



Defensie Ondersteuningscommando
Ministerie van Defensie



M3

Monitor Mening van de Medewerker

Rapportage 2e helft 2023

TOS-24-004

8-2-2024

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 tweede helft van 2023. De huidige rapportage is gebaseerd op gegevens die verzameld zijn vanaf 2018 tot en met de tweede helft van 2023. De vragenlijst is het afgelopen half jaar (tweede helft 2023) door **2.129 medewerkers** van Defensie ingevuld, onderverdeeld naar:

- 825 burgers
- 1.304 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.

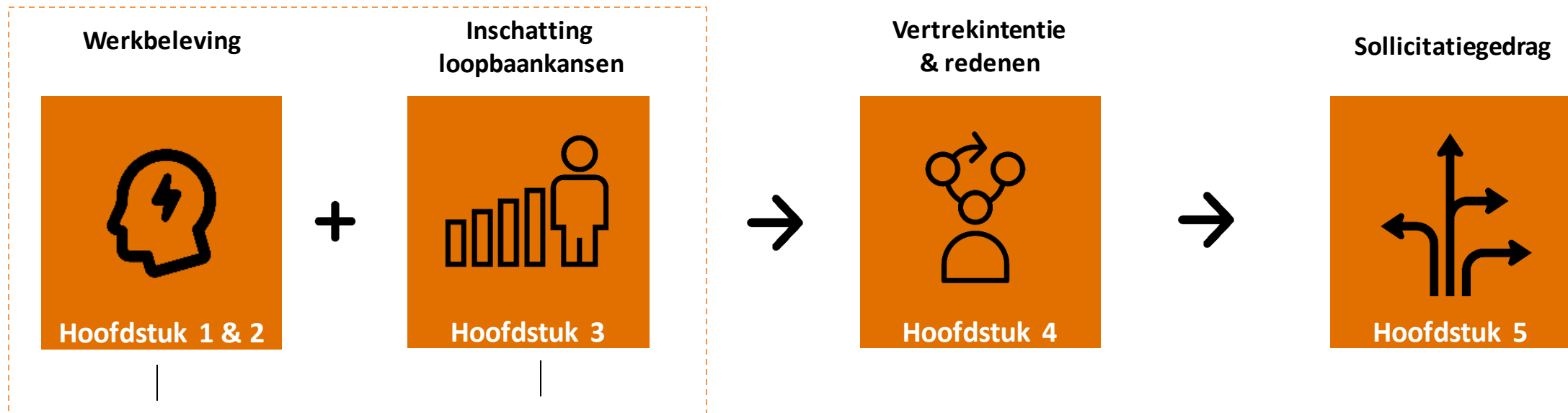
Alle in het rapport getoonde percentages zijn gewogen. Enkel de responsaantallen zoals weergeven in [de bijlage](#) zijn ongewogen.

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 2018 tot en met 2022 worden de jaarcijfers getoond, van 2023 de halfjaarcijfers.

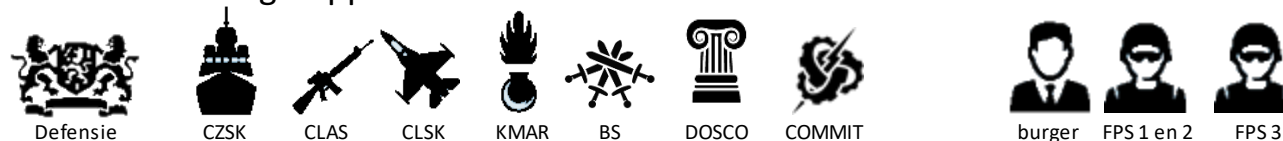
- In de grafieken wordt altijd het aandeel '(helemaal) mee eens' weergegeven. Deze staan links op een sheet.
- Rechts van iedere grafiek wordt een verbijzondering per kwartaal weergegeven. De kwartaalwaarden van Defensie zijn als geheel representatief, die per defensieonderdeel zijn indicatief. De verdieping 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 (eerste helft 2023 en tweede helft 2023).

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



Defensie

CZSK

CLAS

CLSK

KMAR

BS

DOSCO

COMMIT

burger

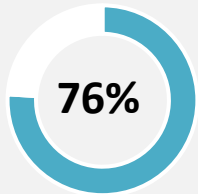
FPS 1 en 2

FPS 3

Samenvatting
resultaten



Tevredenheid

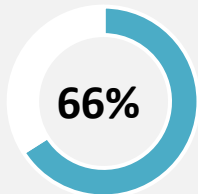


(1e helft 2023: 74%)

76% van de defensiemedewerkers is in de tweede helft van 2023 (**zeer**) **tevreden** om bij hun defensieonderdeel te werken.

- De algemene tevredenheid is in de tweede helft van 2023 nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder (+2%).
- De tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel is (licht) toegenomen bij het CZSK, het CLSK en het CLAS (resp. +6%, +4% en +3%). Onder medewerkers van het COMMIT is de tevredenheid licht afgenomen (-3%).
- Onder militairen fase 1 en 2 en militairen fase 3 is de tevredenheid licht toegenomen (beide +3%).
- 57% van de defensiemedewerkers voelt zich altijd geaccepteerd binnen hun team. Dit is gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.

Trots

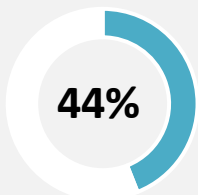


(1e helft 2023: 62%)

66% van de defensiemedewerkers is in de tweede helft van 2023 **trots** om bij hun defensieonderdeel te horen.

- De mate van trots is licht gestegen in vergelijking met de eerste helft van 2023 (+4%).
- Onder medewerkers van het DOSCO en de KMAR is de mate van trots sterk toegenomen (resp. +8% en +7%). Bij het CLSK en het CLAS is dit in lichtere mate toegenomen (resp. +5% en +3%).
- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is de mate van trots (licht) gestegen onder het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2 (resp. +5% en +4%).
- De militaire betrokkenheid is in de tweede helft van 2023 gelijk gebleven.

Aanbevelen



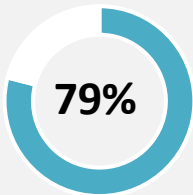
(1e helft 2023: 43%)

44% van de defensiemedewerkers zou Defensie als werkgever **aanbevelen** in de tweede helft van 2023.

- De mate waarin defensiemedewerkers Defensie als werkgever aanbevelen, is nagenoeg gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023 (+1%).
- Defensiebreed behoort 44% van de medewerkers tot de groep ambassadeurs, 42% tot de groep passief tevredenen en 14% tot de groep criticasters.
- De mate waarin medewerkers Defensie als werkgever aanbevelen, is (licht) toegenomen onder medewerkers van het CLSK (+6%), het DOSCO (+4%), het CZSK (+3%), de KMAR (+3%) en de BS (+3%).
- Onder medewerkers van het COMMIT is het aandeel ambassadeurs sterk afgenomen in de tweede helft van 2023 (-9%).
- Het aandeel ambassadeurs onder militairen fase 3 is toegenomen (+6%). Onder het burgerpersoneel is dit aandeel licht gedaald (-3%).



Motivatie

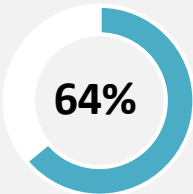


(1e helft 2023: 81%)

79% van de defensiemedewerkers is in de tweede helft van 2023 **gemotiveerd** om het werk te doen.

- De motivatie om het werk te doen is nagenoeg gelijk gebleven in de tweede helft van 2023 (-2%).
 - ❖ *'Sfeer/collegialiteit' en 'Werkinhoud' zijn defensiebreed de meest motiverende aspecten (resp. 58% en 49%).*
- In vergelijking met de eerste helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen (sterk) gedaald onder de medewerkers van het COMMIT en het CLAS (resp. -8% en -5%). Bij het CLSK is de motivatie om het werk te doen juist sterk gestegen (+7%). Deze toename is in lichtere mate zichtbaar onder medewerkers van het CZSK (+3%).
- Onder militairen fase 3 is de motivatie licht toegenomen (+4%). Onder militairen fase 1 en 2 en het burgerpersoneel is de motivatie juist (licht) gedaald (resp. -5% en -4%).

Blijfintentie

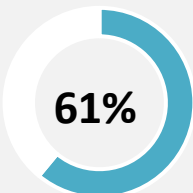


(1e helft 2023: 66%)

64% van de defensiemedewerkers geeft in de tweede helft van 2023 aan zo lang als mogelijk **bij Defensie te willen blijven werken**.

- De blijfintentie is nagenoeg gelijk gebleven in vergelijking met de eerste helft van 2023 (-2%).
- Onder medewerkers van het DOSCO en de KMAR is de blijfintentie licht gestegen ten opzichte van de eerste helft van 2023 (resp. +4% en +3%).
- De blijfintentie is sterk gedaald onder medewerkers van het CLAS (-7%) en in lichtere mate gedaald onder medewerkers van het COMMIT (-3%).
- In de tweede helft van 2023 is de blijfintentie gedaald onder militairen fase 1 en 2 (-6%).

Werkdruk



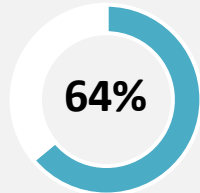
(1e helft 2023: 58%)

61% van alle defensiemedewerkers geeft aan dat de huidige **werkdruk passend** is, 27% vindt deze (veel) te hoog en 11% vindt deze (veel) te laag.

- Het aandeel medewerkers dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart, is licht afgenomen in de tweede helft van 2023 (-4%).
- Onder medewerkers van het CLSK en het DOSCO is een sterke toename zichtbaar in de mate waarin zij de werkdruk als passend ervaren (resp. +10% en +8%). Bij deze defensieonderdelen is tegelijkertijd een sterke daling te zien in de mate waarin zij de werkdruk als (veel) te hoog ervaren (beide -9%).
- Onder medewerkers van het CLAS en het COMMIT is het aandeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart afgenomen (resp. -6% en -5%). Onder medewerkers van het CZSK en de BS is deze afname in lichtere mate zichtbaar (resp. -4% en -3%).
- Het aandeel militairen fase 3 en burgerpersoneel dat de werkdruk als passend ervaart, is (sterk) toegenomen (resp. +7% en +5%).
- 47% van de medewerkers geeft aan dat er binnen de afdeling/eenheid **onvoldoende capaciteit** is om het werk te kunnen doen, 34% geeft aan dat er **voldoende** mensen zijn om het werk te kunnen doen. Het aandeel dat aangeeft dat er onvoldoende capaciteit is, is licht gedaald ten opzichte van de eerste helft van 2023 (-3%). Het aandeel dat aangeeft dat er voldoende mensen zijn, is licht gestegen (+4%).



Loopbaankansen

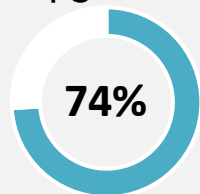


(1e helft 2023: 63%)

64% van de defensiemedewerkers ziet in de tweede helft van 2023 **voldoende kansen/mogelijkheden** om hun loopbaan voort te zetten.

- De mate waarin medewerkers loopbaankansen zien, is nagenoeg gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023 (+1%).
- Onder medewerkers van het CLAS, de BS, het DOSCO en het CZSK is de mate waarin zij loopbaankansen zien licht toegenomen (resp. +4%, +4%, +3%, +3%). Bij medewerkers van het COMMIT is dit juist afgenomen (-5%).
- In de tweede helft van 2023 is de inschatting van de loopbaankansen binnen Defensie licht toegenomen onder militairen fase 1 en 2 (+3%).

Voldoende opgeleid

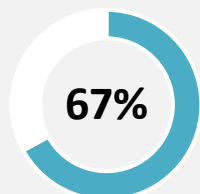


(1e helft 2023: 75%)

74% van de defensiemedewerkers geeft in de tweede 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 eerste helft van 2023 (-1%).
- Onder medewerkers van het CLSK is het gevoel voldoende opgeleid te zijn voor de functie het afgelopen half jaar licht toegenomen (+4%). Onder medewerkers van de KMAR en het DOSCO is dit gevoel (licht) afgenomen (resp. -5% en -4%).
- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is het aandeel dat aangeeft voldoende opgeleid te zijn voor hun functie onder militairen fase 1 en 2, militairen fase 3 en het burgerpersoneel (nagenoeg) gelijk gebleven.

Toekomst

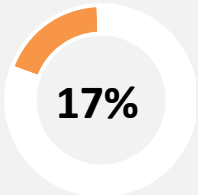


(1e helft 2023: 66%)

67% van de defensiemedewerkers heeft in de tweede helft van 2023 **vertrouwen in hun toekomst** bij Defensie.

- Het vertrouwen in de toekomst is nagenoeg gelijk gebleven (+1%) en is in de tweede helft van 2023 op het hoogste niveau gemeten sinds 2015.
- Onder medewerkers van het CZSK is het vertrouwen in een toekomst binnen Defensie toegenomen (+6%). Onder medewerkers van het COMMIT is dit juist licht gedaald (-4%).
- Het aandeel medewerkers dat zich zorgen maakt over hun toekomst bij Defensie is licht gestegen bij het CLAS en het COMMIT (resp. +4% en +3%). Bij het DOSCO is dit licht gedaald (-3%).
- Het aandeel medewerkers van het CZSK en het CLAS dat het gevoel heeft dat een toekomst bij Defensie niet meer voor hen is weggelegd, is (licht) gedaald (resp. -5% en -3%).
- In de tweede helft van 2023 is het aandeel militairen fase 1 en 2 dat zich zorgen maakt over hun toekomst bij Defensie licht toegenomen (+3%). Onder militairen fase 3 is juist een lichte toename in het aandeel medewerkers dat vertrouwen heeft in hun toekomst bij Defensie (+3%).

Vertrekintentie

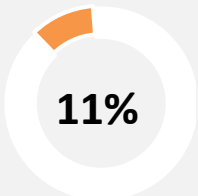


(1e helft 2023: 17%)

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

- De vertrekintentie onder defensiemedewerkers is in de tweede helft van 2023 gelijk aan een half jaar eerder.
 - ❖ De belangrijkste **redenen van vertrekintentie** in de tweede 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 eerste helft van 2023.
 - ❖ Voor medewerkers van de KMAR is 'Combinatie tussen werk/reistijd en thuis' vaker een reden van vertrekintentie (47%).
- In de tweede helft van 2023 is de vertrekintentie afgenomen onder medewerkers van het CLSK en de BS (beide -6%). De vertrekintentie is licht toegenomen onder medewerkers van het COMMIT (+4%).
- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is de vertrekintentie licht afgenomen onder militairen fase 3 (-3%).

Gesolliciteerd



(1e helft 2023: 12%)

11% van de defensiemedewerkers heeft het afgelopen jaar **buiten Defensie gesolliciteerd**.

- Het aandeel medewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd, is nagenoeg gelijk aan een half jaar eerder (-1%).
- Onder medewerkers van het CLSK is het aandeel dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd, licht gedaald (-3%).
- Het aandeel medewerkers dat in de tweede helft van 2023 buiten Defensie heeft gesolliciteerd, is onder het burgerpersoneel, militairen fase 1 en 2 en militairen fase 3 (nagenoeg) gelijk gebleven.

Resultaten

1 | WERKBELEVING - TEVREDENHEID, TROTS EN MILITAIRE BETROKKENHEID

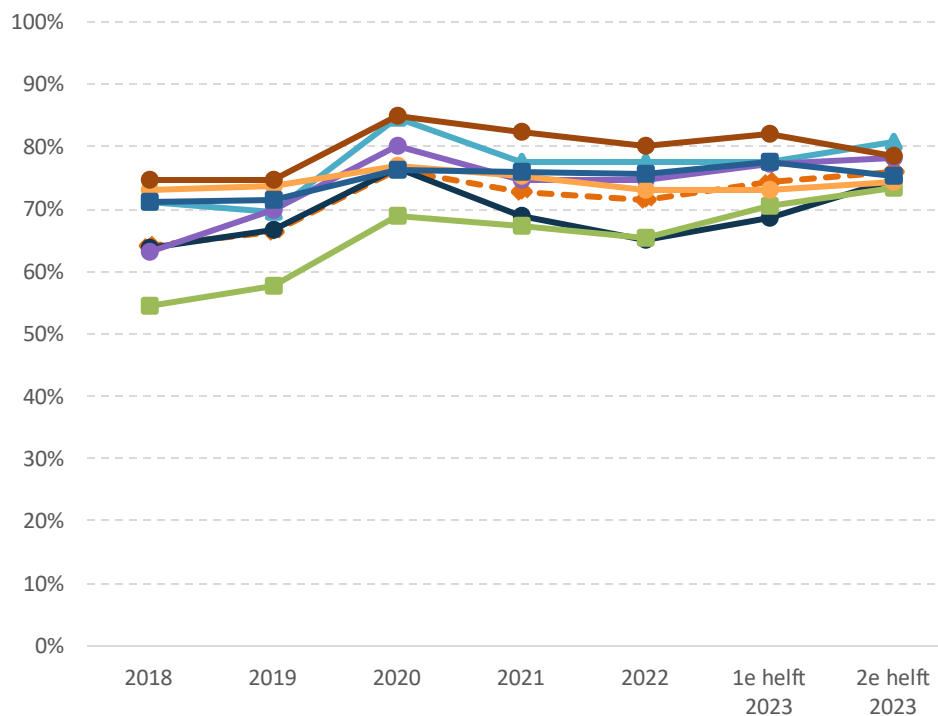




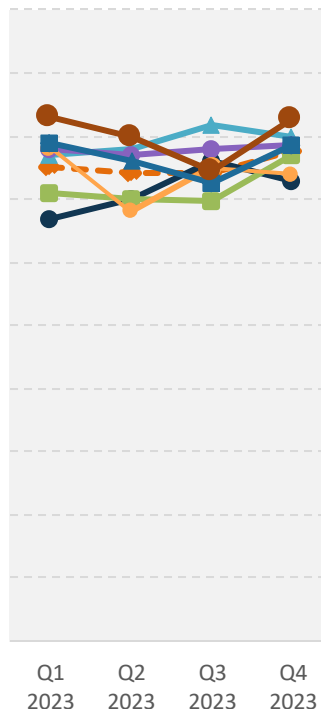
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel is in de tweede helft van 2023 nagenoeg gelijk gebleven.

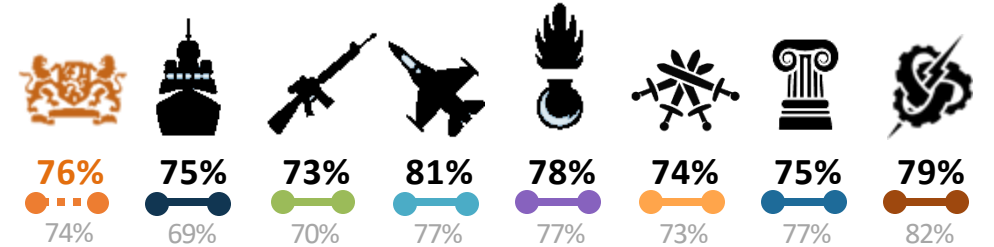
Tevredenheid over werken bij [defensieonderdeel]
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- Tevredenheid over het werken bij het eigen defensieonderdeel is (licht) toegenomen bij het CZSK, het CLSK en het CLAS (resp. +6%, +4% en +3%).
- Onder medewerkers van het COMMIT is de tevredenheid over het werken bij het eigen defensieonderdeel licht afgenomen (-3%).
- De tevredenheid over het werken bij de overige defensieonderdelen is nagenoeg gelijk gebleven.

Leeswijzer

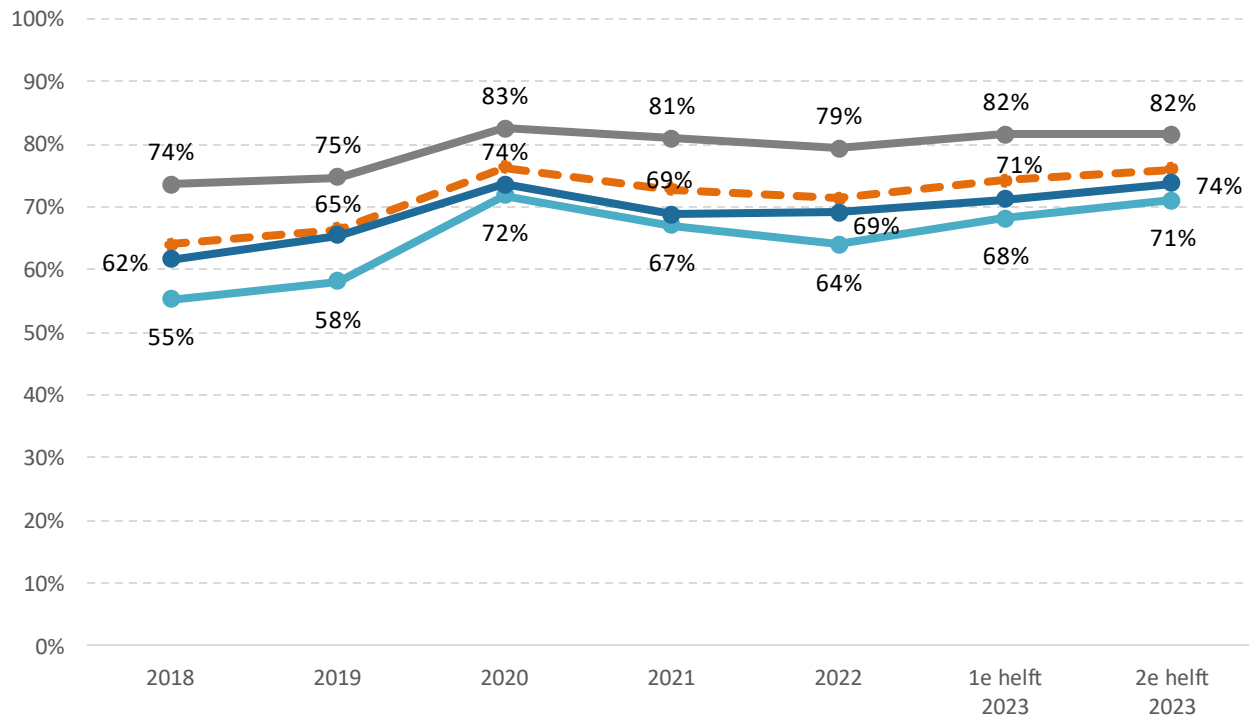
In de grafiek hiernaast, en alle opvolgende slides, worden de (half-) jaarlijkse waarden per defensieonderdeel (of contractvorm) weergegeven. Rechts van de grafiek wordt steeds een verbijzondering per kwartaal weergegeven. De kwartaalwaarden per defensieonderdeel zijn indicatief, die van Defensie als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



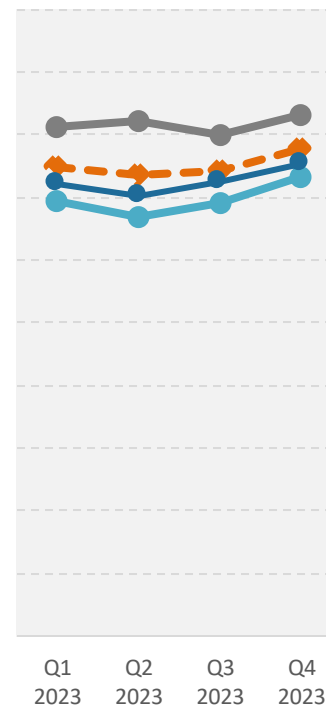
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De tevredenheid over het werken bij het eigen defensieonderdeel is licht gestegen onder militairen.

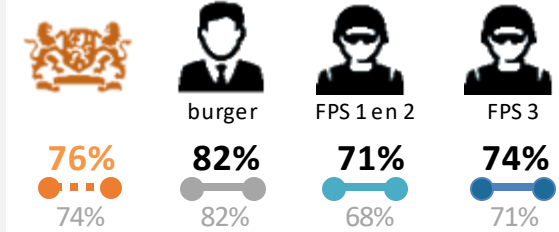
Tevredenheid over werken bij [defensieonderdeel]
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- De tevredenheid onder militairen fase 1 en 2 en militairen fase 3 is licht toegenomen ten opzichte van de eerste helft van 2023 (beide +3%).
- Onder het burgerpersoneel is de tevredenheid over het werken bij het defensieonderdeel gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

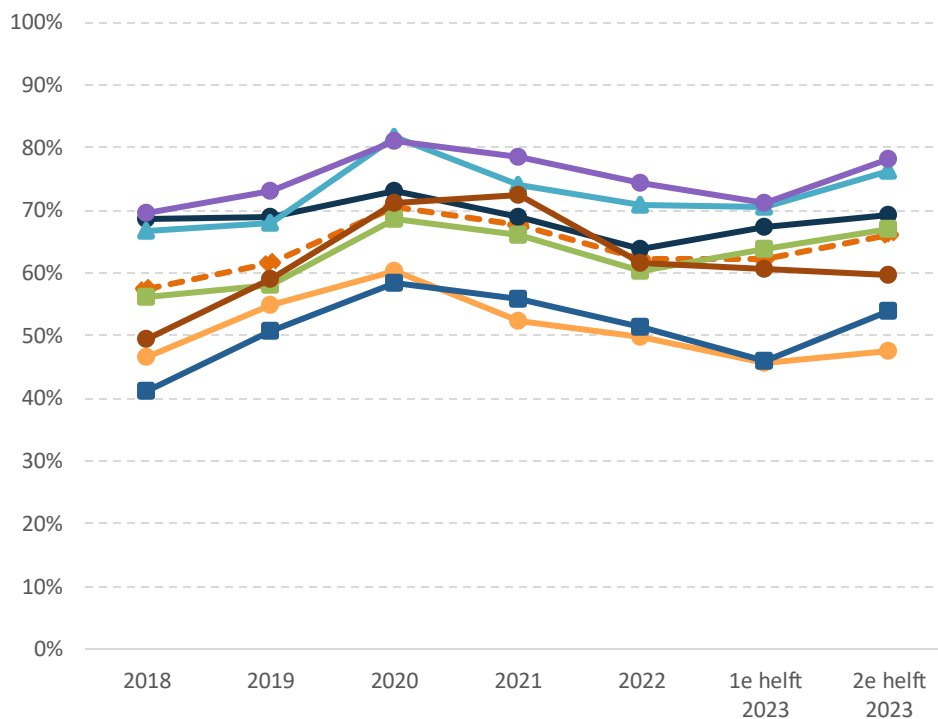
Stelling: Alles overwegende ben ik als medewerker tevreden over het werken bij [defensieonderdeel].



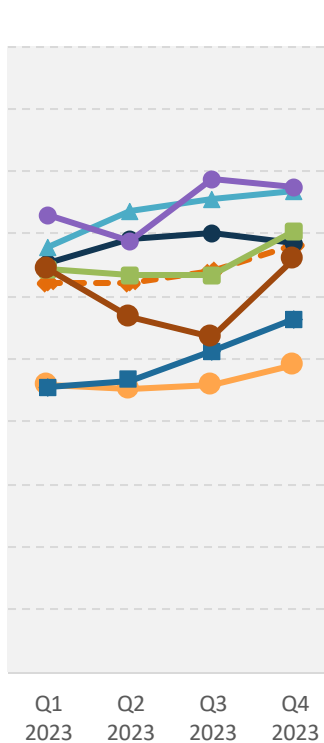
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De mate van trots om bij het defensieonderdeel te horen is licht gestegen ten opzichte van de eerste helft van 2023.

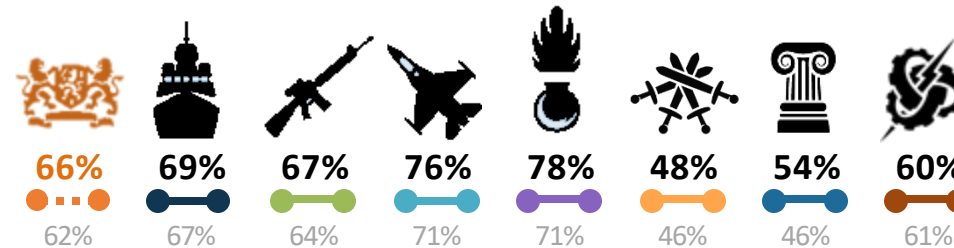
Trots te vertellen bij [defensieonderdeel] te horen
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- In vergelijking met de eerste helft van 2023 is de mate van trots om bij het defensieonderdeel te horen sterk gestegen bij het DOSCO en de KMAR (resp. +8% en +7%).
- Bij het CLSK en het CLAS is de mate van trots (licht) gestegen in vergelijking tot een half jaar geleden (resp. +5% en +3%).
- Bij de overige defensieonderdelen is de mate van trots om bij het defensieonderdeel te horen nagenoeg gelijk gebleven.

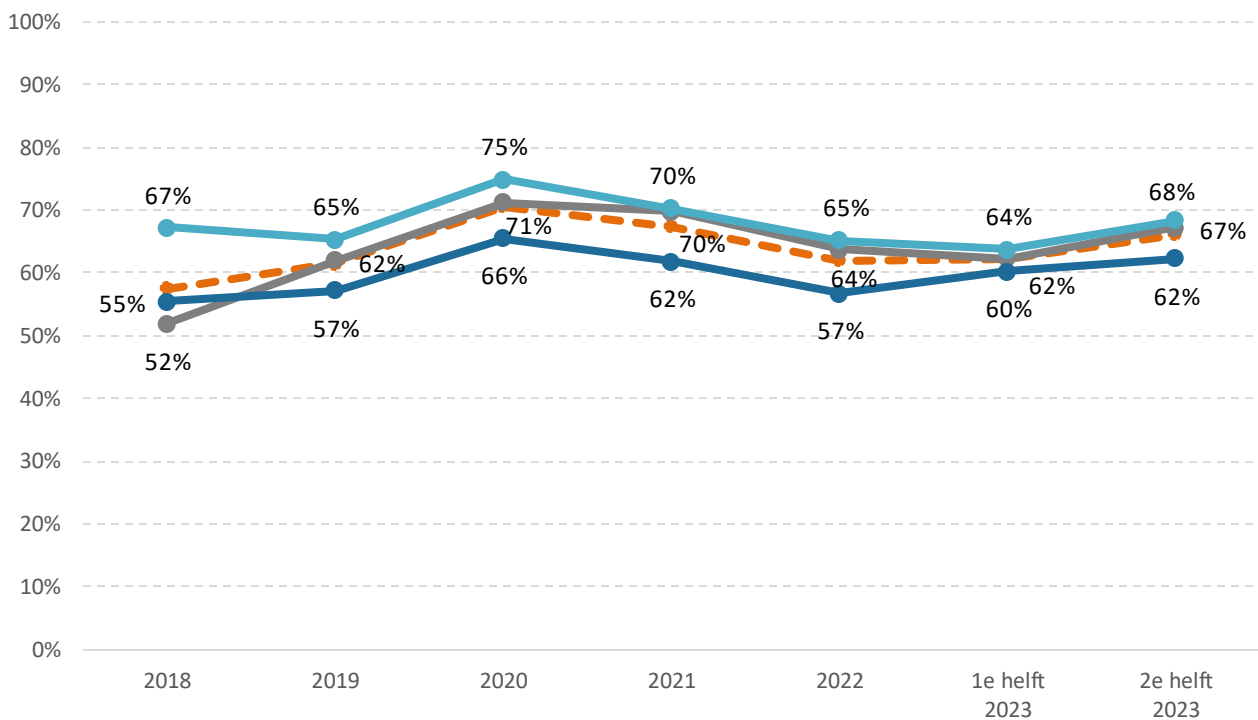
Stelling: Ik ben er trots op te kunnen vertellen dat ik bij [defensieonderdeel] hoor.



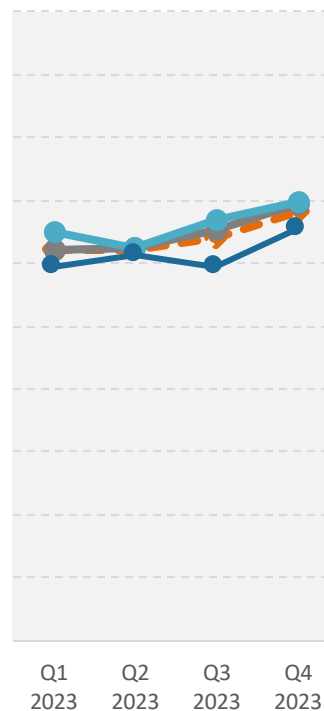
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De mate van trots is in de tweede helft van 2023 toegenomen onder het burgerpersoneel.

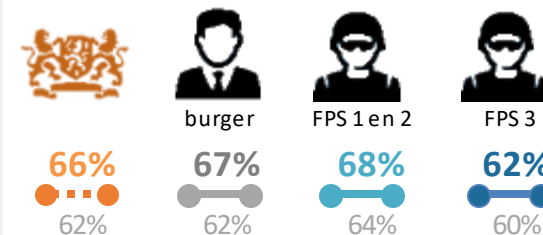
Trots te vertellen bij [defensieonderdeel] te horen
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is de mate van trots om bij het defensieonderdeel te horen (licht) gestegen voor het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2 (resp. +5% en +4%).

- De mate van trots is nagenoeg gelijk gebleven voor militairen fase 3 (+2%).

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

Acceptatie

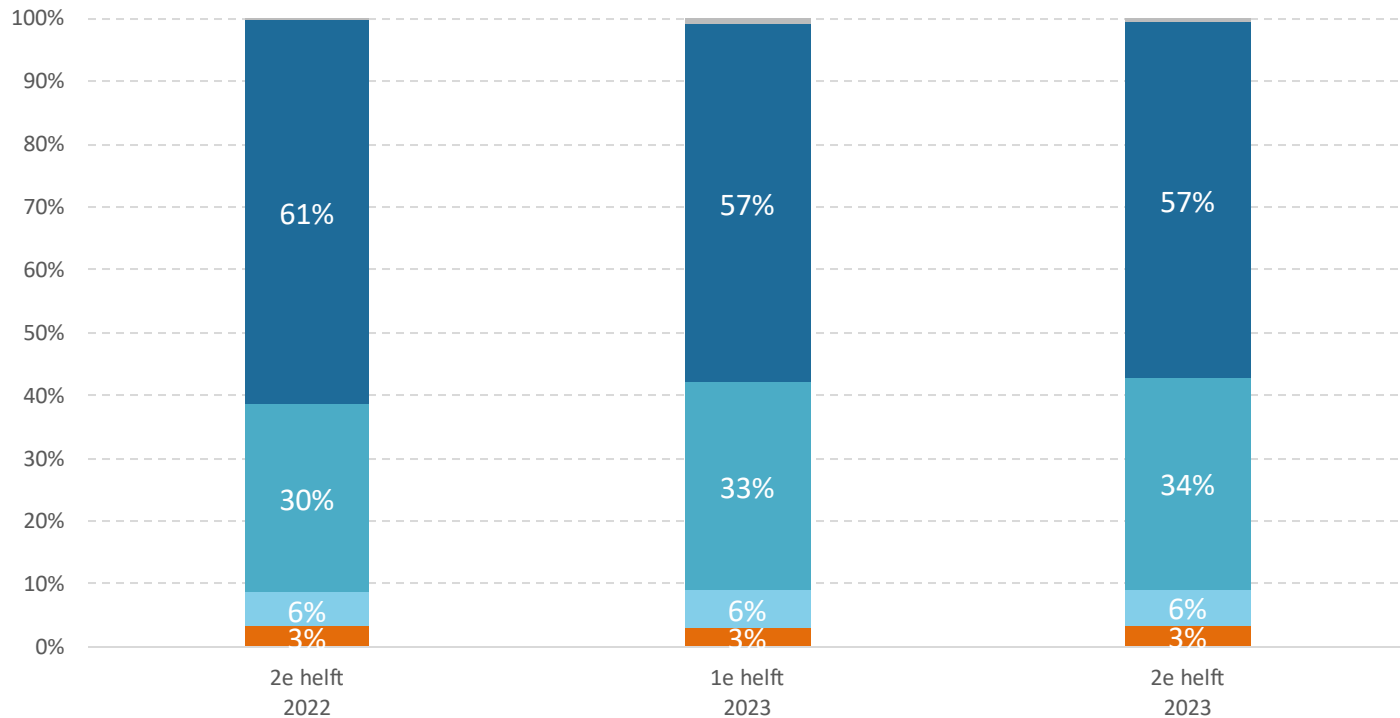


Resultaten 2e helft 2022 – 2e helft 2023

De mate waarin defensiemedewerkers zich geaccepteerd voelen binnen hun team is gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023.

In mijn team word ik geaccepteerd zoals ik ben

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

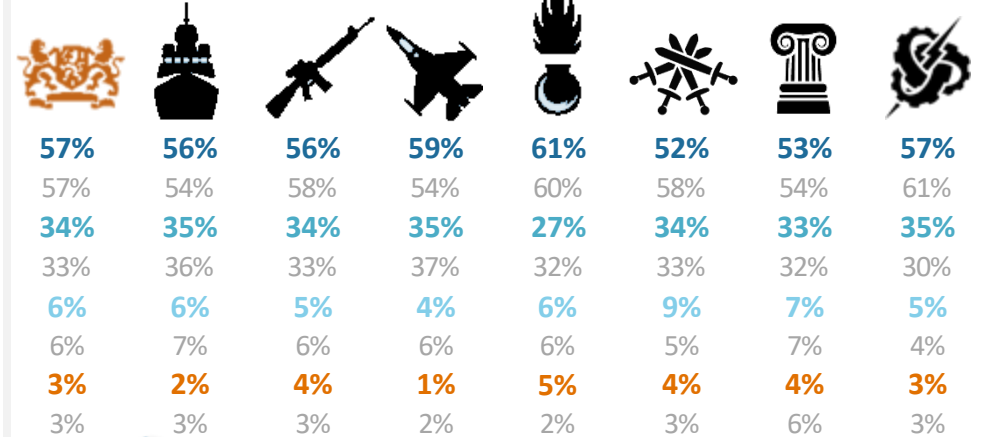


Stelling: In mijn team word ik geaccepteerd zoals ik ben.

Deze stelling is voorgelegd vanaf juli 2022

Resultaten 2e helft 2023

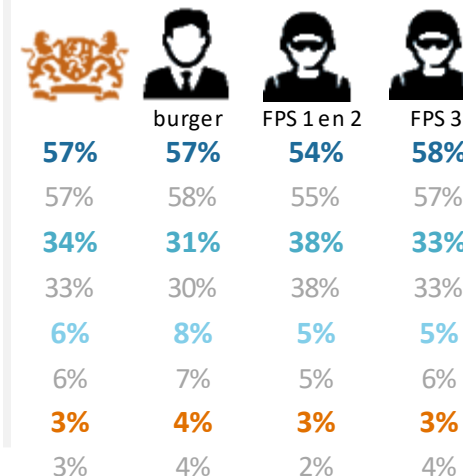
Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is het aandeel defensiemedewerkers bij het CLSK dat zich *altijd* geaccepteerd voelt binnen hun team gestegen (+5%). Dit aandeel is (licht) gedaald bij de BS en het COMMIT (resp. -6% en -4%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- Het aandeel defensiemedewerkers bij de KMAR dat zich *vaak* geaccepteerd voelt binnen hun team is gedaald, het aandeel dat zich *nooit/soms* geaccepteerd voelt, is licht gestegen (resp. -5% en +3%).

- In de tweede helft van 2023 is de mate waarin men zich *altijd* geaccepteerd voelt binnen hun team nagenoeg gelijk gebleven onder alle contractvormen.

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

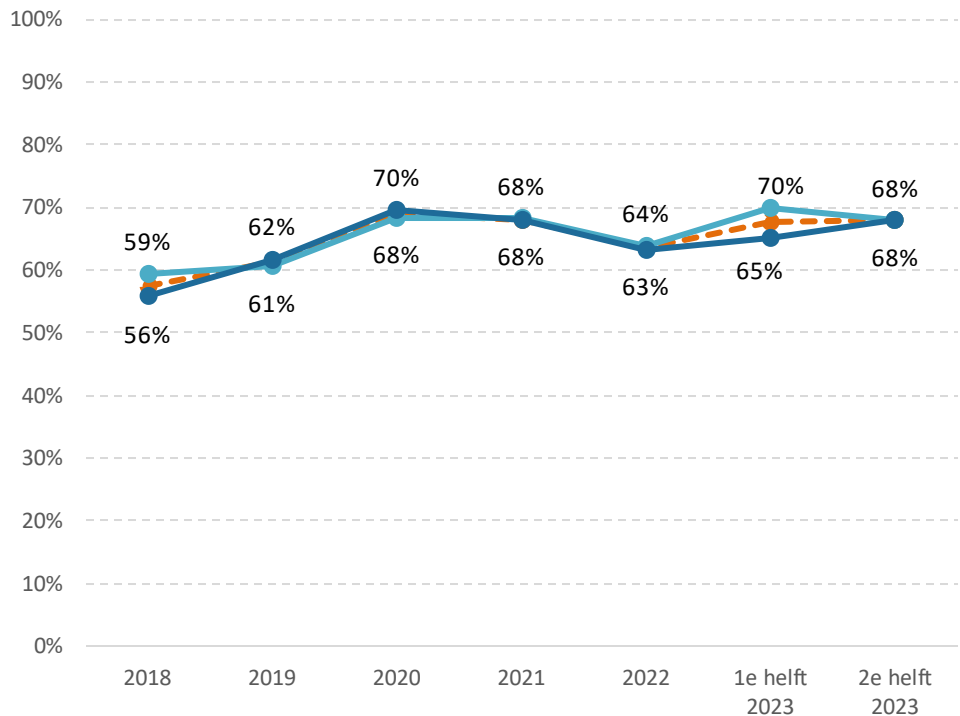
Militaire betrokkenheid



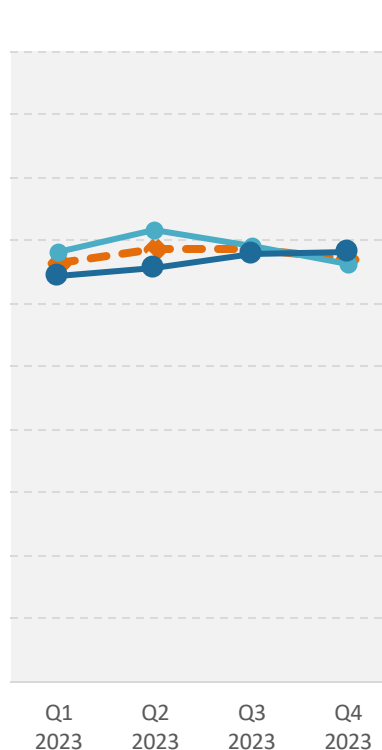
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De militaire betrokkenheid is gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023.

Schaal Militaire betrokkenheid
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar



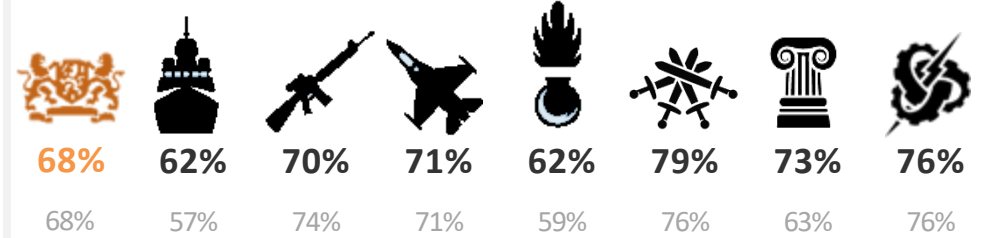
Schaal gebaseerd op stellingen:

- 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.



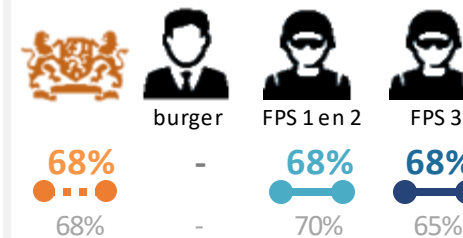
De stellingen zijn alleen voorgelegd aan militairen

Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- De militaire betrokkenheid bij het DOSCO en het CZSK is in de tweede helft van 2023 (sterk) gestegen (resp. +10% en +5%).
- Bij de KMAR en de BS is de militaire betrokkenheid licht gestegen (beide +3%).
- Bij het CLAS is de militaire betrokkenheid daarentegen licht gedaald (-4%).

Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is de militaire betrokkenheid onder militairen fase 3 licht gestegen (+3%).
- Onder militairen fase 1 en 2 is de militaire betrokkenheid nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

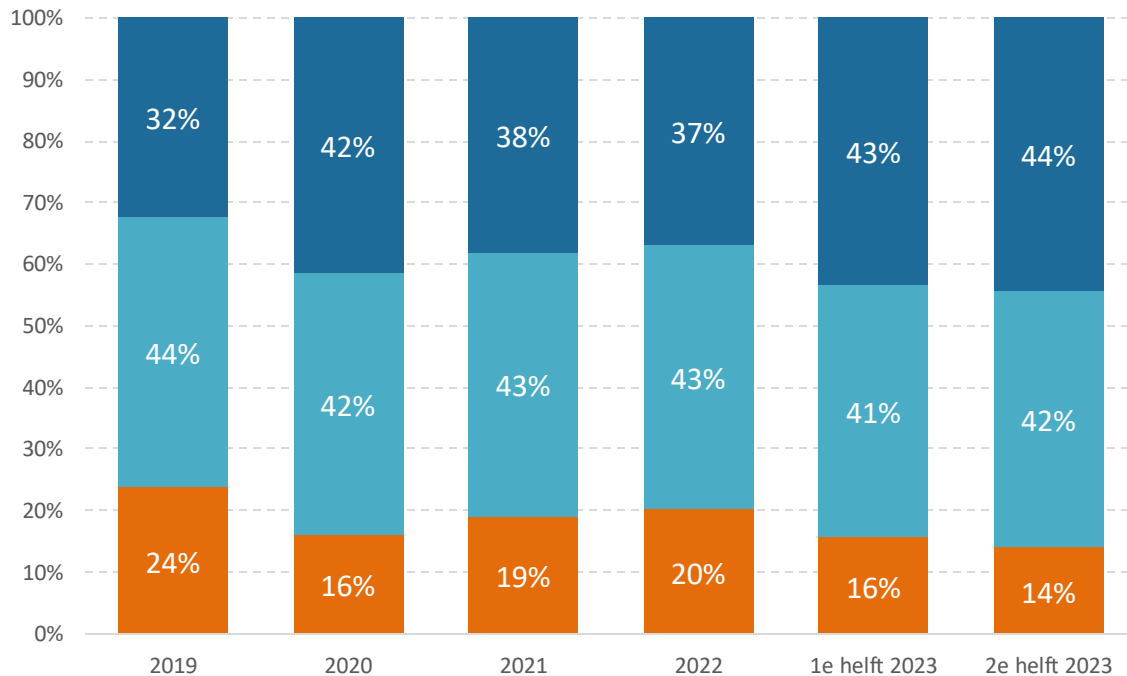
Mate van aanbevelen

Resultaten 2019 - 2e helft 2023

Het aandeel defensiemedewerkers dat Defensie actief als werkgever aanbeveelt is nagenoeg gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023.

Mate van aanbevelen

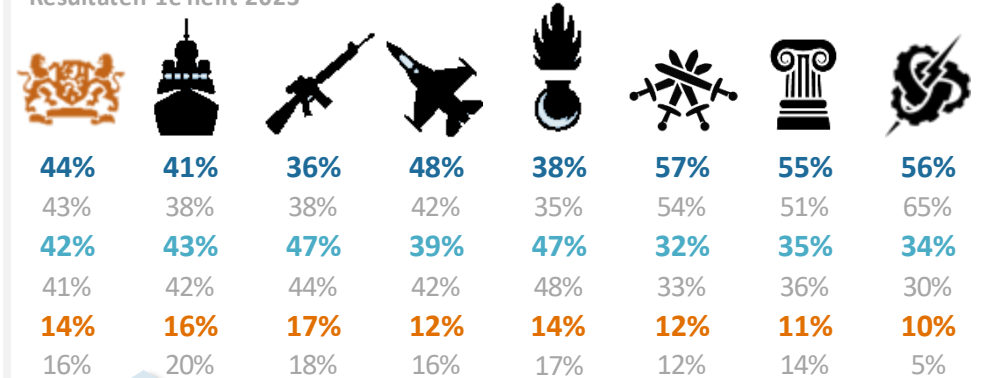
Ambassadeur (cijfer 8-10) **Passief tevreden (6-7)** **Criticaster (cijfer 0-5)**



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

Resultaten 2e helft 2023

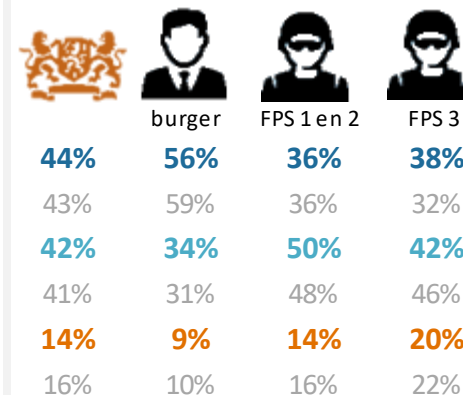
Resultaten 1e helft 2023



- Er is een (lichte) stijging zichtbaar in het aandeel ambassadeurs bij het CLSK (+6%), het DOSCO (+4%), het CZSK (+3%), de KMAR (+3%) en de BS (+3%). En een lichte daling in het aandeel criticasters bij het CLSK (-4%), het CZSK (-4%), de KMAR (-3%) en het DOSCO (-3%).
- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is het aandeel ambassadeurs bij het COMMIT sterk gedaald (-9%), het aandeel criticasters is juist gestegen (+5%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2021



- Onder militairen fase 3 is het aandeel ambassadeurs gestegen in de tweede helft van 2023 (+6%).
- Het aandeel ambassadeurs onder het burgerpersoneel is daarentegen licht gedaald (-3%).



2 | WERKBELEVING – Motivatie & Motiverende aspecten



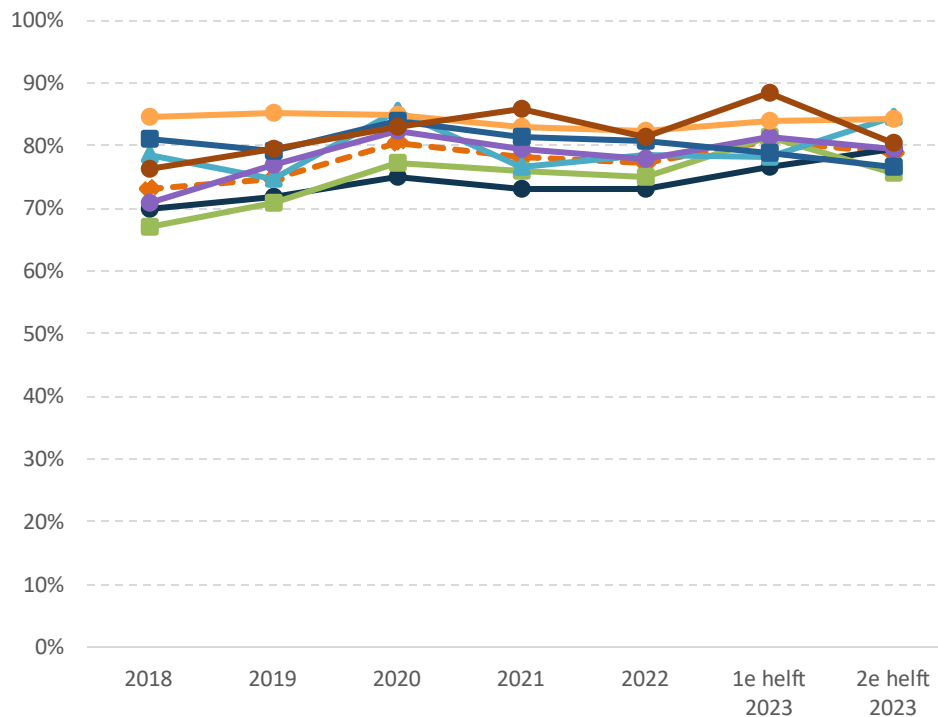


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

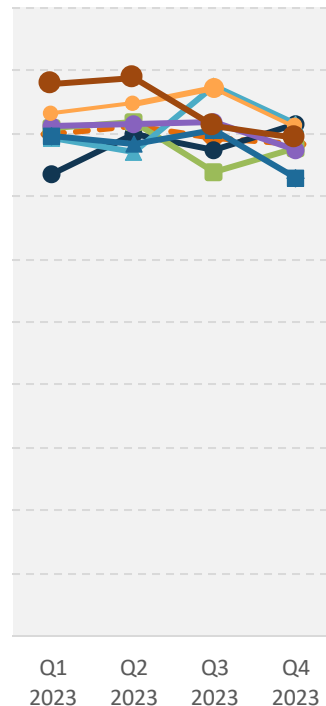
De motivatie om het werk te doen is nagenoeg gelijk gebleven in de tweede helft van 2023.

Gemotiveerd om mijn werk te doen

% helemaal mee eens + % mee eens

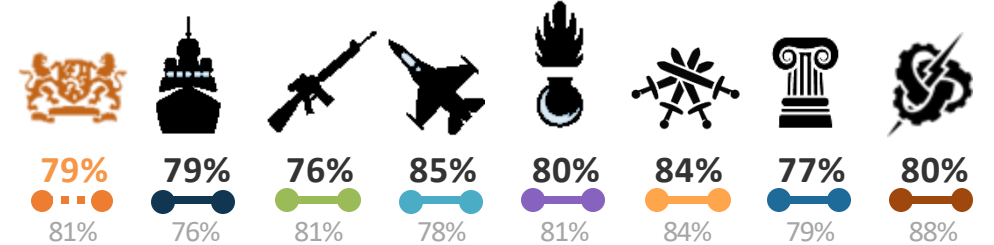


verdieping afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- De motivatie om het werk te doen is sterk gestegen bij het CLSK (+7%). Bij defensie medewerkers van het CZSK is de motivatie licht gestegen (+3%).
- Ten opzichte van de eerste helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen juist (sterk) gedaald bij het COMMIT en het CLAS (resp. -8% en -5%).
- Bij de overige defensieonderdelen is de motivatie om het werk te doen (nagenoeg) gelijk gebleven.

Meest motiverende aspecten | totaal en uitgesplitst naar defensieonderdeel

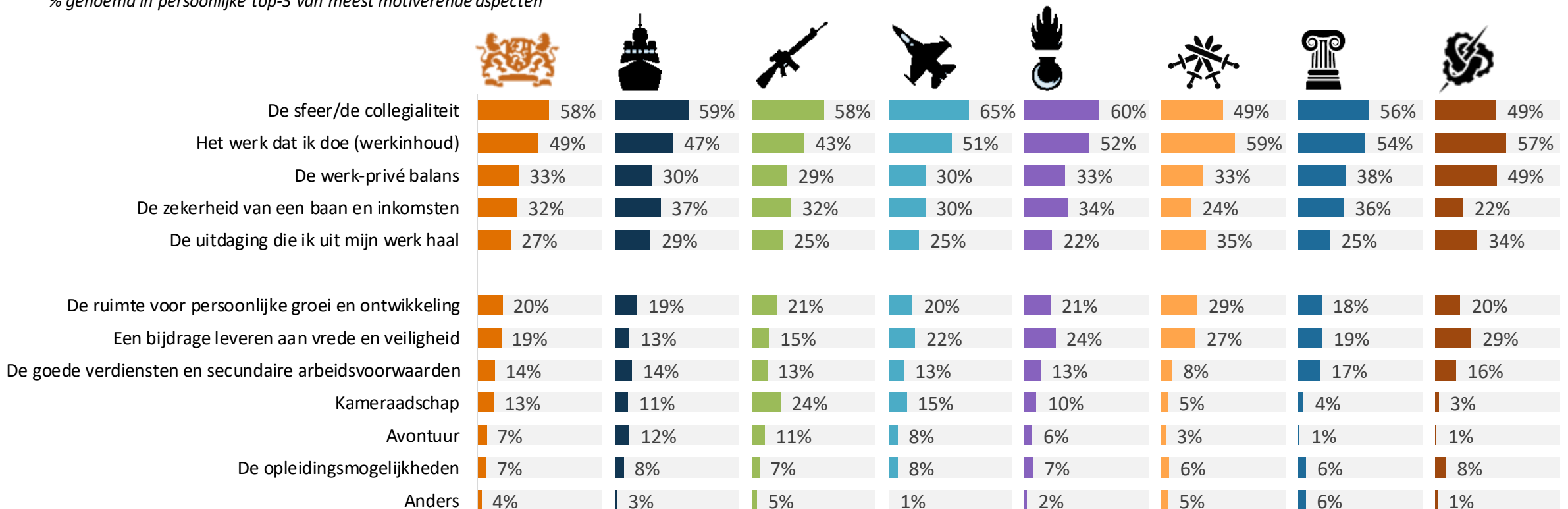


Resultaten 2e helft 2023

Dezelfde motiverende aspecten blijven in de top-5 staan. Wederom zijn ‘de sfeer/collegialiteit’ en ‘werkinhoud’ de meest motiverende aspecten aan het werken bij Defensie.

Ordering van motiverende aspecten in de baan | 2e 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.

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

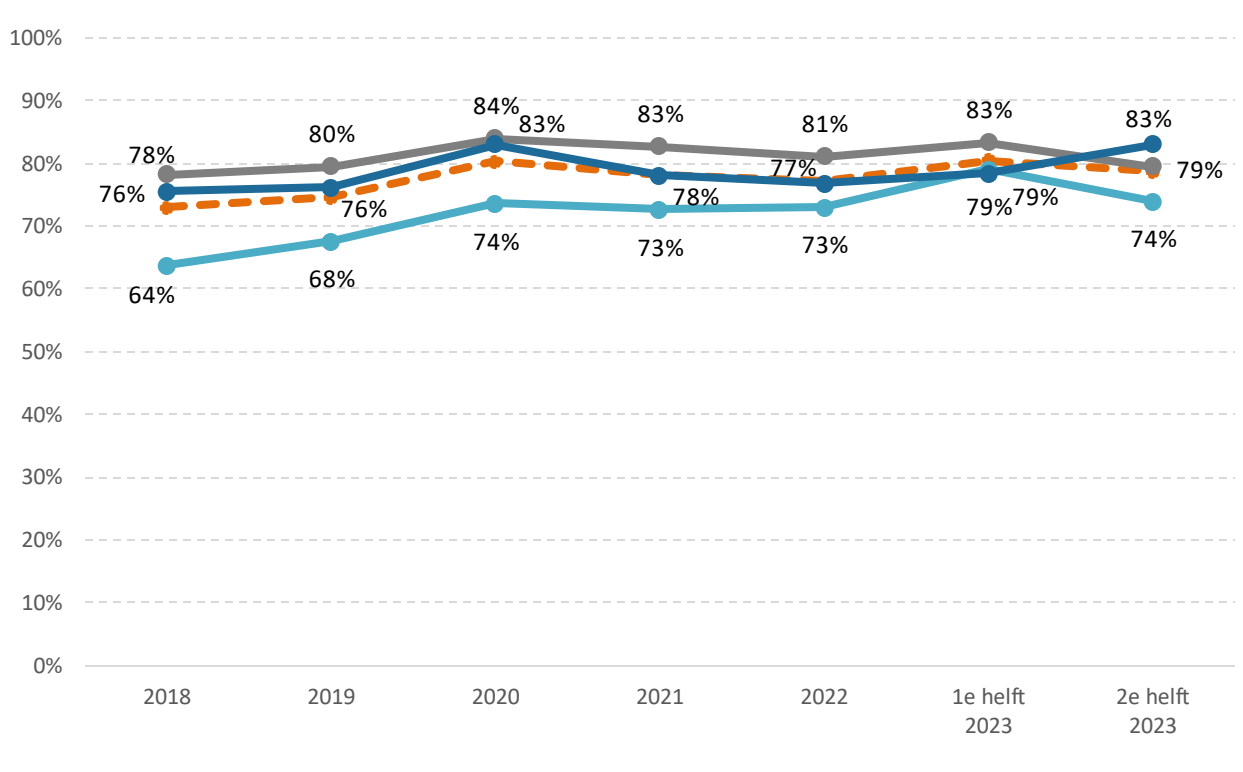


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

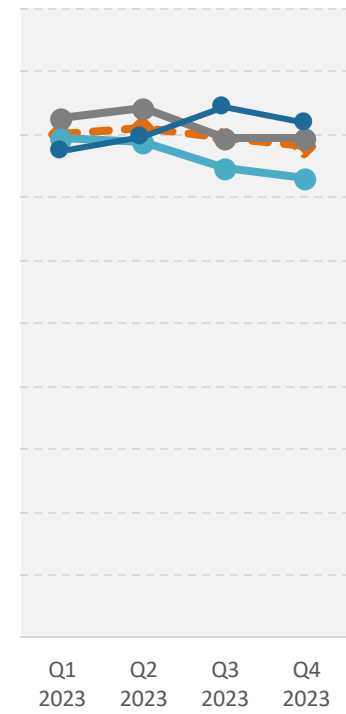
In de tweede helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen (licht) afgenomen onder militairen fase 1 en 2 en het burgerpersoneel.

Gemotiveerd om mijn werk te doen

% helemaal mee eens + % mee eens

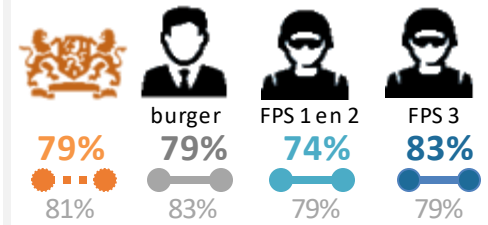


verdieping afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- In vergelijking met de eerste helft van 2023 is de motivatie om het werk te doen licht gestegen onder militairen fase 3 (+4%).
- Onder militairen fase 1 en 2 en het burgerpersoneel is de motivatie om het werk te doen juist (licht) gedaald (resp. -5% en -4%).

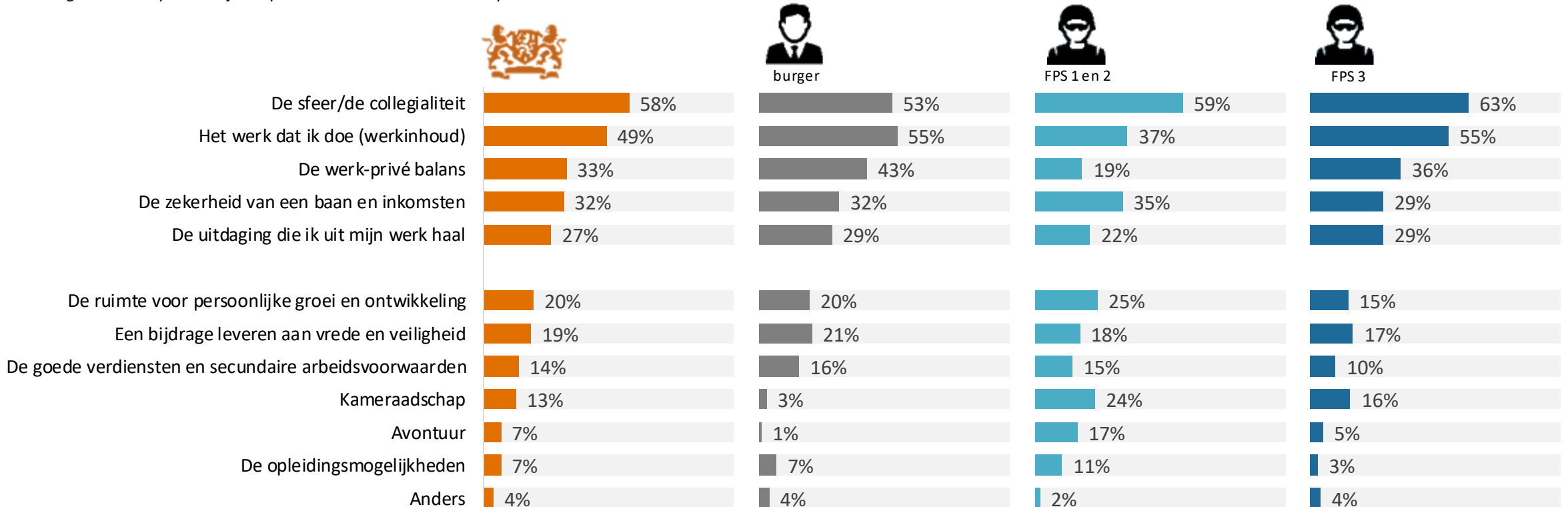


Resultaten 2e helft 2023

Net als in de eerste helft van 2023, is ‘werkinhoud’ het meest motiverende aspect voor het burgerpersoneel. Voor militairen fase 1 en 2 en militairen fase 3 is dit ‘de sfeer/de collegialiteit’.

Ordering van motiverende aspecten in de baan | 2e 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.

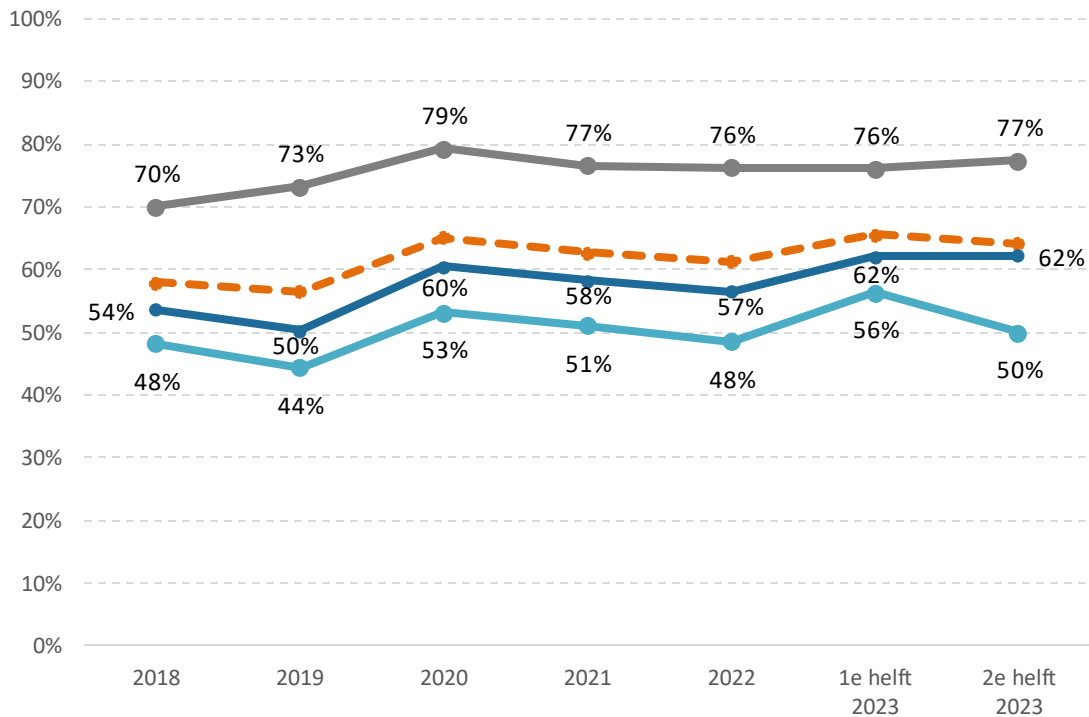


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

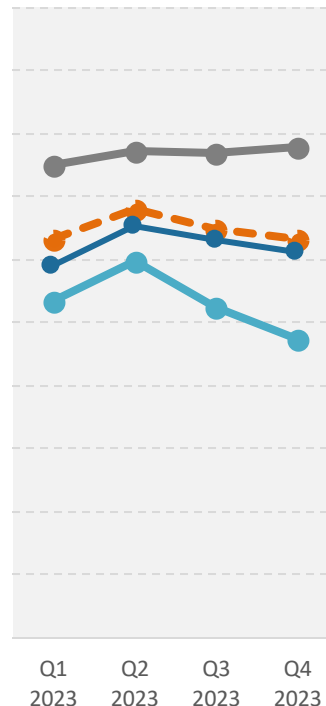
De blijfintentie is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.

Wil zo lang mogelijk bij Defensie blijven

% helemaal mee eens + % mee eens



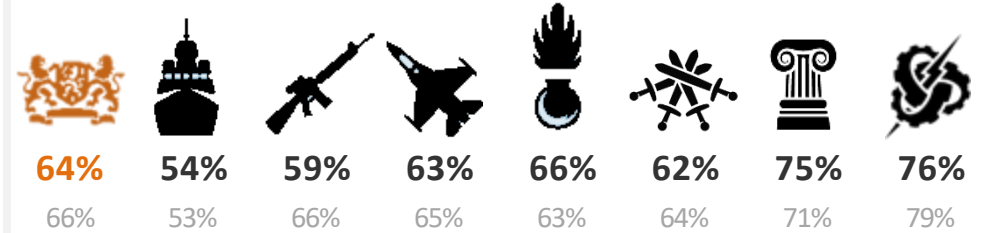
verdieping
afgelopen jaar



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

Resultaten 2e helft 2023

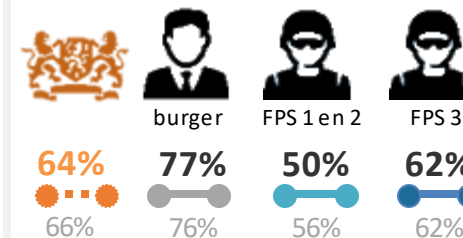
Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is de blijfintentie onder medewerkers van het DOSCO en de KMAR licht gestegen (resp. +4% en +3%).
- De blijfintentie is gedaald bij het CLAS (-7%). Onder medewerkers van het COMMIT is de blijfintentie in lichtere mate gedaald (-3%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- In vergelijking met de eerste helft van 2023 is de blijfintentie onder militairen fase 1 en 2 gedaald (-6%).
- Onder het burgerpersoneel en militairen fase 3 is de blijfintentie (nagenoeg) gelijk gebleven (resp. +1% en 0%).

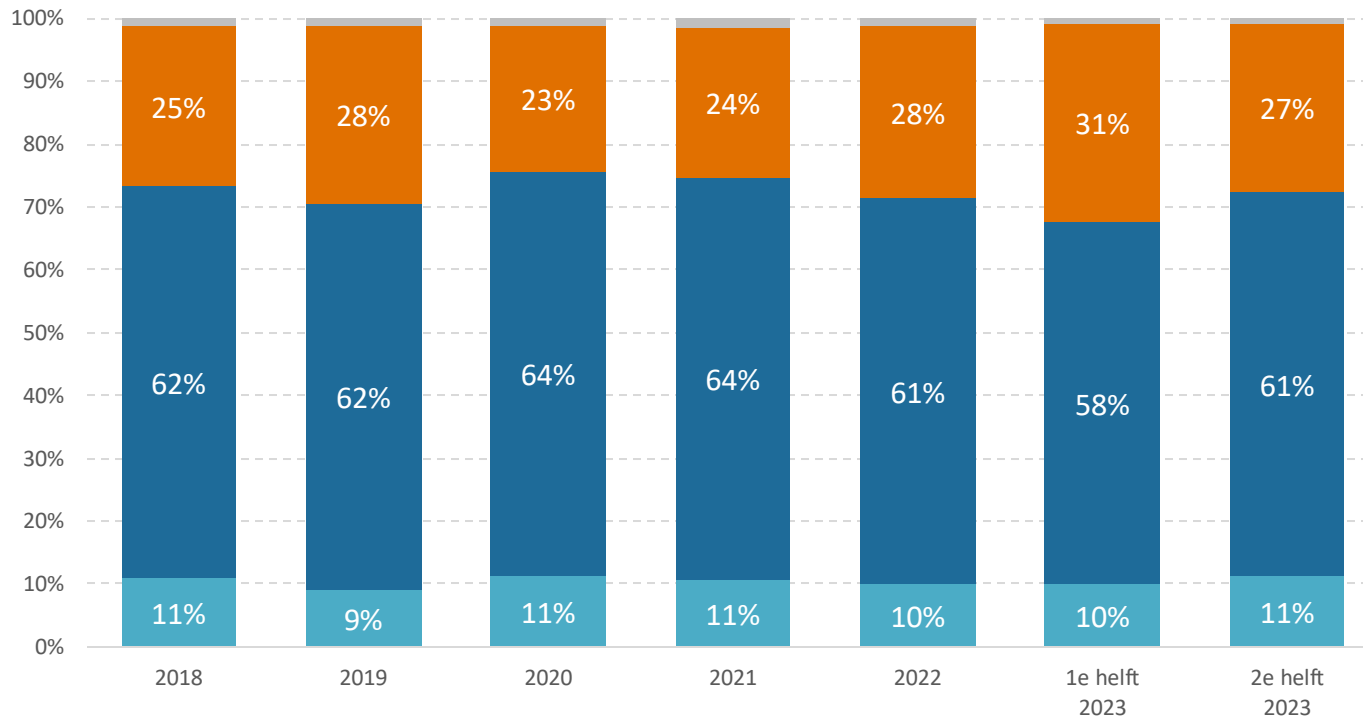


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De mate waarin de werkdruk als (veel) te hoog wordt ervaren is licht gedaald ten opzichte van de eerste helft van 2023.

Mijn werkdruk is gemiddeld...

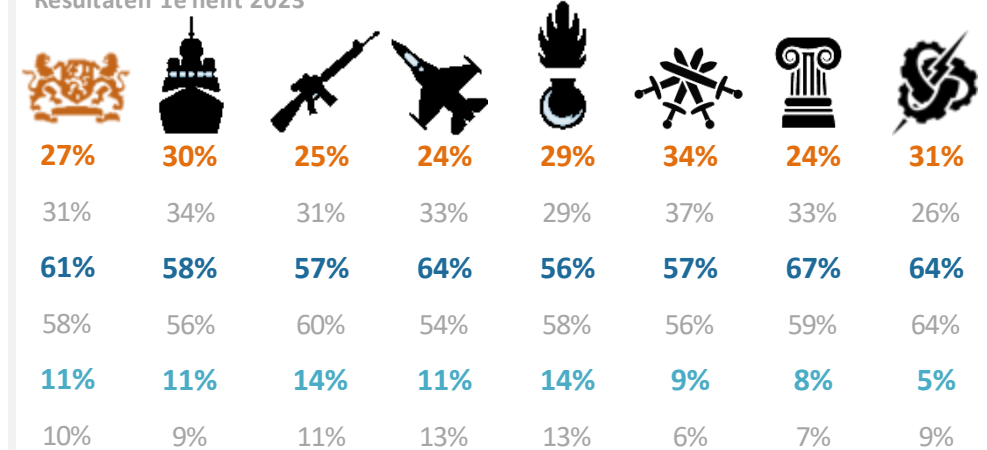
■ ... (veel) te laag ■ ... passend ■ ... (veel) te hoog ■ ... weet niet



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

Resultaten 2e helft 2023

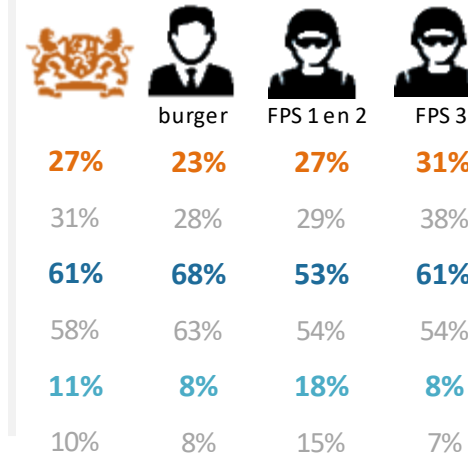
Resultaten 1e helft 2023



- De mate waarin medewerkers de werkdruk als passend ervaren is sterk gestegen bij het CLSK en het DOSCO (resp. +10% en +8%).
- Onder medewerkers van het CLAS en het COMMIT is het aandeel dat de werkdruk als (veel) te hoog ervaart afgenomen (resp. -6% en -5%). Onder medewerkers van het CZSK en de BS is deze afname in lichtere mate zichtbaar (resp. -4% en -3%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- De mate waarin militairen fase 3 en het burgerpersoneel de werkdruk als passend ervaren is (sterk) gestegen (resp. +7% en +5%).
- De mate waarin de werkdruk als (veel) te hoog wordt ervaren is juist (sterk) gedaald onder militairen fase 3 en het burgerpersoneel (resp. -7% en -5%).
- De mate waarin de werkdruk als (veel) te laag wordt ervaren is licht gestegen onder militairen fase 1 en 2 (+3%).

Capaciteit

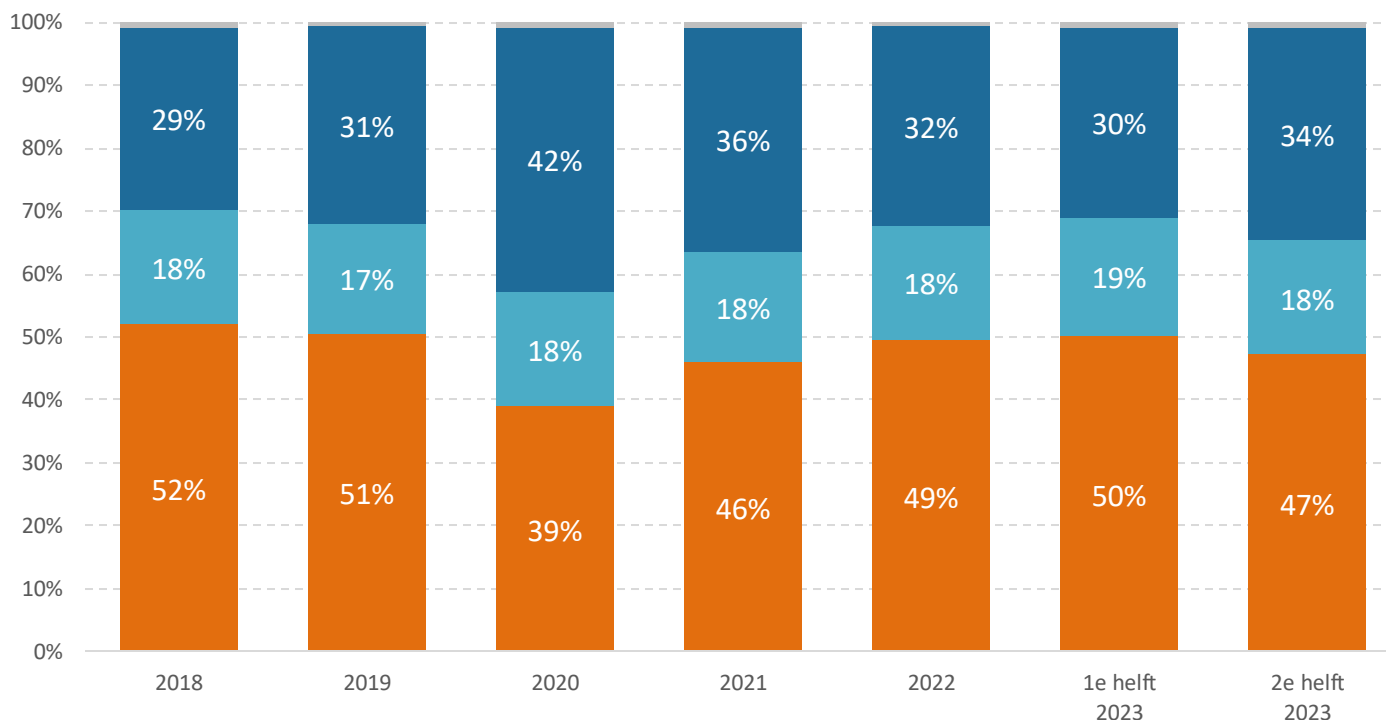


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

Het aandeel medewerkers dat aangeeft dat er voldoende capaciteit is binnen de afdeling/eenheid is licht gestegen in de tweede helft van 2023.

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

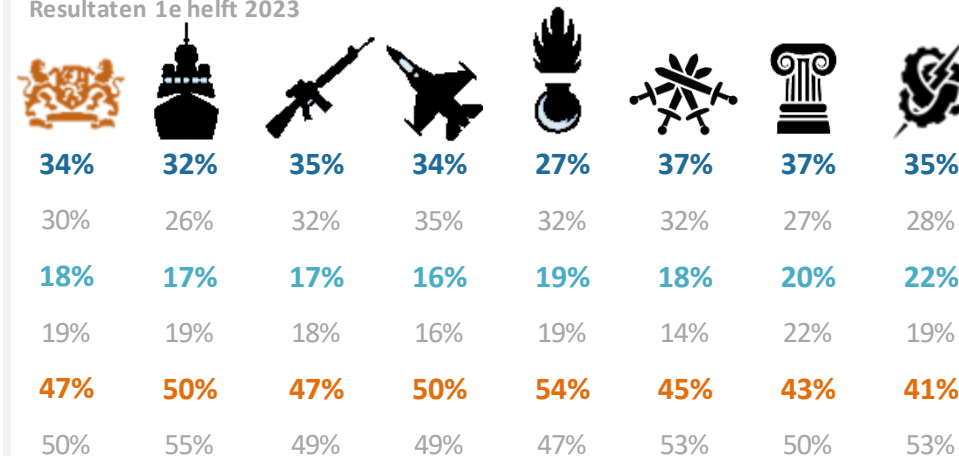
■ (helemaal) mee oneens ■ neutraal ■ (helemaal) mee eens ■ weet niet



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

Resultaten 2e helft 2023

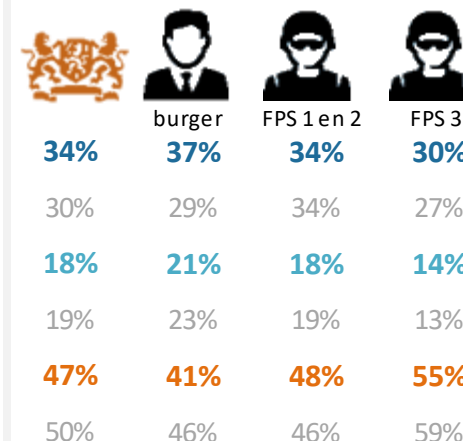
Resultaten 1e helft 2023



- Er is een (sterke) toename in de mate waarin medewerkers aangeven dat er voldoende mensen zijn om het werk te doen bij het DOSCO, het COMMIT, het CZSK, de BS en het CLAS (resp. 10%, 7%, 6%, 5% en 4%).
- Bij de KMAR is juist een sterke toename in de mate waarin zij aangeven dat er onvoldoende mensen zijn om het werk te doen (+7%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- Onder het burgerpersoneel is een sterke stijging in het aandeel medewerkers dat aangeeft dat er voldoende mensen zijn om het werk te doen (+8%).
- Onder militairen fase 3 zien we hierin een lichtere stijging (+3%).

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

3 | INSCHATTING LOOPBAANKANSEN



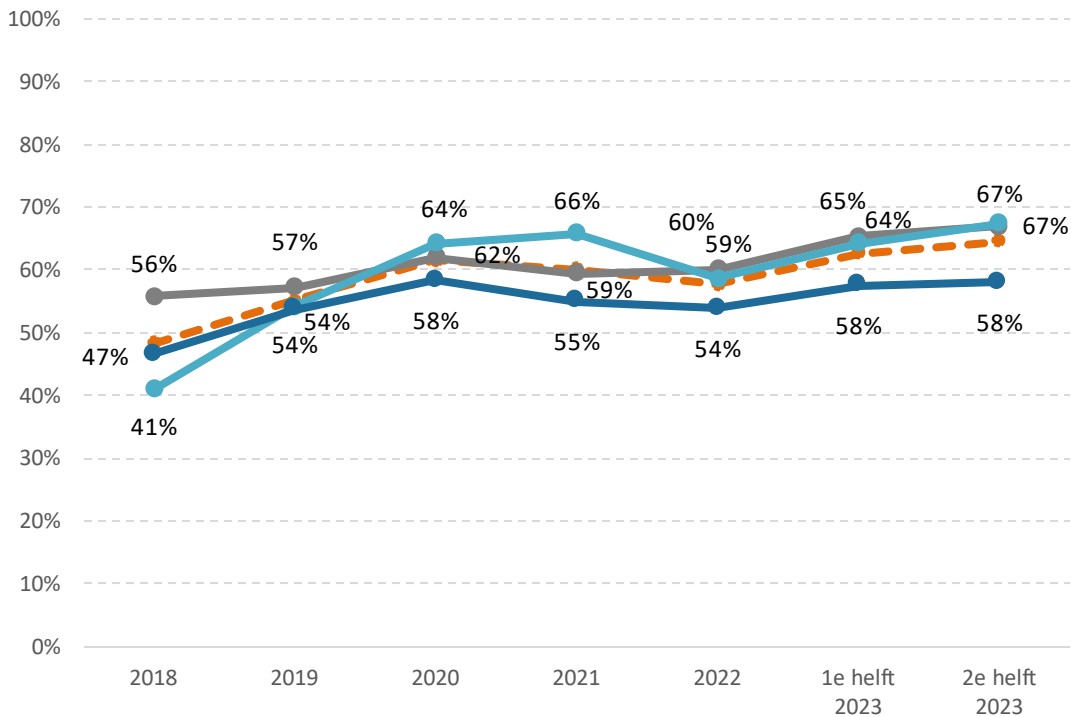
Loopbaankansen



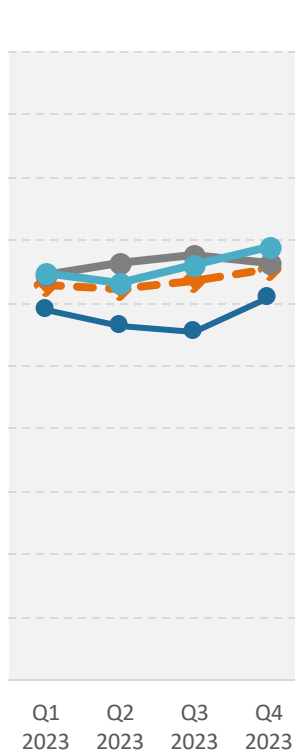
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De inschatting van de loopbaankansen binnen Defensie is nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.

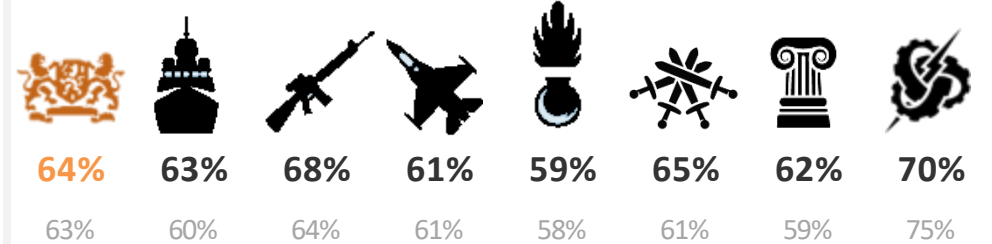
Voldoende kansen/mogelijkheden om loopbaan voort te zetten
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping
afgelopen jaar

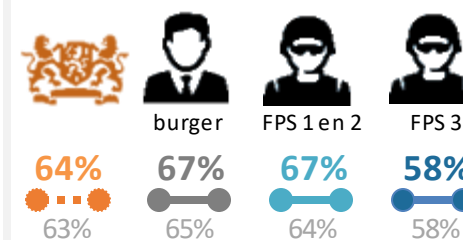


Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is de mate waarin medewerkers voldoende kansen en mogelijkheden zien voor hun loopbaan licht gestegen bij het CLAS (+4%), de BS (+4%), het DOSCO (+3%) en het CZSK (+3%).
- Bij het COMMIT is de mate waarin medewerkers voldoende kansen en mogelijkheden zien juist gedaald (-5%).

Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- De mate waarin militairen fase 1 en 2 voldoende kansen en mogelijkheden zien voor hun loopbaan is licht gestegen in de tweede helft van 2023 (+3%).
- Voor het burgerpersoneel en militairen fase 3 is de mate waarin zij deze mogelijkheden en kansen zien (nagenoeg) gelijk gebleven (resp. +2% en 0%).

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

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

Voldoende opgeleid

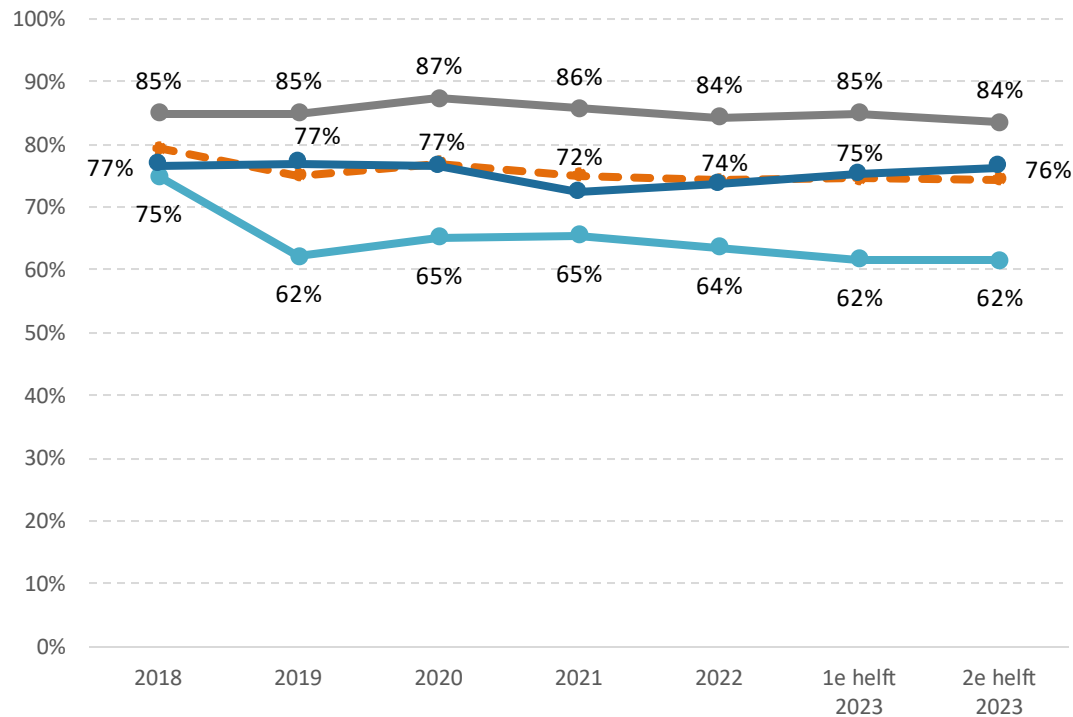


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

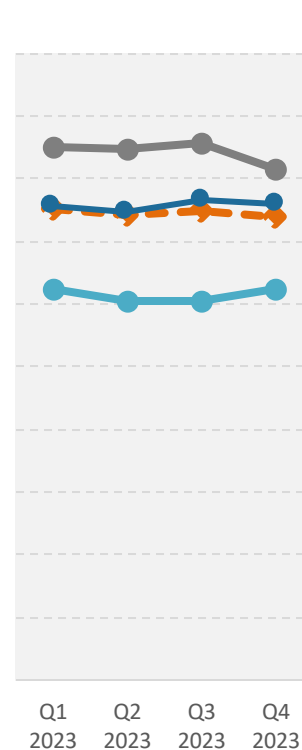
In de tweede helft van 2023 is de mate waarin medewerkers zich voldoende opgeleid voelen voor hun functie nagenoeg gelijk gebleven.

Voldoende opgeleid voor huidige functie

% helemaal mee eens + % mee eens



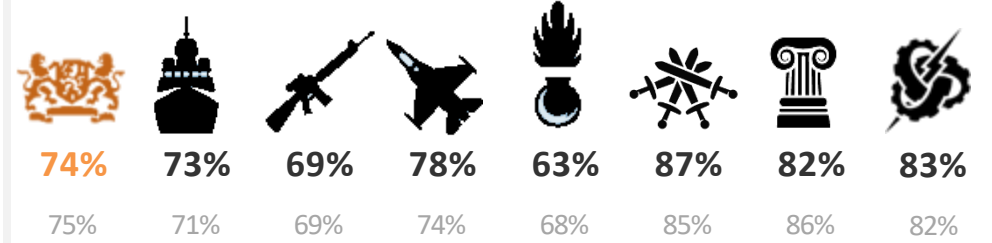
verdieping afgelopen jaar



Stelling: Ik ben voldoende opgeleid voor mijn huidige functie.

Resultaten 2e helft 2023

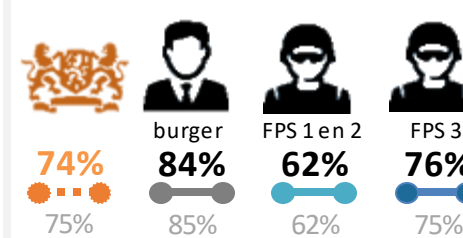
Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is het aandeel medewerkers van het CLSK dat zich voldoende opgeleid voelt voor hun functie licht gestegen (+4%).
- Het gevoel dat men voldoende is opgeleid is (licht) afgenomen bij de KMAR en het DOSCO (resp. -5% en -4%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- Onder alle contractvormen is het gevoel voldoende opgeleid te zijn voor de functie (nagenoeg) gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.

Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

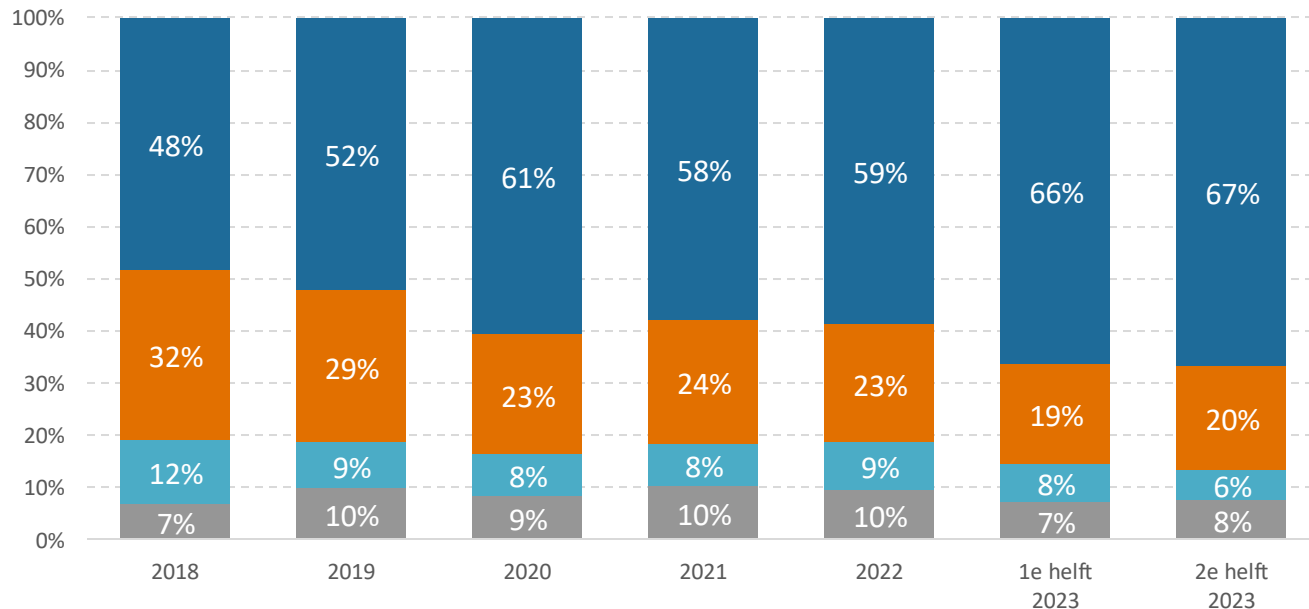


Resultaten 2018 – 2e helft 2023

Het aandeel defensiemedewerkers dat vertrouwt in hun toekomst bij Defensie blijft onveranderd. Twee op de drie defensie-medewerkers hebben vertrouwen in hun toekomst bij Defensie.

Mate van vertrouwen in de toekomst

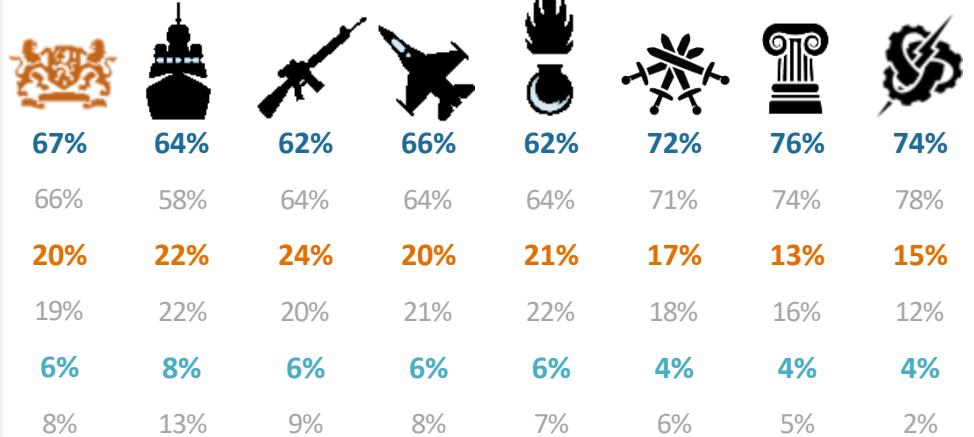
- Ik heb vertrouwen in mijn toekomst binnen Defensie
- Ik maak me zorgen over mijn toekomst bij Defensie
- Een toekomst bij Defensie is voor mij niet meer weggelegd
- Weet ik niet



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 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023

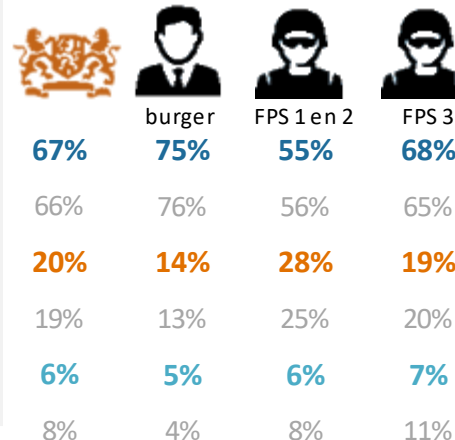


- Bij het COMMIT is het vertrouwen in de eigen toekomst bij Defensie licht gedaald (-4%). Bij het CZSK is dit vertrouwen juist gestegen (+6%).
 - Onder de medewerkers van het CZSK en het CLAS is het gevoel dat een toekomst bij Defensie niet meer voor hen is weggelegd (licht) gedaald (resp. -5% en -3%).

- Het aandeel medewerkers dat zich zorgen maakt over hun toekomst bij Defensie is licht gestegen bij het CLAS en het COMMIT (resp. +4% en +3%). Bij het DOSCO is dit licht gedaald (-3%).

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- Onder militairen fase 1 en 2 is het aandeel dat zich zorgen maakt over de eigen toekomst bij Defensie licht gestegen (+3%).

- Het aandeel binnen militairen fase 3 dat vertrouwt in hun toekomst bij Defensie is licht gestegen (+3%). Het aandeel dat geen toekomst ziet bij Defensie is licht gedaald (-4%).

4 | VERTREKINTENTIE & REDENEN

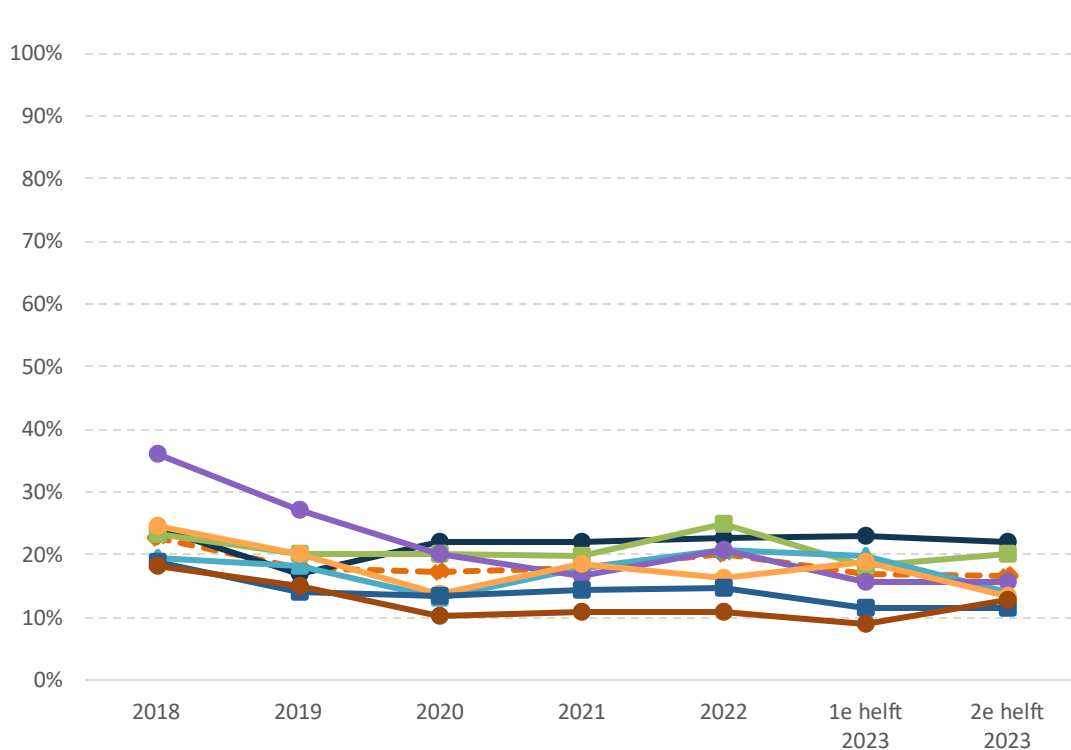


Vertrekintentie | uitgesplitst naar defensieonderdeel

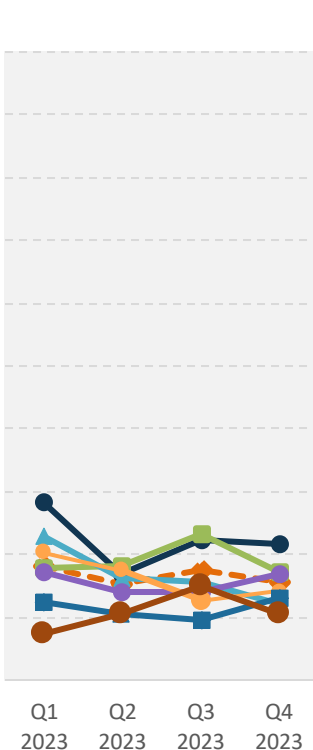
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

De vertrekintentie van defensiemedewerkers is gelijk gebleven aan de eerste helft van 2023. Ongeveer 1 op de 6 defensiemedewerkers denkt erover om te vertrekken bij Defensie.

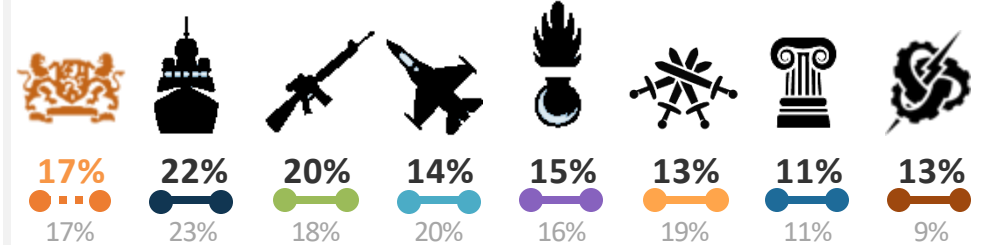
Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.
% helemaal mee eens + % mee eens



verdieping afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023
Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is de vertrekintentie licht gestegen onder medewerkers van het COMMIT (+4%).
- De vertrekintentie bij het CLSK en de BS is gedaald (beide -6%).
- Bij de overige defensieonderdelen is de vertrekintentie (nagenoeg) gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.

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

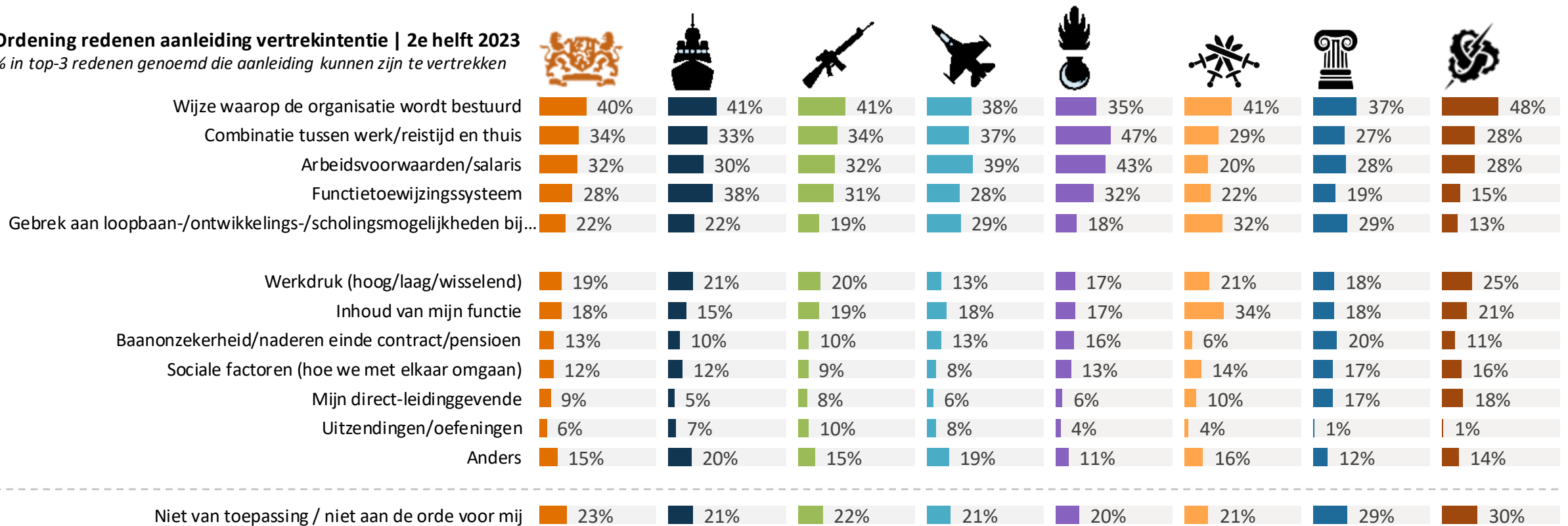


Resultaten 2e helft 2023

‘Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd’ is de meest genoemde reden van vertrekintentie. Voor medewerkers van de KMAR is dit vaker ‘combinatie tussen werk/reistijd en thuis’.

Ordering redenen aanleiding vertrekintentie | 2e 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

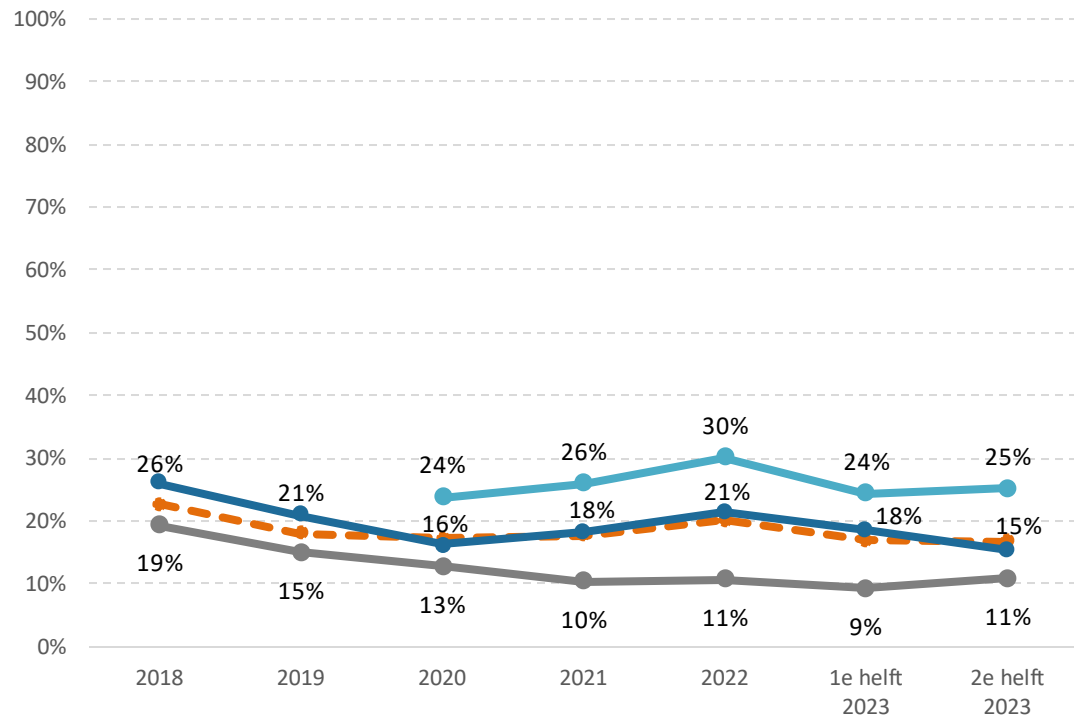
Vertrekintentie | uitgesplitst naar contractvorm

Resultaten 2018 – 2e helft 2023

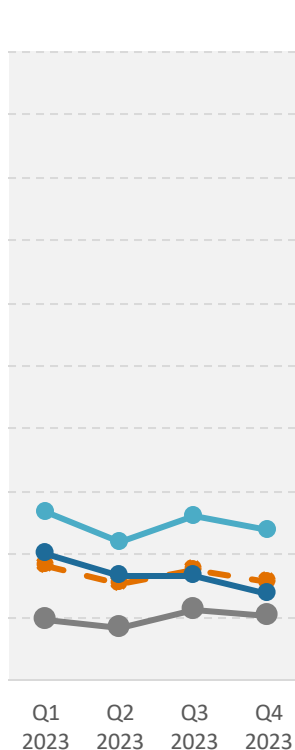
In de tweede helft van 2023 is de vertrekintentie onder militairen fase 3 licht afgenomen.

Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.

% helemaal mee eens + % mee eens

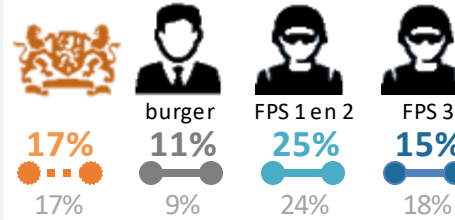


verdieping
afgelopen jaar



Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- In de tweede helft van 2023 is het aandeel binnen militairen fase 3 dat erover denkt te vertrekken bij Defensie licht gedaald (-3%).
- Onder het burgerpersoneel en militairen fase 1 en 2 is het aandeel met vertrekintentie nagenoeg gelijk gebleven (resp. +2% en +1%).

Stelling: Ik denk erover om te vertrekken bij Defensie.

Toevoeging indien FPS 1: (stel dat u geen dienverplichting zou hebben).



Introductie

Samenvatting

Resultaten

Bijlage

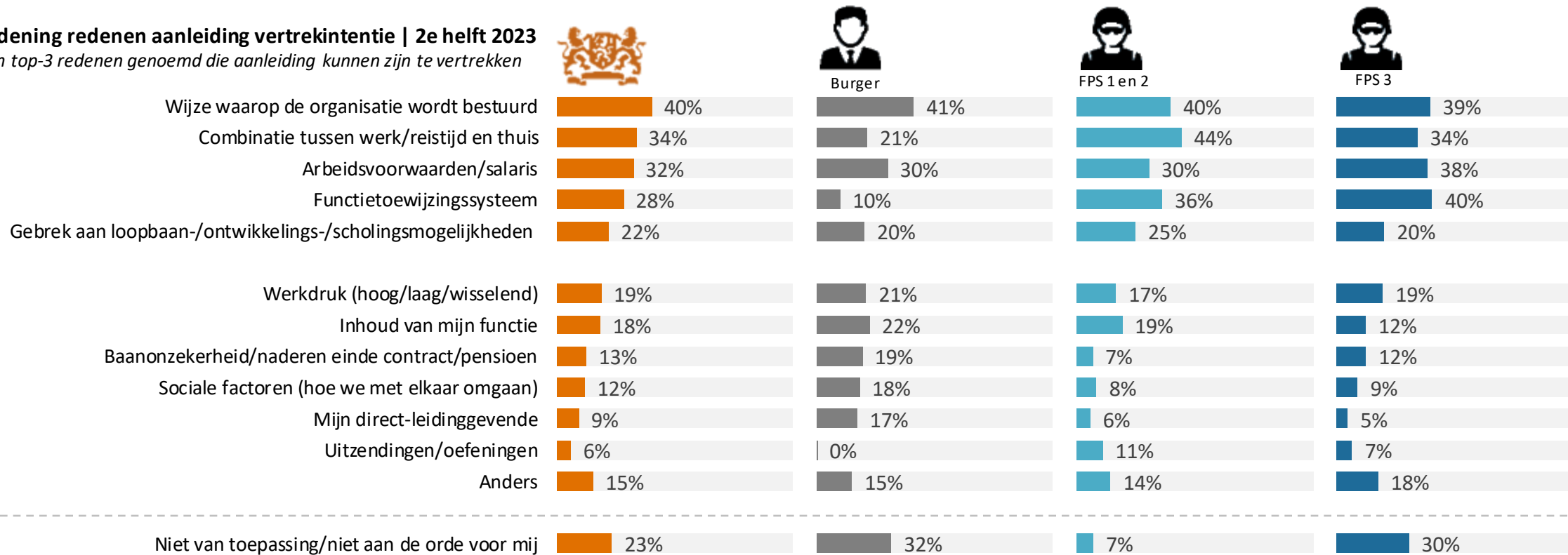
Redenen Vertrekintentie | totaal en uitgesplitst naar contractvorm

Resultaten 2e helft 2023

In de tweede helft van 2023 is onder het burgerpersoneel de ‘wijze waarop de organisatie wordt bestuurd’ de meest genoemde reden van vertrekintentie. Militairen fase 1 en 2 noemen het vaakst ‘combinatie tussen werk/reistijd en thuis’ als reden van vertrekintentie. Onder militairen fase 3 is het ‘functietoewijzingssysteem’ de eerstgenoemde reden.

Ordering redenen aanleiding vertrekintentie | 2e 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

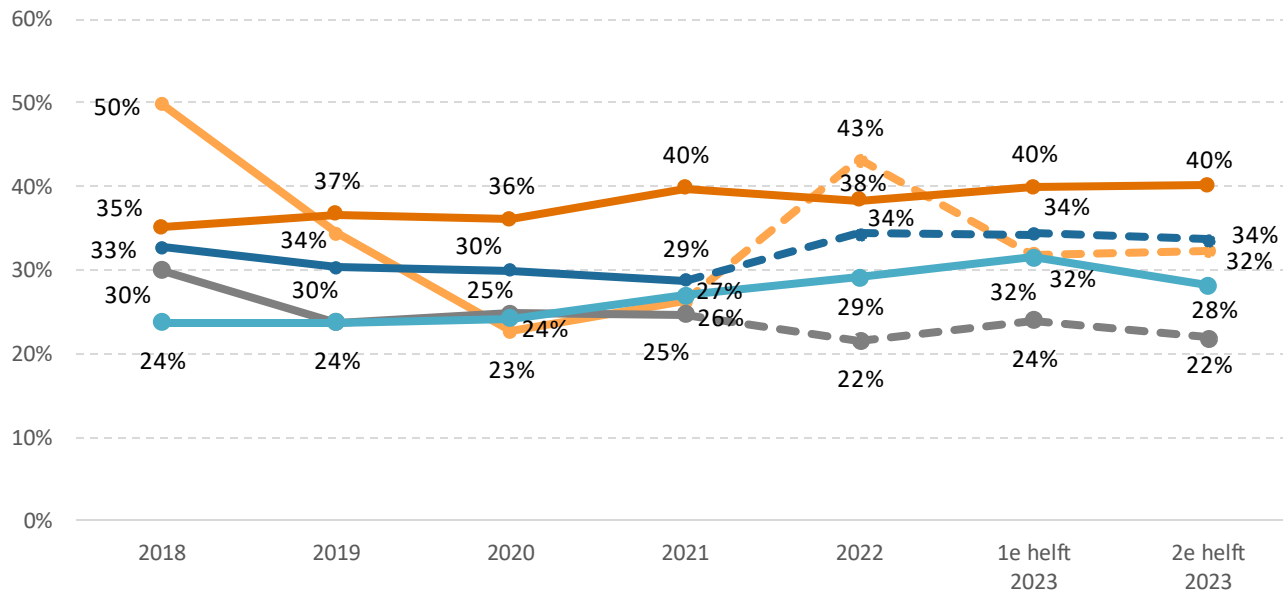
Resultaten 2018 – 2e helft 2023

In de tweede helft van 2023 is de top-5 redenen van vertrekintentie gelijk gebleven aan een half jaar eerder. ‘Mijn direct-leidinggevende’ is nu gestegen naar de tiende plek, boven de reden ‘uitzendingen / oefeningen’.

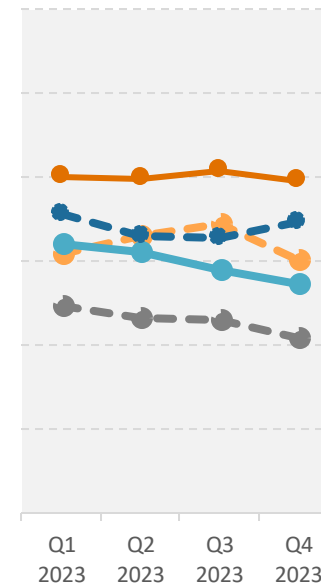
Trendlijn top-5 redenen vertrekintentie

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

Ordering 2e helft 2023	Reden	Ordering 1e helft 2023
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)	6 (-)
7	Inhoud van mijn functie	7 (-)
8	Baanonzekerheid / naderen einde contract / pensioen	8 (-)
9	Sociale factoren (hoe we met elkaar omgaan)	9 (-)
10	Mijn direct-leidinggevende	11 (+1)
11	Uitzendingen / oefeningen	10 (-1)

Verdieping Reden vertrekintentie



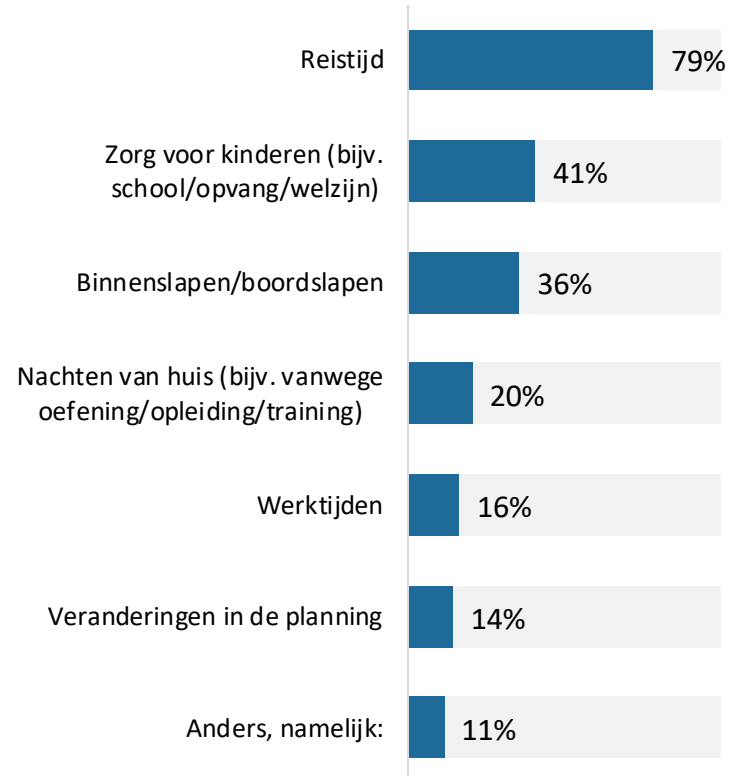
Resultaten 2e helft 2023

Verdieping binnen de reden voor vertrekintentie:

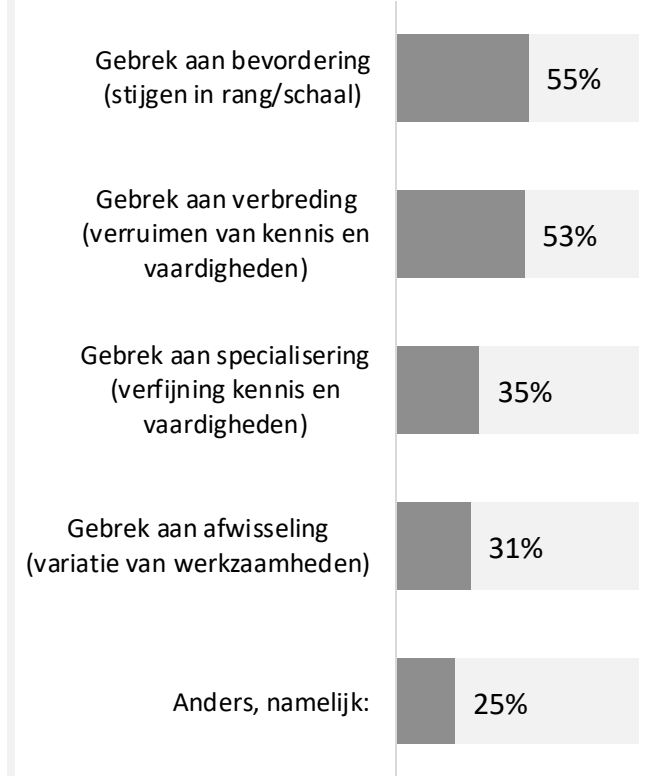
'De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd' (40%)



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



'Gebrek aan loopbaan-/ontwikkelings-/scholingsmogelijkheden' (22%)



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



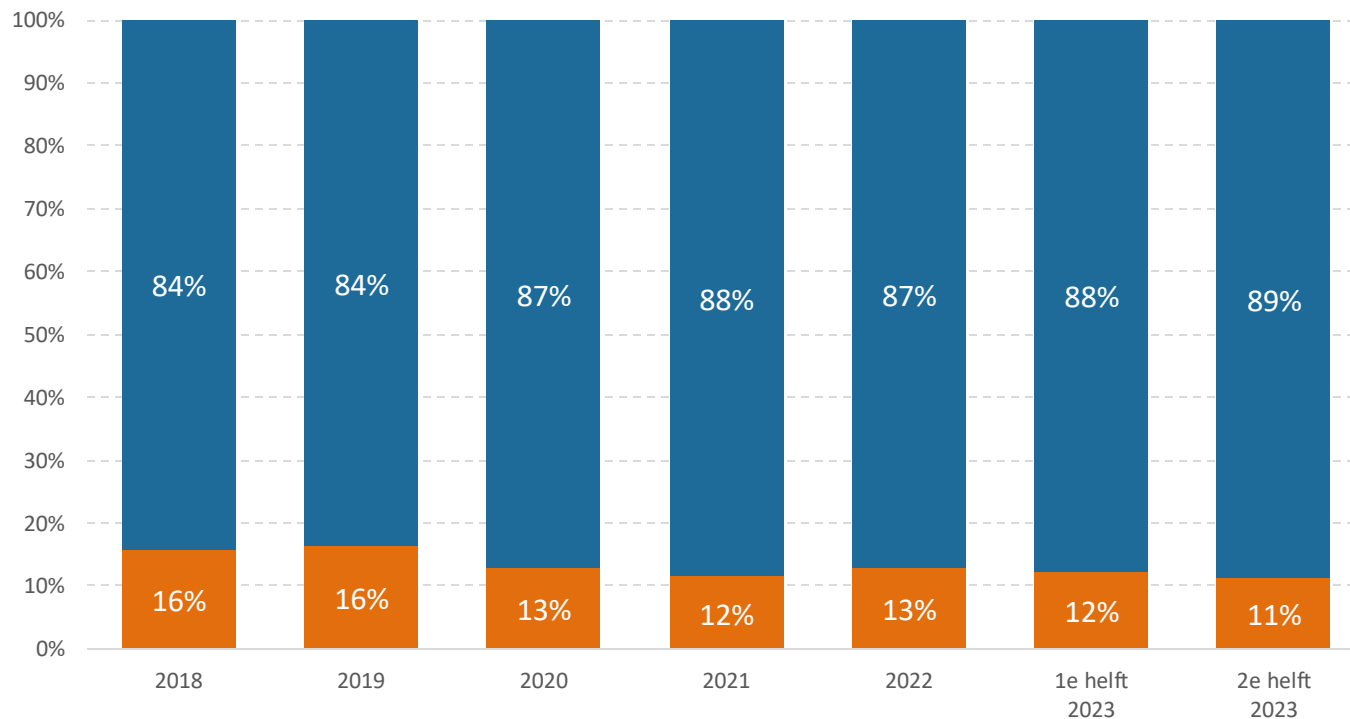
Sollicitatiegedrag

Resultaten 2018 – 2e helft 2023

In de tweede helft van 2023 is het aandeel defensiemedewerkers dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd nagenoeg gelijk gebleven aan een half jaar eerder.

Afgelopen jaar gesolliciteerd buiten Defensie

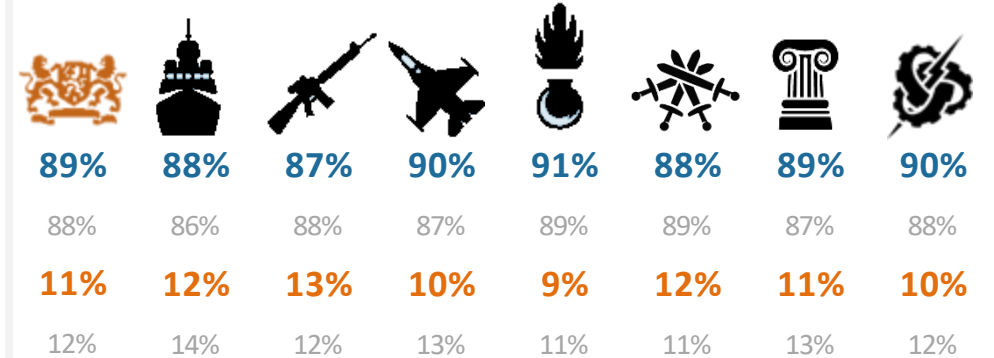
■ ja ■ nee



Vraag: Heeft u het afgelopen jaar gesolliciteerd buiten Defensie?

Resultaten 2e helft 2023

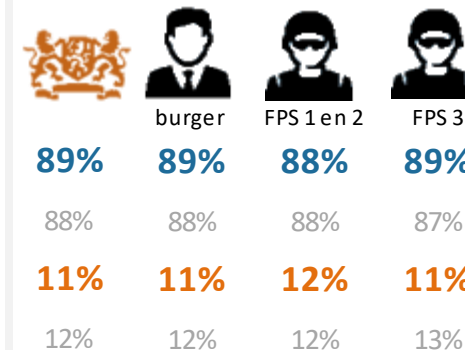
Resultaten 1e helft 2023



- Het aandeel defensiemedewerkers van het CLSK dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd, is licht gedaald in de tweede helft van 2023 (-3%).
- Bij de overige defensieonderdelen is het aandeel dat buiten Defensie heeft gesolliciteerd nagenoeg gelijk gebleven.

Resultaten 2e helft 2023

Resultaten 1e helft 2023



- Onder alle contractvormen is het aandeel dat in het afgelopen jaar buiten Defensie heeft gesolliciteerd nagenoeg gelijk gebleven ten opzichte van de eerste helft van 2023.



Introductie
Samenvatting
Resultaten
Bijlage

6 | OVERIGE THEMA'S



Een selectie van citaten over het werken bij Defensie



Werkbeleving

- “Prachtige organisatie maar waarbij ik, sinds mijn aanstelling, helaas teveel bezuinigingen heb moeten meemaken.”
- “Personeel op de werkvloer krijgt niet of nauwelijks waardering.”
- “Vind het heel fijn om hier te werken en ook de arbeidsvoorwaarden en collegialiteit zijn heel goed.”
- “Ik vind dat er bij de CLSK meer gehamerd moet worden op het teamgevoel. Voornamelijk bij de eenheid waar ik zit. Ik ervaar teveel eilandjes wat voor mij het werk minder leuk maakt.”
- “De bureaucratie zit de flexibiliteit die nodig is in de weg als het gaat om het IDU proces. Processen zijn stroperig en men werkt voornamelijk reactief.”
- “Ik ben van mening dat er binnen de organisatie te veel verzuiling, bureaucratie en te weinig aandacht voor de operationele uitvoering aan de orde is. Dit maakt het voor het laagste niveau minder flexibel en beperkt probleemoplossend vermogen [..].”

Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd

- “Hiërarchie werkt helaas vaak ook belemmerend in deze tijd vol innovaties en opschaling van digitalisering, automatisering en robotisering.”
- “Trage organisatie, veranderingen gaan moeizaam.”
- “Defensie is doorgeslagen in risk *adverse leadership*. Dit druppelt door in alle lagen waardoor er erg weinig effectiviteit is.”
- “Te veel vriendjespolitiek, waardoor de zwakke broeders onder ons, gewoon mogen blijven zitten (niksen) op hun plek zonder dat er wordt opgetreden.”
- “Besluiten vanuit het bestuurlijke deel volgen traag, de uitwerking en invoering komen daardoor te laat. Defensie gaat qua structuur en organisatie onvoldoende mee met veranderingen. Hierdoor wordt heel veel vanuit het uitvoerend deel van de organisatie opgepakt. Waardoor borging, voortzettingsvermogen, randvoorwaarden en draagvlak mist. Daarbij is het uitvoerende niveau dan niet meer bezig met het werk dat ze moeten doen.”

Loopbaanmogelijkheden / functietoewijzingsysteem

- “Het zou meer mogelijk moeten zijn om je dienstjaren, kennis, opleidingen, ervaring mee te laten wegen om door te groeien naar een officier functie.”
- “De belangrijkste reden die invloed heeft op mijn werkvreugde is het functietoewijzingsbeleid van Defensie, de overige zaken zijn van ondergeschikt belang. [...]. Ik heb om deze reden de organisatie al eens verlaten. Echter ik ben (voel me) teveel militair om buiten deze organisatie te werken.”
- “Er zouden loopbaanmogelijkheden buiten het OPCO moeten zijn. Switchen zonder je pak te verliezen waarom niet. Ja dat vergt planning en daarom doen we het nu niet.”
- “Goede werkgever met mooie opleidingsmogelijkheden.”
- “Functietoewijzingsysteem niet van deze tijd. Functietoewijzing / bevordering op basis van kwaliteit vindt nog steeds niet plaats. Het is maar net hoe het uitkomt.”
- “Voor specialisten zijn de doorgroeimogelijkheden zeer beperkt.”
- “Als je eenmaal ergens werkzaam bent is het helemaal goed, het is echter heel moeilijk om van functie te wisselen zonder gedoe.”

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.

	2018	2019	2020	2021	2022	1e helft 2023	2e helft 2023		Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023
Bestuursstaf	634	629	576	476	427	216	203		115	101	107	96
Defensie Ondersteuningscommando	820	760	707	595	501	286	241		145	141	119	122
Commando Materieel en IT	947	792	652	537	524	251	241		141	110	130	111
Commando Landstrijdkrachten	732	773	751	835	842	419	381		210	209	183	198
Commando Luchtstrijdkrachten	889	771	720	788	805	385	354		205	180	180	174
Commando Zeestrijdkrachten	740	730	720	846	844	427	389		215	212	194	195
Koninklijke Marechaussee	597	684	676	723	715	365	320		202	163	166	154
Totaal	5359	5139	4802	4799	4658	2349	2129		1233	1116	1079	1050
	2018	2019	2020	2021	2022	1e helft 2023	2e helft 2023		Q1 2023	Q2 2023	Q3 2023	Q4 2023
Burgerpersoneel	2329	2120	2069	1841	1725	888	825		473	415	424	401
FPS fase 1 en 2	771	821	760	1159	1163	597	524		311	286	258	266
FPS fase 3	2259	2198	1973	1799	1770	864	780		449	415	397	383
Totaal	5359	5139	4802	4799	4658	2349	2129		1233	1116	1079	1050



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