

Werkbelevingsonderzoek

Picture

Bestuursstaf
2008

December 2008
Documentnummer GW-08-028

GWmail@mindef.nl

Colofon

**Commando Diensten
Centra Defensie
Personele Diensten
Gedragwetenschappen**

Gedragwetenschappen stelt zich tot doel het ondersteunen en verbeteren van de gehele defensieorganisatie door praktijkgericht sociaal wetenschappelijk onderzoek en advies.

Een van de taken van GW is om kennis binnen de defensieorganisatie te verspreiden. Rapporten en brochures zijn middelen om dit te bereiken. Graag ontvangen we reacties op vorm en inhoud van onze rapporten. Zo kunnen wij ook dat deel van onze dienstverlening verbeteren.

**Directeur
Gedragwetenschappen**

Dr. Renier van Gelooven

E-mail:
GWMAIL@MINDEF.NL

Bezoekadres
Alexanderkazerne gebouw 201
Van Alkemadeaan 357
Postbus 90701
MPC 58A
2509 LS Den Haag

Telefoon (070) 3165450
Fax (070) 3165452
MDTN (*06) 54665450
GWmail@mindef.nl

Inhoudsopgave

INLEIDING	5
1.1 Leeswijzer	5
1.1.1 De hoofdstukken.....	5
1.1.2 Hoe de cijfers te lezen	6
2 RESPONS	7
3 SAMENVATTEND OVERZICHT	8
3.1 Algemeen	8
3.2 Factoren die door de organisatie beïnvloed kunnen worden.....	8
3.3 De manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken	9
3.4 De gevolgen voor het gedrag van de medewerkers	10
3.5 Aandachtspunten voor verbetering	10
4 LEIDERSCHAP	11
4.1 Leiderschap: indicatorscore	11
4.2 Leiderschap: indicatorscore per onderdeel.....	11
4.3 Leiderschap: score per stelling per onderdeel.....	12
5 FUNCTIONERINGSGESPREKKEN	13
5.1 Functioneringsgesprekken: indicatorscore	13
5.2 Functioneringsgesprekken: indicatorscore per onderdeel.....	13
5.3 Functioneringsgesprekken: score per stelling per onderdeel	14
6 WERKSFEER	15
6.1 Werksfeer: indicatorscore	15
6.2 Werksfeer: Indicatorscore per onderdeel.....	15
6.3 Werksfeer: score per stelling per onderdeel	16
7 ONGEWENST GEDRAG	17
7.1 Ongewenst gedrag: indicatorscore	17
7.2 Ongewenst gedrag: indicatorscore per onderdeel.....	18
7.3 Vertrouwenspersoon	19
8 WERKINHOUD	20
8.1 Werkinhoud: indicatorscore	20
8.2 Werkinhoud: indicatorscore per onderdeel	20
8.3 Werkinhoud: score per stelling per onderdeel	21
9 REGELMOGELIJKHEDEN IN HET WERK	22
9.1 Regelmogelijkheden: indicatorscore	22
9.2 Regelmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel.....	22
9.3 Regelmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel	23
10 MIDDELEN EN INFORMATIE	24
10.1 Middelen en informatie: indicatorscore.....	24
10.2 Middelen en informatie: indicatorscore per onderdeel	24
10.3 Middelen en Informatie: score per stelling per onderdeel	25
11 WERKDruk	26
11.1 Werkdruk: indicatorscore.....	26
11.2 Werkdruk: indicatorscore per onderdeel	26
11.3 Werkdruk: score per stelling per onderdeel	27
12 COMMUNICATIE EN INSPRAAK	28
12.1 Communicatie en inspraak: indicatorscore	28

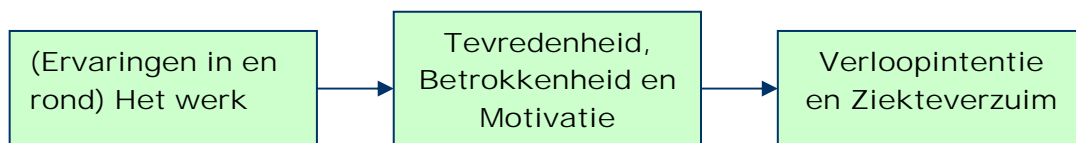
12.2	Communicatie en inspraak: indicatorscore per onderdeel.....	28
12.3	Communicatie en inspraak: score per stelling per onderdeel.....	29
13	LOOPBAANMOGELIJKHEDEN.....	30
13.1	Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore.....	30
13.2	Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel.....	30
13.3	Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel.....	31
13.4	Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per aard van de aanstelling.....	31
14	STEUN VAN DE EENHEID.....	32
14.1	Steun van de eenheid: indicatorscore.....	32
14.2	Steun van de eenheid: indicatorscore per onderdeel.....	32
14.3	Steun van de eenheid: score per stelling per onderdeel.....	33
15	TEVREDENHEID, BETROKKENHEID EN MOTIVATIE.....	34
15.1	Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores.....	34
15.2	Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores per onderdeel.....	34
16	VERLOOPINTENTIE.....	35
16.1	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore.....	35
16.2	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore.....	35
16.3	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel per stelling per onderdeel.....	36
16.4	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel per stelling per aard van de aanstelling.....	36
16.5	Bij de eenheid blijven.....	36
17	ZIEKTEVERZUIM.....	37
17.1	Ziekteverzuim: indicatorscore.....	37
17.2	Ziekteverzuim: indicatorscore per onderdeel.....	37
17.3	Ziekteverzuim: scores per stelling per onderdeel.....	38

Inleiding

Dit rapport beschrijft de resultaten van het werkbelevingsonderzoek PICTURE dat gehouden is bij BS. Alle medewerkers van BS zijn benaderd met het verzoek een vragenlijst in te vullen. In dit rapport worden de uitkomsten van het onderzoek beschreven.

In de rapportage wordt een beschrijving gegeven van de stand van zaken. Er zullen geen verklaringen voor goede of slechte scores worden gegeven en er worden geen aanbevelingen geformuleerd.

De vragenlijst die gebruikt wordt voor het PICTURE-onderzoek, is gebaseerd op een model. Simpel gesteld ziet het model er als volgt uit:



Figuur 1.1 Het model achter PICTURE

'Ervaringen in en rond het werk' zijn onderverdeeld in verschillende factoren. Deze zijn:

- Leiderschap
- Functioneringsgesprekken
- Werksfeer
- Ongewenst gedrag
- Werkinhoud
- Regelmogelijkheden in het werk
- Middelen en informatie
- Werkdruk
- Communicatie en inspraak
- Ervaren steun van de eenheid
- Loopbaanmogelijkheden.

1.1 Leeswijzer

1.1.1 De hoofdstukken

In de Samenvatting wordt in grafieken soms een '0' aangegeven. Dit betekent dat er geen vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn.

In hoofdstuk 2 wordt een beschrijving van de respons gegeven. Een hoge respons is belangrijk, omdat alleen dan uitkomsten kunnen worden gegeneraliseerd.

Hoofdstuk 3 bevat de samenvatting van het rapport per onderwerp. Van ieder gemeten onderwerp wordt de indicatorscore gegeven; dit is een samenvattende score berekend over verschillende vragen. Dit wordt afgezet tegen het gemiddelde van Defensie. Op die manier wordt zichtbaar hoe BS scoort ten opzichte van Defensie.

In hoofdstuk 4 tot en met hoofdstuk 14 staan de scores van de factoren die ervaringen in en rond het werk beschrijven. Iedere factor zal in een apart hoofdstuk aan de orde komen. Daarbij wordt een vaste structuur aangehouden. Elk hoofdstuk bevat:

- De score van de hele eenheid (op een schaal van 0 tot 100);
- De scores per onderliggende eenheid;
- Een overzicht van de antwoorden per vraag per stelling per eenheid.

De uitkomstmaten tevredenheid, betrokkenheid en motivatie worden in hoofdstuk 15 beschreven. Hoofdstuk 16 en 17 gaan over de uitkomstmaten verloopintentie en verzuim.

1.1.2 Hoe de cijfers te lezen

De in dit rapport gepresenteerde cijfers geven een indicatie van de stand van zaken op het moment van het onderzoek. De percentages in de tabellen zijn percentages positieve antwoorden op de stellingen (tenzij anders aangegeven). In het algemeen geldt: hoe hoger de percentages, hoe positiever de situatie zoals beschreven in de stelling.

De indicatorscores zijn gebaseerd op de scores op de stellingen zoals die onder de grafieken in de tabellen staan. Dit zijn gewogen somscores van de scores op de verschillende stellingen. Zij geven een samenvattend beeld van het betreffende onderwerp (zoals b.v. Leiderschap). Bij berekening van de indicatorscores worden alle antwoorden betrokken (**geheel mee oneens** tot en met **geheel mee eens**). Bij percentages is dat, zoals reeds vermeld, niet het geval. Het is dus niet mogelijk de indicatorscores te berekenen met behulp van de percentages in dit rapport. Om die zelfde reden kan het zelfs best voorkomen dat de indicatorscore afwijkt van het beeld uit de percentages.

Bij het lezen van de cijfers moet daarnaast de omvang van de (sub)eenheid in acht worden genomen. Bij relatief kleine (sub)eenheden draagt iedere medewerker relatief veel bij aan het niveau van de cijfers. Als een medewerker relatief laag scoort op een stelling, betekent dat gelijk een forse daling in het totale percentage op die stelling. De verschillen tussen de (sub)eenheden lijken soms groot, maar zijn dan uitgedrukt in absolute aantallen gering.

2 Respons

De verdeling van de respons staat in de onderstaande tabel.

Tabel 2.1 Respons bij BS

	Aantal verstuurd	Aantal Ingevuld	Respons %
DV&C	59	42	72%
HDAB	23	15	65%
HDFC	83	60	72%
HDIO	37	31	84%
HDP	131	92	70%
IGK	28	24	86%
MLA	26	23	88%
ADD	103	64	62%
BA	14	13	93%
Defensiestaf (DS)	436	240	55%
DJZ	34	25	74%
DP&O	51	37	73%
DPC	38	33	87%
DRMV	18	14	78%
DMO beleid	98	56	57%
MIVD	757	402	53%
Bureau SG	23	19	83%
Totaal	1959	1190	61%

De verschillende categorieën personeel zijn als volgt verdeeld:

Tabel 2.2 Respons naar categorie personeel

	Aantal respondenten
Burger	727
BBT	7
FPS militair Fase 1	5
FPS militair Fase 2	3
FPS militair Fase 3	424
Niet ingevuld	24
Totaal	1190

3 Samenvattend overzicht

3.1 Algemeen

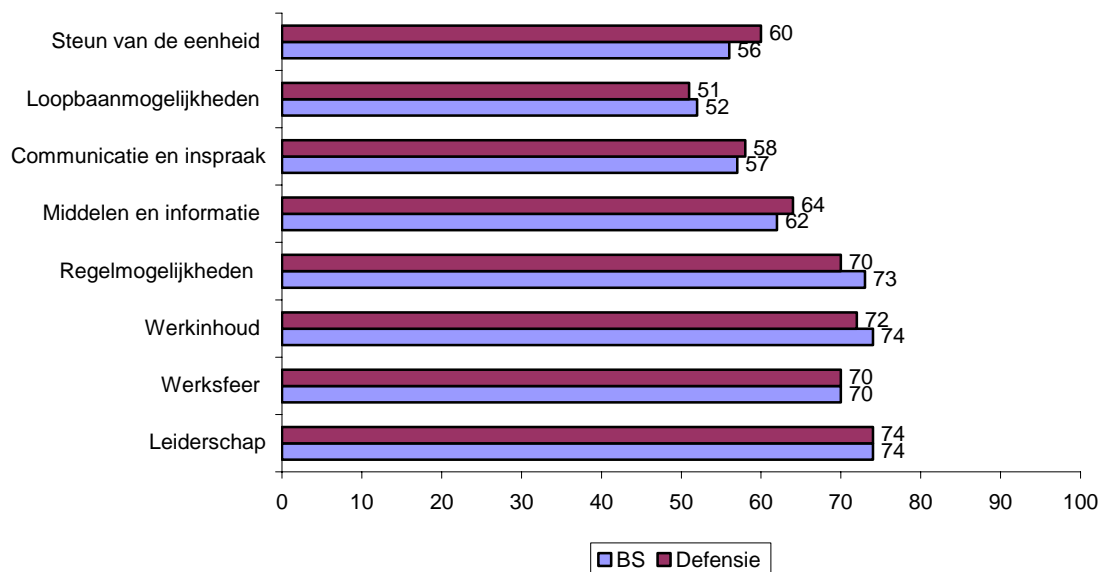
Voordat wordt ingegaan op de afzonderlijke factoren, wordt in dit hoofdstuk een samenvattend overzicht gegeven. De factoren die in dit onderzoek aan bod komen zijn daarbij onderverdeeld in een drietal categorieën:

- Factoren van het werk die door de organisatie/leidinggevenden rechtstreeks beïnvloed kunnen worden (zoals leiderschapsgedrag, functioneringsgesprekken, werksfeer, werkinhoud, communicatie en inspraak).
- De gevolgen die deze factoren hebben voor de manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken en over de organisatie denken (tevredenheid, motivatie en betrokkenheid).
- De gevolgen die tevredenheid, motivatie en betrokkenheid hebben voor het gedrag van de werknemers (ziekteverzuim en verloopintentie).

In de navolgende paragrafen zullen deze drie categorieën achtereenvolgens worden besproken.

3.2 Factoren die door de organisatie beïnvloed kunnen worden

In Figuur 3.1 staan de factoren van het werk die door de organisatie rechtstreeks beïnvloed kunnen worden. Iedere factor heeft een indicatorscore. Dit is een score op een oplopende schaal van 0 tot 100 (hoe hoger de score, hoe hoger de tevredenheid). In de navolgende hoofdstukken zal uitgebreid op de afzonderlijke factoren worden ingegaan.



Figuur 3.1 Indicatorscores van factoren die rechtstreeks door de organisatie beïnvloed kunnen worden

Werkbelevingsonderzoek PICTURE
BS

Ook de werkdruk is een factor van het werk die door de organisatie rechtstreeks is te beïnvloeden. Het personeel is daarom gevraagd om aan te geven hoe zij hun werkdruk ervaren. De resultaten hiervan staan weergegeven in Tabel 3.1. Bovendien zijn ter vergelijking ook de resultaten van Defensie totaal in de tabel opgenomen.

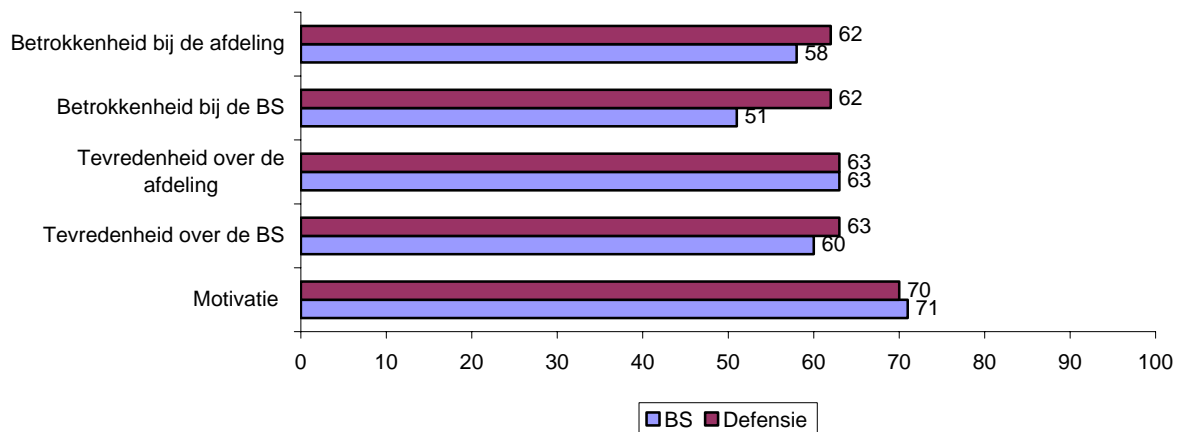
Tabel 3.1 Werkdruk

Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...	Percentage werknemers BS	Percentage werknemers Defensie
Veel te hoog	7%	4%
Te hoog	28%	20%
Passend	54%	64%
Te laag	9%	10%
Veel te laag	1%	2%

Een laatste factor van het werk die door de organisatie rechtstreeks is te beïnvloeden is het voeren van functioneringsgesprekken. Uit dit onderzoek blijkt dat met 51% van het personeel in het afgelopen jaar een functioneringsgesprek is gevoerd.

3.3 De manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken

De factoren die in de voorgaande paragraaf aan bod zijn gekomen, hebben gevolgen voor de manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken en over de organisatie denken. Daarbij gaat het vooral om de tevredenheid, betrokkenheid en motivatie van het personeel. De indicatorscores voor tevredenheid, betrokkenheid en motivatie staan in Figuur 3.2. Ook hier zijn de indicatorscores een score op een oplopende schaal van 0 tot 100 (hoe hoger de score, hoe hoger de tevredenheid).



Figuur 3.2 Indicatorscores voor tevredenheid, betrokkenheid en motivatie

3.4 De gevolgen voor het gedrag van de medewerkers

De mate van tevredenheid, betrokkenheid en motivatie heeft gevolgen voor het gedrag van werknemers. Hierbij gaat het met name om verloopintentie, verlengintentie en ziekteverzuim.

In het kader van verloop is het personeel (FPS Fase 3 en burgers) gevraagd om aan te geven of zij het afgelopen jaar gesolliciteerd hebben naar een functie buiten de BS. Circa 29% geeft aan buiten het eigen organisatieonderdeel, de BS, te hebben gesolliciteerd. Defensiebreed ligt dit gemiddelde op 17%.

In het kader van het ziekteverzuim is aan het personeel gevraagd hoe vaak zij zich in de afgelopen 12 maanden ziek hebben gemeld. In Tabel 3.2 staan de antwoorden op deze vraag.

Tabel 3.2 Verzuim

Heeft u zich de laatste 12 maanden wel eens ziek gemeld?	Percentage werknemers BS	Percentage werknemers Defensie
Nee, nooit	40%	40%
Ja, een keer	35%	34%
Ja, twee keer	16%	16%
Ja, drie keer	6%	6%
Ja, vier keer	2%	2%
Ja, vijf keer of vaker	2%	2%

3.5 Aandachtspunten voor verbetering

In de vragenlijst is aan het personeel van BS gevraagd aan welk onderwerp uit de vragenlijst als eerste aandacht moet worden besteed. In onderstaande tabel zijn de antwoorden opgenomen.

Tabel 3.3 Percentages genoemde aandachtspunten

	Percentages aandachtspunten
Loopbaanmogelijkheden	19%
Manier van leidinggeven	14%
Werkdruk	11%
Middelen en informatie	10%
Communicatie en inspraak	9%
Inhoud van het werk	9%
Werksfeer	6%
Functioneringsgesprekken	5%
Gesteund voelen door de eenheid	4%
Regelmogelijkheden in het werk	2%
Ongewenst gedrag	0%
Anders	11%

4 Leiderschap

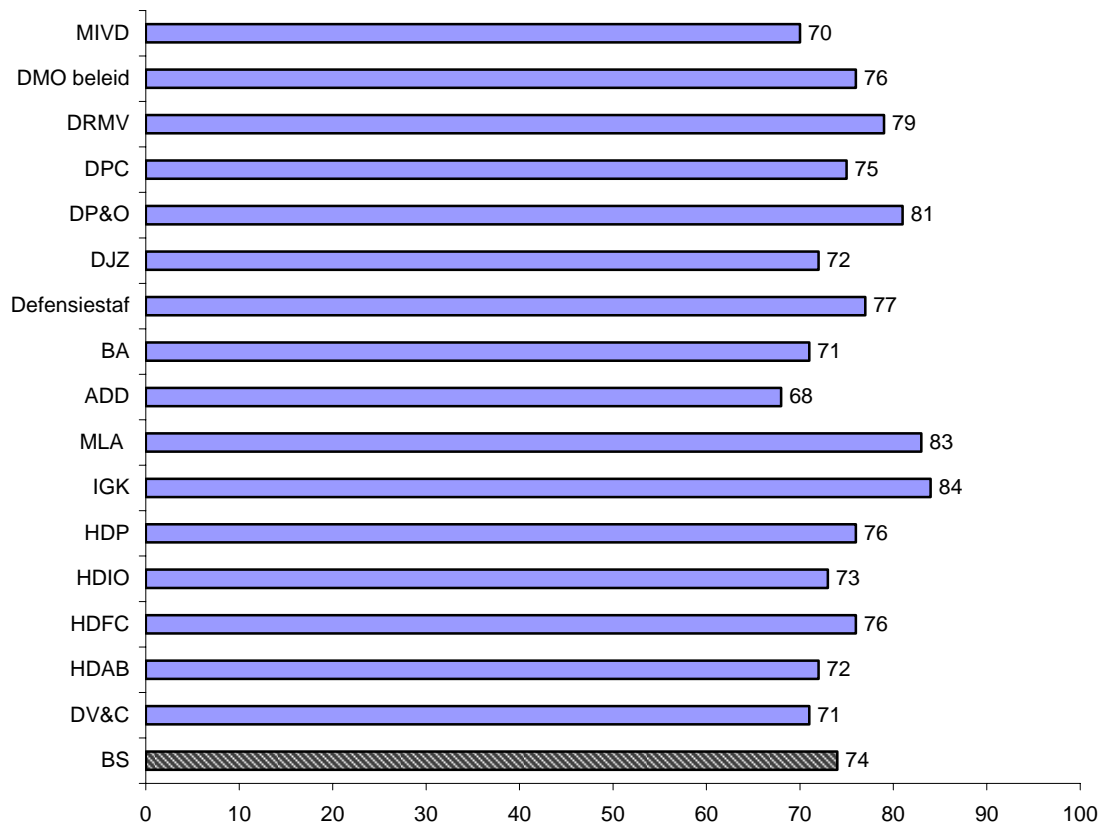
4.1 Leiderschap: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven in welke mate hun direct leidinggevende specifiek leiderschapsgedrag laat zien. De stellingen over leiderschap betreffen enerzijds de communicatie door de direct leidinggevende (zoals de mate waarin hij duidelijk is in zijn opdrachten en de feedback die hij geeft). Anderzijds betreffen de stellingen de sociale vaardigheden van de direct leidinggevende (zoals het openstaan voor ideeën, het opkomen voor de groep bij zijn eigen leidinggevende en het zorg dragen voor een goede sfeer binnen de groep).

De indicatorscore **leiderschap** voor het personeel van BS is **74**
op een schaal van 0 tot 100.

4.2 Leiderschap: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op de factor leiderschap.



Figuur 4.1 Indicatorscores leiderschap

4.3 Leiderschap: score per stelling per onderdeel

Onderstaande tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **meestal** en **altijd**.

Tabel 4.1 Percentage positieve antwoorden op leiderschapsstellingen per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD Beleid
Mijn direct leidinggevende vertelt mij als ik mijn werk niet goed doe	68%	65%	67%	72%	61%	69%	79%	78%	65%	77%	77%	92%	78%	67%	71%	73%	59%
Mijn direct leidinggevende waardeert het als ik goed werk lever	67%	63%	60%	70%	61%	78%	75%	83%	59%	77%	71%	63%	86%	64%	43%	71%	61%
Met persoonlijke problemen kan ik bij mijn direct leidinggevende terecht	73%	68%	40%	80%	84%	83%	92%	91%	67%	77%	78%	61%	86%	85%	85%	79%	64%
Mijn direct leidinggevende behandelt mij correct	92%	95%	100%	95%	97%	98%	96%	96%	86%	69%	94%	88%	97%	94%	100%	95%	87%
Mijn direct leidinggevende is kundig op zijn vakgebied	84%	80%	100%	95%	84%	85%	96%	96%	89%	67%	89%	96%	95%	76%	100%	96%	73%
Mijn direct leidinggevende komt voor ons op bij zijn baas	73%	70%	87%	81%	81%	79%	92%	83%	61%	82%	78%	48%	89%	85%	79%	75%	66%
Mijn direct leidinggevende staat open voor ideeën van ondergeschikten	79%	80%	87%	81%	87%	86%	92%	91%	70%	69%	81%	61%	95%	88%	79%	86%	72%
Mijn direct leidinggevende zorgt voor een goede sfeer in de groep	70%	66%	60%	78%	84%	77%	92%	87%	48%	46%	77%	52%	92%	73%	93%	71%	62%
Mijn direct leidinggevende stelt vertrouwen in mij	87%	93%	100%	92%	90%	90%	91%	96%	79%	85%	89%	75%	95%	88%	86%	86%	82%
Het heeft zin om klachten bij mijn direct leidinggevende naar voren te brengen	70%	71%	60%	73%	68%	76%	96%	91%	59%	50%	76%	54%	81%	79%	71%	73%	63%
De opdrachten die mijn direct leidinggevende geeft zijn precies	58%	65%	47%	60%	35%	63%	87%	78%	40%	33%	65%	50%	68%	45%	64%	58%	55%
Mijn direct leidinggevende weet wat er speelt op de werkvloer	67%	66%	40%	68%	52%	72%	87%	78%	48%	46%	72%	79%	73%	64%	85%	64%	64%

5 Functioneringsgesprekken

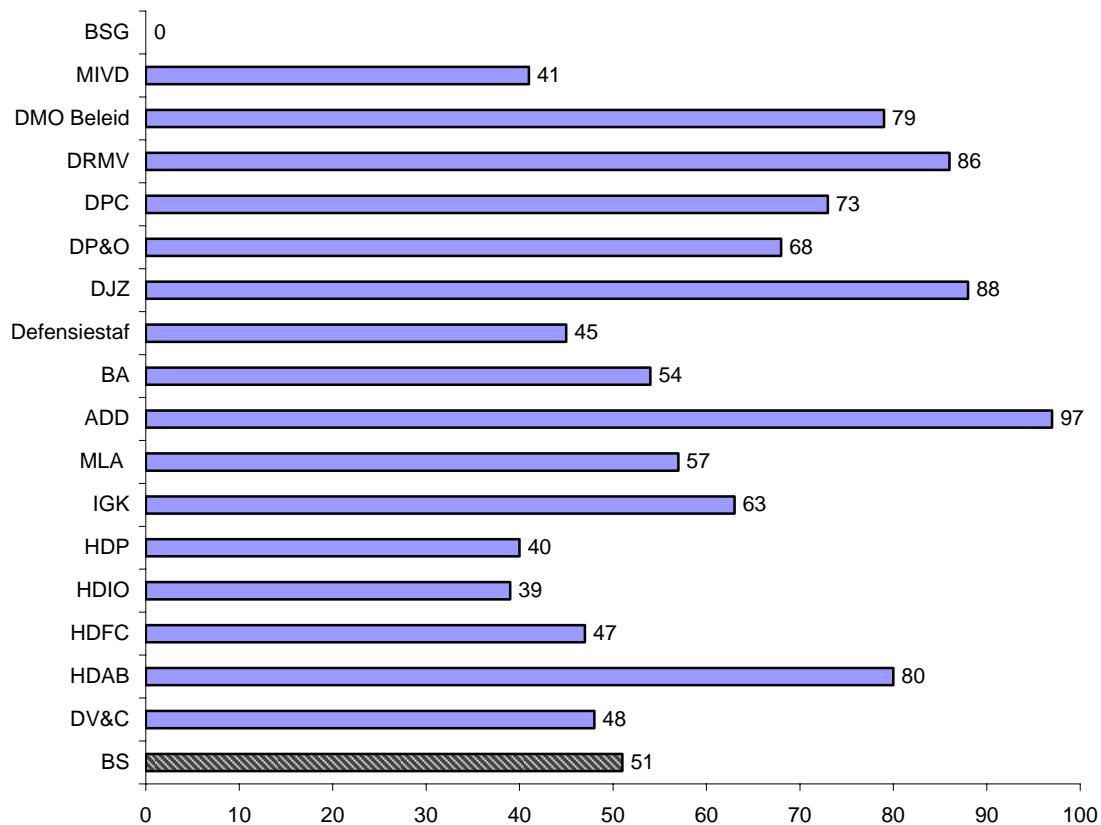
5.1 Functioneringsgesprekken: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven of er in het afgelopen jaar een functioneringsgesprek met hen is gevoerd. De indicatorscore is het percentage medewerkers dat het afgelopen jaar een functioneringsgesprek heeft gehad.

Indicatorscore **functioneringsgesprekken** voor het personeel van BS is **51**
op een schaal van 0 tot 100.

5.2 Functioneringsgesprekken: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op de factor functioneringsgesprekken. De indicatoren zijn gebaseerd op het percentage werknemers dat aangeeft een functioneringsgesprek te hebben gehad.



Figuur 5.1 Indicatorscores functioneringsgesprekken per onderdeel

5.3 Functioneringsgesprekken: score per stelling per onderdeel

In de volgende tabel staan de positieve scores per stelling per onderdeel. Positief zijn de scores **mee eens** en **helemaal mee eens**.

Tabel 5.1 Positieve scores functioneringsgesprekken

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO Beleid	MIVD
In het functioneringsgesprek is voldoende ruimte voor opmerkingen over het functioneren van de leidinggevende	76%	85%	58%	82%	58%	70%	87%	100%	76%	79%	64%	88%	96%	92%	68%	73%
De afspraken die zijn gedaan in het functioneringsgesprek zijn nagekomen	60%	58%	42%	63%	33%	51%	87%	92%	55%	68%	50%	72%	79%	75%	51%	58%
Ik heb mijn laatst gevoerde gesprek als zinvol ervaren	62%	60%	33%	61%	58%	59%	73%	85%	44%	72%	45%	88%	71%	67%	64%	61%

6 Werksfeer

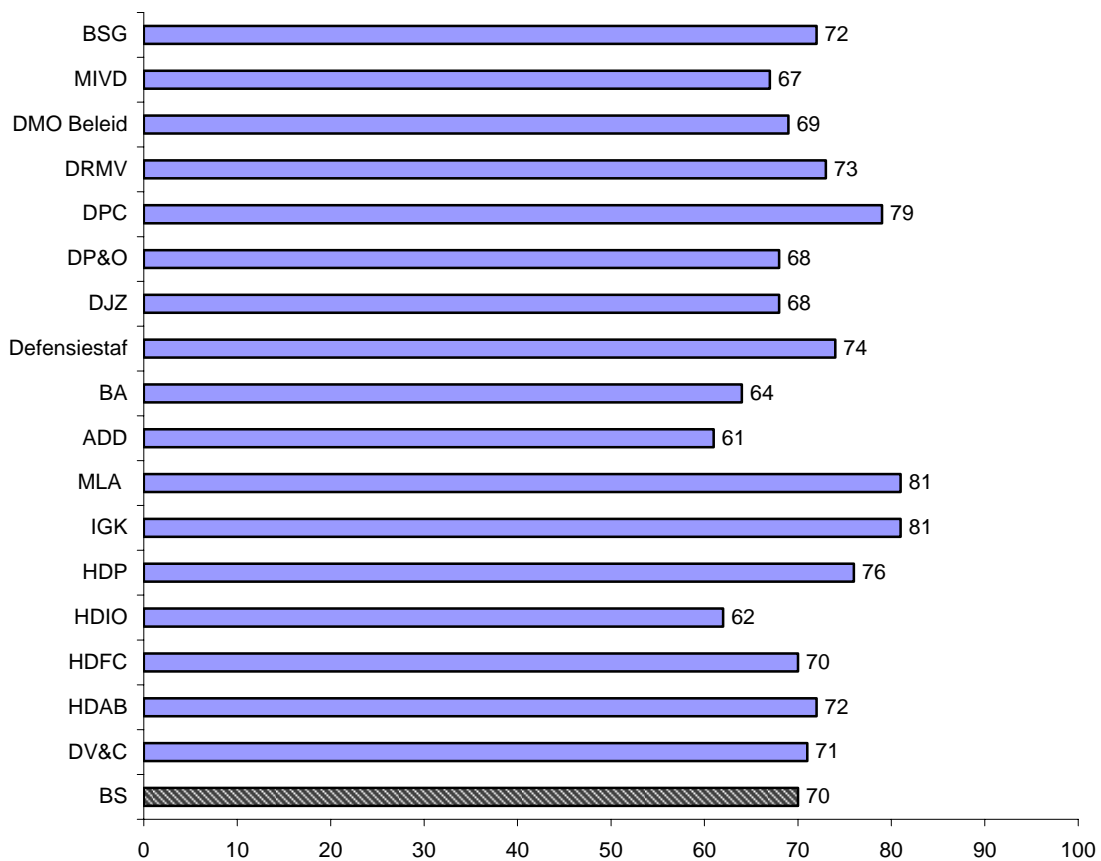
6.1 Werksfeer: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven in hoeverre zij het eens zijn met stellingen die de factor werksfeer in kaart brengen. De stellingen gaan over het samenwerken met collega's, de werksfeer binnen de eenheid en de waardering die men krijgt van collega's.

De indicatorscore **werksfeer** voor het personeel van BS is **72**
op een schaal van 0 tot 100.

6.2 Werksfeer: Indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe het personeel van de onderdelen van BS denkt over de werksfeer.



Figuur 6.1 Indicatorscores werksfeer per onderdeel

6.3 Werksfeer: score per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **helemaal mee eens** en **mee eens**.

Tabel 6.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen over werksfeer per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD beleid	BSG
De werksfeer binnen mijn afdeling is goed	76%	73%	93%	82%	68%	86%	92%	91%	53%	62%	85%	75%	78%	100%	100%	77%	66%	100%
Binnen onze afdeling werken we goed samen om het werk gedaan te krijgen	69%	78%	80%	70%	42%	71%	88%	91%	52%	46%	76%	68%	54%	97%	57%	57%	67%	79%
Ik krijg waardering voor mijn werk van mijn collega's	69%	63%	67%	68%	48%	78%	79%	91%	61%	62%	72%	60%	78%	79%	43%	57%	69%	63%
Ik ben tevreden over de wijze waarop nieuwe medewerkers worden voorbereid op werkzaamheden	33%	27%	20%	30%	23%	33%	67%	61%	9%	15%	43%	36%	35%	28%	43%	30%	29%	42%

7 Ongewenst gedrag

7.1 *Ongewenst gedrag: indicatorscore*

In het kader van het onderwerp ongewenst gedrag is aan de respondenten gevraagd hoe vaak bepaalde aspecten van ongewenst gedrag in het werk voorkomen. De stellingen die hierbij zijn voorgelegd aan het personeel waren:

- Ik word tijdens mijn werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw.
- Ik word tijdens mijn werk geïntimideerd of gepest.
- Ik word tijdens mijn werk beledigd of gekwetst.
- Ik stoor mij aan machogedrag van collega's.
- Ik word op mijn werk gediscrimineerd (bijvoorbeeld vanwege mijn huidskleur, religie, geaardheid of politieke overtuiging).

De mogelijke antwoorden waren: nooit/zelden/soms/meestal/altijd.

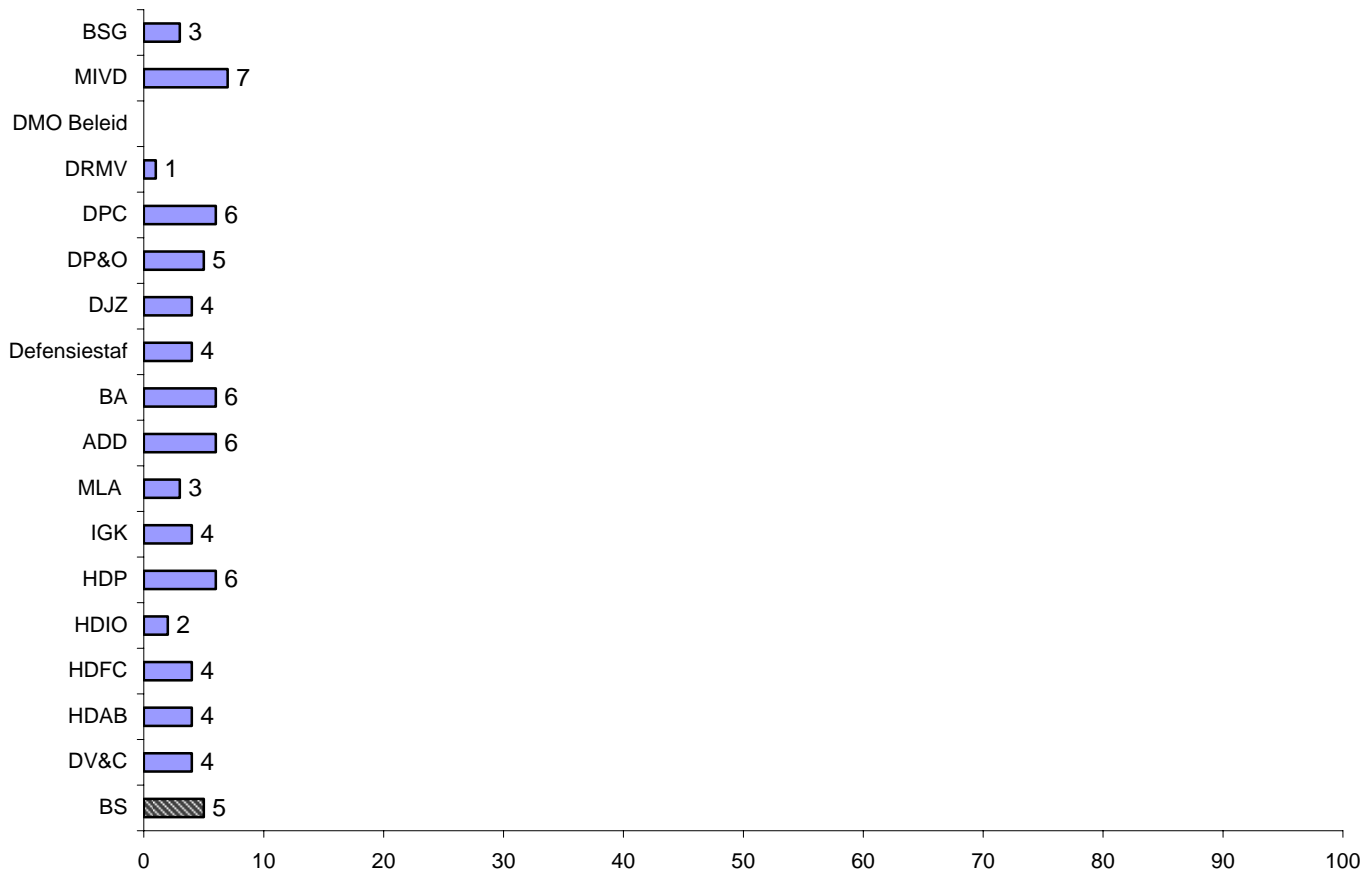
Daarnaast is gevraagd of men weet bij welke vertrouwenspersoon men terecht kan, met als antwoordmogelijkheden 'ja' of 'nee'.

Indicatorscore **ongewenst gedrag** voor het personeel van BS is **05**
op een schaal van 0 tot 100.

Voor deze indicatorscore geldt hoe lager de indicatorscore, hoe beter.

7.2 Ongewenst gedrag: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat de indicatorscores van de verschillende onderdelen van BS zien



Figuur 7.1 Indicatorscores ongewenst gedrag per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage antwoorden 'nooit' en 'zelden' per stelling per onderdeel. Hier geldt: hoe hoger, hoe beter.

Tabel 7.1 Percentage 'nooit' en 'zelden' ongewenst gedrag per stelling

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO Beleid	MIVD	BSG
Ik word tijdens mijn werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	97%	100%	100%	100%	99%	100%
Ik word tijdens mijn werk gepest of geïntimideerd	99%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	95%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%
Ik word tijdens mijn werk beledigd of gekwetst	97%	95%	100%	98%	100%	98%	100%	100%	95%	100%	98%	96%	97%	100%	100%	100%	95%	100%
Ik stoort mij aan machogedrag van collega's	92%	90%	93%	93%	100%	89%	96%	100%	89%	92%	93%	96%	97%	97%	100%	96%	88%	95%
Ik word op mijn werk gediscrimineerd	99%	98%	100%	100%	100%	99%	100%	100%	98%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%	100%

7.3 Vertrouwenspersoon

In de vragenlijst wordt gevraagd of men weet bij welke vertrouwenspersoon men terecht kan. Van het personeel van BS weet 46% bij welke vertrouwenspersoon ze terecht kunnen.

8 Werkinhoud

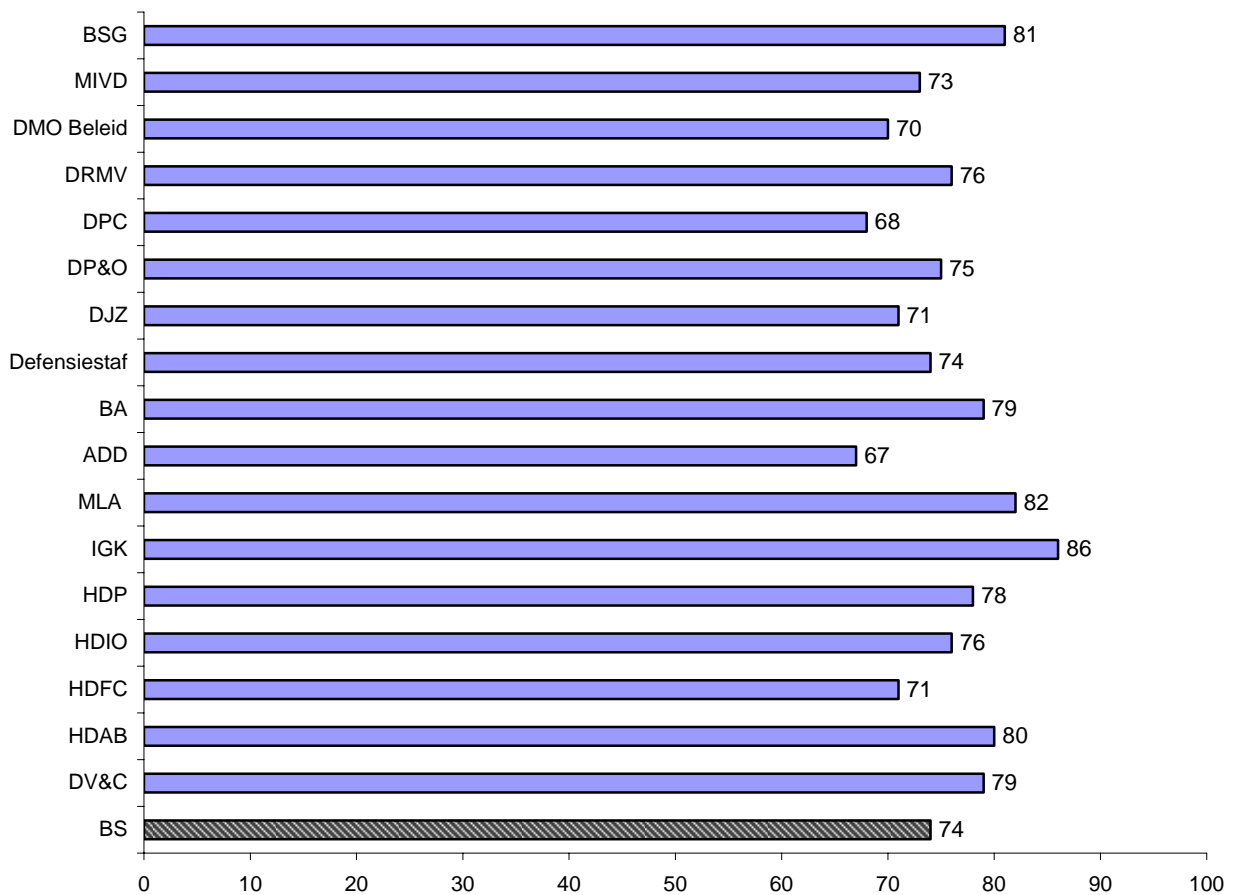
8.1 Werkinhoud: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven in welke mate er in hun dagelijks werk sprake is van uitdaging, afwisseling en plezier. Daarnaast is hun gevraagd aan te geven in hoeverre zij hun werk als zinvol ervaren.

Indicatorscore **werkinhoud** voor het personeel van BS is **74**
op een schaal van 0 tot 100.

8.2 Werkinhoud: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op de factor werkinhoud.



Figuur 8.1 Indicatorscores werkinhoud per onderdeel

8.3 Werkinhoud: score per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **meestal** en **altijd**.

Tabel 8.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen werkinhoud

	BS	DV&C	H	DAB	HDFC	H	DIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
																			Beleid	
Uitdaging in het werk	72%	79%	100%	68%	74%	82%	92%	91%	58%	85%	74%	68%	68%	52%	79%	64%	71%	84%		
Afwisseling in het werk	77%	81%	93%	77%	84%	88%	96%	91%	59%	85%	79%	72%	81%	61%	86%	71%	72%	95%		
Plezier in het werk	79%	88%	93%	78%	90%	82%	100%	100%	66%	77%	76%	72%	84%	82%	71%	77%	75%	100%		
Zinvol werk	79%	90%	93%	72%	81%	85%	96%	96%	66%	85%	77%	76%	84%	67%	79%	66%	81%	100%		

9 Regelmogelijkheden in het werk

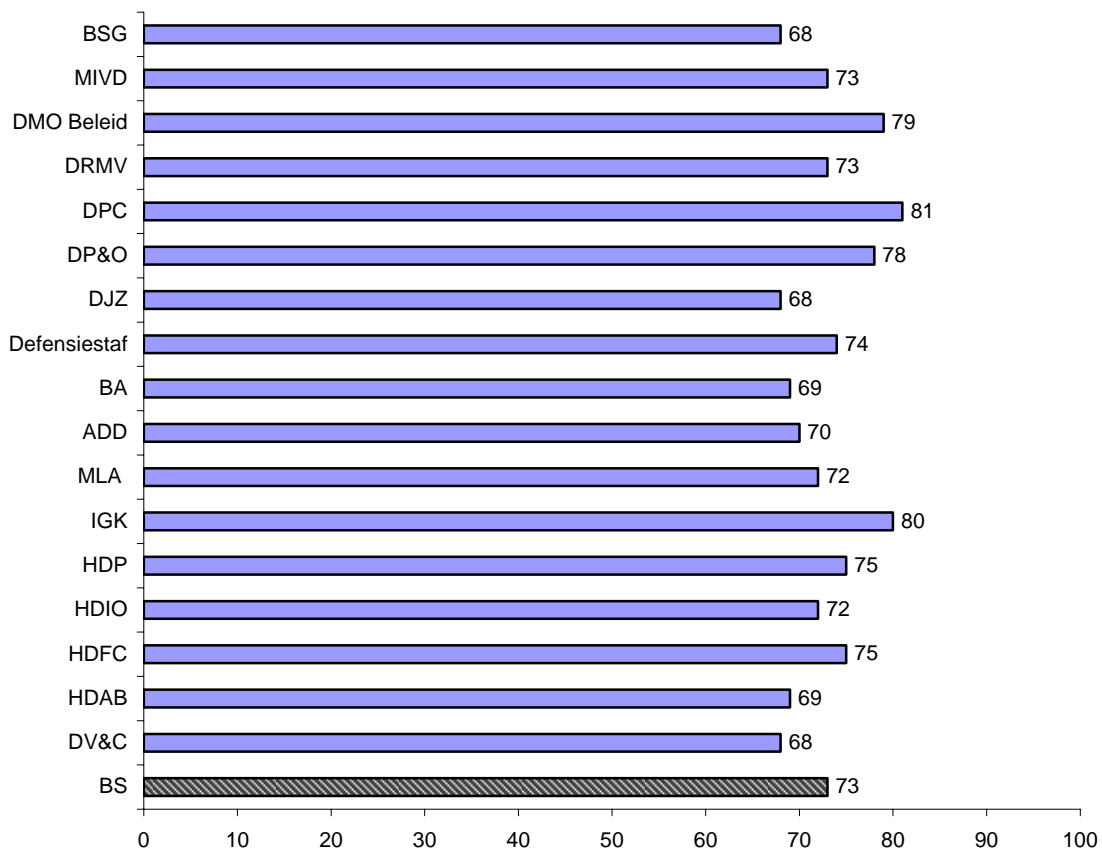
9.1 Regelmogelijkheden: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven in welke mate zij zelf kunnen beslissen hoe zij hun werk aanpakken en of zij zelf hun werktempo kunnen bepalen. Daarnaast zijn vragen gesteld over piekbelasting, storingen in het werk en mogelijkheden om verlof op te nemen.

Indicatorscore **regelmogelijkheden** voor het personeel van BS is **73**
op een schaal van 0 tot 100.

9.2 Regelmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op de factor regelmogelijkheden.



Figuur 9.1 Indicatorscores regelmogelijkheden per onderdeel

9.3 Regelmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **meestal** en **altijd**.

Tabel 9.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen regelmogelijkheden

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
Zelf het werktempo kunnen bepalen	73%	57%	60%	75%	74%	77%	83%	78%	63%	62%	71%	60%	92%	88%	57%	86%	74%	58%
Zelf manier van werken kunnen bepalen	88%	90%	93%	90%	90%	91%	100%	78%	78%	77%	87%	80%	97%	97%	86%	98%	86%	95%
Verlof kunnen opnemen wanneer mij dat uitkomt	63%	48%	67%	63%	84%	65%	71%	48%	72%	46%	58%	28%	75%	64%	79%	77%	64%	53%

Tabel 9.2 Percentage 'meestal' en 'altijd' op stelling over storingen

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
Door storingen en wijzigingen loopt proces geregeld anders dan gepland	55%	64%	67%	55%	61%	61%	25%	70%	66%	58%	59%	68%	51%	24%	43%	46%	50%	79%

Voor deze tabel geldt: hoe lager de score, hoe beter!%

Tabel 9.3 Antwoorden piekbelasting in het werk

Hoe vaak heeft u te maken met piekbelasting in uw werk?	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
Nooit	4%	0%	0%	5%	0%	1%	8%	0%	8%	8%	3%	0%	3%	0%	0%	5%	6%	0%
Zelden	28%	17%	7%	30%	13%	25%	46%	22%	31%	31%	22%	16%	35%	45%	21%	36%	32%	5%
Min. 1x per maand	29%	12%	20%	35%	48%	25%	25%	26%	39%	8%	33%	32%	35%	45%	43%	29%	25%	21%
Min. 1x per week	29%	52%	67%	25%	39%	38%	13%	26%	17%	38%	34%	40%	19%	6%	36%	29%	24%	42%
Dagelijks	10%	19%	7%	5%	0%	11%	8%	26%	5%	15%	8%	12%	8%	3%	0%	2%	14%	32%

10 Middelen en informatie

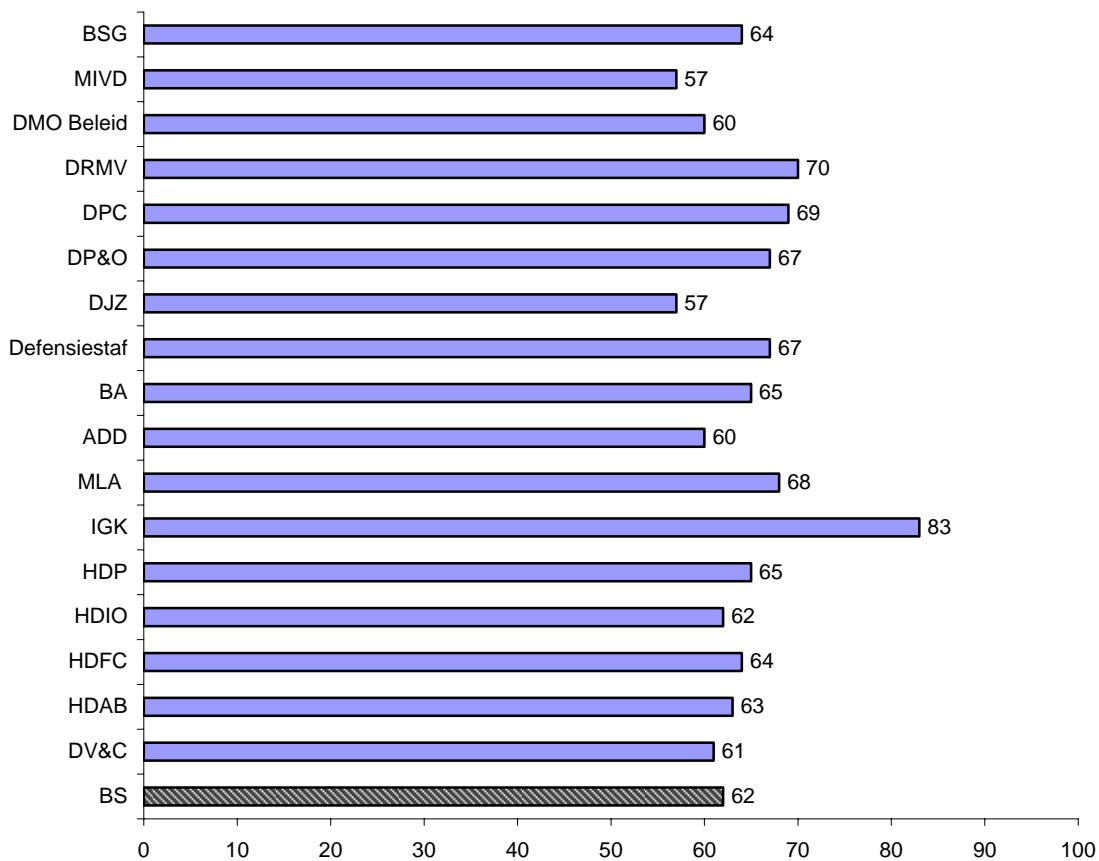
10.1 Middelen en informatie: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven of ze over alle middelen beschikken om hun werk goed te kunnen doen, en of ze tevreden zijn over de kwaliteit van de middelen. Tevens is gevraagd naar de hoeveelheid en de kwaliteit van de informatie die men ter beschikking heeft om het werk goed te kunnen doen.

Indicatorscore **middelen en informatie** voor het personeel van BS is **62**
op een schaal van 0 tot 100.

10.2 Middelen en informatie: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur toont de indicatorscores voor de verschillende onderdelen van BS.



Figuur 10.1 Indicatorscores middelen en informatie per onderdeel

10.3 Middelen en Informatie: score per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **helemaal mee eens of mee eens** (eerste twee stellingen) en **meestal of altijd** (laatste twee stellingen).

Tabel 10.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen over middelen en informatie per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
		Beleid																
Het is duidelijk wat er in mijn werk van mij wordt verwacht	79%	88%	73%	75%	55%	80%	96%	96%	70%	92%	82%	88%	76%	85%	79%	79%	76%	95%
Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	57%	60%	67%	65%	55%	62%	96%	78%	52%	62%	61%	72%	68%	64%	71%	52%	49%	37%
Ik beschik over alle middelen en materialen om mijn werk optimaal te kunnen doen	50%	50%	53%	57%	55%	55%	96%	48%	55%	46%	61%	28%	62%	70%	79%	46%	35%	58%
Ik ben tevreden over de kwaliteit van de middelen en materialen waarmee ik moet werken	49%	38%	53%	50%	48%	59%	96%	57%	48%	23%	60%	16%	62%	72%	64%	54%	36%	58%

11 Werkdruk

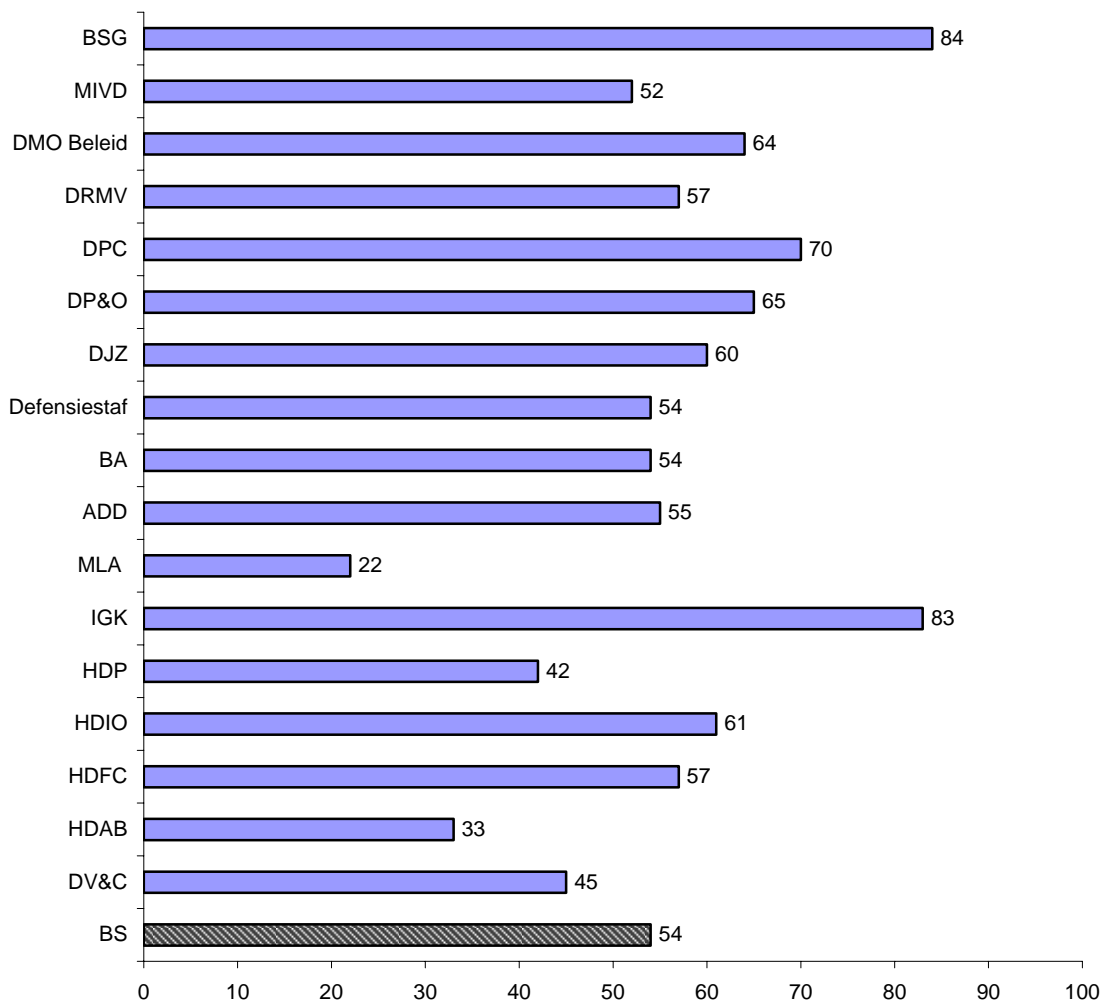
11.1 Werkdruk: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven of zij hun werkdruk gemiddeld als (veel) te hoog, passend of (veel) te laag ervaren. Als indicator voor werkdruk wordt het percentage werknemers gebruikt dat aangeeft de werkdruk als passend te ervaren.

Indicatorscore **werkdruk** voor het personeel van BS is **54**
op een schaal van 0 tot 100.

11.2 Werkdruk: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op het gebied van werkdruk. Ook hier staat het percentage werknemers vermeld dat heeft aangegeven de werkdruk als passend te ervaren.



Figuur 11.1 Indicatorscores werkdruk per onderdeel

11.3 Werkdruk: score per stelling per onderdeel

Naast werkdruk is ook gevraagd naar het niveau van het werk en de hoeveelheid tijd die men per dag overhoudt. In onderstaande tabel zijn de scores per stelling per onderdeel opgenomen.

Tabel 11.1 Scores op de werkdrukstellingen per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
Mijn werk is...																		
Te moeilijk	2%	2%	7%	0%	3%	2%	0%	9%	2%	0%	3%	0%	3%	0%	0%	0%	3%	0%
Precies goed	80%	88%	80%	78%	90%	77%	96%	91%	72%	92%	80%	88%	76%	73%	85%	79%	79%	89%
Te makkelijk	18%	10%	13%	22%	6%	21%	4%	0%	27%	8%	17%	12%	22%	27%	15%	21%	19%	11%
Hoeveel werktijd houdt u gemiddeld per dag over?																		
Geen werktijd over	78%	88%	79%	73%	94%	75%	79%	91%	80%	85%	76%	88%	83%	55%	86%	71%	77%	95%
0 - 1 uur	12%	7%	0%	10%	3%	19%	17%	4%	16%	8%	13%	8%	11%	27%	14%	15%	12%	5%
1 - 2 uur	6%	2%	7%	10%	3%	4%	0%	0%	2%	0%	6%	4%	6%	12%	0%	11%	6%	0%
2 - 3 uur	2%	2%	14%	3%	0%	1%	4%	0%	2%	8%	2%	0%	0%	6%	0%	0%	3%	0%
Meer dan 3 uur	2%	0%	0%	3%	0%	1%	0%	4%	2%	0%	3%	0%	0%	0%	0%	4%	2%	0%
Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...																		
Veel te hoog	7%	14%	0%	2%	10%	8%	0%	13%	5%	15%	7%	4%	3%	0%	0%	2%	9%	0%
Te hoog	28%	36%	53%	20%	23%	40%	13%	65%	20%	31%	28%	28%	27%	12%	29%	20%	30%	11%
Passend	54%	45%	33%	57%	61%	42%	83%	22%	55%	54%	54%	60%	65%	70%	57%	64%	52%	84%
Te laag	9%	5%	13%	18%	6%	10%	0%	0%	19%	0%	9%	8%	5%	15%	14%	11%	8%	0%
Veel te laag	1%	0%	0%	3%	0%	0%	4%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	3%	0%	4%	1%	5%

Tabel 11.2 Percentage positieve antwoorden op werkdruk per onderdeel

	Antwoord	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDI	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG
Hoe vaak komt het voor dat u overwerkt	Nooit/zelden	46%	24%	27%	48%	19%	35%	42%	22%	47%	54%	42%	36%	54%	73%	43%	57%	54%	16%
Ik kan het werk thuis van me afzetten	Meestal/altijd	79%	60%	80%	80%	87%	75%	88%	61%	83%	77%	81%	80%	92%	88%	93%	79%	77%	89%
Mijn werk is emotioneel zwaar	Nooit/zelden	64%	50%	67%	67%	68%	53%	67%	52%	64%	62%	68%	68%	65%	82%	79%	77%	61%	68%
Ik word in mijn werk geconfronteerd met taken waar ik mij niet voor opgeleid voel	Nooit/zelden	64%	62%	80%	75%	65%	63%	83%	57%	70%	62%	61%	72%	73%	88%	64%	64%	58%	79%

12 Communicatie en inspraak

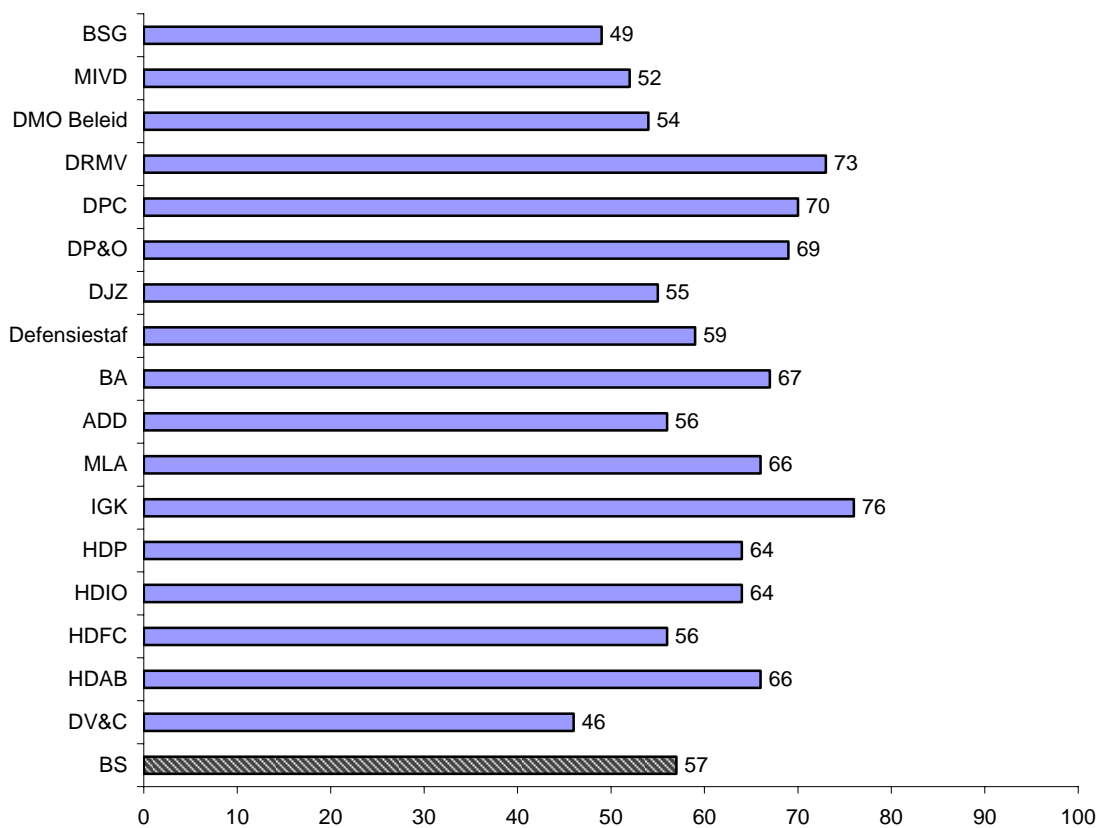
12.1 Communicatie en inspraak: indicatorscore

Aan het personeel van BS is een aantal stellingen voorgelegd over de communicatie bij de eenheid en de mogelijkheden om als medewerker invloed uit te oefenen.

Indicatorscore **communicatie en inspraak** voor het personeel van BS is **57**
op een schaal van 0 tot 100.

12.2 Communicatie en inspraak: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur toont de indicatorscore voor de verschillende onderdelen van BS.



Figuur 12.1 Indicatorscores communicatie en inspraak per onderdeel

12.3 Communicatie en inspraak: score per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **meestal** en **altijd**.

Tabel 12.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen over communicatie en inspraak per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG Beleid
Ik word voldoende geïnformeerd over wat de BS wil bereiken	22%	14%	47%	20%	42%	33%	29%	26%	27%	9%	26%	28%	43%	45%	36%	5%	11%	21%
Ik word voldoende geïnformeerd over wat afdeling wil bereiken	40%	24%	73%	37%	52%	49%	92%	65%	52%	77%	35%	52%	59%	70%	93%	11%	30%	26%
Ik word voldoende betrokken bij veranderingen binnen afdeling	33%	21%	40%	28%	71%	55%	92%	52%	45%	85%	18%	32%	59%	55%	79%	21%	22%	37%
Binnen afdeling wordt naar de mening van het personeel geluisterd	25%	10%	53%	22%	39%	37%	83%	70%	30%	69%	18%	28%	57%	61%	93%	16%	11%	37%
Binnen mijn afdeling wordt regelmatig werkoverleg gehouden	74%	67%	100%	82%	68%	83%	91%	70%	52%	62%	82%	60%	97%	94%	86%	77%	68%	37%
Ik kan mijn mening inbrengen tijdens het werkoverleg	83%	64%	100%	88%	84%	89%	96%	87%	80%	92%	83%	64%	95%	100%	93%	91%	79%	42%
Ik ben tevreden over het werkoverleg	55%	50%	27%	63%	48%	70%	87%	61%	34%	38%	66%	40%	67%	67%	29%	57%	49%	42%

13 Loopbaanmogelijkheden

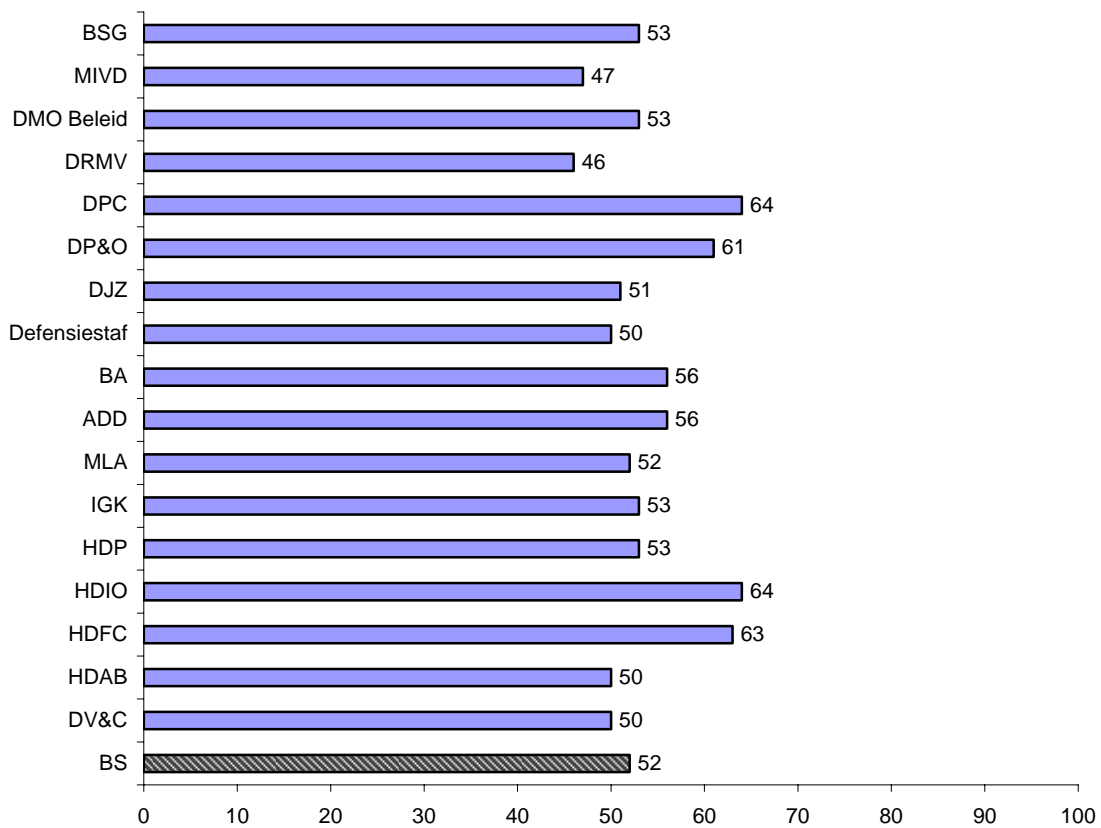
13.1 Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven hoe zij hun loopbaanmogelijkheden waarderen.

Indicator **loopbaanmogelijkheden** voor het personeel van BS is **52**
op een schaal van 0 tot 100.

13.2 Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op het gebied van loopbaanmogelijkheden.



Figuur 13.1 Indicatorscores loopbaanmogelijkheden

13.3 Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel

In de volgende tabel staan de positieve scores per stelling per onderdeel. Positief zijn de scores **mee eens** en **helemaal mee eens**.

Tabel 13.1 Positieve scores op stellingen over loopbaanmogelijkheden per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRM\	DMO	MIVD	BSG Beleid
De BS biedt mij voldoende mogelijkheid en tot persoonlijke ontplooiing	42%	31%	40%	62%	65%	50%	39%	30%	53%	38%	46%	40%	65%	70%	14%	52%	28%	42%
De BS biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige functie	52%	57%	47%	87%	81%	62%	48%	57%	75%	69%	37%	72%	81%	91%	57%	61%	37%	47%
Ik kan voldoende invloed uitoefenen op mijn loopbaan bij de BS	21%	24%	7%	37%	45%	18%	13%	17%	27%	33%	14%	4%	32%	45%	0%	29%	19%	32%
Ik ben tevreden over mijn loopbaanmogelijkheden bij de BS	20%	14%	7%	37%	45%	17%	17%	9%	23%	25%	17%	4%	30%	27%	0%	20%	19%	26%
Ik ben tevreden over de loopbaanbegeleiding	11%	5%	7%	18%	26%	8%	13%	9%	11%	17%	11%	12%	22%	24%	0%	7%	9%	5%

13.4 Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per aard van de aanstelling

In de volgende tabel staan de positieve scores per stelling per aard van de aanstelling. Positief zijn de scores **mee eens** en **helemaal mee eens**.

Tabel 13.2 Positieve scores op stellingen over loopbaanmogelijkheden per aard van de aanstelling

	Burger	Militair
De BS biedt mij voldoende mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing	43%	43%
De BS biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige functie	61%	38%
Ik kan voldoende invloed uitoefenen op mijn loopbaan bij de BS	25%	15%
Ik ben tevreden over mijn loopbaanmogelijkheden bij de BS	21%	20%
Ik ben tevreden over de loopbaanbegeleiding	13%	9%

14 Steun van de eenheid

De mate waarin de werknemers het gevoel hebben dat de organisatie achter het eigen personeel staat en het personeel daadwerkelijk steunt wanneer dat nodig is, wordt ook wel "ervaren steun" genoemd. Dit hoofdstuk gaat over die ervaren steun.

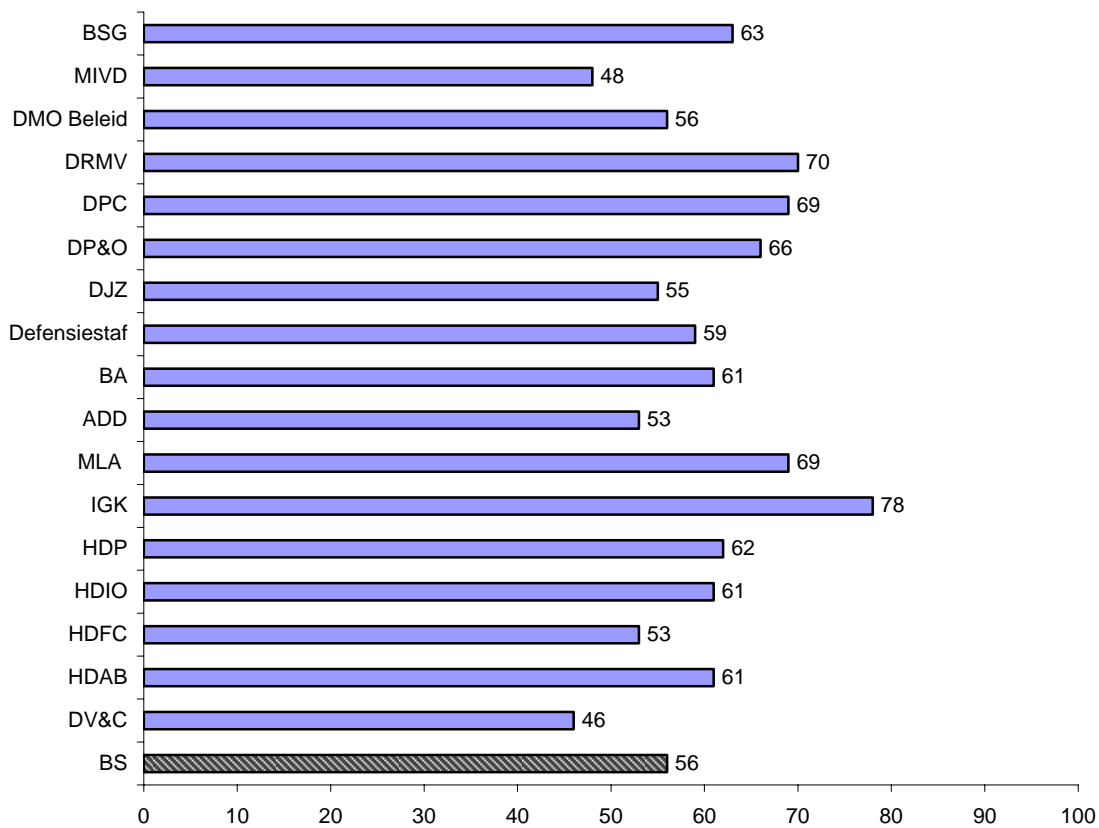
14.1 Steun van de eenheid: indicatorscore

De medewerkers van BS is gevraagd aan te geven in hoeverre zij vinden dat er binnen BS sprake is van steun.

Indicator **steun van de eenheid** voor het personeel van BS is **56**
op een schaal van 0 tot 100.

14.2 Steun van de eenheid: indicatorscore per onderdeel

In onderstaande figuur staan de indicatorscores van ervaren steun voor de verschillende onderdelen van BS.



Figuur 14.1 Indicatorscores ervaren steun

14.3 Steun van de eenheid: score per stelling per onderdeel

De volgende tabel toont het percentage positieve antwoorden per stelling per onderdeel. Positief zijn de antwoorden **eens** en **helemaal eens**.

Tabel 14.1. Percentage positieve antwoorden over ervaren steun per stelling per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&ODPC	DRMV	DMO Beleid	MIVD	BSG	
Binnen afdeling word ik rechtvaardig behandeld	68%	52%	93%	53%	87%	77%	100%	96%	66%	62%	74%	64%	81%	100%	86%	70%	55%	84%
Binnen afdeling kan iedereen rekenen op een rechtvaardige behandeling	46%	24%	80%	33%	74%	62%	92%	78%	50%	38%	53%	48%	68%	82%	93%	46%	26%	74%
Binnen afdeling wordt moeite gedaan mij als werknemer te behouden	28%	24%	20%	35%	39%	42%	58%	43%	27%	50%	18%	36%	51%	52%	36%	20%	23%	32%
Binnen afdeling worden de gemaakte afspraken nagekomen	36%	26%	53%	28%	35%	49%	88%	78%	30%	38%	36%	52%	59%	76%	86%	36%	20%	47%
De chef van mijn direct leidinggeven de weet wat er leeft op de werkvloer	39%	14%	27%	33%	19%	46%	79%	48%	33%	27%	46%	32%	46%	52%	29%	29%	38%	53%

15 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie

15.1 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores

De factoren die in voorgaande hoofdstukken aan bod zijn gekomen hebben gevolgen voor de manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken en over de organisatie denken. Daarbij gaat het vooral om de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van het personeel. De indicatorscores op deze uitkomstmaten staan in onderstaand kader weergegeven. Ook hier is de indicatorscore een score op een oplopende schaal van 0 tot 100 (hoe hoger de score, hoe beter).

Indicatorscore **motivatie** voor het personeel van BS is **71**.
 Indicatorscore **tevredenheid over de BS** voor het personeel van BS is **61**.
 Indicatorscore **tevredenheid over afdeling** voor het personeel van BS is **64**.
 Indicatorscore **betrokkenheid bij de BS** voor het personeel van BS is **54**.
 Indicatorscore **betrokkenheid bij afdeling** voor het personeel van BS is **58**.

15.2 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores per onderdeel

De volgende tabel laat zien hoe de verschillende onderdelen van BS scoren op de uitkomstmaten.

Tabel 15.1 Indicatorscores tevredenheid, betrokkenheid en motivatie per onderdeel

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HD P	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO Beleid	MIVD	BSG
Motivatie	71	73	80	66	76	74	82	75	62	77	72	63	69	75	68	69	69	80
Tevreden- heid over de BS	60	60	75	58	65	63	65	63	55	62	60	59	68	67	63	60	57	68
Tevreden- heid over afdeling	63	64	77	58	71	61	79	72	57	63	63	58	68	71	70	59	60	74
Betrokken- heid bij de BS	51	52	61	51	61	56	54	57	48	54	54	55	62	59	56	50	46	59
Betrokken- heid bij afdeling	58	60	82	49	62	59	84	76	51	70	56	58	62	63	63	48	56	66

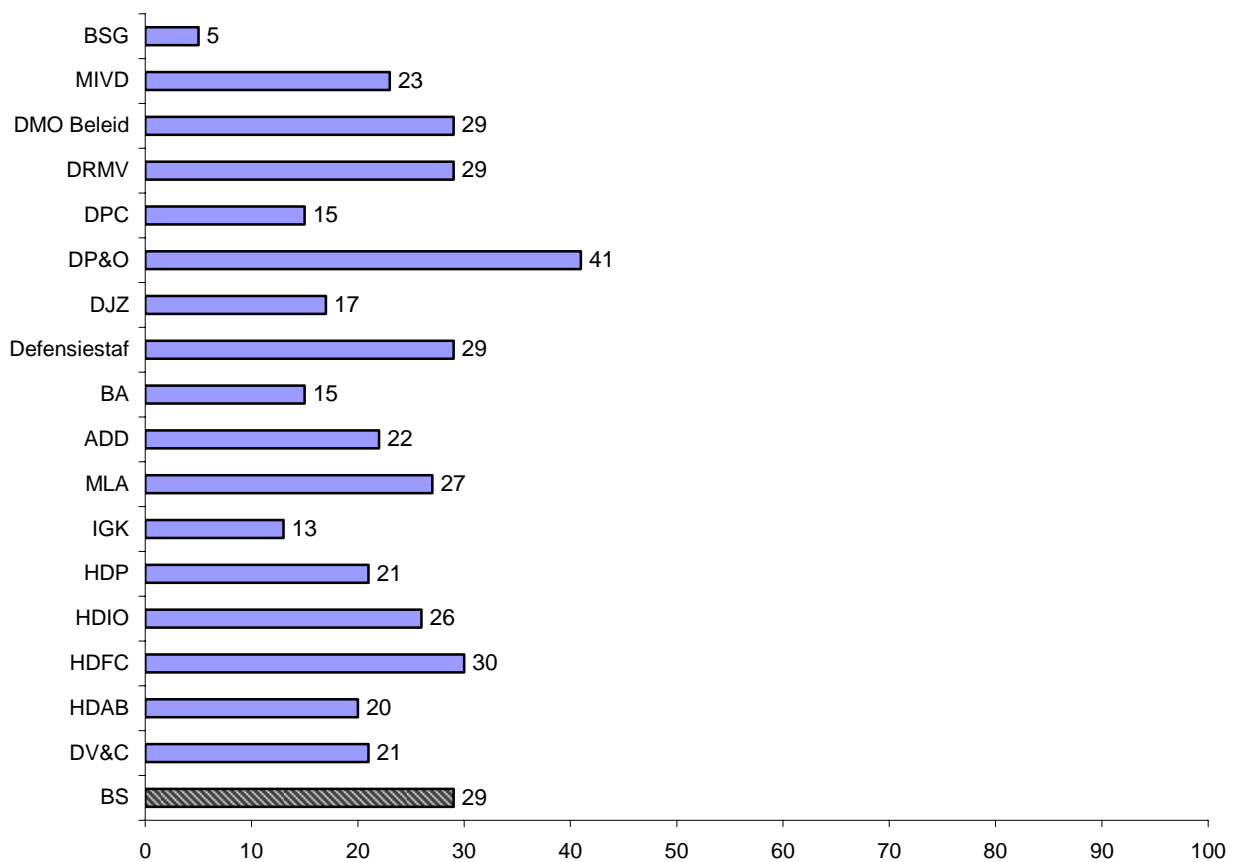
16 Verloopintentie

16.1 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore

Aan militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel is gevraagd of men erover denkt om te solliciteren en of men gesolliciteerd heeft buiten de BS. Het percentage personeel dat het afgelopen jaar daadwerkelijk heeft gesolliciteerd, is gebruikt als indicatorscore voor verloopintentie.

Indicatorscore voor **verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel** is **29**
op een schaal van 0 tot 100.

16.2 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore



Figuur 16.2 Indicatorscores Verloopintentie FPS Fase 3 en burgerpersoneel

16.3 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel per stelling per onderdeel

Tabel 16.1 Verloopintentie FPS Fase 3 burgerpersoneel per stelling per onderdeel (% Ja)

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO Beleid	MIVD	BSG
Ik maak me zorgen over het behoud van mijn baan	12%	26%	13%	0%	3%	3%	13%	5%	19%	0%	11%	20%	16%	15%	21%	7%	17%	5%
Ik ben bereid om voor mijn werk te verhuizen	31%	24%	33%	20%	32%	38%	26%	32%	27%	36%	33%	36%	19%	15%	50%	29%	34%	21%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten Defensie	34%	52%	53%	35%	39%	36%	30%	46%	50%	31%	34%	58%	38%	36%	57%	36%	37%	32%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten de BS	49%	50%	53%	47%	48%	45%	30%	59%	52%	38%	57%	52%	54%	42%	43%	57%	46%	32%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten de BS	29%	21%	20%	30%	26%	21%	13%	27%	22%	15%	29%	17%	41%	15%	29%	29%	23%	5%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten Defensie	16%	24%	27%	18%	21%	14%	13%	23%	14%	15%	14%	21%	32%	9%	21%	11%	16%	5%

16.4 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel per stelling per aard van de aanstelling

Tabel 16.2 Verloopintentie FPS Fase 3 burgerpersoneel per stelling per aard van de aanstelling(% Ja)

	Burger	Militair
Ik maak me zorgen over het behoud van mijn baan	16%	6%
Ik ben bereid om voor mijn werk te verhuizen	28%	37%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten Defensie	35%	32%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten de BS	47%	53%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten de BS	28%	30%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten Defensie	19%	13%

16.5 Bij de eenheid blijven

Aan het militair- en burgerpersoneel is gevraagd of ze de komende twee jaar dezelfde functie bij de eenheid willen blijven uitoefenen. Hierop antwoordt 46% bevestigend.

17 Ziekteverzuim

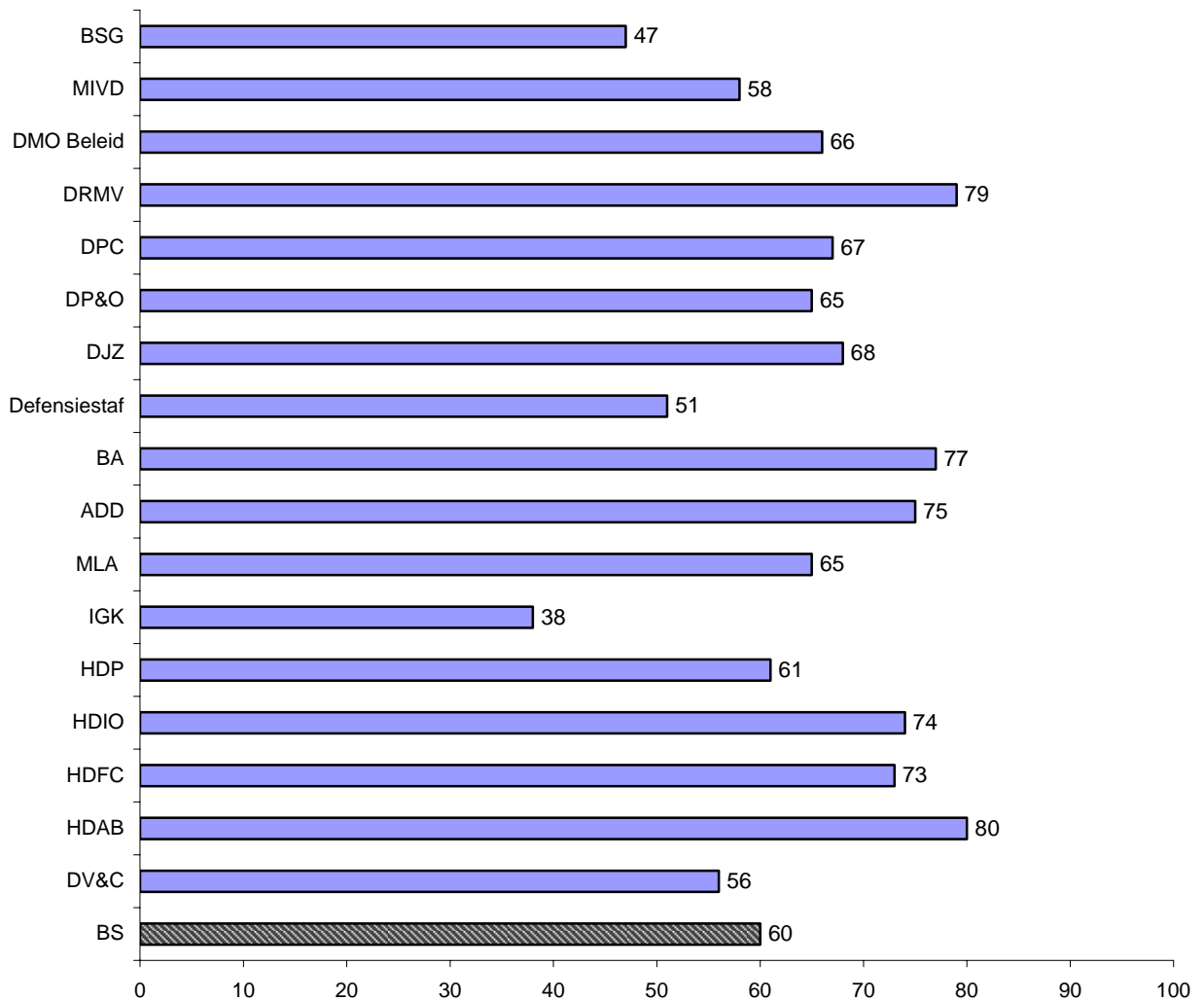
17.1 Ziekteverzuim: indicatorscore

De indicatorscore voor ziekteverzuim geeft aan welk percentage medewerkers de afgelopen twaalf maanden één of meer keer verzuimd heeft door ziekte.

Indicatorscore **ziekteverzuim** voor BS is **60**
op een schaal van 0 tot 100.

17.2 Ziekteverzuim: indicatorscore per onderdeel

In onderstaande figuur zijn de verzuimscores voor het afgelopen jaar per onderdeel opgenomen.



Figuur 17.1 Indicatorscores ziekteverzuim

17.3 Ziekteverzuim: scores per stelling per onderdeel

Onderstaande tabel toont de verschillende scores per afdeling van BS op het gebied van verzuim.

Tabel 17.1 Tabel ziekteverzuim

	BS	DV&C	HDAB	HDFC	HDIO	HDP	IGK	MLA	ADD	BA	DS	DJZ	DP&O	DPC	DRMV	DMO	MIVD	BSG	
		Beleid																	
Aantal keer ziek thuis gebleven																			
nooit	40%	44%	20%	27%	26%	39%	63%	35%	25%	23%	49%	32%	35%	33%	21%	34%	42%	53%	
1 keer	35%	34%	47%	42%	45%	34%	33%	35%	39%	38%	33%	36%	27%	36%	36%	32%	33%	26%	
2 keer	16%	17%	27%	22%	19%	18%	4%	17%	19%	23%	12%	20%	19%	24%	36%	14%	13%	21%	
3 keer	6%	2%	7%	7%	3%	4%	0%	4%	8%	15%	2%	0%	11%	3%	0%	7%	8%	0%	
4 keer	2%	2%	0%	2%	3%	3%	0%	4%	6%	0%	1%	4%	8%	0%	0%	5%	2%	0%	
5 keer of meer	2%	0%	0%	2%	3%	1%	0%	4%	3%	0%	2%	8%	0%	3%	7%	7%	1%	0%	
Verzuimduur																			
1 week of minder	81%	83%	100%	73%	87%	91%	67%	80%	83%	100%	86%	81%	79%	77%	100%	68%	75%	80%	
1 – 6 weken	13%	17%	0%	20%	13%	5%	22%	7%	15%	0%	8%	13%	21%	18%	0%	24%	17%	20%	
6 – 13 weken	2%	0%	0%	2%	0%	2%	11%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	5%	0%	0%	5%	0%	
Meer dan 13 weken	3%	0%	0%	5%	0%	2%	0%	13%	2%	0%	2%	6%	0%	0%	0%	8%	4%	0%	
Oorzaak van het verzuim in het werk?																			
Ja, steeds	3%	8%	0%	5%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	6%	11%	
Ja, regelmatig	1%	0%	0%	0%	0%	4%	0%	7%	0%	0%	2%	6%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	
Ja, af en toe	6%	13%	8%	2%	9%	5%	0%	13%	10%	0%	6%	6%	8%	0%	9%	5%	7%	0%	
Nee, nooit	89%	79%	92%	93%	91%	89%	100%	80%	90%	100%	92%	88%	92%	100%	91%	89%	86%	89%	
Tevreden over begeleiding van direct leidinggevende																			
Helemaal eens/eens	32%	22%	0%	41%	39%	29%	44%	20%	23%	20%	40%	41%	67%	45%	18%	38%	27%	22%	
Ik heb geen begeleiding gehad	20%	17%	50%	14%	26%	23%	0%	13%	31%	30%	20%	29%	4%	5%	55%	27%	18%	33%	