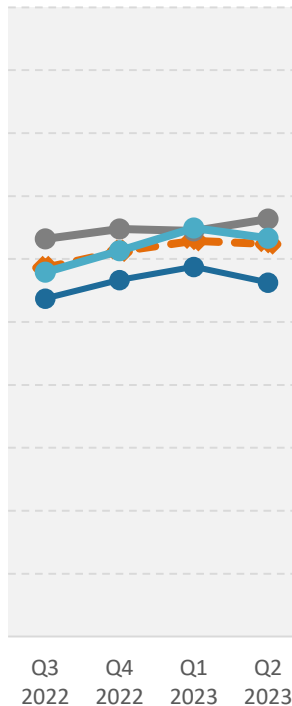
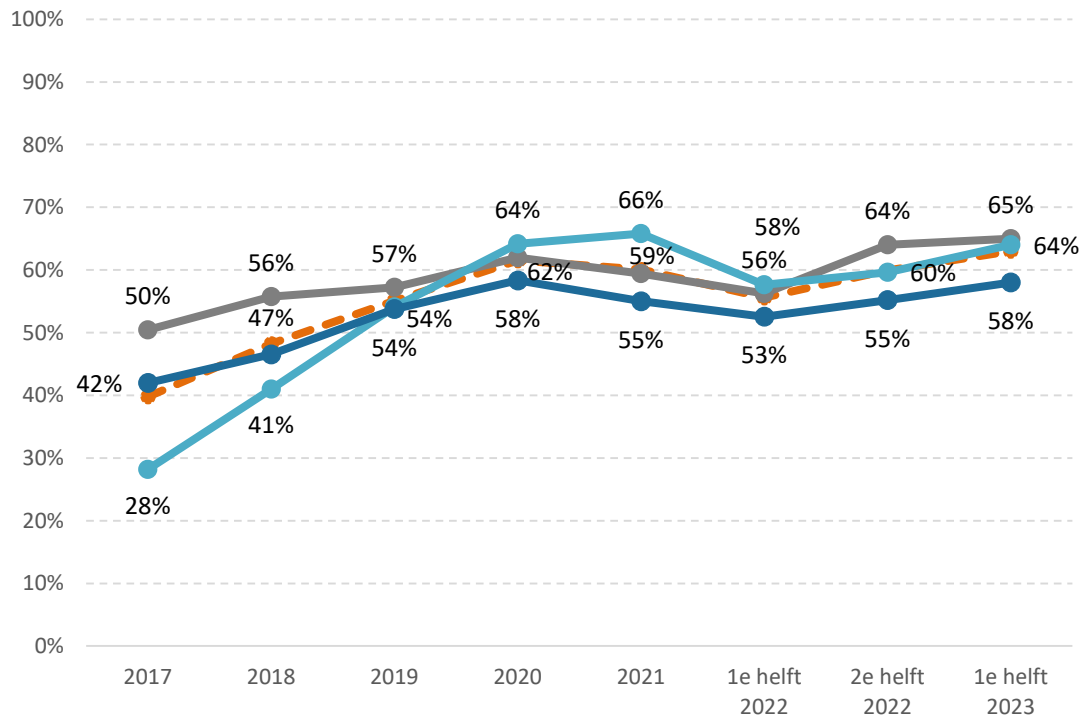


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

De inschatting van de loopbaankansen binnen Defensie is licht toegenomen in de eerste helft van 2023.

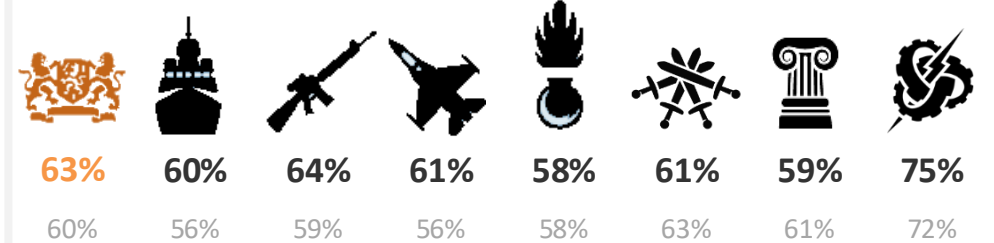
Voldoende kansen/mogelijkheden om loopbaan voort te zetten
% helemaal mee eens + % mee eens

verdieping
afgelopen jaar



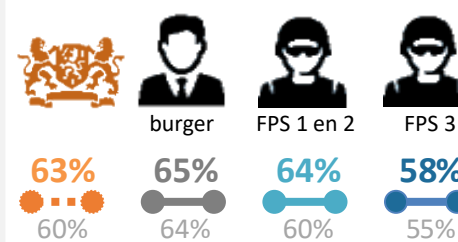
Stelling: Ik zie binnen Defensie voldoende kansen en mogelijkheden om mijn loopbaan voort te zetten.

Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de mate waarin medewerkers aangeven voldoende loopbaankansen te zien toegenomen onder medewerkers van het CLAS en het CLSK (beide +5%).
- In lichtere mate is dit toegenomen onder medewerkers van het CZSK en het COMMIT (resp. +4% en +3%).

Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de inschatting van de loopbaankansen binnen Defensie licht toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+4%) en militairen fase 3 (+3%).

Voldoende opgeleid

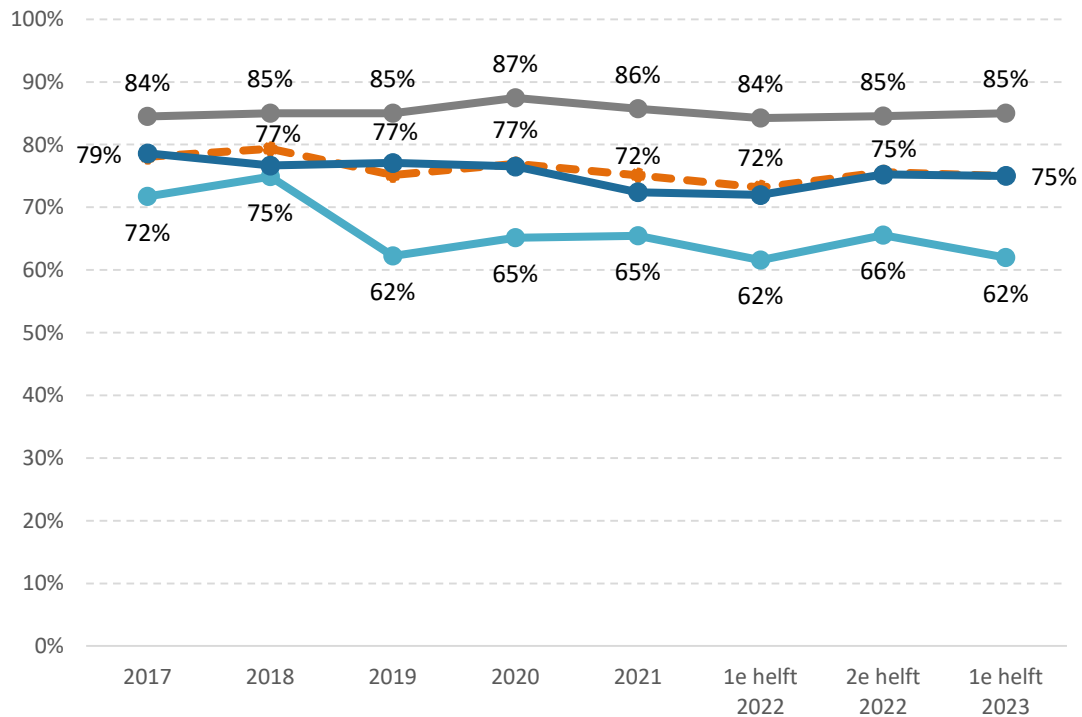


Resultaten 2017 – 1e helft 2023

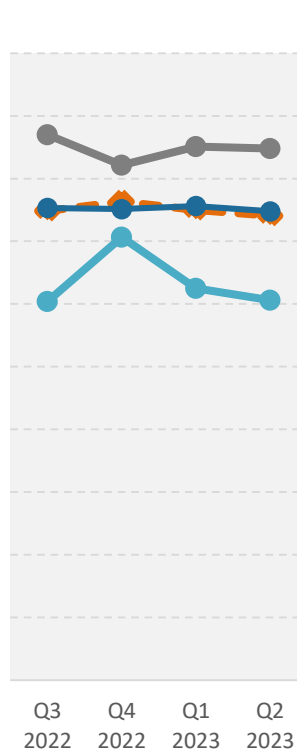
In de eerste helft van 2023 is de mate waarin defensiemedewerkers aangeven voldoende opgeleid te zijn voor hun functie nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder.

Voldoende opgeleid voor huidige functie

% helemaal mee eens + % mee eens



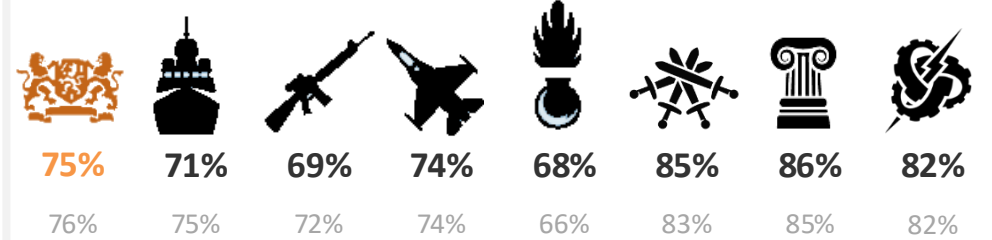
verdieping afgelopen jaar



Stelling: Ik ben voldoende opgeleid voor mijn huidige functie.

Resultaten 1e helft 2023

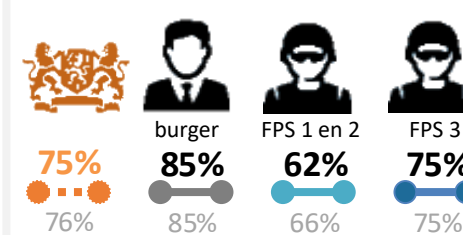
Resultaten 2e helft 2022



- Het gevoel voldoende opgeleid te zijn voor de functie is het afgelopen half jaar (licht) afgenomen onder medewerkers van het CZSK (-4%) en het CLAS (-3%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- Onder militairen fase 1 en 2 is het aandeel dat aangeeft voldoende opgeleid te zijn voor hun functie, licht afgenomen (-4%).

Introductie

Samenvatting

Resultaten

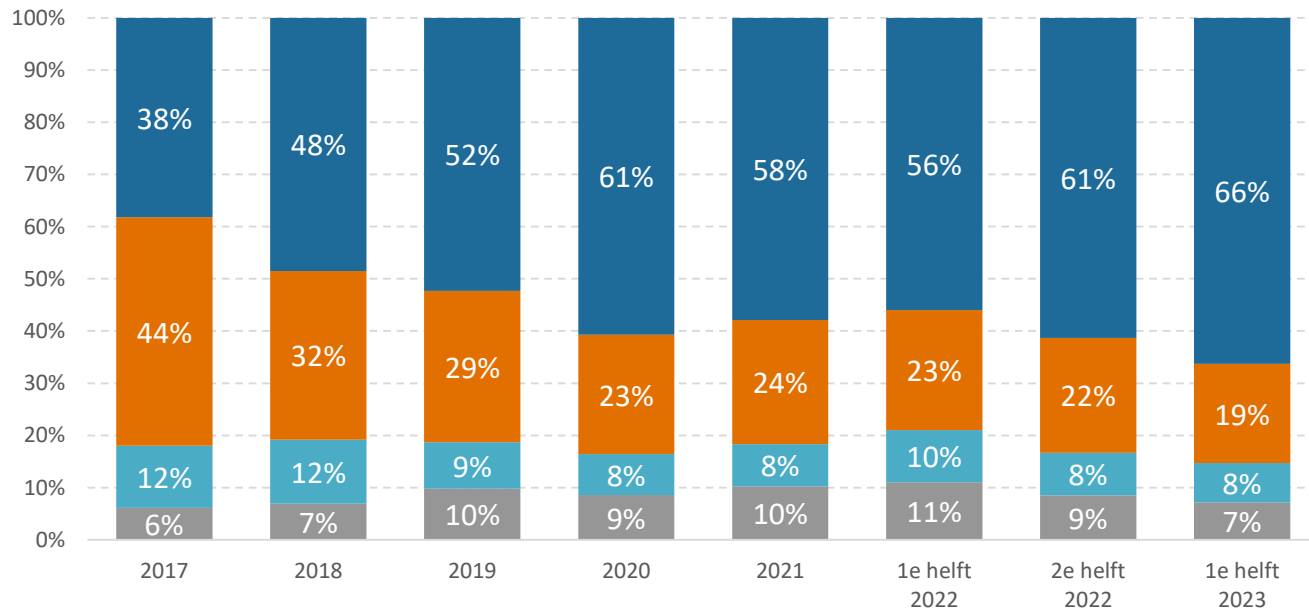
Bijlage

Resultaten 2017 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 geeft 66% van de defensiemedewerkers aan vertrouwen te hebben in de eigen toekomst binnen Defensie. Dit is het hoogst gemeten aantal sinds 2015.

Mate van vertrouwen in de toekomst

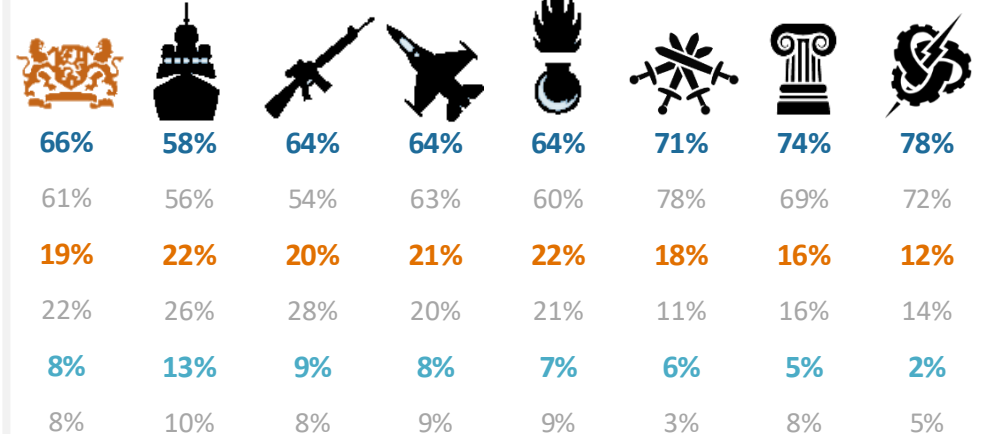
- Ik heb vertrouwen in mijn toekomst binnen Defensie
- Ik maak me zorgen over mijn toekomst bij Defensie
- Een toekomst bij Defensie is voor mij niet meer weggelegd
- Weet ik niet



Vraag: Welke van de volgende uitspraken is het meest op u van toepassing? Het gaat hier om uw eigen toekomst, NIET om de toekomst van Defensie.

Resultaten 1e helft 2023

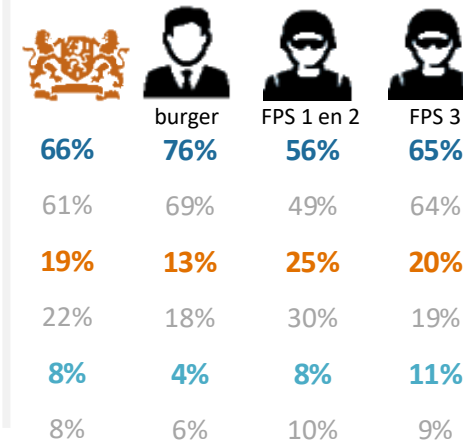
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is het vertrouwen in de eigen toekomst binnen Defensie (sterk) toegenomen onder medewerkers van het CLAS (+10%), het COMMIT (+6%) en het DOSCO (+5%) en in lichtere mate onder medewerkers van de KMAR (+4%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- Onder het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2 is een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij aangeven vertrouwen te hebben in een toekomst binnen Defensie (beide +7%).

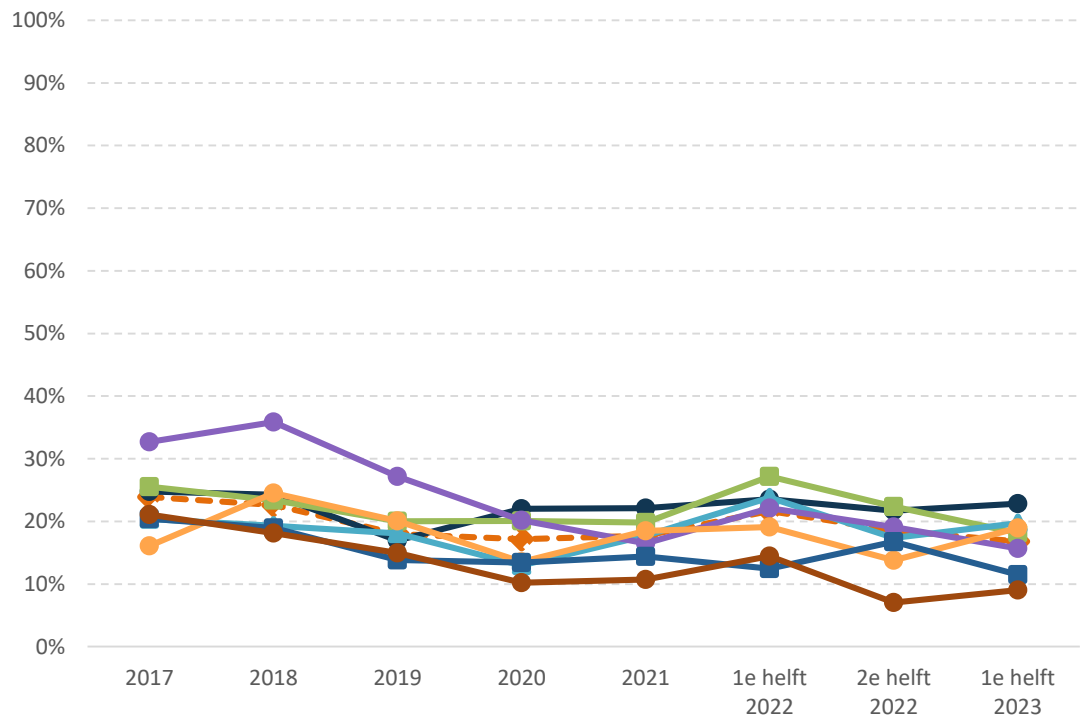


Vertrekintentie | uitgesplitst naar defensieonderdeel

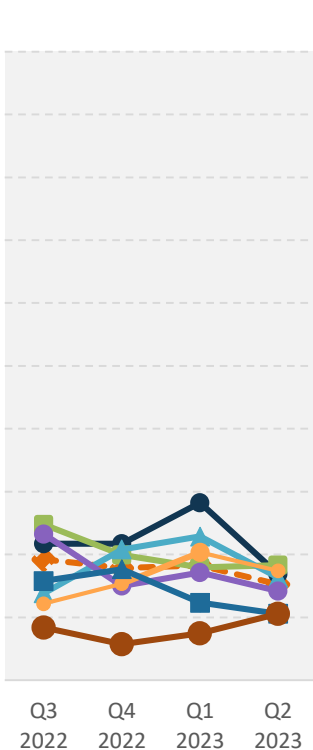
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de vertrekintentie van defensiemedewerkers nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder.

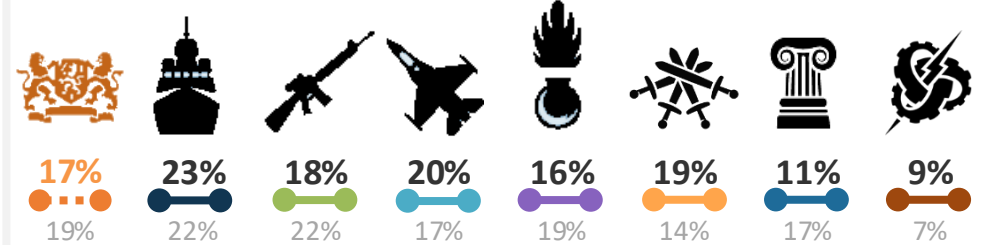
Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- De vertrekintentie is ten opzichte van de tweede helft van 2022 afgenomen onder medewerkers van het DOSCO (-6%) en in lichtere mate afgenomen onder medewerkers van het CLAS (-4%) en de KMAR (-3%).
- De vertrekintentie is (licht) toegenomen onder medewerkers van de BS (+5%) en het CLSK (+3%).

Stelling: Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.
Toevoeging indien FPS 1: (stel dat u geen dienverplichting zou hebben).

Redenen Vertrekintentie | totaal en uitgesplitst naar defensieonderdeel

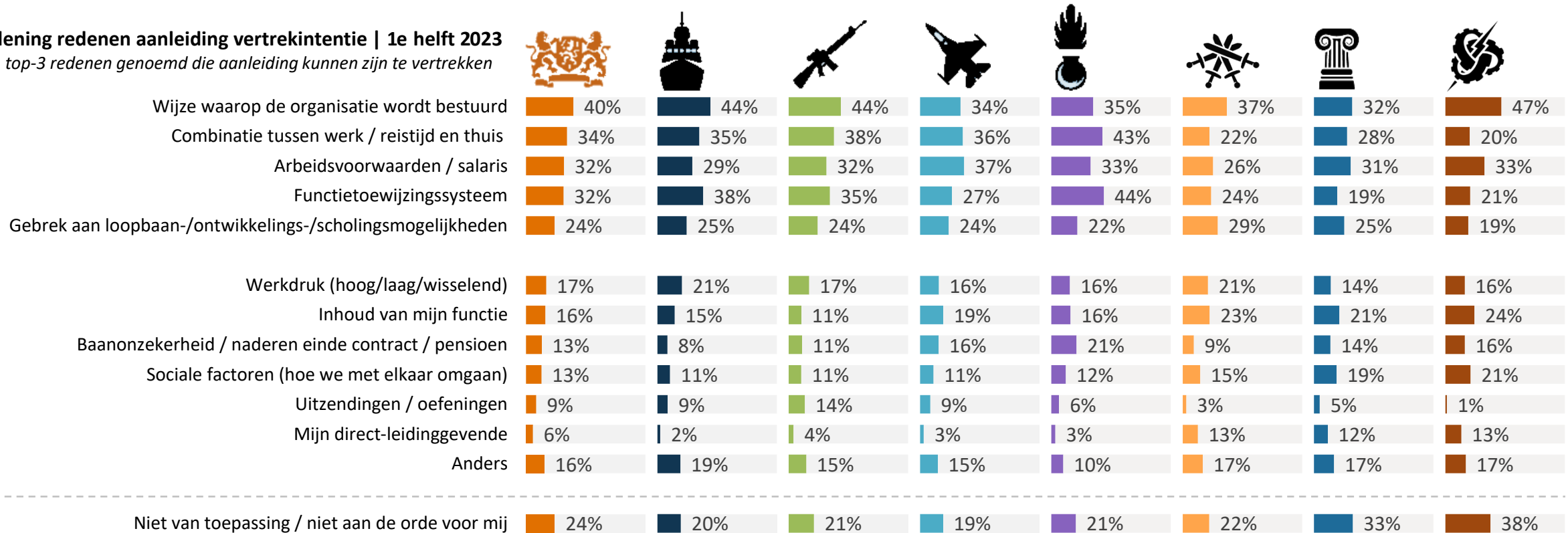


Resultaten 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de meest genoemde reden voor vertrekintentie 'Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd'.

Ordering redenen aanleiding vertrekintentie | 1e helft 2023

% in top-3 redenen genoemd die aanleiding kunnen zijn te vertrekken



Vraag: Welke van onderstaande aspecten zouden voor u aanleiding (kunnen) zijn om te vertrekken bij Defensie? Selecteer maximaal 3 redenen.

Introductie

Samenvatting

Resultaten

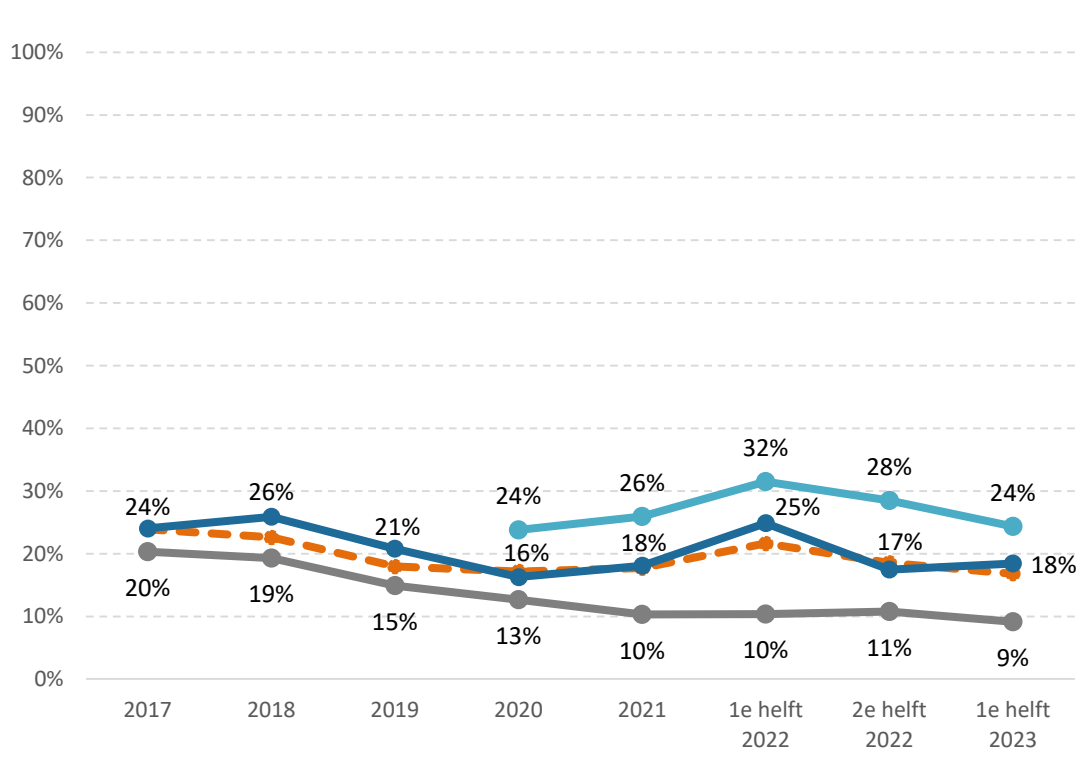
Bijlage

Vertrekintentie | uitgesplitst naar contractvorm

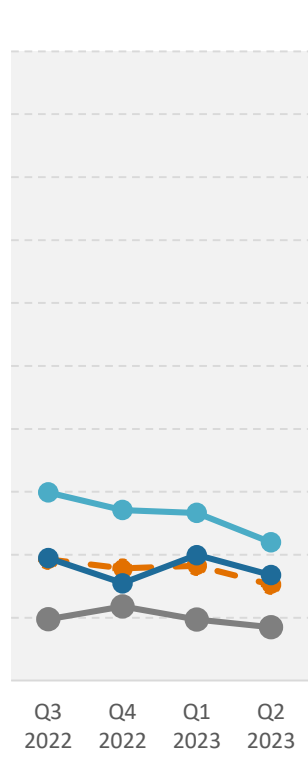
Resultaten 2017 – 1e helft 2023

De vertrekintentie is onder militairen fase 1 en 2 licht afgenomen ten opzichte van de tweede helft van 2022.

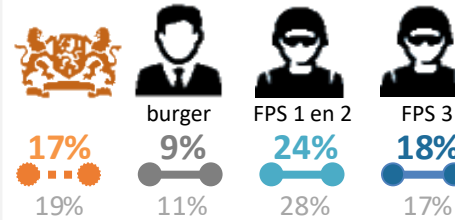
Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 1e helft 2023
Resultaten 2e helft 2022



- In de eerste helft van 2023 is de vertrekintentie licht afgenomen onder militairen fase 1 en 2 (-4%).
- Onder het burgerpersoneel en militairen fase 3 is de vertrekintentie nagenoeg gelijk aan de tweede helft van 2022.

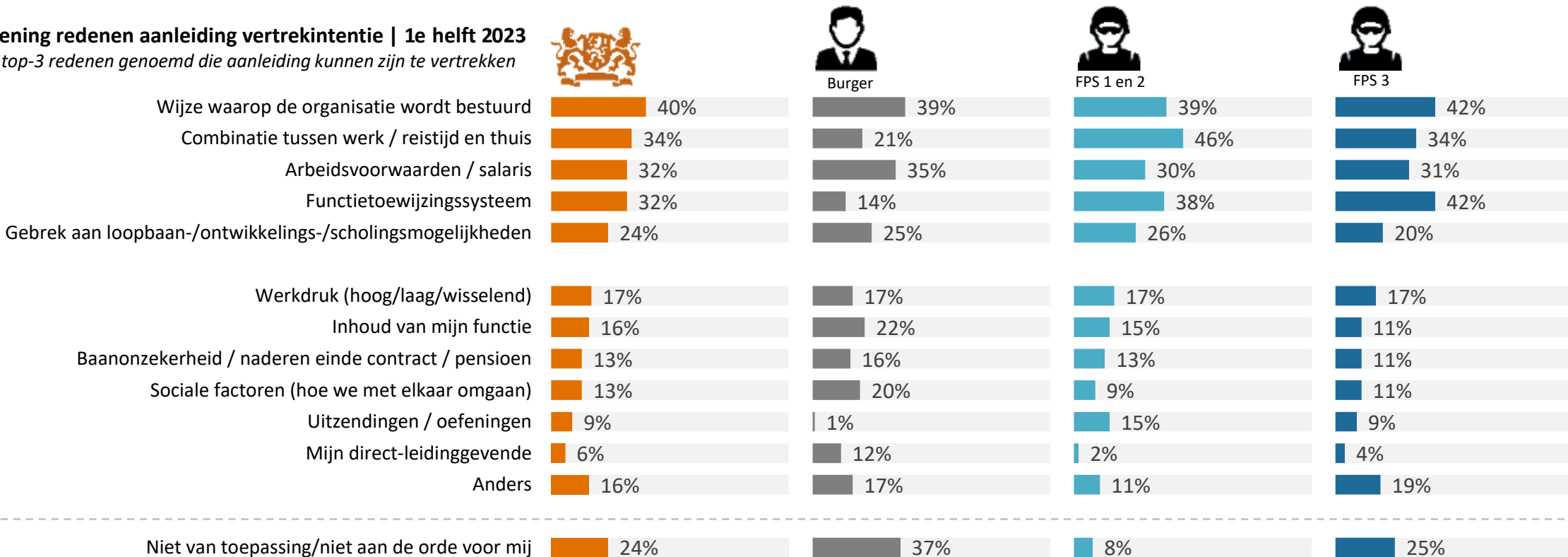
Stelling: Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.
Toevoeging indien FPS 1: (stel dat u geen dienverplichting zou hebben).

Resultaten 1e helft 2023

De meest genoemde reden voor vertrekintentie onder het burgerpersoneel is ‘Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd’. Onder militairen fase 1 en 2 is de meest genoemde reden ‘Combinatie tussen werk/reistijd en thuis’. Onder militairen fase 3 staat het ‘Functietoewijzingssysteem’ op een gedeelde eerste plaats.

Ordering redenen aanleiding vertrekintentie | 1e helft 2023

% in top-3 redenen genoemd die aanleiding kunnen zijn te vertrekken



Vraag: Welke van onderstaande aspecten zouden voor u aanleiding (kunnen) zijn om te vertrekken bij Defensie? Selecteer maximaal 3 redenen.

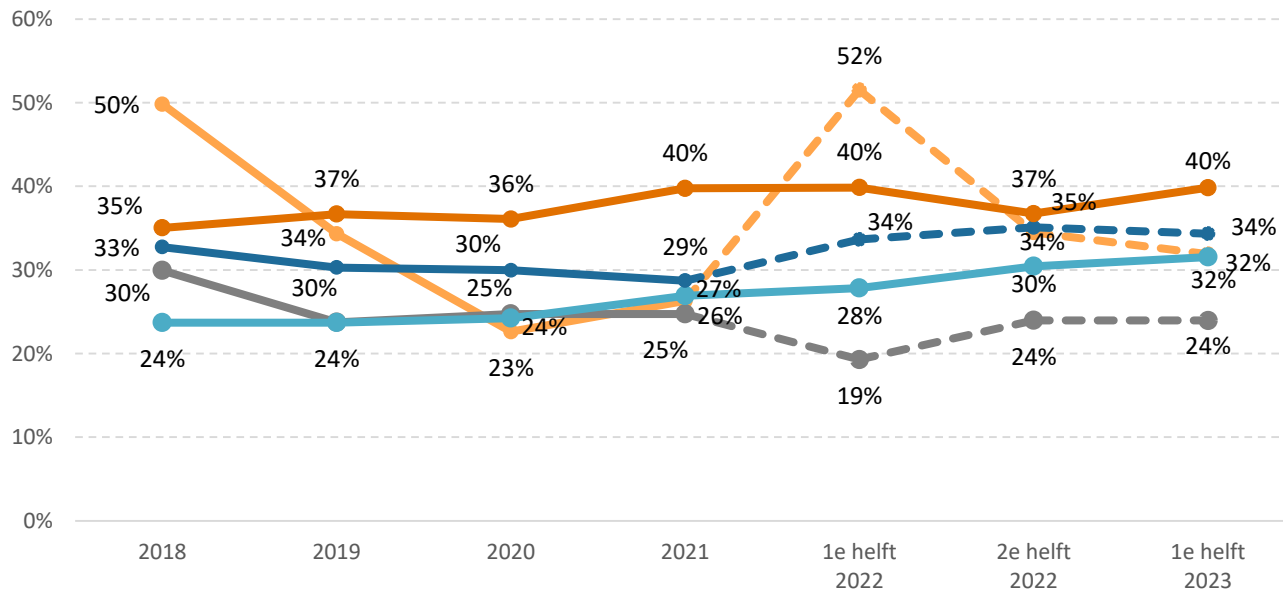
Resultaten 2018 – 1e helft 2023

In de eerste helft van 2023 is de top-5 redenen van vertrekintentie hetzelfde als een half jaar eerder. ‘Werkdruk’ is dit half jaar voor het eerst gestegen naar de zesde plek van meest genoemde reden van vertrekintentie.

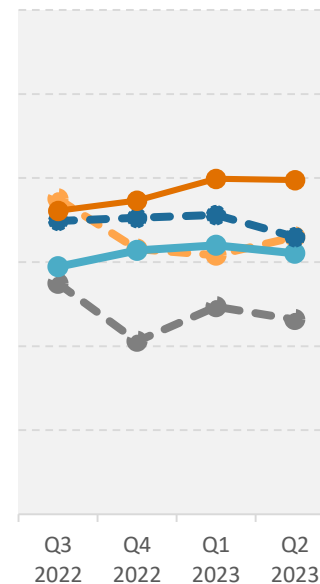
Trendlijn top-5 redenen vertrekintentie

% in top-3 redenen genoemd die aanleiding kunnen zijn te vertrekken

- **Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd**
- **Combinatie tussen werk/reistijd en thuis**
- **Arbeidsvoorwaarden / salaris**
- **Functietoewijzingssysteem**
- **Gebrek aan loopbaan-/ontwikkelings-/ scholingsmogelijkheden**



verdieping afgelopen jaar



Vraag: Welke van onderstaande aspecten zouden voor u aanleiding (kunnen) zijn om te vertrekken bij Defensie? Selecteer maximaal 3 redenen.



Per januari 2022 zijn een aantal antwoordcategorieën (licht) aangepast. Wanneer er sprake is van een wijziging wordt dit aangegeven met een stippellijn.

Ordering 1e helft 2023 | Ordering 2e helft 2022
(wijziging plek t.o.v. 2e helft 2022)

1	Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd	-	1 (-)
2	Combinatie tussen werk / reistijd en thuis	-	2 (-)
3	Arbeidsvoorwaarden / salaris	-	3 (-)
4	Functietoewijzingssysteem	-	4 (-)
5	Gebrek aan loopbaan-/ontwikkel-/scholingsmogelijkheden	-	5 (-)
6	Werkdruk (hoog/laag/wisselend)	▲	7 (+1)
7	Inhoud van mijn functie	▼	6 (-1)
8	Baanonzekerheid / naderen einde contract / pensioen	-	8 (-)
9	Sociale factoren (hoe we met elkaar omgaan)	-	9 (-)
10	Uitzendingen / oefeningen	-	10 (-)
11	Mijn direct-leidinggevende	-	11 (-)

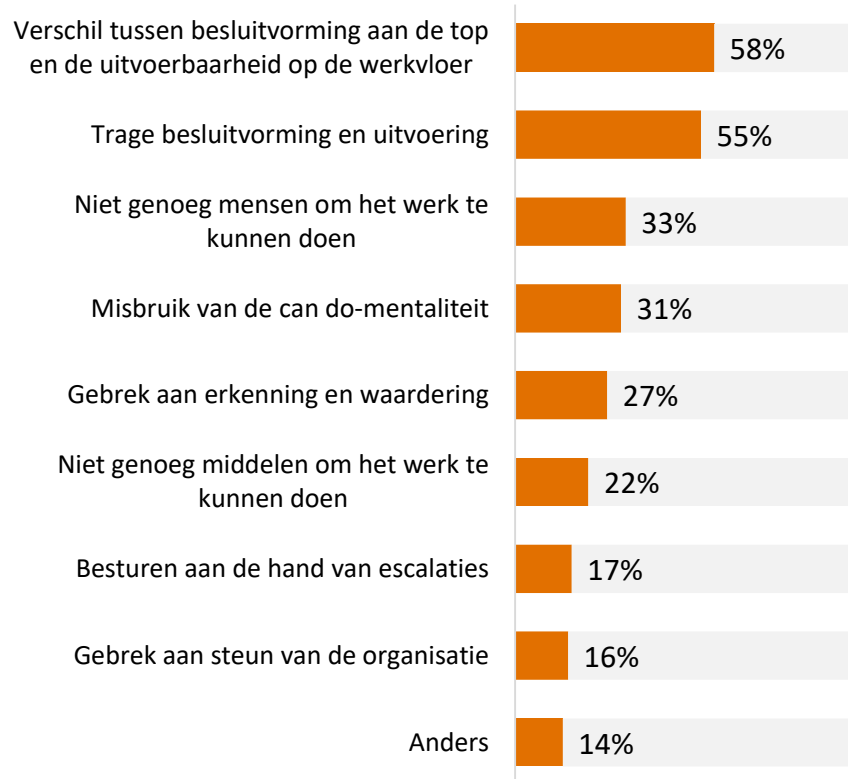
Verdieping Reden vertrekintentie



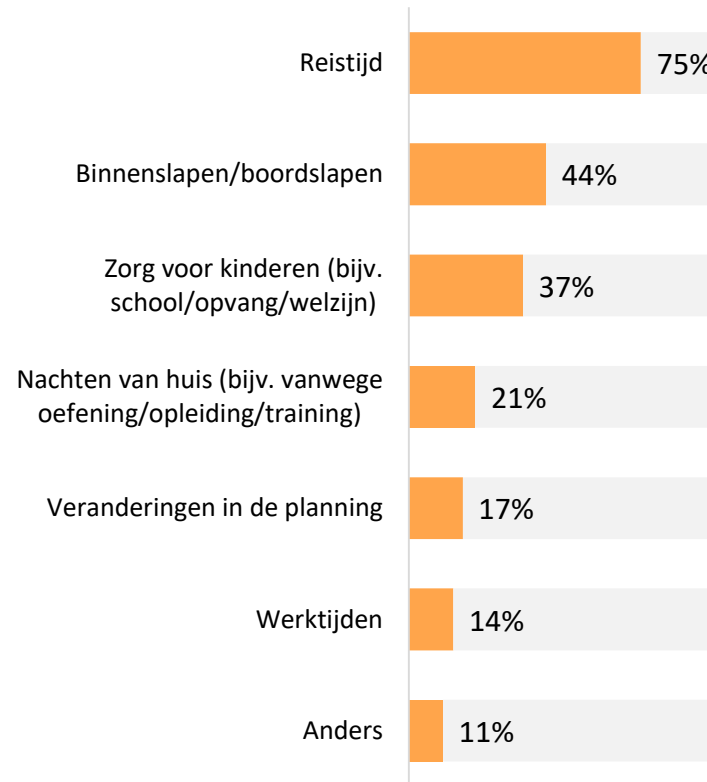
Resultaten 1e helft 2023

Verdieping binnen de reden voor vertrekintentie:

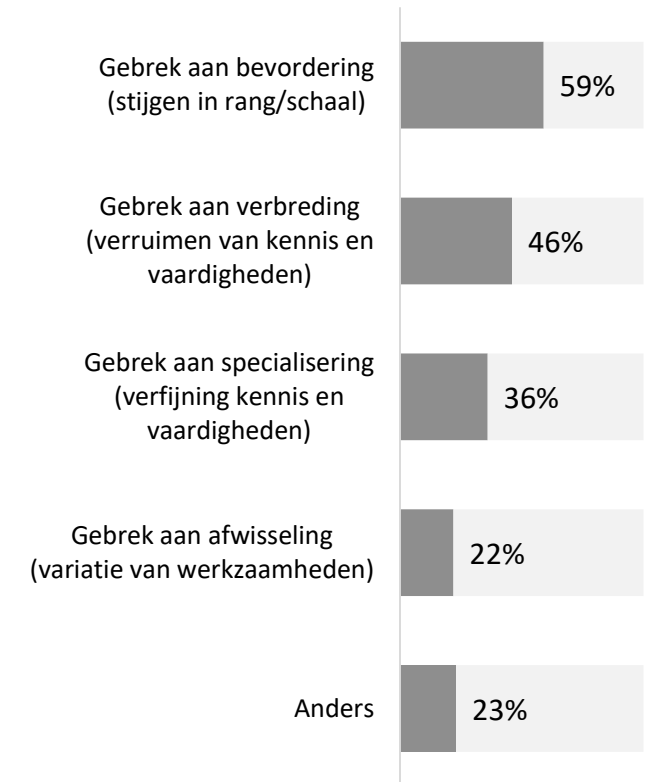
'De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd' (40%)



'Combinatie tussen werk/reistijd en thuis' (34%)



'Gebrek aan loopbaan-/ontwikkelings-/scholingsmogelijkheden' (24%)



Vraag: U heeft zojuist aangegeven dat 'reden vertrekintentie' een reden is/aanleiding kan zijn om te vertrekken bij Defensie. Welke van onderstaande aspecten zijn het meest op u van toepassing?

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

5 | SOLLICITATIEGEDRAG



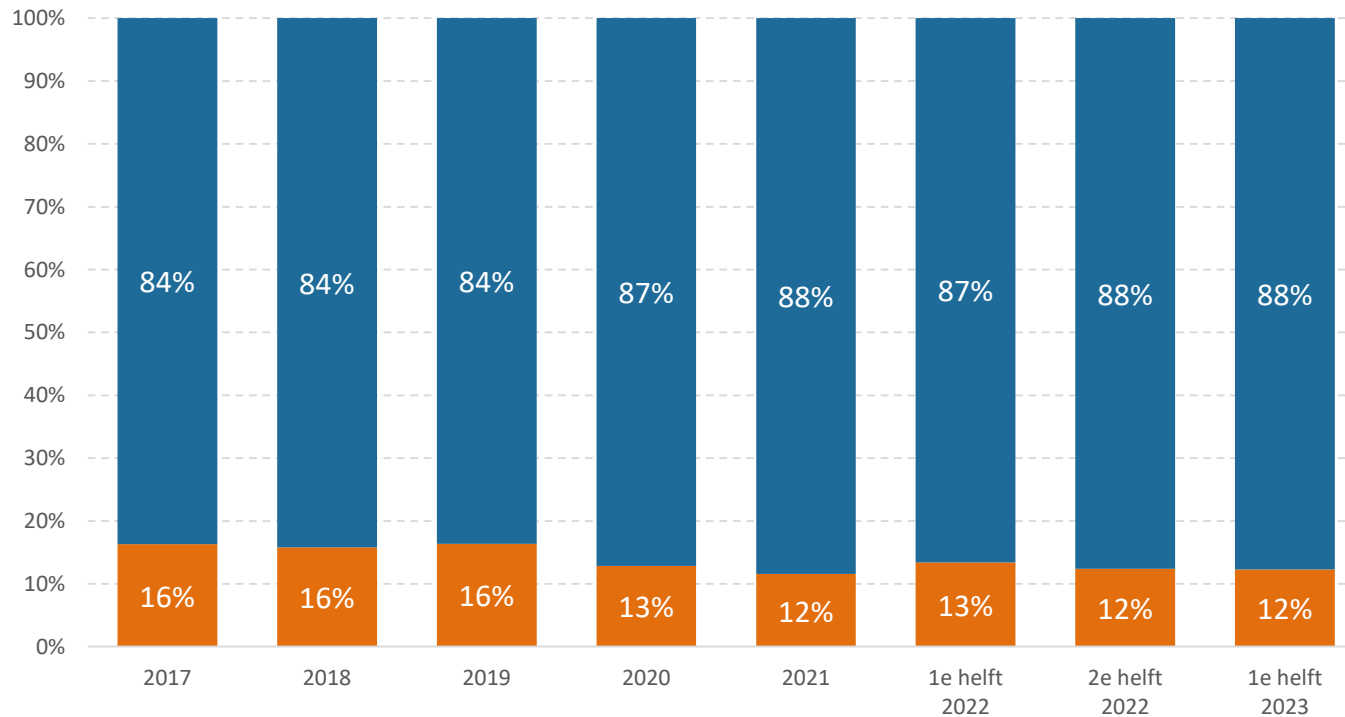
Sollicitatiegedrag

Resultaten 2017 – 1e helft 2023

Het percentage medewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd is gelijk aan de tweede helft van 2022.

Afgelopen jaar gesolliciteerd buiten Defensie

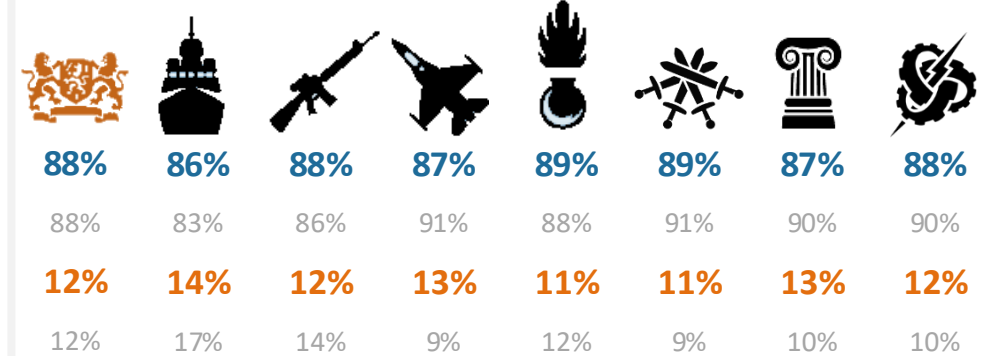
■ ja ■ nee



Vraag: Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd buiten Defensie?

Resultaten 1e helft 2023

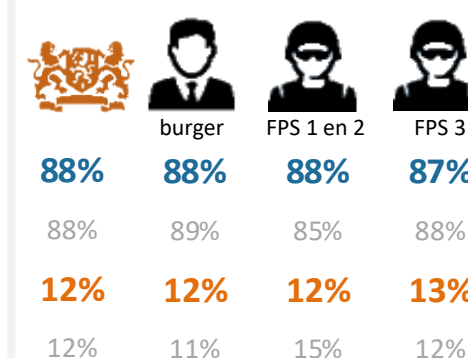
Resultaten 2e helft 2022



- Ten opzichte van de tweede helft van 2022 is het aandeel dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd licht gestegen onder medewerkers van het CLSK (+4%) en het DOSCO (+3%).
 - Onder medewerkers van het CZSK is het aandeel dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd licht gedaald (-3%).

Resultaten 1e helft 2023

Resultaten 2e helft 2022



- Het aandeel medewerkers dat in de eerste helft van 2023 buiten Defensie heeft gesolliciteerd, is onder militairen fase 1 en 2 licht gedaald (-3%).



Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

6 | OVERIGE THEMA'S





Een selectie van citaten over het werken bij Defensie

Werkbeleving

- “De HR transitie gaat erg langzaam maar is zeer noodzakelijk om mensen te behouden.”
- “Defensie mag na jaren van afbraak eindelijk weer een groeiende organisatie zijn, wat enorm stimulerend en motiverend werkt.”
- “Ik maak me zorgen over de vulling van de organisatie in het algemeen. Hierdoor kan de werkdruk voor collega's te groot worden waardoor er uitval kan ontstaan (..).”
- “Fijne werkgever met goede arbeidsvoorwaarden. Alleen niet altijd eerlijk verdeeld onder de werknemers, de verschillen zijn soms veel te groot.”
- “De mogelijkheid tot thuiswerken is een erg positieve ontwikkeling binnen Defensie.”
- “De werkvoorzieningen (werkplekken, ICT middelen) kunnen aanzienlijk verbeterd worden. (..).”
- “Defensie is een fijne werkgever, die met scherpere en duidelijke communicatie, hoger zou kunnen scoren als werkgever.”

Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd

- “De werkvloer moet flexibel en snel werken, terwijl het bedrijf star valt van regeltjes en controle op controle, totaal niet flexibel.”
- “De stroperigheid, trage besluitvorming. Het tegenwerken van collega's bij het uitvoeren van mijn werk, het gebrek aan hulp van collega's bij het uitvoeren van je werk.”
- “De sfeer binnen een team en de persoonlijke erkenning en waardering is sterk afhankelijk van welke leidinggevende je hebt. Dit betreft ook regel mogelijkheden en ondersteuning in lastige situaties. (..).”
- “De organisatie is slecht in het behouden van relatief jong personeel. Naar mijn inziens komt dit mede door een oudere generatie die hogere officieren die Defensie nog als een baan voor het leven zien, die vinden dat zij tegen het personeel moeten kunnen zeggen waar zij gaan werken, en die onvoldoende doorhebben dat er hele andere belangen spelen bij de generatie onder hen.”

Loopbaanmogelijkheden / functietoewijzingsysteem

- “Betere begeleiding in functietoewijzing, persoonlijke voorkeur plaatsingsautoriteit speelt regelmatig een rol. Betere transparantie op dit gebied. Defensie is een mooie werkgever, wees hier zuinig op en behandel het personeel goed!”
- “Dat het krijgen van een loopbaangesprek haast begint te lijken op een beloning i.p.v. een gegeven stoort mij aanzienlijk. Hierdoor heb ik geen duidelijk beeld van mijn toekomstperspectief wat mij bijzonder stoort! Laatste loopbaangesprek 10 jaar + geleden.”
- “Er lopen veel collega's weg bij defensie breed omdat het overstappen tussen de defensieonderdelen moeilijk gaat. (..).”
- “Ik mis het aspect juiste persoon op de juiste plek. Nu worden mensen ergens geplaatst om gaten te vullen, niet omdat ze de beste kandidaat voor een functie zijn.”
- “Meer flexibiliteit voor moeders met jonge kinderen. Als kinderen groter zijn worden de mogelijkheden ook weer groter.”
- “Regel maatwerk! Niet verplicht door hoepels heen. Personeel wat de capaciteiten heeft voor een bepaalde functie moet daar gewoon op geplaatst kunnen worden.”

Bijlage

Responsverantwoording

Respons per maand

De vragenlijst monitor Mening van de Medewerker Defensie wordt maandelijks per mail uitgestuurd naar medewerkers van de diverse defensieonderdelen. Via een directe link in een persoonlijke uitnodigingsmail kan men de vragenlijst online invullen. Er wordt na 2 weken een reminder uitgestuurd. De responsaantallen hieronder zijn de ongewogen aantallen.

	2017	2018	2019	2020	2021	1e helft 2022	2e helft 2022	1e helft 2023		Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
Bestuursstaf	523	634	629	576	476	206	221	216		109	112	115	101
Defensie Ondersteuningscommando	1721	820	760	707	595	275	226	286		102	124	145	141
Commando Materieel en IT	1009	947	792	652	537	264	260	251		134	126	141	110
Commando Landstrijdkrachten	1409	732	773	751	835	438	404	419		200	204	210	209
Commando Luchtstrijdkrachten	1734	889	771	720	788	407	398	385		205	193	205	180
Commando Zeestrijdkrachten	1354	740	730	720	846	421	423	427		213	210	215	212
Koninklijke Marechaussee	647	597	684	676	723	358	357	365		177	180	202	163
Totaal	8397	5359	5139	4802	4799	2369	2289	2349		1140	1149	1233	1116
	2017	2018	2019	2020	2021	1e helft 2022	2e helft 2022	1e helft 2023		Q3 2022	Q4 2022	Q1 2023	Q2 2023
Burgerpersoneel	3222	2329	2120	2069	1841	868	857	888		429	428	473	415
FPS fase 1 en 2	1428	771	821	760	1159	587	576	597		293	283	311	286
FPS fase 3	3747	2259	2198	1973	1799	914	856	864		418	438	449	415
Totaal	8397	5359	5139	4802	4799	2369	2289	2349		1140	1149	1233	1116



Ministerie van Defensie

Defensie Ondersteuningscommando
Divisie Personeel & Organisatie Defensie
Trends, Onderzoek & Statistiek

Kromhoutkazerne
Gebouw K2
1e verdieping

Herculeslaan 1
Postbus 90004
MPC 55 A
3509 AA Utrecht

DPOD.onderzoek@mindef.nl