



Commando DienstenCentra
Ministerie van Defensie

Monitor Belasting en Zorg

Eerste rapportage 2010
GW-10-120K

Datum	December 2010
Status	Definitief

Inhoud

1	Inleiding	4
1.1	Aanleiding	4
1.2	Doelstelling	4
1.3	Leeswijzer	4
2	Achtergrond en opzet van de Monitor	5
2.1	Pilot-onderzoek belasting en zorg	5
2.2	Kwalitatieve verkenning voor het vervolg	5
2.3	Opzet eerste rapport	6
3	Eerste bevindingen monitor	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Thema 1: kenmerken van de uitgezonden populatie	9
3.2.1	Uitzendfrequentie	9
3.2.2	Relatie achtergrond en uitzendfrequentie	10
3.2.3	Relatie uitzendhistorie en ziekteverzuim	10
3.2.4	Subconclusie	10
3.3	Thema 2: Belasting voor en tijdens de uitzending	11
3.3.1	Subconclusie	13
3.4	Thema 3: moreel en werkstress voor en tijdens uitzending	13
3.4.1	Relatie van de belastende factoren met werkstress	14
3.4.2	Subconclusie	14
3.5	Thema 4: Het werk–privé-conflict	14
3.5.1	Subconclusie	16
3.6	3.6 Thema 5: Moreel en werkstress in de reguliere werksituatie	16
3.6.1	De relatie tussen werk-privé-conflict en werkbeleving	16
3.6.2	Subconclusie	17
3.7	Thema 6: Houding tegenover uitzending	17
3.7.1	Subconclusie	17
3.8	Thema 7: Belasting van het militaire beroep als vertrekreden	17
3.8.1	Subconclusie	18
4	Discussie	19
4.1	Wat zeggen de eerste bevindingen?	19
4.2	Toekomstige onderzoeksthema's	20
	Bijlage 1 Tabel uitzendmodule	23
	Bijlage 2 Tabellen dienstverlatersonderzoek	24

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het werk van de militair wordt gekenmerkt door een hoge mentale en fysieke belasting. Een belangrijk aspect daarbij is de veelvuldige afwezigheid van huis door de deelneming aan buitenlandse missies en de voorbereiding daarop. De afwezigheid van huis heeft bovendien de nodige consequenties voor het thuisfront.

Een goede zorg van Defensie voor militairen en het thuisfront is nodig om het personeel bij Defensie betrokken te houden en hun inzetbaarheid en hun welzijn te bevorderen. Deze zorg geldt niet alleen tijdens missies maar ook tijdens het oefenen en varen, en een plaatsing in het buitenland. De behoefte aan zorg verschilt echter per fase van de loopbaan, vanaf het moment van instroom tot en met het moment van dienstverlaten.

Enige tijd geleden heeft Defensie besloten onderzoeken te doen naar de belasting van uitzendingen voor zowel de militair als het thuisfront, en daarnaast de ervaringen die de militair en het thuisfront hebben opgedaan met de zorg die Defensie verleent rond uitzendingen. Onderzoek naar deze aandachtsgebieden moet inzicht geven in de wijze waarop Defensie kan bijdragen aan een goede balans tussen werk en privé leven voor de militair en aan een optimale zorg voor de militair en het thuisfront.

In dit rapport 'Monitor Belasting en Zorg' worden de eerste resultaten van de onderzoeken beschreven, alsmede de mogelijkheden voor verdere onderzoeken naar belasting en zorg in verband met het militaire beroep.

1.2 Doelstelling

Defensie beoogt met de monitor regelmatig relevante informatie te verzamelen ter ondersteuning van de beleidsontwikkeling op het gebied van belasting en zorg rond het militaire beroep.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de achtergrond en opzet van de monitor beschreven. De eerste resultaten worden in hoofdstuk 3 beschreven aan de hand van thema's. Vervolgens bevat hoofdstuk 4 de conclusies en een discussie over de eerste resultaten en mogelijkheden van de monitor. Ten slotte worden plannen geformuleerd voor toekomstige onderzoeksgebieden.

De bevindingen die worden besproken zijn statistisch significante onderzoeksresultaten. Sommige verbanden zijn echter zwak tot matig significant. In het rapport worden de bevindingen waarvoor meer onderzoek of onderbouwing nodig is, met de nodige voorzichtigheid geformuleerd.

2 Achtergrond en opzet van de Monitor

2.1 Pilot-onderzoek belasting en zorg

De Monitor Belasting en Zorg is begonnen in de vorm van een pilot, waarbij het Dienstencentrum Gedragwetenschappen begin 2009 de belasting en zorg rond uitzendingen in kaart gebracht. Dit heeft geresulteerd in twee rapporten.

In het onderzoek naar de belasting rond uitzendingen is bekeken welke factoren van invloed zijn op het welzijn van de militair en het thuisfront, vanuit het gezichtspunt van de militair en het gezichtspunt van het thuisfront. Deze factoren betreffen onder andere ontevredenheid over carrièremogelijkheden, ontevredenheid bij het thuisfront over het aantal nachten dat de militair van huis is en de negatieve invloed van het werk op de privésituatie. Deze factoren worden beïnvloed door de reistijd tussen woon- en werkplaats, de hoeveelheid nachten van huis vanwege binnenslapen, werkdruk en het gebrek aan autonomie in het werk. Verder hebben invloed het aantal uitzendingen waaraan de militair heeft deelgenomen en de tijdsperiode tussen deze uitzendingen.

In het onderzoek naar de zorg rond uitzendingen werd duidelijk dat de zorg rond uitzendingen door de militair en het thuisfront wordt gewaardeerd. Een grote groep militairen en hun thuisfront zijn daarover tevreden. Ook is bezien op welke wijze de zorg verbeterd kan worden. De gerapporteerde mogelijke verbetermaatregelen op het gebied van zorg zijn van toepassing op verschillende kleine groepen. Hier is maatwerk geboden.

2.2 Kwalitatieve verkenning voor het vervolg

Voor het vervolg van de Monitor Belasting en Zorg heeft het Dienstencentrum Gedragwetenschappen gesprekken gevoerd met onder andere vertegenwoordigers van defensieonderdelen over nieuwe aandachtspunten en onderwerpen. Daaruit kwamen de volgende onderwerpen naar voren:

- de belasting van de militair en thuisfront rond uitzendperiodes,
- de zorg rond de uitzendperiodes, zoals ervaren door de militair en thuisfront, en
- de belasting van militair en thuisfront door het militaire beroep. Hier is in het bijzonder de invloed van 'nachten van huis' als belastende factor interessant¹.

Er is geen uitdrukkelijke behoefte aan informatie over de zorg die militairen en thuisfront buiten de uitzendperiodes ervaren. De zorg buiten uitzendperiodes komt volgens de gesprekspartners in het bijzonder tot uiting in een goed leiderschap. Dit is een factor die steeds wordt gezien in de regelmatige werkbelevingsonderzoeken. Daarnaast is door de verschillende gesprekspartners een groot aantal specifieke onderzoeksvragen geformuleerd. De resultaten van de gesprekken worden door het

¹ Nachten van huis omvat de afwezigheid van de militair uit zijn/haar normale huiselijke omstandigheden. Hieronder valt de belasting als gevolg van: functionele deelname aan meerdaagse training en oefeningen, inzet (eenheid), uitzending (individueel), plaatsing (binnenslaper/boordplaatser), meerdaagse opleiding en meerdaagse dienstreizen.

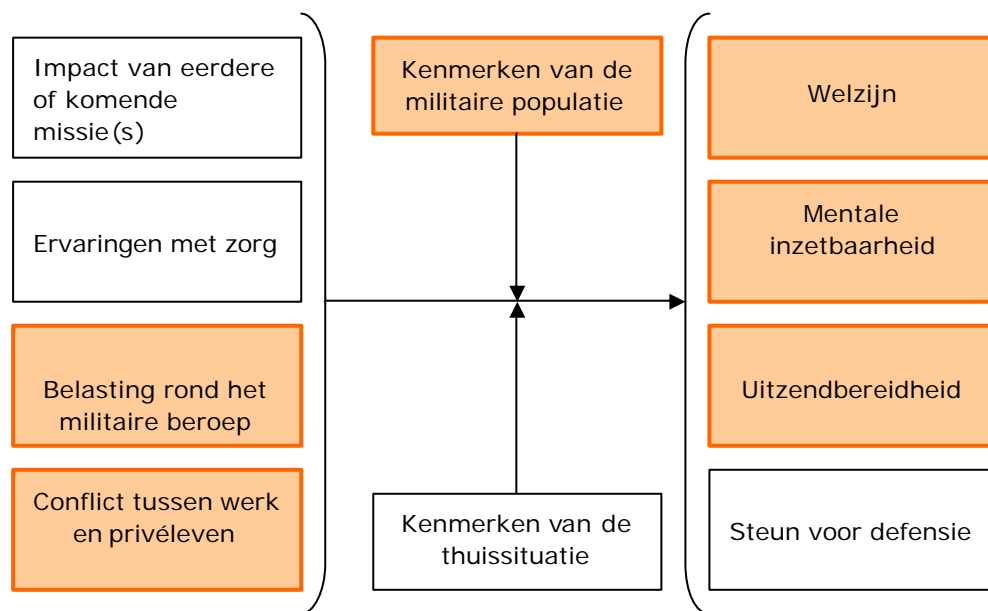
Dienstencentrum Gedragwetenschappen in de te ontwikkelen monitor tot onderzoeksvorstellen verwerkt.

2.3 Opzet eerste rapport

In deze eerste rapportage wordt gebruik gemaakt van twee bronnen. De eerste bron is het personeelsregistratiesysteem Peoplesoft en de tweede bron bestaat uit relevante onderzoeken door het Dienstencentrum Gedragwetenschappen. Daarnaast wordt gebruik gemaakt van relevante nationale en internationale literatuur. Voor een volgende rapportage zullen nog meer eigen onderzoeken worden gebruikt.

In het onderstaande schema wordt weergegeven welke onderwerpen in deze rapportage aan bod komen. Het schema is een vereenvoudigde weergave van de werkelijkheid. De Monitor richt zich op dit gehele onderzoeksgebied. In de rapportages wordt op verschillende relevante en indien mogelijk doorlopende thema's ingegaan binnen dit onderzoeksgebied.

Figuur 1 Onderzoeksgebied Monitor in brede zin



De oranje blokken laten zien welke onderwerpen in deze eerste rapportage worden behandeld:

- De kenmerken van de militaire populatie hebben geleid tot thema 1: kenmerken van de uitgezonden populatie ;
- Belasting rond het militaire beroep heeft geleid tot thema 2: belasting rond uitzending en thema 7: Belasting van het militaire beroep als vertrekreden;
- Mentale inzetbaarheid komt terug in thema's 3 en 5: moreel en werkstress voor en tijdens uitzending en in de reguliere werksituatie;
- Conflict tussen werk en privéleven wordt belicht in thema 4: het werk-privé-conflict, bekeken vanuit de werk- en thuissituatie ;
- Welzijn wordt bekeken op grond van verzuimcijfers en is een onderdeel van thema 1: kenmerken van de uitgezonden populatie ;

- Uitzendbaarheid komt terug in thema 6: houding tegenover uitzendingen. Dit is beschreven vanuit het gezichtspunt van de militair.

In een volgende rapportage kan dieper worden ingegaan op andere blokken, bijvoorbeeld de kenmerken van de thuissituatie, ervaringen met zorg, de impact van eerdere of komende missies en de relatie met de uitkomsten ten aanzien van welzijn, mentale inzetbaarheid, uitzendbaarheid en steun voor Defensie.

In het volgende schema staat beschreven welke thema's in deze rapportage worden behandeld, uit welke bron de gegevens afkomstig zijn, welke analyses zijn gedaan, en wat de aard en de omvang van de onderzoeksgroep is. Ook wordt de *power* (het onderscheidend vermogen) van het onderzoek beschreven. Deze wordt bepaald door de soort onderzoeksgroep, de grootte, het responspercentage en uiteindelijk de representativiteit.

Schema Thema's Monitor Belasting en Zorg rond het militaire beroep, deel I 2010

Thema	Bron	Analyse	Onderzoeksgroep	Omvang	Power
1) Kenmerken van de uitgezonden populatie	Peoplesoft	<ul style="list-style-type: none"> • Omvang militairen in dienst • Uitzendfrequentie • Relatie achtergrond en uitzendfrequentie • Verzuimcijfers • Relatie uitzending en verzuim 	Alle militairen die op enig moment in 2009 in dienst zijn van Defensie, met uitzondering van militairen in opleiding en (niet)-actieve reservisten	N=43872	GOED
2) Belasting voor en tijdens uitzending	MOREEL onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van belasting voor en tijdens uitzending • Relatie tussen belastende factoren en de werkstress 	Respondenten moreelonderzoek TFE10 en TFE11	N=3383 Circa 1500 (tijdens opwerktraject) en 1800 (tijdens uitzending)	GOED
3) Moreel en werkstress voor en tijdens uitzending	MOREEL onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van moreel en werkstress • Relatie tussen operationele werkbeleving en achtergrondgegevens 	Respondenten moreelonderzoek TFE10 en TFE11	N=3383	GOED
4) Het werk-privé-conflict (WPC)	PICTURE	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van werk-privé-conflict • Relaties tussen WPC en betrokkenheid, tevredenheid, motivatie, verloopintentie 	Willekeurige steekproef onder werkbelevingsonderzoek (defensiestaf, Hr Ms Hellevoetsluis, OTClog, 11INFbat GGJ, CZSK faciliteren en CML) periode mei-juni 2010.	N=844	VOLDOEN DE
5) Moreel en werkstress in de reguliere werksituatie	PICTURE	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van enthousiasme en volharding (moreel) op werkvloer in NL • Mate van cynisme en mentale uitputting (werkstress) 	Willekeurige steekproef onder werkbelevingsonderzoek (defensiestaf, Hr Ms Hellevoetsluis, OTClog, 11INFbat GGJ, CZSK faciliteren en CML), periode mei-juni 2010.	N=750	REDELIJK
6) Houding tegenover uitzending	PICTURE, uitzendmodule	<ul style="list-style-type: none"> • Mate van uitzendbereidheid • Gevolgen/nawerking uitzending 	CLAS eenheden: Ststcie, 13 mechbrig, 41 pagnbat, 43 gnkcie, Colua, 17 painfbat, OTCgenie in periode 2008-2009.	N=754	REDELIJK
7) Belasting van het militaire beroep als vertrekreden	Dienstverlaters - onderzoek	<ul style="list-style-type: none"> • Relatie tussen "belastende" vertrekredenen en verloop 	Respondenten dienstverlatersonderzoek onder dienstverlatende militairen in 2009	N=272	REDELIJK

3 Eerste bevindingen monitor

3.1 Inleiding

De onderstaande paragrafen beschrijven aan de hand van de gekozen onderzoeksthema's de eerste bevindingen en mogelijkheden van de monitor. De resultaten gaan in het bijzonder over militairen op individueel niveau. Het betreft grotendeels de ervaring en perceptie van de militair.

Dit rapport begint met een beschrijving van de militaire populatie in 2009. Deze gegevens zijn gegenereerd met behulp van Peoplesoft. De gegevens van dit personeelssysteem van Defensie worden ingevoerd door verschillende functionarissen waarbij de defensie-medewerker zelf de gegevens controleert. De cijfers vormen een aanvaardbare schatting van de werkelijkheid.

3.2 Thema 1: kenmerken van de uitgezonden populatie

In 2009 bestond de totale militaire populatie uit 43.872 actief dienende militairen (91 procent mannen en 9 procent vrouwen)² in de leeftijd van 18 tot 61 jaar. De gemiddelde leeftijd is 35 jaar en het gemiddelde aantal dienstjaren bedraagt 11.

Het betreft 13.737 manschappen (31 procent), 20.043 onderofficieren (46 procent) en 10.092 officieren (23 procent).

Zij zijn werkzaam bij het Commando landstrijdkrachten (CLAS, 41 procent), het Commando luchstrijdkrachten (CLSK, 18 procent), het Commando zee-strijdkrachten (CZSK, 17 procent), de Koninklijke marechaussee (Kmar, 12 procent), het Commando DienstenCentra (CDC, 7 procent), de Defensie Materieel Organisatie (DMO, 3 procent) en de Bestuursstaf (2 procent).

3.2.1 Uitzendfrequentie

Van de 43.872 militairen zijn er 5.384 (12 procent) in het jaar 2009 op uitzending geweest³. Van hen zijn 5.166 militairen een keer in 2009 op uitzending geweest, 209 militairen twee keer en 9 militairen drie keer⁴. Het grootste deel van hen is in Afghanistan ingezet (85 procent). Een uitzending duurt gemiddeld 136 dagen.

In 2009 is 49 procent van de militaire populatie ooit op uitzending geweest terwijl 51 procent nooit een uitzending heeft gedaan. De gemiddelde uitzendfrequentie van deze militairen met uitzendhistorie⁵ is ongeveer twee keer, met een minimum van een keer en een maximum van elf keer.

² Militairen die op enig moment in 2009 in dienst zijn/waren van Defensie, met uitzondering van militairen in opleiding en reservisten.

³ Bij deze indicatie wordt geen rekening gehouden in hoeverre militairen wel of niet beschikbaar zijn voor uitzending, bijvoorbeeld door ziekte, kinderen, functie, etc.

⁴ Onder uitzending wordt verstaan: deelname aan een vredesoperatie met een verblijf van ten minste 30 dagen aaneengesloten in het operatiegebied (zoals in de aanwijzing voor de Herinneringsmedaille vredesoperaties (HVO) en beleidsaanwijzing Nazorg).

⁵ Uitzendhistorie: aantal uitzendingen vanaf moment in dienst t/m 2009.

3.2.2 *Relatie achtergrond en uitzendfrequentie*

Mannelijke militairen gaan gemiddeld vaker op uitzending dan vrouwelijke militairen. Uit het onderzoek blijkt dat op de helft van de mannelijke populatie ooit een beroep is gedaan (51 procent) tegen minder dan een derde van de vrouwelijke populatie (31 procent). In het jaar 2009 is 13 procent van de mannelijke militairen op uitzending gegaan en 7 procent van de vrouwelijke militairen.

In het jaar 2009 en in de algehele uitzendhistorie blijkt dat onderofficieren en officieren gemiddeld vaker op uitzending gaan dan manschappen. Op 60 procent van de onderofficieren is ooit een beroep gedaan en op 64 procent van de officieren, tegen 24 procent van de manschappen⁶. In 2009 lag de druk eveneens meer op onderofficieren (15 procent) en officieren (15 procent) dan op de manschappen (7 procent), en dan vooral op de onderofficiersrangen als sergeant eerste klasse en sergeant-majoor of overeenkomstig. Bij de officieren zijn vooral eerste luitenants en kapiteins of overeenkomstig uitgezonden.

Wanneer naar de verschillende operationele commando's wordt gekeken, valt in de uitzendhistorie op dat militairen van het CLAS gemiddeld de hoogste uitzendfrequentie ervaren (2,2 keer en 53 procent ingezet), gevolgd door het CLSK (2,1 keer en 53 procent), het CZSK (1,9 keer en 49 procent) en de Kmar (1,6 keer en 38 procent). In 2009 is er relatief het meest een beroep gedaan op het CLSK (15 procent van de CLSK-militairen), gevolgd door het CLAS (14 procent). Bij het CZSK en de Kmar is in het jaar 2009 een beroep gedaan op respectievelijk 9 procent en 8 procent van de militaire populatie.

Bij een nadere analyse van leeftijd en dienstjaren blijken deze niet recht evenredig samen te hangen met uitzendfrequentie of uitzendhistorie. Met andere woorden, de theorie 'hoe ouder of hoe langer in dienst, hoe vaker op uitzending', gaat niet op. Binnen de leeftijdscategorieën bevinden zich echter wel groepen waarbij de uitzendfrequentie gemiddeld hoger ligt, namelijk de leeftijd van 25 tot en met 46 jaar.

3.2.3 *Relatie uitzendhistorie en ziekteverzuim*

In de periode januari 2009 tot en met mei 2010 is 24 procent van de militairen een keer of vaker ziek geweest (gemiddeld: 2,3 keer). Het ziekteverzuim dat het meest voorkomt is kort ziekteverzuim (een week of korter, 63 procent). Vrouwelijke militairen zijn vaker ziek dan mannelijke militairen in 2009 (2,7 tegen 2,4 keer). De manschappen zijn gemiddeld vaker ziek (3,2 keer) dan onderofficieren (2,4 keer) en officieren (1,9 keer). Deze cijfers hebben betrekking op militairen die ten minste een keer ziek zijn geweest.

Er wordt geen verband gevonden tussen uitzendhistorie (het aantal uitzendingen t/m 2009) en ziekteverzuim (het aantal keren en het aantal dagen ziek) in 2009-2010. Hierbij is getoetst voor effecten van leeftijd, geslacht en rangcategorie.

3.2.4 *Subconclusie*

Met behulp van Peoplesoft kan met voorzichtigheid een eerste indicatie worden gegeven van groepen die relatief onder druk staan door uitzendingen. Het lijkt er op

⁶ Kanttekening: hierbij moet rekening worden gehouden dat manschappen op den duur doorstromen naar onderofficiersrangen en onderofficieren eventueel naar officiersrangen. Daarnaast zijn manschappen gemiddeld korter in dienst.

dat verhoudingsgewijs meer een beroep wordt gedaan op mannen dan op vrouwen, vooral in de leeftijdscategorie 25 tot en met 46 jaar, waarbij de nadruk ligt op de onderofficiersrangen sergeant eerste klasse en sergeant-majoor en de officiersrangen eerste luitenant en kapitein, en overeenkomstig. Tevens lijken het CLAS en het CLSK relatief de hoogste uitzendddruk te ervaren, zowel in de afgelopen jaren als in het jaar 2009. Daarnaast blijkt dat er geen verband bestaat tussen het aantal keren dat militairen op uitzending zijn geweest en het aantal keren dat men ziek is geweest.

3.3 Thema 2: Belasting voor en tijdens de uitzending

In het model dat wordt toegepast bij het moreelonderzoek wordt de belasting bekeken als psychologische processen of uitkomsten van een stressor⁷. Hierbij worden de volgende belastende factoren onderkend⁸:

- gevoelens van isolatie (bijvoorbeeld scheiding van thuisfront, vreemde cultuur en taal);
- ambiguïteit (bijvoorbeeld onduidelijke missie, interpretatie ruimte van de *Rules of Engagement*);
- machteloosheid (bijvoorbeeld onduidelijkheid thuissituatie, verandering in missieduur, ontoereikende bevoorrading, beperkingen door *Rules of Engagement*);
- werkbelasting (bijvoorbeeld uitzendddruk, lange werkdagen tijdens uitzending);
- verveling (lange periodes van weinig werkzaamheden);
- dreiging/gevaar (aanvallen, ongelukken);
- klimaat en terrein.

De effecten van belastende factoren (stressoren) op het functioneren van militaire eenheden onder operationele omstandigheden zijn complex en lopen uiteen. De grote hoeveelheid aan literatuur en theorieën toont verschillen over de korte- en langetermijneffecten. Kort samengevat kunnen belastende factoren op korte termijn, mogelijk in combinatie met andere factoren, van invloed zijn op de betrokkenheid, de tevredenheid en de prestatie van het team. Op lange termijn gaan zaken spelen als productiviteit, verloop en verzuim.

De belasting rond de uitzending is onderzocht bij Task Force Elements (TFE) eenheden in Afghanistan (TFE 10 en TFE 11)⁹. Opvallend bij de militairen van TFE 10 en TFE 11 is dat men vrijwel alle belastende factoren vaker als belastend ervaart tijdens het opwerktraject dan tijdens de uitzending. De gemiddelde belasting ligt daardoor hoger tijdens het opwerken.

Belangrijkste belastende factoren

Tijdens het opwerktraject wordt door militairen vooral de scheiding van het thuisfront (39 procent), de onzekerheid over de vertrek- en terugkeerdatum (44 procent en 38 procent), onzekerheid over het opwerkprogramma (36 procent), de perceptie van aanslagen (30 procent) en de hoeveelheid en het tempo van de

⁷ Onder stressor wordt verstaan een stressveroorzakende factor.

⁸ Bartone, P.T. et al (2009). To build resilience: leader influence on mental hardiness.

⁹ Sommige belastende factoren zijn enkel gerelateerd aan het opwerktraject of de uitzending, bijvoorbeeld onzekerheid vertrekdatum (opwerktraject) of belasting door klimaatomstandigheden (missiegebied).

werkzaamheden (26 procent) als belastend ervaren. Het betreft hier het percentage van de antwoorden regelmatig of vaker.

Tijdens de uitzending wordt de scheiding van het thuisfront (26 procent), beperkingen door de *Rules of Engagement* (32 procent), de ontoereikende bevoorrading (20 procent), onrechtvaardige verschillen tussen eenheden (18 procent) en gevaar (17 procent) als belastend ervaren.

Uitzenddruk

Hoewel uitzenddruk niet de belangrijkste factor is, gaat de aandacht van de monitor speciaal uit naar een beschrijving van deze factor.

Tijdens het opwerktraject wordt de belasting van het aantal uitzendingen (uitzenddruk) door 59 procent van de militairen nooit ervaren, 18 procent ervaart uitzenddruk sporadisch en 11 procent af en toe. Circa één op de acht militairen ervaart uitzenddruk regelmatig of vaker als belastend.

Tijdens de uitzending neemt deze ervaren uitzenddruk af naar een op de veertien militairen. Het merendeel van de militairen (64 procent) ervaart geen uitzenddruk tijdens de missie.

Voor de volledige beschrijving van alle belastende factoren en in welke mate deze voor en tijdens een uitzending optreden, wordt verwezen naar Bijlage 1.

Soorten eenheden en belastende factoren

Bij nadere analyses van soorten eenheden zijn TFE-eenheden naar hun inzetdoeleinden in drie groepen verdeeld:

- 1) Gevechtseenheden;
- 2) Gevechtsondersteunende eenheden;
- 3) Ondersteunende eenheden.

Wanneer de verschillende soorten eenheden met elkaar worden vergeleken, valt op dat tijdens het opwerktraject:

- gevechtseenheden de scheiding van het thuisfront als meer belastend ervaren dan de andere eenheden;
- belasting door periodes van weinig werkzaamheden gemiddeld meer voorkomt bij ondersteunende eenheden;
- gevechtseenheden gemiddeld meer belasting ervaren door de onzekerheid over de vertrekdatum;
- gevechtseenheden de hoeveelheid en het tempo van de werkzaamheden als meer belastend ervaren dan andere eenheden.

Tijdens de uitzending:

- worden de beperkingen door de *Rules of Engagement* als meer belastend ervaren door gevechts- en gevechtsondersteunende eenheden dan door de ondersteunende eenheden;
- spelen de aanslagen voor gevechtseenheden een meer belastende rol dan voor gevechtsondersteunende en ondersteunende eenheden;
- ervaren de gevechtsondersteunende en ondersteunende eenheden de scheiding van het thuisfront als meer belastend.

3.3.1 *Subconclusie*

Moreelonderzoek geeft een goede indruk van de belasting tijdens uitzendingen en de voorbereiding daarop. De belasting resulteert in het bijzonder in gevoelens van isolatie, gevoelens van machteloosheid en perceptie van gevaar. De ervaren belasting onder militairen ligt gemiddeld hoger tijdens het opwerken dan tijdens een uitzending.

Ten minste een op de drie militairen ervaart belasting tijdens een opwerktraject door de scheiding van het thuisfront, de onzekerheid over de vertrek- en terugkeerdatum, de onzekerheid over het opwerkprogramma en de perceptie van aanslagen. Tijdens uitzending wordt eveneens de scheiding van het thuisfront als belastend ervaren, al is dit minder dan tijdens het opwerken. Daarnaast is er sprake van een bepaalde machteloosheid als gevolg van de ervaren beperkingen van de *Rules of Engagement* en ontoereikende bevoorrading.

Verder blijkt dat de verschillende soorten eenheden (gevechts-, gevechtsondersteunende en ondersteunde eenheden) de belastende factoren in verschillende mate ervaren.

3.4 **Thema 3: moreel en werkstress voor en tijdens uitzending**

Gedurende het opwerktraject is het moreel¹⁰ zeer hoog. Dit blijkt uit het enthousiasme en de volharding van de militairen ten opzichte van hun werk en taken. Van de ondervraagde militairen zegt 95 procent regelmatig of vaker enthousiast te zijn en 97 procent zegt volhardend in zijn werk te staan. Omgekeerd lijkt werkstress¹¹ gedurende het opwerktraject beperkt te zijn. Slechts 12 procent staat regelmatig of vaker met een toenemend cynisme tegenover zijn werk en 4 procent ervaart mentale uitputting door zijn werk. Gevechtsondersteunende eenheden lijken enthousiaster over hun werk gedurende het opwerktraject dan gevechtseenheden en ondersteunende eenheden.

Ook tijdens een uitzending is het moreel van de uitgezonden eenheden goed. De meerderheid is enthousiast over het werk (91 procent). Vrijwel alle militairen zijn volhardend in hun werk (96 procent). Toch ervaart 17 procent regelmatig of vaker een toenemend cynisme of afstandelijkheid tegenover het werk. Slechts 6 procent ervaart mentale uitputting door zijn werk. Op het punt van cynisme is in het bijzonder bij de gevechtsondersteunende eenheden sprake van een relatief hoge afstandelijkheid ten opzichte van het werk. De volharding is gemiddeld groter bij gevechts- en gevechtsondersteunende eenheden.

Over het algemeen neemt het moreel, in de vorm van enthousiasme, van operationele eenheden enigszins af tijdens de uitzending. De werkstress, in de vorm van cynisme en mentale uitputting, neemt iets toe.

Groepsverschillen

¹⁰ Moreel is het enthousiasme en de volharding waarmee leden van een groep zich inzetten voor de opgedragen taken van die groep.

¹¹ Werkstress is de mate van cynisme (afstandelijkheid of betrokkenheid ten opzichte van het werk) en de mate van mentale uitputting vanwege de inspanningen die op het werk zijn verricht.

De toename van het cynisme of afstandelijkheid ten aanzien van het opwerktraject is het hoogst bij de gevechtseenheden terwijl hun mate van mentale uitputting op een gelijk, gezond niveau blijft tijdens de uitzending. Daarnaast is bekend dat leidinggevend en kaderleden over het algemeen een beter moreel hebben en minder werkstress ervaren dan niet-leidinggevend en manschappen. Mannen en vrouwen verschillen nauwelijks in hun moreel en werkstress. Hooguit ervaren mannen tijdens het opwerktraject meer volharding en ervaren ze tijdens uitzending vaker een toenemende afstandelijkheid tegenover hun werk dan vrouwen.

3.4.1 *Relatie van de belastende factoren met werkstress*

De relatie tussen de belastende factoren en werkstress is slechts een onderdeel van een groter onderzoeksmodel rond het moreel en de inzetbaarheid van eenheden. De eerste resultaten, waarbij overigens niet het gehele model is getoetst, wijzen uit dat de belastende factoren weliswaar verband houden met werkstress, maar het verband is zwak tot matig. Machteloosheid en werkbelasting lijken het meest van invloed te zijn op werkstress tijdens het opwerktraject. Gedurende de uitzending spelen de isolatie, werkbelasting, ambiguïteit en klimaat een rol in relatie tot werkstress.

3.4.2 *Subconclusie*

Uitgezonden eenheden vertonen over het algemeen een goed moreel en een relatief lage werkstress. Tijdens uitzending worden eenheden weliswaar iets minder enthousiast en neemt de afstandelijkheid ten opzicht van de taak enigszins toe, maar de eenheden blijven volhardend bij de uitvoering van hun taak en zij raken niet tot nauwelijks mentaal uitgeput. Aan de hand van deze bevindingen kan op groepsniveau worden gesteld dat een opwerktraject of uitzending de werkbeleving van militairen ten goede komt.

3.5 **Thema 4: Het werk–privé-conflict**

Deze Monitor Belasting en Zorg besteedt de nodige aandacht aan het conflict tussen het werk van de militair en zijn privéleven. Het conflict tussen het werk en privéleven komt in de literatuur naar voren als een stressor van vrijwel elke baan, niet specifiek van een baan in een militaire omgeving. Bij een werk-privé-conflict gaat het om problemen in de privésfeer als gevolg van het werk, bij een privé-werk-conflict gaat het om problemen op het werk als gevolg van het privéleven. De oorzaken van werk-privé- en privé-werk-conflicten zijn grotendeels verschillend. Het privé-werk-conflict is in algemene onderzoekspopulaties vaak een veel kleiner probleem dan het werk-privé-conflict¹².

Een verstoorde relatie tussen het werk en privéleven kan verschillende negatieve gevolgen hebben. Uit onderzoek¹³ is bekend dat een hogere mate van werk-privé-conflict kan leiden tot een slechtere gezondheid, meer verzuim en slechtere werkprestaties. Ook wordt verondersteld dat werk-privé-conflict en privé-werk-conflict een verband hebben met burn-out, werkdruk, werkconflicten en taakambiguïteit. Zelfs de intentie om de organisatie te verlaten of een andere baan te zoeken, hangt samen met werk-privé-conflicten. Een verhoogde mate van werk-

¹² Valgaeren & Van Aerschot 2007, De determinanten van het werk-privé en privé-werk conflict.

¹³ De onderzoekspopulatie zijn verschillend en niet specifiek op militairen gericht.

privé-conflict veroorzaakt een hoger verloop. Omgekeerd zorgt een goede combinatie van het werk en privéleven voor lagere verloopintenties.¹⁴

Door middel van een steekproef heeft het Dienstencentrum Gedragwetenschappen onderzocht in hoeverre militairen een conflict ervaren tijdens de combinatie van hun werk en privéleven. Het blijkt dat deze stressor een prominente rol speelt in het leven van een militair. Dit is door militairen bekeken vanuit de werksituatie en vanuit de thuissituatie.

Bijna een kwart van de militairen zegt regelmatig of vaker te ervaren dat zijn werksituatie het moeilijk maakt om zijn werk en privéleven te combineren. Er is geen verband gevonden tussen werk-privé-conflict en geslacht of leeftijd. Militairen verschillen niet in hun mate van werk-privé-conflict ten opzichte van burgermedewerkers van Defensie.

De belangrijkste oorzaken van werk-privé-conflict zoals ervaren door militairen zijn reistijden (46 procent), veranderingen in planningen (38 procent), werktijden (32 procent), werkdruk (29 procent) en binnenslapen/boordplaatsing (27 procent).

Figuur 1 Tabel werk-privé-conflict (oorzaken in de werksituatie)

<i>Belangrijkste oorzaak in werksituatie</i>	<i>% regelmatig of vaker %</i>
Reistijden	46
Verandering in planningen ¹⁵	38
Werktijd	32
Werkdruk	29
Binnenslapen/boordplaatsing	27
Nachten van huis vanwege oefeningen/opleiding/training	20
Werksfeer	7
Nachten van huis vanwege opwerktraject/uitzending	6
Uitzenddruk	4
Nawerking van een uitzending	2

Van de militairen zegt 7 procent dat de thuissituatie het moeilijk maakt om werk en privéleven te combineren. Voor deze militairen zijn de belangrijkste oorzaken in de thuissituatie: de zorg voor de kinderen (52 procent), de baan van de partner (32 procent) en de vrijetijdsbesteding (hobby's en sport, 26 procent).

¹⁴ Peeters et al 2004, Bedeian et al 1988; Frone et al 1992; Maslach & Jackson, 1981; Burke, 1988; Stroh & Reilly, 1997; Almer & Kaplan, 2002.

¹⁵ Deze antwoordmogelijkheid is aan drie van de zes eenheden voorgelegd.

Figuur 2 Tabel privé-werk-conflict (oorzaken in de thuissituatie)

<i>Belangrijkste oorzaak in thuissituatie</i>	<i>% regelmatig of vaker</i>
Zorg voor kinderen	52
De baan van partner/echtgenote	32
Vrijtijdsbesteding (hobby's/sport)	26
Zorg voor partner/echtgenote	25
Zorg voor huis(houden)	17
Sfeer thuis	11
Zorg voor familie (anders dan gezin)	10
Zorg voor financiën	10

3.5.1 *Subconclusie*

Deze eerste bevindingen ten aanzien van het conflict tussen werk en privé laten zien dat de werksituatie een prominente stressor kan zijn in het combineren van het militaire beroep en het privéleven. De belangrijkste oorzaken zijn reistijden, werktijden en veranderingen in de planningen. De thuissituatie daarentegen maakt het militairen in mindere mate moeilijk om het werk met privéleven te combineren.

3.6 **3.6 Thema 5: Moreel en werkstress in de reguliere werksituatie**

Ter vergelijking met moreel en werkstress voor en tijdens uitzendingen zijn door middel van een steekproef moreel en werkstress onderzocht bij militairen in de reguliere werksituatie in Nederland. Het moreel is hoog, maar minder hoog dan bij de operationele eenheden tijdens een opwerktraject of uitzending. In de reguliere werksituatie zegt 77 procent enthousiast te zijn over zijn werk, in vergelijking met 95 procent in het opwerktraject en 91 procent tijdens de uitzending. Daarnaast zegt 84 procent volhardend in zijn werk te staan, in vergelijking met 97 procent tijdens het opwerktraject en 96 procent tijdens de uitzending.

De werkstress in de reguliere werksituatie lijkt iets minder hoog dan tijdens een opwerktraject of uitzending. Slechts 8 procent staat regelmatig of vaker cynisch tegenover zijn werk, in vergelijking met 12 procent tijdens opwerken en 17 procent tijdens de uitzending. Tot slot ervaart 3 procent mentale uitputting door zijn werk. Dit zit op een vrijwel gelijk niveau als tijdens een opwerktraject (4 procent) of een uitzending (6 procent).

3.6.1 *De relatie tussen werk-privé-conflict en werkbeleving*

Er wordt een — weliswaar zwak tot matig — verband gevonden tussen werk-privé-conflict en werkstress onder militairen. Er is sprake van militairen die het moeilijk vinden om hun werk en hun privéleven te combineren, zowel vanuit de werksituatie als vanuit de thuissituatie bekeken, en die daardoor meer cynisme of mentale uitputting op de werkvloer kunnen ervaren.

In tegenstelling tot de inleidende literatuur over werk-privé-conflict wordt in deze steekproef geen onderbouwing gevonden dat meer werk-privé-conflict zou leiden tot meer werkdruk, minder tevredenheid en/of betrokkenheid met de afdeling, meer verzuim of een hogere verloopintentie.

3.6.2 *Subconclusie*

In de reguliere werksituatie lijken militairen in verhouding minder enthousiast en volhardend dan opwerkende of uitgezonden militairen. Men is wel minder gauw cynisch of afstandelijk dan militairen binnen een opwerktraject of uitzending. Met andere woorden, het opwerktraject naar een uitzending en de uitzending zelf lijken de werkbeleving van de gemiddelde militair een mentale bekrachtiging te geven. Wanneer de werksituatie of de thuissituatie het de militair moeilijk maakt om werk en privéleven te combineren, bijvoorbeeld door reistijden of de zorg voor de kinderen, kunnen militairen in de reguliere werksituatie meer werkstress ervaren.

3.7 **Thema 6: Houding tegenover uitzending**

Defensie houdt regelmatig werkbelevingsonderzoeken onder het personeel. In de module van het werkbelevingsonderzoek dat speciaal over uitzendingen gaat, wordt ongeveer een half jaar tot een jaar na de uitzending onder andere bekeken in hoeverre uitzendingen gevolgen hebben voor de militair en hoe de militair op dat moment tegen toekomstige uitzendingen aankijkt. Bij een groep van CLAS-militairen is een nadere analyse uitgevoerd (zie ook bijlage 2).

Voor de meerderheid van de CLAS-militairen heeft de uitzending niet geleid tot problemen op het werk (68 procent) of in de thuissituatie (64 procent). Voor een op de tien leverde de uitzending wel problemen op in de werksituatie en ten aanzien van de thuissituatie gold dat voor één op de acht militairen. Bij beide aspecten was ongeveer 20 procent van de militairen neutraal. Van de CLAS-militairen heeft 61 procent er geen problemen mee om weer te worden uitgezonden (13 procent wel) en 67 procent denkt niet zijn baan op te zeggen als hij weer wordt uitgezonden (6 procent denkt dat wel te doen). Een op de vijf militairen is het eens met de stelling dat de uitzendddruk te groot is voor zijn thuisfront¹⁶.

3.7.1 *Subconclusie*

Op grond van de module Uitzendingen blijkt dat voor bepaalde groepen CLAS-militairen een uitzending leidt tot problemen in de werksituatie (een op de tien) en thuissituatie (een op de acht). Ook kan een uitzending van invloed zijn op de intentie om niet bij Defensie te blijven (ongeveer een op de veertien CLAS-militairen).

3.8 **Thema 7: Belasting van het militaire beroep als vertrekreden**

In het dienstverlatersonderzoek van Defensie is bekeken welke redenen het meest belangrijk zijn voor de keuze van militairen om de dienst te verlaten in 2009. Het gaat hier om vrijwillig vertrek. De resultaten zijn gespecificeerd voor twee groepen. Dit zijn FPS fase 1 en 2 met relatief jonge militairen, en FPS fase 3 met relatief oudere militairen.

FPS fase 1 en 2

De meest genoemde vertrekredenen voor militairen in FPS fase 1 en fase 2 zijn interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie (54 procent), aansluiting werkkniveau bij capaciteiten (45 procent), loopbaanmogelijkheden (39 procent) en reistijden en -afstand (37 procent).

¹⁶ Van deze militairen is niet bekend hoe vaak zij op uitzending zijn geweest.

Veronderstelde stressoren van het militaire beroep zoals leven op een kazerne, een vliegbasis of een schip wordt door 30 procent van de dienstverlaters als vertrekreden genoemd. Daaropvolgend worden als vertrekredenen genoemd de thuissituatie (28 procent), werktijden (28 procent), uitzending (26 procent), steun van het thuisfront (13 procent), werkdruk (8 procent), de combinatie van werk en zorgtaken (8 procent) en werkstress (6 procent).

Hoewel bepaalde vertrekredenen veelvuldig worden genoemd, betekent dit niet dat dit ook de belangrijkste vertrekgronden zijn. De vertrekredenen die als het meest belangrijk worden benoemd door dienstverlaters zijn: interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie (12 procent), reistijd en -afstand (12 procent), de thuissituatie (8 procent), loopbaanmogelijkheden (8 procent) en uitzendingen (7 procent).

FPS fase 3

De meest genoemde redenen voor militairen in FPS fase 3 zijn: interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie (60 procent), het functietoewijzingssysteem (58 procent), loopbaanmogelijkheden (57 procent) en de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd (51 procent).

Van de veronderstelde stressoren van het militaire beroep wordt de thuissituatie het meest genoemd (44 procent) als vertrekreden. Hierop volgen redenen als: uitzending (39 procent), reistijd en -afstand (35 procent), combinatie werk en zorgtaken (30 procent), leven op een kazerne, een vliegbasis of een schip (26 procent), steun van het thuisfront (19 procent), werkdruk (9 procent) en werkstress (6 procent).

De vertrekredenen die als het meest belangrijk worden benoemd door dienstverlaters zijn: interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie (13 procent), loopbaanmogelijkheden (13 procent) en aansluiting werkniveau bij capaciteiten (8 procent).

Voor een totaaloverzicht van alle vertrekredenen van dienstverlaters wordt verwezen naar bijlage 3.

3.8.1 Subconclusie

De belasting van het militaire beroep lijkt niet de belangrijkste vertrekreden te vormen voor militairen die de dienst verlaten. Desondanks komen belastende kenmerken zoals reistijd en -afstand, de thuissituatie en uitzendingen bij bepaalde groepen wel naar voren als belangrijke vertrekredenen in combinatie met andere factoren. Dit is in het bijzonder het geval bij militairen in FPS fase 1 en fase 2. Nader onderzoek kan uitwijzen welke groepen dit zijn.

4 Discussie

4.1 Wat zeggen de eerste bevindingen?

De eerste bevindingen van deze monitor leveren het volgende op:

- kennis over de militaire populatie en de wijze waarop zij zijn ingezet;
- inzicht in de belasting van het militaire beroep, in het bijzonder voor en tijdens uitzendingen;
- inzicht in de mate van conflict tussen een baan als militair en de thuissituatie;
- een mogelijk verband tussen het militaire beroep en uitzendbaarheid, mentale inzetbaarheid, verzuim en verloop.

Op grond van deze eerste rapportage kan voorzichtig een eerste indicatie worden gegeven van groepen die relatief onder druk staan bij uitzendingen. Er lijkt relatief meer een beroep te worden gedaan op mannen dan op vrouwen, in het bijzonder in de leeftijdscategorie 25 tot en met 46 jaar, waarbij de druk vooral ligt op onderofficiersrangen sergeant eerste klasse en sergeant-majoor en officiersrangen eerste luitenant en kapitein. Tevens lijken CLAS en CLSK relatief de hoogste uitzenddruk te ervaren in de afgelopen jaren.

De ervaren belasting onder militairen ligt gemiddeld hoger tijdens het opwerken dan tijdens een uitzending. Ten minste een op de drie militairen ervaart belasting tijdens een opwerktraject door de scheiding van het thuisfront, de onzekerheid over de vertrek- en terugkeerdatum, de onzekerheid over het opwerkprogramma en de perceptie van aanslagen. Tijdens de uitzending wordt tevens de scheiding van het thuisfront als belastend ervaren, al is dit minder dan tijdens het opwerken. Daarnaast wordt er machteloosheid ervaren door de beperkingen van de *Rules of Engagement* en ontoereikende bevoorrading.

Uitgezonden eenheden vertonen over het algemeen een goed moreel en een relatief lage werkstress. Tijdens de uitzending worden eenheden iets minder enthousiast en neemt de afstandelijkheid ten opzichte van de taak enigszins toe. Desondanks blijven eenheden volhardend in hun taak en raken ze niet tot nauwelijks mentaal uitgeput. Militairen in de reguliere werksituatie lijken naar verhouding minder enthousiast en volhardend dan opwerkende en uitgezonden militairen. Men is wel minder cynisch of afstandelijk dan militairen in een opwerktraject of tijdens een uitzending.

Het werk-privé-conflict is een prominente stressor binnen het militaire beroep. Ongeveer een kwart van de militairen heeft vanwege zijn werksituatie moeite om zijn werk en privéleven te combineren. De belangrijkste oorzaken zijn reistijden, werktijden en veranderingen in de planningen. De thuissituatie maakt het militairen in mindere mate moeilijk om het werk met privéleven te combineren. Slechts 7 procent ervaart dit regelmatig of vaker. De belangrijkste oorzaken zijn hier de zorg voor de kinderen en de baan van de partner.

Onder CLAS-militairen heeft 13 procent er problemen mee om weer op uitzending te gaan en 6 procent van de militairen zegt zijn baan op te zeggen als hij weer wordt uitgezonden. Dit betreft de periode van een half jaar tot een jaar na de uitzending.

Uit dienstverlatersonderzoek blijkt ongeveer een even grote groep te zeggen dat uitzendingen een belangrijke reden vormden om de dienst te verlaten (7 procent). De veronderstelde belastende factoren van het militaire beroep zijn niet de belangrijkste redenen om de dienst te verlaten. Niettemin spelen redenen als reistijden en -afstand, de thuissituatie en uitzendingen daarbij zeker een belangrijke rol.

In deze eerste rapportage zijn vooral veel rechtstreekse verbanden onderzocht. In de toekomst zal de nadruk meer liggen op de koppeling van de verschillende onderzoeksresultaten en het combineren van de thema's.

4.2 Toekomstige onderzoeksthema's

Op grond van de eerste bevindingen en de kennis van de mogelijkheden van de Monitor zijn nieuwe onderzoeksvragen ontstaan. In samenwerking met de vertegenwoordigers van de defensieonderdelen wordt uit deze onderzoeksvragen een keuze gemaakt voor de volgende rapportage van de Monitor Belasting en Zorg. De onderzoeksvragen over de zorg die Defensie verleent krijgen in elk geval prioriteit omdat dit thema in de eerste rapportage onderbelicht is gebleven. Ook zal de belasting veroorzaakt door nachten van huis worden vergeleken met de belasting van uitzendingen.

Tabellen belastende factoren
Tijdens opwerktraject (N>1500)

	Belastende factoren	Dit ervaar ik...	
		Nooit tot af&toe	Regelmatig of vaker
Isolatie	Scheiding van het thuisfront door het opwerktraject.	61%	39%
	Onbekende collega's door samenstelling eenheid.	82%	18%
Verveling	Lange periodes van routinematig optreden.	80%	20%
	Lange(re) periodes van weinig werkzaamheden.	78%	22%
Machteloosheid	Onrechtvaardige verschillen tussen eenheden.	79%	21%
	Onzekerheid over de terugkeerdatum.	62%	38%
	Onzekerheid over de vertrekdatum.	56%	44%
	Onzekerheid over de planning van het opwerkprogramma: bijv. cursussen, oefeningen, etc.	64%	36%
Werkbelasting	Aantal uitzendingen ('uitzenddruk').	87%	13%
	Duur van de aankomende uitzending.	89%	11%
	Werkzaamheden in het opwerktraject: hoeveelheid en tempo.	74%	26%
	Continu beschikbaar moeten zijn.	83%	17%
Gevaar	De werkzaamheden zijn fysiek erg belastend.	90%	10%
	Gevechtshandelingen.	91%	9%
	Aanslagen.	70%	30%
	Ongelukken.	89%	11%

De vetgedrukte cijfers zijn de factoren die als het meest belastend worden ervaren.

Tijdens uitzending (N>1800)

	Belastende factoren	Dit ervaar ik...	
		Nooit tot af&toe	Regelmatig of vaker
Isolatie	Uitzendlocatie met vreemde cultuur/taal.	89%	11%
	Scheiding van het thuisfront door het opwerktraject.	74%	26%
	Onbekende collega's door samenstelling eenheid.	90%	10%
Verveling	Lange periodes van routinematig optreden.	87%	13%
	Lange(re) periodes van weinig werkzaamheden.	82%	18%
Machteloosheid	Beperkingen door de <i>Rules of Engagement</i> .	68%	32%
	Ontoereikende bevoorrading.	80%	20%
	Onrechtvaardige verschillen tussen eenheden.	82%	18%
	Onzekerheid over de terugkeerdatum.	85%	15%
	Onzekerheid over de thuissituatie.	90%	10%
Werkbelasting	Aantal uitzendingen ('uitzenddruk').	93%	7%
	Duur van de aankomende uitzending.	93%	7%
	Werkzaamheden in het opwerktraject: hoeveelheid en tempo.	90%	10%
	Continu beschikbaar moeten zijn.	92%	8%
	De werkzaamheden zijn fysiek erg belastend.	92%	8%
Gevaar	Gevechtshandelingen.	95%	5%
	Aanslagen.	83%	17%
	Ongelukken.	92%	8%
Ambigüiteit	Onduidelijkheid over de <i>Rules of Engagement</i> .	90%	10%
	Commandostructuur onduidelijk ('wie bepaalt wat').	86%	14%
	Onduidelijkheid over de eigen rol.	93%	7%
Klimaat	Belasting door de klimaatomstandigheden.	93%	7%
	Belasting door de terreinomstandigheden.	92%	8%

Bijlage 1 Tabel uitzendmodule

N=783		Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
Gevolgen	Uitzending heeft voor mij geleid tot problemen op het werk.	26%	42%	21%	9%	2%
	Uitzending heeft voor mij geleid tot privéproblemen.	26%	38%	21%	12%	2%
Uitzendbereidheid	Ik heb er geen problemen mee als ik weer wordt uitgezonden.	3%	10%	26%	36%	25%
	De uitzenddruk is te groot voor mijn thuisfront.	7%	27%	45%	18%	3%
	Als ik weer word uitgezonden, denk ik erover mijn baan bij het CLAS op te zeggen.	32%	35%	27%	4%	2%

Bijlage 2 Tabellen dienstverlatersonderzoek

In deze tabel worden voor militairen FPS fase 1, FPS fase 2 en BBT per onderdeel van Defensie (CLAS, CLSK, CZSK, KMar, CDC, DMO en BS) de redenen van vrijwillig vertrek getoond (% dienstverlaters dat in 2009 zegt dat genoemd aspect een (zeer) belangrijke reden was om de dienst te verlaten)		Genoemd als vertrekreden Defensie (n=163)
Factoren	Aspecten	%
<u>Autonomie</u>	Werkinhoud	27
	Zelfstandigheid in het werk	9
	Verantwoordelijkheid in het werk	12
	Invloed op eigen werkzaamheden	15
	Vertrouwen in eigen kunnen	6
	Aansluiting werkniveau bij capaciteiten	45
<u>Organisatie</u>	Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd	32
	Functietoewijzingssysteem	33
	Steun van de organisatie	29
	Informatievoorziening en communicatie	25
	Loopbaanmogelijkheden	39
	Reorganisatie	20
<u>Sfeer</u>	Relatie met collega's	4
	Werksfeer	10
	Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende	25
<u>Stress</u>	Werkstress	6
	Werkdruk	8
	Maatschappelijke positie / status	7
<u>Reis- en werktijd</u>	Reistijd en -afstand	37
	Werktijden en -afstand	28
<u>Thuis</u>	Steun van het thuisfront	13
	Thuisituatie	28
	Combinatie werk en zorgtaken	8
	Uitzendingen	26
<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	Primaire arbeidsvoorwaarden (salaris)	18
	Secundaire arbeidsvoorwaarden	6
<u>Arbeidsomstandigheden</u>	Werkplek/fysieke omstandigheden	9
	Leven op de kazerne/vliegbasis/schip	30
	Vertrouwen in materiaal	12
<u>Overig</u>	Interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie	54

Top 3 belangrijkste vertrekreden	
Vertrekreden FPS fase 1 en 2 (N=163)	Percentage Top 3*
Zelfstandigheid in het werk	0
Verantwoordelijkheid in het werk	1
Invloed op eigen werkzaamheden	2
Vertrouwen in eigen kunnen	0
Aansluiting werkniveau bij capaciteiten	7
Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd	4
Functietoewijzingssysteem	4
Steun van de organisatie	3
Informatievoorziening en communicatie	1
Loopbaanmogelijkheden	8
Reorganisatie	2
Relatie met collega's	1
Werksfeer	2
Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende	5
Werkstress	1
Werkdruk	1
Maatschappelijke positie / status	0
Reistijd en -afstand	12
Werktijden en -afstand	3
Steun van het thuisfront	2
Thuisituatie	8
Combinatie werk en zorgtaken	0
Uitzendingen	7
Primaire arbeidsvoorwaarden (salaris)	4
Werkinhoud	5
Secundaire arbeidsvoorwaarden	1
Werkplek/fysieke omstandigheden	1
Leven op de kazerne/vliegbasis/schip	6
Vertrouwen in materiaal	1
Interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie	12

NB. **Vet gedrukte** redenen zijn veronderstelde stressoren van het militaire beroep.

*Top 3: de respondent noemt deze reden in zijn persoonlijke top 3 van vertrekredenen

In deze tabel worden voor militairen **FPS fase 3** per onderdeel van Defensie (CLAS, CLSK, CZSK, KMar, CDC, DMO en BS) de redenen van vrijwillig vertrek getoond (% dienstverlaters dat in 2009 zegt dat genoemd aspect een (zeer) belangrijke reden was om de dienst te verlaten)

**Genoemd als
vertrekreden
Defensie
(n=109)**

Factoren	Aspecten	%
<u>Autonomie</u>	Werkinhoud	27
	Zelfstandigheid in het werk	9
	Verantwoordelijkheid in het werk	16
	Invloed op eigen werkzaamheden	25
	Vertrouwen in eigen kunnen	9
	Aansluiting werkniveau bij capaciteiten	46
	<u>Organisatie</u>	Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd
	Functietoewijzingssysteem	58
	Steun van de organisatie	47
	Informatievoorziening en communicatie	32
	Loopbaanmogelijkheden	57
	Reorganisatie	39
<u>Sfeer</u>	Relatie met collega's	4
	Werksfeer	8
	Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende	26
<u>Stress</u>	Werkstress	6
	Werkdruk	9
	Maatschappelijke positie / status	9
<u>Reis- en werktijd</u>	Reistijd en -afstand	35
	Werktijden en -afstand	37
<u>Thuis</u>	Steun van het thuisfront	19
	Thuisituatie	44
	Combinatie werk en zorgtaken	30
	Uitzendingen	39
<u>Arbeidsvoorwaarden</u>	Primaire arbeidsvoorwaarden (salaris)	17
	Secundaire arbeidsvoorwaarden	11
<u>Arbeidsomstandigheden</u>	Werkplek/fysieke omstandigheden	6
	Leven op de kazerne/vliegbasis/schip	26
	Vertrouwen in materiaal	16

Overig	Interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie	60
--------	--	----

Top 3 Belangrijkste vertrekreden

Vertrekreden FPS fase 3 (N=109)	Percentage Top 3
Relatie met collega's	0
Maatschappelijke positie / status	0
Werkdruk	0
Werkplek/fysieke omstandigheden	0
Vertrouwen in eigen kunnen	0
Werksfeer	1
Werkstress	0
Secundaire arbeidsvoorwaarden	1
Zelfstandigheid in het werk	1
Primaire arbeidsvoorwaarden (salaris)	3
Vertrouwen in materiaal	0
Verantwoordelijkheid in het werk	0
Informatievoorziening en communicatie	1
Leven op de kazerne/vliegbasis/schip	1
Werktijden en -afstand	1
Combinatie werk en zorgtaken	5
Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende	2
Reistijd en -afstand	6
Steun van het thuisfront	2
Invloed op eigen werkzaamheden	1
Werkinhoud	3
Uitzendingen	6
Steun van de organisatie	5
Reorganisatie	2
Thuisituatie	8
Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd	7
Aansluiting werkniveau bij capaciteiten	8
Interessante(re) mogelijkheden buiten Defensie	13
Functietoewijzingssysteem	8
Loopbaanmogelijkheden	13

NB. **Vet gedrukte** redenen zijn veronderstelde stressoren van het militaire beroep.

*Top 3: de respondent noemt deze redenen in zijn persoonlijke top 3 van vertrekredenen