

Kleur bekennen?
Evaluatie van het Etnisch Cultureel Minderhedenbeleid
Defensie 2000-2005

Drs. Femke Bosman *
Dr. Rudy Richardson *
Dr. N. Guns **

* Faculteit Militaire Wetenschappen, Nederlandse Defensie Academie
** Inspecteur Generaal der Krijgsmacht

1. Inleiding	3
2. De onderzoeksopzet	5
2.1 Centrale vraag, deelvragen en centrale begrippen	5
2.2 De deelonderzoeken	6
3. De actuele beleidsontwikkelingen ten aanzien van etnisch culturele minderheden bij defensie op centraal niveau	7
3.1 Definitie	7
3.2 Verankering en sturing	7
3.3 Wat is er bereikt?	8
3.4 Welke problemen zijn geconstateerd?	9
3.5 Welke behoeften leven er?	9
4. Implementatie en uitvoering van het beleid ten aanzien van etnisch culturele minderheden bij defensieonderdelen	12
4.1 Definitie	12
4.2 Verankering en sturing	13
4.3 Wat is er bereikt?	13
4.4 Welke problemen zijn geconstateerd?	15
4.5 Welke behoeften leven er?	17
5. Actueel diversiteitsklimaat op de werkvloer	18
5.1 Operationalisering	18
5.2 Opzet vragenlijst en respons	20
5.3 Respondenten	20
5.4 Resultaten vragenlijst	22
5.5 Multicultural Attitude	22
5.6 Acculturatie strategieën	24
5.7 De Diversity Policy Measurements schaal	25
5.8 De Effectiveness of Diversity Policy schaal	26
5.9 Subgroepen nader beschouwd	28
5.10 De Progress in Equal Opportunity scale	39
5.11 Kwalitatieve analyse	42
Bijlagen:	50
Bijlage 1: Multicultural Attitude Schaal [in %]	50
Bijlage 2: Vragen toegespitst op Defensieorganisatie [in %]	51
Bijlage 3: Acculturatie vragen [in %]	52
Bijlage 4: Diversity Policy Measurements Schaal [in %]	53
Bijlage 5: De Effectiveness of Diversity Policy Schaal [in %]	54
Bijlage 6: Gemiddelden en standaard deviaties van subgroepen	55
Bijlage 7: Scores van subgroepen op MCA schaal op basis 3 puntsschaal (middenpunt 24)	56
Bijlage 8: Scores van subgroepen op MCA schaal op basis van vijf puntsschaal (middenpunt 36)	57
Bijlage 9: De Progress in Equal Opportunity schaal [in %]	58

1. Inleiding

In februari 2005 heeft de Inspecteur Generaal der Krijgsmacht (IGK) van de Minister van Defensie (MinDef) het verzoek ontvangen om in 2005 in de vorm van een IGK-thema aandacht te besteden aan het onderwerp “Diversiteit in de krijgsmacht”. Diversiteit in het personeelsbestand van defensie komt tot uiting in verschillen in etniciteit, sekse, sociale klasse, leeftijd, seksuele geaardheid, rang, opleiding, religie etcetera. Met veel van deze verschillen, zoals opleiding en rang, zijn medewerkers binnen de defensieorganisatie in de loop der tijd vertrouwd geraakt. Op die aspecten is de diversiteit van het personeel dan ook nauwelijks meer structureel problematisch en zijn deze verschillen ingebed in de structuur en cultuur van de organisatie. Bij defensie geldt een dergelijke “vanzelfsprekendheid” nog niet ten aanzien van de verschillen op de aspecten gender, etniciteit en seksuele geaardheid, ook al zijn er in de afgelopen jaren reeds veranderingen en verbetering op dit gebied bereikt. Zo zijn, onder andere naar aanleiding van verzoeken van de Minister aan de IGK, in het recente verleden onderzoeken gedaan naar diversiteit op het gebied van seksuele geaardheid (Van Stoppelenberg en Veenstra, 1999), gender (IGK, 2002) en ongewenst gedrag in het algemeen (KPMG, 2004). Vooral op het gebied van seksuele geaardheid en gender, hebben deze onderzoeken geleid tot concrete beleidsmaatregelen ter verbetering van de situatie van vrouwen en homoseksuelen binnen de defensieorganisatie. In het algemeen streeft defensie ernaar om een diversiteitsbeleid te voeren, dat begint met de opname en acceptatie van vrouwen, etnisch culturele minderheden (ECM’n) en homoseksuelen en zich verder uitstrekt tot de kwaliteitsbenutting van alle diverse groepen binnen de defensieorganisatie.

Maar is er binnen defensie in dezelfde periode ook aandacht besteed aan diversiteit met betrekking tot de etnisch culturele dimensie? De noodzaak voor defensie om hieraan aandacht te besteden vloeit voort uit actuele en toekomstige maatschappelijke ontwikkelingen en het streven van defensie om zoveel mogelijk een afspiegeling te zijn van de samenleving. In de eerste plaats zijn er ontwikkelingen die een verandering in het klimaat ten opzichte van ECM’n in Nederland hebben veroorzaakt, zoals de aanslag op het WTC in New York, de aanslagen in Madrid, London en op Bali en de moord op Theo van Gogh, en die een verhoogde aandacht voor de positie van deze groepen legitimeren binnen de defensieorganisatie (Olivas-Lujan, Harzing en McCoy, 2004; Richardson, Bosch en Moelker, 2006;). In de tweede plaats is er sprake van een explosieve groei van ECM’n in Nederland van vooral Turkse, Marokkaanse, Antilliaanse en Arubaanse afkomst (CBS, 2004). Dit zijn juist de groepen die voor de defensieorganisatie interessant zijn met het oog op het toekomstig arbeidspotentieel (Ministerie van Defensie, 2004). Toch blijkt tot nu toe dat vooral de werving van dat potentieel achter blijft bij de verwachtingen of zelfs terugloopt, ondanks doelgroepgerichte maatregelen als de Afkoopregeling Turkse Dienstplicht (Ministerie van Defensie, 2004; Richardson, Bosch en Moelker, verwacht in 2005). In de derde plaats is voor de taakuitoefening in het kader van vredesoperaties in NAVO- of VN verband etnisch culturele diversiteit in het eigen personeelsbestand van belang. Internationalisering en globalisering van dergelijke operaties hebben er immers toe bijgedragen dat personeel in hogere en lagere echelons van defensie steeds vaker in divers samengestelde teams moeten functioneren en intensief samenwerken met lokale bevolking en NGO's (Cockburn & Zarkov, 2002).

Op basis van het bovenstaande en met het oog op toekomstige ontwikkelingen heeft de Minister van Defensie de IGK gevraagd in 2005 onderzoek te doen naar de beleidsontwikkelingen omtrent en de positie van ECM’n binnen de defensieorganisatie. In deze rapportage worden de resultaten van dit onderzoek beschreven. Allereerst wordt in

hoofdstuk 2 aandacht besteed aan de onderzoeksopzet. Vervolgens worden de beleidsontwikkelingen op centraal niveau in de periode van 2000-2005 beschreven in hoofdstuk 3. In hoofdstuk 4 wordt de implementatie en uitvoering van dat centrale beleid bij de verschillende defensieonderdelen beschreven. Hoofdstuk 5 is volledig gewijd aan de resultaten van het onderzoek naar het actueel diversiteitsklimaat binnen de defensieorganisatie. Hoofdstuk 6 bevat een discussie over de resultaten en hoofdstuk 7 de conclusies van het onderzoek. De conclusies van dit onderzoek zijn in het jaarverslag van de IGK omgezet in een aantal aanbevelingen voor toekomstig beleid over ECM'n binnen defensie.

2. De onderzoeksopzet

De onderzoeksopzet is gemaakt door de IGK in samenwerking met de Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW) van de Nederlandse Defensie Academie (NLDA). Het onderzoek is uitgevoerd door twee medewerkers van de FMW en twee medewerkers van de IGK in de periode Mei t/m September 2005.

2.1 Centrale vraag, deelvragen en centrale begrippen

De centrale vraag van het onderzoek luidt:

“In welke mate is defensie vanaf 2000 erin geslaagd een etnisch cultureel diversiteitsbeleid te ontwikkelen, te implementeren en uit te voeren dat in overeenstemming is met huidige maatschappelijke ontwikkelingen en welk diversiteitsklimaat tekent zich als resultaat daarvan actueel op de werkvloer af?”

Op basis van het onderzoek zullen aanbevelingen gedaan worden om de defensieorganisatie in staat te stellen om te gaan met actueel en toekomstig etnisch-culturele diversiteit van haar personeelsbestand en daar adequaat beleid voor te ontwikkelen. Het onderzoek heeft de volgende deelvragen:

1. Wat zijn de actuele beleidsontwikkelingen ten aanzien van ECM'n bij defensie op centraal niveau?
2. Hoe wordt het beleid ten aanzien van ECM'n geïmplementeerd en uitgevoerd bij de verschillende krijgsmachtdelen en welke problemen heeft men daarbij?
3. Welk diversiteitsklimaat tekent zich actueel op de werkvloer af ten aanzien van ECM'n bij defensie”?

Met ‘etnisch culturele minderheden’ wordt de groep bedoeld zoals die in de wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden Nederland (SAMEN) zijn gedefinieerd als ‘etnische minderheden’; een definitie die nog steeds door het Ministerie van Defensie wordt gehanteerd. De definitie van dat begrip komt uit de wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (SAMEN) en luidt: “a. een persoon geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in overige landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië.” b. een persoon die voorkomt in het register, bedoeld in artikel 1, onder b, van de Wet Rietkerk-uitkering (heeft betrekking op de Molukse gemeenschap). c. de kinderen van de onder a en b genoemde personen”, (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1998, p. 8).

Met ‘diversiteitsklimaat’ wordt een werkklimaat bedoeld, waarin optimaal gebruik gemaakt wordt van de onderlinge verschillen (Cox, 1993). In een organisatie met een goed diversiteitsklimaat worden allerlei opvattingen, behoeften, waarden, normen, belangen, gedragingen en uitingsvormen op elkaar afgestemd, kunnen alle werknemers optimaal hun kwaliteiten benutten en worden verschillen juist geaccepteerd en benut in plaats van gereduceerd naar gemiddelde opvattingen of gedragingen. Dit heeft rechtstreeks impact op de cultuur van de organisatie en de mate waarin dit afstemmingsproces zich heeft voltrokken, geeft informatie over het multiculturele karakter van de organisatie.

2.2 De deelonderzoeken

De onderzoeksopzet wordt verder gekenmerkt door twee deelonderzoeken. Het eerste deelonderzoek behandelt de deelvragen 1 en 2. Voor het verzamelen van informatie ter beantwoording van deelvraag 1 (“wat zijn de actuele beleidsontwikkeling ten aanzien van ECM’n bij defensie op centraal niveau?”) zijn bij de diverse relevante beleidsinstanties van defensie de vigerende beleidsdocumenten geanalyseerd. Verder zijn 2 vraaggesprekken gevoerd met de verantwoordelijke (ex) portefeuillehouders “allochtonen” bij de Hoofd Directie Personeel (HDP) van het ministerie van defensie, met een vertegenwoordiger van de Centrale Organisatie, (thans de bestuursstaf) en met de voormalige Directeuren Personeel van de krijgsmachtdelen KM, KL, Klu, Kmar en CDC.¹ Om informatie met betrekking tot de tweede deelvraag (“hoe wordt het beleid ten aanzien van ECM’n bij defensie geïmplementeerd en welke problemen heeft men daarbij?”) te verzamelen, zijn in totaal 13 vraaggesprekken gevoerd met diverse relevante uitvoerende instanties van defensie, zoals stafmedewerkers en medewerkers van de personeelsdiensten van KM, KL, Klu, Kmar, CO (thans bestuursstaf) en CDC. Voor beide vragen is de DMO niet apart meegenomen, omdat dit defensieonderdeel nog te nieuw is. Bovendien is voor beide vragen ook informatie verzameld bij het Multicultureel Netwerk Defensie (MND). De gesprekken zijn geanalyseerd met behulp van de matrixanalyse van Miles en Huberman (1985), waarbij de ingangen voor de matrix worden gevormd door de respondenten (rijen) en de topics die in de gesprekken vooral aan de orde zijn gekomen (definitie diversiteit, verankeringen en sturing, wat is er bereikt, problemen, behoeften en conclusies of aanbevelingen). Het eerste onderzoeksdeel bevat dus een *kwalitatieve* analyse van documenten en vraaggesprekken met belangrijke stakeholders.

Voor het verzamelen van informatie die de derde deelvraag (“Welk diversiteitsklimaat tekent zich actueel op de werkvloer af ten aanzien van ECM’n bij defensie”?) is een schriftelijke vragenlijst uitgezet onder het defensiepersoneel. Om een goed beeld te krijgen van de opvattingen die momenteel op de werkvloer leven ten aanzien van ECM’n bij defensie, is een vragenlijst gemaakt op basis van bestaande, gevalideerde vragenlijsten die reeds in andere krijgsmachten (Canada, VS, Bolivia) zijn gebruikt of gebruikt zullen worden. Deze lijst is verstuurd naar een representatieve steekproef van 5600 personeelsleden van defensie. In totaal 2078 personeelsleden (37%) hebben een verwerkbare lijst teruggestuurd en deze is geanalyseerd in de periode September-Oktober 2005. Het betreft hier beschrijvende analyses van de stand-van-zaken-tot-nu-toe die mogelijk aanleiding geven tot nadere verklaringen in vervolgonderzoek. Het tweede deelonderzoek bevat dus een *kwantitatieve* analyse van vragenlijsten die 2078 personeelsleden van defensie hebben ingevuld.

Verder is extra informatie verzameld doordat de IGK en zijn stafofficieren het onderzoek ook aan de orde hebben gesteld tijdens hun werk- en stafbezoeken aan uitvoerende eenheden van defensie en in de gesprekken met de managementteams, de medezeggenschapscommissies, de lokale vertrouwenspersonen en het personeel.

De resultaten worden in de volgende hoofdstukken besproken als antwoord op de deelvragen.

¹ Hier wordt nog bewust de oude terminologie gebruik, omdat de te onderzoeken periode loopt van begin 2000 t/m augustus 2005 en er dus sprake was van de ‘oude’ organisatie.

3. De actuele beleidsontwikkelingen ten aanzien van ECM'n bij defensie op centraal niveau

De actuele beleidsontwikkeling ten aanzien van ECM'n bij defensie kan worden beschreven tegen de achtergrond van een context die sterk aan verandering onderhevig was. Er heeft een grootschalige reorganisatie van “de Haagse staven” binnen defensie plaatsgevonden, die ook veel consequenties heeft gehad voor beleidsontwikkeling zowel op centraal als op decentraal niveau. Op centraal niveau is de HDP verantwoordelijk voor de totstandkoming van het etnisch cultureel diversiteitbeleid voor defensie.

3.1 Definitie

Het diversiteitbeleid op centraal niveau wordt gekenmerkt door een ‘doelgroepenstandpunt’. Op basis daarvan is het beleid verdeeld in drie dossiers (homoseksualiteit, ECM'n, gender) die apart van elkaar worden behandeld. Daar komt nog bij dat recentelijk ook ongewenst gedrag/discriminatie uit de verschillende dossiers gelicht is en apart aandacht heeft gekregen bij het Bureau Integriteit Defensie. De discussie over een overkoepelend diversiteitbeleid en de betekenis en meerwaarde daarvan is nog niet van de grond gekomen.

3.2 Verankering en sturing

Er heeft een functionele verankering en sturing van de beleidsdossiers plaatsgevonden. Dit betekent:

- er is apart beleid voor gender, homoseksualiteit en ECM'n;
- de totstandkoming van dit beleid vindt gescheiden van elkaar plaats (homoseksualiteit en ECM'n aan de ene kant, en gender apart aan de andere kant);
- de totstandkoming van dit beleid vindt onder de vleugels van verschillende beleidsverantwoordelijken op verschillende niveaus plaats (Gender onder PHDP, homoseksualiteit en ECM'n bij de clustercoördinator Specifiek Personeelsbeleid van de Afdeling Personeelsbeleid en Rechtspositie dat onder de HDP valt).

Dit is enerzijds de oorzaak van het feit dat een overkoepelend diversiteitbeleid nooit echt van de grond gekomen is ondanks aandrang van portefeuillehouders en andere stakeholders (zie verderop bij onderzoeksvraag 2). Diversiteitsbeleid voor ECM'n is gebleven bij korte termijnbeleid in de vorm van het treffen van aparte regelingen vooral gericht op de werving. Anderzijds is geconstateerd dat er weinig commitment is voor een brede discussie over overkoepelend diversiteitbeleid, omdat getwijfeld wordt aan de meerwaarde van een dergelijk beleid: “wat moet je nog meer regelen dan dat je door middel van verschillende doelgroepgerichte maatregelen, bijvoorbeeld voor ECM'n, al hebt geregeld of makkelijk nog kunt regelen”? De ‘thermometers’ (Wet Samen-rapportage, DOD, behandeling van gevallen van discriminatie, MND) blijken goed te werken, dat wil zeggen dat de signalen vrij goed te verwerken waren.

Voor wat betreft de verankering en sturing in de toekomst wordt opgemerkt dat de huidige wijze nog eens goed tegen het licht gehouden moet worden, omdat het een optimale communicatie over een integrale benadering voor diversiteitsbeleid in de weg staat.

3.3 Wat is er bereikt?

Er zijn in de afgelopen 5 jaar een aantal tastbare beleidsmaatregelen genomen in het kader van het beleid voor ECM'n. De belangrijkste maatregelen zijn:

- In een nota van de Directeur Arbeidsvoorwaarden Beleid (DAVB) is opgenomen dat – naast de reeds bestaande Christelijke feestdagen – een aantal andere feest- en gedenkdagen voor Joodse, Moslim en Hindoe militairen of burgerambtenaren worden erkend. Deze erkenning is vervolgens vastgelegd in het AMAR en BARD;
- in de Regeling Voeding en Huisvesting (MP31-110) is het recht opgenomen van militairen op alternatieve voeding van Rijksweg, wanneer de militair hierop om religieuze overwegingen aanspraak maakt;
- in de eed of belofte mag de naam van “God” worden vervangen door “Allah”, wanneer de militair daarom verzoekt;
- het in 2003 geaccordeerde voornemen om een tweetal pandits (Hindoe geestelijken) aan te stellen bij de krijgsmacht is inmiddels geëffectueerd;
- in 2002 is het Diversiteitoverleg Defensie (DOD) ingesteld, met als doel de overlap die bestond in een drietal andere overlegfora, weg te nemen. Het betrof hier het overleg van de coördinatoren Homoseksualiteit en Krijgsmacht, het overleg van de coördinator minderhedenbeleid en het overleg van de werkgroep implementatie emancipatiebeleid. Na oprichting van het DOD is een aantal malen vergaderd. Begin 2004 werd de vergaderfrequentie onderbroken, maar in 2005 is het DOD in een gewijzigde vorm (naar analogie van het gewijzigde bestuursmodel van defensie) vanaf augustus 2005 weer actief;
- eind 2003 is het Multicultureel Netwerk Defensie (MND) officieel opgericht met als belangrijkste doelstellingen: het optimaliseren van het draagvlak voor een multiculturele defensieorganisatie en het leveren van een bijdrage aan diversiteit binnen de defensieorganisatie vanuit een multiculturele invalshoek.

Verder heeft ingevolge de in 1998 ingevoerde tijdelijke Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden (Wet SAMEN), defensie tot en met Augustus 2004 jaarlijks gerapporteerd over het aantal personeelsleden behorend tot ECM'n, waarin de volgende trend defensiebreed te zien is:

Tabel 1: Evenredigheids- en realisatiepercentages ECM'n defensie

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Evenredigheidspercentage	4.0	4.7	5.5	6.0	7.7	7.7
Realisatiepercentage	7.9	7.4	7.3	7.4	7.3	7.6

Bron: Abdoelkhan, 2005

Hieruit blijkt dat defensie tot 2001 meer ECM'n in de organisatie had dan het voorgeschreven evenredigheidspercentage. Na 2001, echter, is de realisatie onder het evenredigheidspercentage gebleven. Vanaf 1999 is de realisatie 'stabiel' te noemen, maar de eisen neergelegd in het evenredigheidspercentage zijn omhoog geschroefd in verband met het stijgend aantal ECM'n op de arbeidsmarkt. Per 1 januari 2004 is de Wet SAMEN niet door het kabinet verlengd, maar defensie wil voor intern gebruik de statistische gegevens blijven verzamelen. Het volgen van het aandeel ECM'n in de defensieorganisatie wordt noodzakelijk geacht in relatie tot het stijgende aandeel van

die groep op de arbeidsmarkt en de noodzaak van adequate vulling van de organisatie (zie inleiding).

3.4 Welke problemen zijn geconstateerd?

De behandeling van het dossier is op het niveau HDP in de periode 2000-2005 vooral gekenmerkt door onvoldoende continuïteit en door gemis van de ontwikkeling van een overkoepelende visie op het diversiteitbeleid. Op het niveau HDP kan hiervoor een aantal factoren worden aangeduid:

- De grootscheepse reorganisatie die is/was gekoppeld aan de invoering van het nieuwe besturingsmodel;
- De beschikbare capaciteit die in deze periode gekoppeld was aan het diversiteitsdossier, in samenhang met de prioriteitstelling tijdens en direct na de reorganisatie;
- Een belangrijk concreet uitvloeisel hiervan is de opschorting van het DOD geweest, waardoor het defensiebreed werken aan en denken over diversiteit in een impasse geraakte.

Gevolg is dat het dossier ongeveer twee jaar (2003-2005) bij gebrek aan voldoende capaciteit niet de aandacht heeft gekregen die het verdiende. Wat ontbrak was een overkoepelende visie op ECM'n die deel uitmaakte van een integraal defensie-diversiteitsbeleid. Op het ministerie is er in die periode ook niet systematisch gewerkt aan een overkoepelend beleidsdocument op het terrein van etnisch culturele diversiteit bij defensie.

3.5 Welke behoeften leven er?

De volgende behoeften zijn geformuleerd:

- Centraal beheer van kennis en expertise op het gebied van gender, ECM'n en homoseksualiteit etc., vooral in relatie tot uitzendingen en omgangsvormen;
- Discussie over wijze van centraal beheer; hetzij in huidige verankering en sturing via doelgroepenbenadering, hetzij in een expertisecentrum diversiteit;
- Richtinggevende beschrijving van aannamebeleid/instroom, behoud en uitstroom (exitgesprekken) vanuit de beleidsstaf voor de defensieonderdelen;
- Meer aandacht voor het opleiden van het middenkader en "voorbeeldgedrag" op het terrein van omgaan met ECM'n;
- Aandacht voor de wijze van registratie van ECM'n binnen People Soft.

3.6 Actuele ontwikkelingen op centraal niveau

Bovenstaande constatering hebben - zoals gezegd - betrekking op de evaluatieperiode 2000-2005. Sindsdien is er bij defensie op het niveau van de HDP een nieuwe beleidsimpuls op dit terrein gegeven, waaruit een aantal beleidsvoornemens en -ontwikkelingen voortkomt die relevant zijn om te melden in aanvulling op voorgaande informatie.

Diversiteitoverleg Defensie (DOD)

Het Diversiteitoverleg Defensie (DOD) is in september 2005 weer nieuw leven ingeblazen. Een aantal bijeenkomsten heeft inmiddels plaatsgevonden, waardoor het defensiebreed werken aan, en het denken over diversiteit een nieuwe impuls heeft gekregen. Zo is een structurele discussie gestart over het opzetten van een integraal diversiteitbeleid voor defensie. In een werkgroep van het DOD is die discussie verder gevoerd. Op basis daarvan is een begin gemaakt met het formuleren van het defensie-diversiteitbeleid. Een eerste concept nota "Diversiteitbeleid Defensie" is gereed en behandeld in het DOD van 16 maart 2006.

Diversiteitbeleid Defensie

Het defensie-diversiteitbeleid beoogt diversiteit integraal, dus anders dan het traditionele doelgroepenbeleid, te benaderen. Daarbij is een aantal maatregelen geformuleerd om dat beleid uit te voeren. Te denken valt aan de volgende zaken.

- *Opleiding:*

Op het gebied van facetopleidingen is de volgende ontwikkeling relevant. Het Forum Personeelsbeleid Defensie heeft ingestemd met de notie dat facetonderwijs een goed instrument is om bepaalde opleidingsvelden defensiebreed te borgen. Dit betekent dat een kader wordt neergezet waarbinnen het facetonderwijs plaatsvindt. Facetonderwijs betreft opleiding en instructie op gebieden zoals diversiteit, integriteit, gender, maar ook medezeggenschap, arbeidsomstandigheden en veiligheid, etc. Voor diversiteit betekent dit dat de opleidingen structureel worden ingebed in alle initiële en loopbaanopleidingen die Defensie kent en aanbiedt.

- *Organisatorische belegging van de uitvoering van diversiteitbeleid:*

De verantwoordelijkheid van het diversiteitbeleid is belegd bij de hoofddirectie personeel van de Bestuursstaf. Naast de beleidsontwikkeling en –monitoring ligt er een belangrijke taak in de verdere uitvoering van dit beleid. In de oude organisatieopzet was een groot deel van dit uitvoerend werk belegd bij de krijgsmacht delen. In het nieuwe besturingsmodel is bij de defensieonderdelen geen organieke ruimte meer voor het nader uitwerken van beleid. Bovendien geldt voor veel zaken een meer paars karakter, dat wil zeggen van toepassing voor heel defensie. Om die reden ligt er een voorstel voor de opzet van een Bureau Diversiteit Defensie ondergebracht in de Bedrijfsgroep Defensie Personele Diensten van het CDC.

- *Netwerken:*

De relatie met de netwerken (Defensievrouwennetwerk, Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht en Multicultureel Netwerk Defensie) is aan herziening toe. De huidige subsidierelatie moet naar een meer zakelijke verhouding. Het eerdergenoemde bureau diversiteit Defensie kan hiertoe de noodzakelijke ondersteuning leveren aan de netwerken.

- *Versterking van de ketenbenadering/wervingsbeleid voor allochtonen:*

In de kwantitatieve benadering van diversiteit gaat het erom dat ook in aantallen personeel er een goede afspiegeling komt van de samenleving. Op die manier is echt sprake van diversiteit. Het nauwgezet monitoren van zowel instroom, doorstroom als uitstroom en daarmee het succes ten aanzien van behoud van groepen (vrouwen, ECM'n) moet meer aandacht hebben. Maatregelen om registratie te verbeteren zijn inmiddels in gang gezet. Het benaderen van de groep ECM'n als het gaat om werving krijgt meer aandacht. Dit krijgt een vervolg in 2006 en verder. Dit geldt reeds voor de werving van vrouwen.

Aanstellen van Imams in de krijgsmacht

Al eerder is de behoefte vastgesteld voor de aanstelling van Imams bij de dienst Geestelijke verzorging. Naar verwachting wordt binnenkort één zendende instantie gerealiseerd die verantwoordelijk is voor de afvaardiging van Imams. Om tot die zendende instantie te komen is het noodzakelijk dat de twee bestaande organisaties (CMO en CGI) een samenwerkingsverband aan gaan.

4. Implementatie en uitvoering van het beleid ten aanzien van ECM'n bij defensieonderdelen

De verantwoordelijkheid voor de implementatie en uitvoering van het etnisch cultureel diversiteitsbeleid lag in de periode van 2000-2005 bij de Directeuren Personeel van de krijgsmachtdelen en hun personeelsvoorzieningsinstanties. Met dat laatste worden allerlei instanties bedoeld die zich in de lijn binnen het krijgsmachtdeel met aspecten als selectie, werving, opleiding, loopbaanbeheer, ongewenst gedrag, en vertrouwenszaken e.d. hebben beziggehouden. Hieronder beschrijven we hoe de krijgsmachtdelen de afgelopen 5 jaar beleid op het terrein van etnisch culturele diversiteit hebben geïmplementeerd en uitgevoerd, hoe zij dat in de toekomst willen gaan doen, welke problemen zij zijn tegengekomen en welke behoeften zij hebben om het beleid te kunnen implementeren en uitvoeren.²

4.1 Definitie

KM

De KM heeft de doelgroepenbenadering in de implementatie en uitvoering *niet* gehanteerd. Dat wil zeggen dat zij voor ECM'n geen aparte maatregelen hebben bedacht en uitgevoerd. De KM pleit voor een integrale benadering van diversiteit, vooral in de opleidings sfeer omdat het daar juist gaat om kwaliteit en niet om kwantiteit.

KL

De KL heeft de doelgroepenbenadering *wel* gehanteerd, maar heeft daar moeite mee. De KL vindt dat de consequentie van het doelgroepenstandpunt is dat onevenredig veel aandacht uitgaat naar de werving, terwijl bij een integrale benadering de aandacht wordt verruimd naar de keten Werven, Opleiden, Behoud en Uitstroom. Verder geeft een integrale benadering volgens de KL ruimte voor aandacht voor interactie tussen verschillende groepen mensen en het behandelen van ongewenste verschillen en conflicten tussen medewerkers vanwege het “anders zijn” in plaats van alleen maar het treffen van aparte regelingen en instrumenten.

KLu

De KLu heeft een doelgroepenbenadering die zich richt op vrouwen en ECM'n en geeft aan in haar strategie wel degelijk ECM'n met name in de werving apart te behandelen (zie verderop).

² Bij het zoeken naar het aanspreekpunt bij de Centrale Organisatie (CO)/thans Bestuursstaf (BS) als zelfstandig Defensieonderdeel werd doorverwezen naar de beleidsmedewerker van de HDP, die zich met diversiteit bezighoudt t.b.v. de gehele Defensieorganisatie. Er was ten tijde van het onderzoek geen functionaris bij de toenmalige-CO/nu-BE als zelfstandig Defensieonderdeel belast met de aspecten werving, opleiding, loopbaanbeleid en bedrijfsvoering op het gebied van etnisch culturele minderheden. In de afgelopen jaren heeft er bij de CO/BE geen eigenstandige vorming van “uitvoeringsbeleid” ten behoeve van dit Defensieonderdeel plaatsgevonden, anders dan periodieke rapportage in het kader van de wet SAMEN. Sinds enkele maanden is er bij de BE een functionaris parttime met de vorming van “uitvoeringsbeleid” belast.

KMar

De KMar heeft geen doelgroepenbenadering gehanteerd en heeft vooral in de wervingsuitingen(zie verderop) de ECM'n opgenomen in het geheel. Voor de KMar geldt dat zij een afspiegeling wil zijn van de Nederlandse bevolking.

CDC

Het CDC geeft aan geen specifieke benadering te hanteren.

4.2 Verankering en sturing

KM

Bij de KM ressorteerde het beleid in de zuil 'beleidsontwikkeling' van de DPKM en wel bij de afdelingen SWO en PLANPERS. De KM meldt dat het beleid een gevolg is van een schriftelijke vastlegging door de 'Werkgroep Etnische Minderheden in de KM' en de accordering daarvan door de BDZ eind jaren '80 van de vorige eeuw. In de toekomst wil de KM het beleid beleggen bij de CZSK in de P-zuil van de Directie Ondersteuning, om precies te zijn bij de Plaatsvervangend Directeur Ondersteuning.

KL

Bij de KL was het beleid gewaarborgd onder CPERSCO via een functionaris in de groep vertrouwenpersonen. De KL tracht het op verschillende wijzen in de toekomst te verankeren en te sturen. In de eerste plaats via een functionaris Sociale Integriteit in het kabinet van CPERSCO die vervolgens als adviseur van de CLAS fungeert. In de tweede plaats wil de KL nadrukkelijk sturing van onderop stimuleren. Dit betekent dat op het niveau van de uitvoering (het commandantenniveau) etnisch cultureel diversiteitsbeleid ook proactief aandacht moet krijgen en wel door middel van een koppeling van de P-functie van de commandant aan andere eenheden via de regionale P-adviseur nieuwe stijl.

KLu

Bij de KLu werd het beleid verankerd in en gestuurd door de zuil 'beleidsontwikkeling' bij de DPKLu, ook als gevolg van een schriftelijke vastlegging en accordering van dat beleid eind jaren '80 van de vorige eeuw, alleen is die vastlegging niet meer te traceren. De KLu heeft het beleid in de toekomst verankerd in de P-zuil van de CLSK.

KMar

Bij de KMar heeft de verankering en sturing plaatsgevonden bij de Directeur Beleid en Plannen en is een functionaris belast met de uitvoering. De KMar heeft het beleid in de toekomst op dezelfde wijze belegd.

CDC

Het CDC geeft aan geen specifiek beleid gericht op ECM'n te hebben, behalve dat ze nadrukkelijk worden uitgenodigd te solliciteren. Het CDC heeft niet aangegeven hoe zij in de toekomst het beleid zullen verankeren en sturen.

4.3 Wat is er bereikt?

Het valt op dat alle krijgsmacht delen, behalve het CDC, vooral de Wet Samen en de werving in de uitvoering centraal hebben gesteld in het beleid gericht op ECM'n. Zijdelings zijn er opmerkingen gemaakt in de richting van initiatieven op het gebied van opleidingen.

KM

Voor wat betreft de Wet Samen is tot en met de afschaffing daarvan in januari 2004 het percentage etnische minderheden ten opzichte van het evenredigheidspercentage geregistreerd. De KM meldt dat de aanstellingsopdracht (6% ECM'n in 2003) gehaald is. Daarbij is *geen* gebruik gemaakt van specifieke doelgroepgericht wervingsfolders en is er op basis van de cijfers geen aanleiding voor een extra inspanning voor de werving van die groep. De KM wil in dat kader gaan werven onder de doelgroep 'grote steden' in plaats van 'ECM'n'.

KL

De KL meldt ook dat de aanstellingsopdracht in het kader van de Wet samen in het verleden gehaald is, maar dat er een grote nieuwe inspanning voor 2005 is geformuleerd (5000 nieuwe personeelsleden). Er is geen specifieke opdracht gegeven voor het aantal ECM'n binnen dat aantal, maar toch wordt wel veel energie gestoken in het werven van de doelgroep ECM'n vanuit de overtuiging dat: "diversiteit in het personeelsbestand de organisatie verbetert". De KL heeft, om beter te kunnen doordringen tot de jongeren uit deze doelgroep en hun 'influentials', gebruik gemaakt van kennis bij het Centrum voor Buitenlanders in Nederland, die tegen betaling hebben geassisteerd bij het opzetten van een wervingscampagne.

KLu

De KLu heeft ook aan de aanstellingsopdracht voldaan in het verleden en heeft, evenals de KL, zichzelf nieuwe doelstellingen gesteld namelijk de werving van 30% ECM'n *en* vrouwen uit de totale werving. Er is geen apart streefcijfer voor ECM'n meer genoemd, maar de KLu volgt sinds de '80-er jaren de stelregel dat de m.b.t. een sollicitatie bij gelijke geschiktheid de keuze valt op een etnisch culturele medewerk(st)er. De KLu signaleert dat reeds 20% van de wervingsdoelgroep uit ECM'n bestaat. De KLu heeft de hulp ingeroepen van het externe bureau 'Etnomediair' en in samenwerking met hen een strategisch plan opgesteld voor de communicatie met ECM'n. Dat plan wordt gekenmerkt door een proactieve benadering waarin de doelgroep en hun 'influentials' actief worden betrokken.

KMar

De KMar heeft ook de laatste 5 jaar haar inspanningsverplichting gehaald voor ECM'n in het kader van de Wet Samen. De KMar wijst dit succes toe aan het feit dat zij geen gebruik heeft gemaakt voor specifieke wervingsactiviteiten (ECM'n willen niet op hun afkomst worden aangesproken maar op hun kwaliteit) en dat het merendeel van haar functies worden uitgeoefend in regio's waar relatief veel ECM'n wonen.

CDC

Het CDC heeft geen specifieke wervingsactiviteiten gemeld.

In de sfeer van de opleidingen meldt de KM dat in diverse opleidingen het onderwerp 'het omgaan met ECM'n' verweven is, maar dat zulks niet belegd is in specifieke opleidingen of modules (b.v. Taalvaardigheid). De KL, KLu en KMar hebben het thema 'omgaan met ECM'n' ook zoveel mogelijk proberen te beleggen in al hun opleidingen, hetzij als specifiek onderwerp, in meer specifieke opleidingen of modules, hetzij verweven in andere delen van de opleiding (managing diversity, een

kwestie van kijken, respectvol samenwerken, ethiek e.d.). De KL heeft in dit kader speciale video's laten maken en merkt dat de afstand tussen beleid en werkvloer korter is geworden door met onderdelen te praten over de wijze waarop workshops gegeven kunnen worden. De KMar meldt dat zij zowel in de initiële opleidingen als in vervolgoopleidingen diversiteitaspecten heeft belegd en dat in de loopbaanopleidingen commandanten getraind worden in het omgaan met de multiculturele samenstellingen van het personeelsbestand. Het CDC meldt dat er in het verleden sprake was van een cursus: 'omgaan met diversiteit' en wil deze cursus weer nieuw leven inblazen.

4.4 Welke problemen zijn geconstateerd?

Problemen zijn geconstateerd omtrent de onderwerpen verankering en sturing, Wet samen en werving, en opleidingen.

1. Verankering en sturing

KM

De KM geeft aan dat het thema 'diversiteit' uit het eigen beleid dreigde te verdwijnen wegens het gebrek aan sturing vanuit het departement, vooral na het stopzetten van het DOD in 2003. Een andere reden is dat door de vele interne reducties en reorganisaties andere zaken dan diversiteitbeleid de voorrang kregen. Nieuwe beleidsinitiatieven zijn hierdoor nauwelijks meer genomen.

KL

De KL heeft eveneens problemen met de verankering en sturing, intern vanwege de sterk veranderende KL-organisatie (terugbrengen van P-functie van 1300 naar 300 mensen), extern door de huidige verankering en sturing van het beleid op HDP niveau (functioneel gesplitste portefeuilles met verschillende verantwoordelijken op verschillende niveaus). KL vreest dat afstand tussen departement en KL alleen maar groter wordt in de toekomst; de CLAS dreigt de grip op het zelfstandig wegzetten van het beleid geheel te verliezen. Bovendien meldt de KL dat door de wijze van verankering en sturing het onderwerp 'gender' teveel en vaak ook 'verkeerde' aandacht heeft ten koste van andere aspecten van diversiteitbeleid.

KLu

De KLu meldt, evenals de KM, dat het thema 'diversiteit' uit het eigen beleid dreigde te verdwijnen vanwege gebrek aan sturing vanuit het departement na het stopzetten van het DOD. Intern geeft de KLu ook de vele reducties en reorganisaties aan als reden voor het gebrek aan diversiteitbeleid en zijn ook door de KLu zijn nauwelijks nieuwe beleidsinitiatieven genomen. Verder is volgens de KLu de terugkoppeling van (aspecten van) het beleid van en naar de beleidsmakers niet adequaat geweest.

KMar

De KMar meldt evenals de KM en de KLu dat zij niet hebben kunnen terugvallen op centraal beleid vanuit het departement. Intern meldt de KMar dat zij ook geen actueel vastgesteld beleid hebben kunnen ontwikkelen ten aanzien van diversiteit in het algemeen en ECM'n in het bijzonder.

CDC

Het CDC heeft geen specifieke opmerkingen over problemen met verankering en sturing gemaakt.

2. Wet Samen en Werving

KM

De KM meldt dat het stellen van normcijfers bij het wervingsproces niet voldoende is. Verder is er geen zicht op het aantal ECM'n dat de organisatie verlaat zodat onduidelijk is of de samenstelling van de KM voldoet aan de norm van de wet Samen. Ook wordt voor een groot deel van de functies bij de KM, behalve bij de Mariniers waar VMBO niveau voldoende is, een opleiding gevraagd waarbij het accent ligt op de technische vakken, terwijl het aantal ECM'n die een dergelijk pakket hebben gering is.

KL

De KL meldt de volgende problemen:

- er is geen zicht op het 'nominale resultaat' van de werving als het gaat om de verhouding tussen de druk op de instroom werving en de gestelde fysieke en psychische eisen;
- de 'verpaarsing' van de werving van defensiepersoneel is een bedreiging voor het halen van de wervingsdoelstellingen omdat binnen het totale functiegebeid 'werving' binnen defensie een reductie van ongeveer 65 functieplaatsen zal gaan plaatsvinden;
- de werving vindt niet op een gestructureerde wijze plaats. Het ene jaar staat bijvoorbeeld het werven van vrouwen extra in de belangstelling en in het andere jaar dient wellicht het werven van ECM'n gestimuleerd te worden;
- de focus van het beleid is teveel gericht op werving alléén in plaats van op de gehele logistieke keten van Werving, Opleiding, Behoud en Uitstroom. Zonder deze integrale benadering dreigt immers de inspanning van wervingsinstanties teniet gedaan te worden doordat zorgvuldig geworven etnische minderheden na relatief korte tijd de organisatie weer hebben verlaten (het z.g. "draaideureffect").

KLu

De KLu constateert dat de werving van jonge ECM'n bemoeilijkt wordt doordat zij relatief vaak de opleidingen niet afsluiten met een diploma (is een vereiste bij de KLu) en is het percentage jonge ECM'n dat een technische vooropleiding volgt relatief klein ten opzichte van het landelijk gemiddelde.

KMar

De Kmar geeft aan dat zij geen inzicht hebben in de achtergronden in en onderbouwing van het stellen van streefcijfers en vraagt zich af of de aanstellingsopdrachten niet gewoon van het jaar daarvoor worden gekopieerd. Met andere woorden: is er wel een doordacht wervingsbeleid?

CDC

Het CDC meldt dat zij vooral geen informatie kunnen krijgen uit het personeelsinformatiesysteem, dus hebben zij weinig zicht op aantallen, verloop etc.

3. Opleidingen

In de opleidingssfeer wordt door de krijgsmachtdelen vooral het gebrek aan inzicht in het aantal en verscheidenheid in opleidingen op het gebied van diversiteit genoemd. Ook de sturing vanuit HDP (wie is verantwoordelijk en wat is het beleid?) laat te wensen over.

4.5 Welke behoeften leven er?

De behoeften die de verschillende krijgsmachtdelen hebben ten aanzien van de implementatie en uitvoering van het beleid voor ECM'n bij defensie zijn als volgt:

KM

Er is behoefte aan specifiek onderzoek naar de onderliggende oorzaken van de uitstroom van etnisch cultureel personeel in relatie tot de wijze waarop de organisatie ingericht is op het behoud van die groep. Verder is er behoefte aan onderzoek naar het beeld van jonge ECM'n van de marine en naar eventuele (on)mogelijkheden van de organisatie dit beeld bij te stellen. Ook is het aanstellen van een functionaris voor opleidingsbeleid bij HDP een behoefte van de KM.

KL

De KL geeft de volgende behoeften aan:

- brede en inhoudelijke discussie over de wenselijkheid van een diversiteitbeleid in het algemeen en van een apart etnisch cultureel diversiteitbeleid in het bijzonder: van doelgroepen naar integrale benadering? De KL wil graag dat er HDP niveau een visie wordt ontwikkeld op dat terrein;
- discussie over wijze van verankering diversiteitbeleid op HDP niveau;
- genderambassadeurs verbreden naar diversiteitambassadeurs;
- verankering diversiteit in de opleidingen voor *alle* niveaus van leidinggeven van de KL en zorgen dat er ook ECM'n op leidinggevend niveau terecht komen;
- brede discussie over het vraagstuk: "hoe ECM'n te benaderen?" vooral in relatie tot de 'grote stedenproblematiek'. Directe contacten met mensen in het veld (wethouders die het in hun portefeuille hebben, vertegenwoordigers van MKB en CWI, wijkdeskundigen etc.) lijken vruchtbaarder dan dure onderzoeken;
- inzicht in het 'nominale resultaat' van de werving als het gaat om de verhouding tussen de druk op de instroom werving en de gestelde fysieke en psychische eisen.

KLu

Er is behoefte aan goede samenwerking tussen de "beleidsmakers" en de "uitvoerenden" als het gaat om de terugkoppeling van het beleid op het terrein van de ECM'n.

KMar

De KMar geeft aan behoefte te hebben aan centraal vastgestelde kaders voor het beleid ten aanzien van ECM'n.

Het CDC heeft geen specifieke behoeften geformuleerd.

5. Actueel diversiteitsklimaat op de werkvloer

Ter beantwoording van de derde onderzoeksvraag, zijn er enkele deelvragen geformuleerd. Het diversiteitsklimaat is in diverse aspecten te onderscheiden. Deze zijn in onderstaande vragen opgenomen:

1. Wat is de opvatting van defensiepersoneel over ECM'n?
2. Wat is de opvatting van defensiepersoneel over maatregelen in het kader van diversiteitsbeleid binnen defensie?
3. Wat is de opvatting van defensiepersoneel over de effectiviteit van maatregelen in het kader van diversiteitsbeleid binnen defensie?
4. Wat is de opvatting van defensiepersoneel over gelijke kansen en mogelijkheden voor ECM'n?

5.1 Operationalisering

Om tot beantwoording van deze deelvragen te komen, zijn diverse (grotendeels bestaande) vragenlijsten opgenomen om tot een beter inzicht te komen over de opvattingen van defensiepersoneel ten aanzien van ECM'n, beleid, effecten van beleid, en de houding ten aanzien van gelijkheid in kansen en mogelijkheden. Er is gekozen voor bestaande vragenlijsten omdat deze valide en betrouwbaar worden geacht voor andere situaties, ze zijn niet (allemaal) bekend in Nederland, maar wel passend binnen dit onderzoek. Per vragenlijst zijn alle items overgenomen en zo nauwkeurig mogelijk vertaald zodat vergelijking met andere onderzoeken mogelijk wordt gemaakt. Het betreft de volgende vragenlijsten (schalen):

- De **Multicultural Attitude Scale (MCA)** Dit is een bestaande vragenlijst (Berry & Kalin, 1995) die onder andere gebruikt is bij Canadese strijdkrachten (Multicultural Attitude Survey, MAS) en meet de houding van personeel ten aanzien van (de integratie van) ECM'n. Tevens zijn er vier items toegevoegd welke de houding ten aanzien van etnisch cultuurbehoud en intercultureel contact zowel thuis als op de werkplek meten (acculturatie). Vervolgens is er nog een aantal vragen toegevoegd die specifiek geformuleerd zijn met betrekking tot de defensieorganisatie. Op deze manier wordt de standaardmeting van de algemene oriëntaties behouden en kan er tegelijkertijd gekeken worden naar specifieke acculturatie oriëntaties in de werkcontext. Er is gebruik gemaakt van vijf antwoordcategorieën, bestaande uit *volledig oneens – oneens – neutraal – eens -volledig eens*.
- De **Diversity Policy Measurements (DPM)** schaal. Ook deze schaal is afkomstig uit de MAS survey en meet de opvattingen van het personeel over maatregelen in het kader van diversiteitsbeleid, gericht op ECM'n binnen defensie. Meting heeft plaats gevonden aan de hand van een vijf puntsschaal.
- De **Effectiveness of Diversity Policy Measurements (EDP)** schaal. Wederom afgeleid uit de MAS survey. De nadruk wordt gelegd op de meting van opvattingen van defensiepersoneel over de effectiviteit van (eventuele) maatregelen gericht op ECM'n. Tevens gemeten aan de hand van vijf antwoordmogelijkheden.

Deze bovenstaande drie schalen zijn ook eerder gebruikt in een pilot-onderzoek naar opvattingen over diversiteitsvraagstukken in de Nederlandse krijgsmacht. Dit onderzoek is uitgevoerd bij personeel van het Instituut voor Leiderschap, Media en Ontwikkeling (ILMO), (Richardson, 2000).

Om tot een volledige beeldvorming te komen over de opvattingen die op dit moment leven onder het Nederlandse defensiepersoneel, is er nog één schaal toegevoegd, namelijk:

- De ***Progress in Equal Opportunity (PEO)*** schaal. Deze schaal is overgenomen uit een Amerikaans onderzoek, te weten de Armed Forces Equal Opportunity Survey. Deze survey wordt regelmatig in de Verenigde Staten afgenomen en meet percepties van militairen ten aanzien van gelijke behandeling en kansen. De vragen zijn enigszins aangepast en meten opvattingen over verschillen in kansen voor ECM'n binnen defensie en civiele organisaties. Tevens wordt er gevraagd naar de kansen en mogelijkheden van etnisch culturele groepen in Nederland en bij defensie en in welke mate deze in de afgelopen vijf jaar beter, dan wel slechter geworden zijn. Mogelijke antwoordcategorieën hierbij zijn: *1 slechter, 2 hetzelfde, 3 beter* dan vijf jaar geleden en *'weet ik niet, (ik ben minder dan vijf jaar werkzaam bij defensie).'*

Volgens Arends-Toth en Van de Vijver (2003: 253) is de MultiCultural Attitude schaal een bi-polaire schaal waarbij enerzijds positieve evaluatie van culturele diversiteit en steun voor multiculturalisme wordt weergegeven en anderzijds negatieve evaluatie, segregatie en assimilatie. Zoals zojuist beschreven, zijn er vier vragen toegevoegd aan de MultiCultural Attitude schaal om de acculturatie houding van mensen te meten. Dit is de houding die aangenomen wordt als gevolg van een veranderende culturele omgeving (Berry e.a. 1992). Acculturatie-strategieën kunnen geformuleerd worden aan de hand van een tweetal vragen. Deze zijn hieronder in tabel 1 weergegeven.

Tabel 1: Acculturatie strategieën

Is aanpassing aan de dominante cultuur (van het gastland) wenselijk?	Is handhaving van etnisch culturele identiteit en kenmerken wenselijk?		
	Ja	Ja	Nee
	Nee	Integratie	Assimilatie
		Separatie	Marginalisatie

De eerste strategie '*integratie*' verwijst naar de gedachte dat ECM'n zich zowel dienen aan te passen aan de dominante cultuur, als dat zij hun eigen cultuur en kenmerken moeten handhaven. '*Separatie*' houdt in dat er waarde gehecht wordt aan behoud van de eigen etnische cultuur en dat intercultureel contact en aanpassing niet wenselijk zijn. Daartegenover staat '*assimilatie*', hetgeen refereert naar de voorkeur van aanpassing aan het gastland boven behoud van eigen cultuur. Als laatste strategie geldt dat men '*marginalisatie*' nastreeft, indien zowel cultuurbehoud als aanpassing onwenselijk geacht worden.

5.2 Opzet vragenlijst en respons

In juni 2005 hebben 5600 aselect gekozen medewerkers van defensie een enquête toegestuurd gekregen op hun woonadres begeleid door een brief van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht. Deze steekproef bevat zowel burgerpersoneel als militairen, verspreid over alle schalen en rangen. Twee weken later is een herinneringsbrief gestuurd evenals een verzoek om de redenen te vermelden indien men niet mee wilde werken aan het onderzoek. In totaal zijn er 2079 ingevulde vragenlijsten terugontvangen, wat neer komt op een respons van 37,1%. Vanwege het feit dat de steekproef getrokken is uit het bestand van *actief dienend* defensiepersoneel, zijn er ook medewerkers betrokken die ten tijde van dit onderzoek op uitzending waren. Derhalve dient hiermee rekening gehouden te worden met betrekking tot de non-respons. 156 defensiemedewerkers (2,8%) hebben middels de herinneringsbrief laten weten de enquête niet terug te (willen) sturen. De drie voornaamste redenen hiervoor waren zoals verwacht op de eerste plaats vanwege uitzending (door familie geretourneerd), ten tweede omwille van privé omstandigheden³ en tevens vanwege de aard van het onderwerp waar mensen geen mening over hadden of deze niet wilden uiten. Het niet inzien van het nut van een dergelijk onderzoek, enquêtemoeheid en het argument weinig omgang met ECM'n te ervaren en dus geen mogelijkheid te zien om de vragen te beantwoorden, waren overige genoemde redenen voor non respons.

5.3 Respondenten

Van de 2079 ingevulde vragenlijsten, was de meerderheid volledig ingevuld. In tabel 2 kunnen de kenmerken van de onderzochte defensiepopulatie worden afgelezen.

Tabel 2: Steekproefkenmerken (N=2079)

VARIABELE	CATEGORIE	PERCENTAGE
Geslacht	Man	86,5
	Vrouw	12,6
	Missing	0,9
Leeftijd	17-21	5,3
	22-26	11,0
	27-31	10,8
	32-36	11,1
	37 en hoger	60,9
	Missing	0,8
Burgerlijke staat	Gehuwd/samenwonend	73,8
	Alleenstaand	17,2
	Gescheiden	3,8
	Weduwe/weduwnaar	0,4
	Anders	3,8
	Missing	1,1
Opleiding*	Laag	22,9
	Midden	45,7
	Hoog	29,4
	Missing	1,9
Aantal dienstjaren	0-4 jaren	15,8
	5-9 jaren	15,0
	10-14 jaren	10,9

³ In geval van bepaalde gemelde privé omstandigheden (ziekte/ongeval/sterfgeval) zijn desbetreffende personen persoonlijk benaderd door de IGK teneinde excuses aan te bieden.

	15 en meer	57,5
	Missing	0,8
Defensie onderdeel	Koninklijke Marine	19,7
	Koninklijke Landmacht	40,8
	Koninklijke Luchtmacht	17,3
	Koninklijke Marechaussee	9,0
	Commanda Dienstencentra	7,9
	Bestuursstaf	2,4
	Anders	2,1
	Missing	0,9
Rang/schaal**	Militair	70,3
	Manschap/of in rang gelijk gesteld	7,6
	Onderofficier (incl. korporaal)	38,7
	Subaltern officier	11,3
	Hoofdofficier	10,2
	Opper/vlag officier	2,5
	Burger	27,9
	Burger schaal laag	17,2
	Burger schaal midden	10,2
	Burger schaal hoog	0,1
	Missing	1,7
Operationele ervaring buitenland	Geen	47,6
	1x	21,6
	2x	15,0
	3x	6,1
	4x	2,7
	5 of meer keer	2,8
	Missing	4,2
Etnische status	Etnische minderheid	7,0
	Autochtone Nederlander	91,8
	Missing	1,3

* opleiding laag = geen / LBO / LTS / Nijverheid / Huishoud / VMBO (kader)beroepsgericht of theoretisch gemeng / MULO / ULO / MAVO.

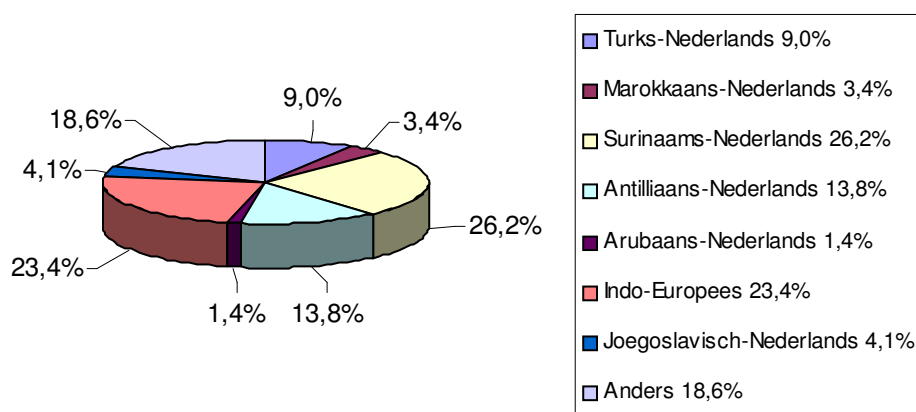
opleiding middel = KMBO / VHBO / MBO (beroepsopleidende leerweg) / KMS / MMS / HAVO / MBO+ / HBS / VWO / gymnasium / atheneum.

opleiding hoog = HBO / Kweekschool / conservatorium / MO / KMA / WO / universiteit / technische-economische hogeschool oude stijl / postdoctorale opleiding / AIO/OIO / postdoc / gepromoveerd.

** burger schaal laag = schalen t/m 8
 burger schaal midden = schalen 9 t/m 14
 burger schaal hoog = schaal 15 t/m 18

Uit bovenstaande tabel valt dus af te leiden dat de onderzoekspopulatie voornamelijk uit mannen bestaat (1799). Het aantal vrouwen dat heeft deelgenomen (262) is gelijk aan 12,6% en komt nagenoeg overeen met de totale hoeveelheid vrouwelijk defensiepersoneel (12%). Het aantal ECM'n (volgens de definitie van de Wet Samen) komt neer op 7,0% van de onderzoekspopulatie. Dit aantal is ver boven de norm van het Ministerie van Binnenlandse Zaken (4%), een norm die het Ministerie van Defensie ook hanteert. Hieronder is in figuur 1 de herkomstverdeling weergegeven van de ECM'n die deel hebben genomen aan dit onderzoek.

Figuur 1: Herkomst ECM'n



De grootste groep van deze ECM'n bestaat dus uit Surinaamse Nederlanders (26,2%), gevolgd door Indo-Europeanen (23,4%, geboren ná 27-dec-1949 in Indonesië) en Antilliaanse Nederlanders (13,8%). Dit is echter niet de afspiegeling van de relatieve verhouding tussen ECM'n in de Nederlandse samenleving.

Het overige profiel van de respondenten is dat zij vooral werkzaam zijn bij de Koninklijke Landmacht (40,8%), als onderofficier of burger (respectievelijk 38,7% en 27,9%), meer dan 15 jaar werkzaam zijn binnen defensie (57,5%), aan geen of slechts één vredes- of ernstmissie hebben deelgenomen (69,2%) en een opleiding op middelbaar niveau hebben genoten (45,7%).

5.4 Resultaten vragenlijst

Hieronder zullen resultaten weergegeven worden van de onderzochte opvattingen. Voor deze analyses zijn de vijf antwoordcategorieën (volledig oneens-oneens-neutraal-eens-volledig eens) teruggebracht naar drie mogelijkheden (oneens-neutraal-eens). De bedoeling van dit onderzoek is om een globaal inzicht te krijgen in de percepties van defensiepersoneel betreffende ECM'n. Genuanceerde antwoordcategorieën zijn hierbij niet noodzakelijk. Hieronder zijn de scores van de defensiemedewerkers per schaal weergegeven. Dit wordt in eerste instantie voor de totale steekproef weergegeven. In paragraaf 5.9 zullen de resultaten voor enkele subgroepen nader beschouwd worden. Voor de volledige frequenties per item kunt u de bijlagen raadplegen.

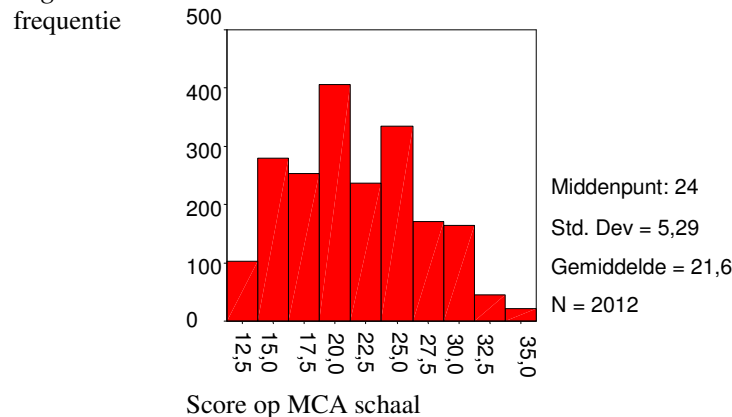
5.5 Multicultural Attitude

Dit deel van de vragenlijst bestaat uit 15 items. Betrouwbaarheidsanalyses⁴ hebben aangetoond dat het verwijderen van een aantal variabelen de betrouwbaarheid van de schaal verhoogt. Derhalve zijn de items 10, 11 en 13 niet opgenomen in de verdere analyses. (Eén van de redenen waarom deze items 'onbetrouwbaar' zijn gebleken, is omdat een grote hoeveelheid van de respondenten een eenduidige mening hierover had, onafhankelijk van hun multiculturele houding.) Vervolgens zijn de

⁴ In de vorm van een confirmatieve factoranalyse en berekening van Cronbach's Alpha.

frequentieverdeling van de totale score en de gemiddelde score berekend over de overige twaalf items, om als zodanig een indicatie te geven over de algemeen heersende multiculturele houding van defensiepersoneel ten aanzien van ECM'n. Aangezien deze schaal uit twaalf items bestaat, is de minimale score van een respondent 12 (12x1; minimale score op alle items) en de maximaal haalbare score 36 (12x3; maximale score op alle items)⁵.

Figuur 2: Score MCA



Uit bovenstaande figuur is af te leiden dat de defensie-medewerkers gemiddeld lager scoren dan het theoretische middenpunt (24) van de schaal. Dit middenpunt kan gezien worden als een 'neutrale' houding. Van de respondenten scoort 61,5% lager dan dit 'neutrale' punt. 5,9% heeft een neutrale houding en 29,4% evalueert multiculturalisme als 'positief'.

In het MCA deel van de vragenlijst zijn sommige vragen te groeperen rondom een bepaald thema, waaronder bijvoorbeeld de consequenties van een multi-etnische samenleving op de eenheid van Nederland als natie (items 3 en 5). Deze items verwijzen naar een verzwakking van de eenheid (als natie) en een toename van problemen als gevolg van meer mensen met een verschillende etnisch culturele achtergrond. Respectievelijk 53,6% en 54,4% hebben hier bevestigend op geantwoord en zijn dus van mening dat de eenheid van Nederland negatief wordt beïnvloed door meerdere etnisch culturele groeperingen. 26,4% en 24,1% van de respondenten waren het hier echter niet mee eens.

Een ander thema dat aan de orde wordt gesteld, is het behoud van de identiteit van ECM'n (items 1, 4, 7 en 8). Defensie-medewerkers zijn hier enigszins verdeeld over. Hoewel meer dan de helft van de respondenten van mening is dat ECM'n hun identiteit niet hoeven op te geven (*item 1*: 53,8%), is een meerderheid ook van mening dat men zich dient aan te passen zodat ze meer zoals autochtone Nederlanders zijn (*item 8*: 67,7%) en hun eigen identiteit voor zichzelf behoren te houden (*item 4*: 50,1%). Bovendien vindt 47,8% (*item 7*) van de respondenten dat etnisch culturele ouders hun kinderen niet zouden moeten aansporen om de eigen cultuur te behouden, tegenover 13,1% die dit wél juist acht. Uit deze antwoorden komt naar voren dat defensiepersoneel een combinatie van behoud en aanpassing wenselijk vindt. Door middel van de vier toegevoegde 'acculturatie' vragen, kunnen hierover meer

⁵ Hierbij is rekening gehouden met negatief gestelde vragen. Deze items zijn gehercodeerd.

genuanceerde uitspraken over gedaan worden. Deze zullen in de volgende paragraaf nader besproken worden.

Over de vraag of autochtone Nederlanders meer zouden moeten doen om te leren over de achtergrond en gewoonten van mensen met een andere afkomst, zijn de meningen verdeeld. 38,8% is het hier niet mee eens. Van de respondenten vindt echter 36,3% dat dit wel zou moeten gebeuren. Een kwart (24,4%) blijft hier neutraal over.

Tot slot zijn er vier vragen toegevoegd aan deze schaal die specifiek geformuleerd zijn met betrekking tot de defensieorganisatie. Hieruit blijkt dat de grootste groep van mening is dat het beter voor de organisatie is, dat ECM'n hun achtergrond opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur (*item 18*: 44,2% eens; 27,9% neutraal; 26,8% oneens). Een interessante waarneming betreft het feit dat nog niet iedereen eruit is of een grotere diversiteit de effectiviteit van defensie ten goede zal komen (*item 16*: 24,5% oneens; 34,3% neutraal; 39,8% eens). Dit is opvallend gezien bevindingen van Miller en Moskos (1996) die het tegendeel beweren, namelijk dat culturele diversiteit bijdraagt aan de effectiviteit van militaire organisaties. Tevens is het opmerkelijk om waar te nemen dat een grote groep van mening is dat defensie wél rekening zou moeten houden met verschillende etnisch culturele groepen (*item 17*: 46,5%), maar dit niet door middel van steun voor behoud van cultuur en gewoontes op het werk (*item 19*: 57% oneens).

5.6 Acculturatie strategieën

In de vier additionele 'acculturatie' items is er gevraagd naar de waarde die de respondent hecht aan het handhaven van de eigen etnische cultuur van ECM'n en het aanpassen aan de dominante (Nederlandse) cultuur, zowel in de privé-context (b.v. thuis) als in de openbare context (b.v. werk, school). Onderstaande tabel geeft weer welke houding defensiemedewerkers aannemen ten aanzien van deze kwestie in de privé situatie.

Tabel 3: Acculturatie strategie van defensiepersoneel in privé context [in %]⁶

Handhaven van etnische cultuur van belang geacht in privé context?					
Aanpassing aan		JA	NEE	NEUTRAAL	TOTAAL
Nederlandse cultuur	JA	8.3 (170)	7.0 (145)	5.5 (114)	20.8 (429)
van belang geacht in	NEE	21.7 (447)	9.8 (201)	11.6 (238)	43.0 (886)
privé context?	NEUTRAAL	11.6 (238)	3.3 (67)	21.3 (439)	36.1 (744)
	TOTAAL	41.5 (855)	20.0 (413)	38.4 (791)	100 (2059)

* De volgorde JA-NEE-NEUTRAAL is hier gehanteerd zodat het gearceerde gedeelte de bijbehorende acculturatie strategieën weergeeft (zie tabel 1). Neutraal is hierbij ook opgenomen als antwoordcategorie. Dit is echter niet te classificeren volgens de acculturatiestrategieën.

Het is interessant om hier op te merken dat maar liefst 53,3% neutraal geantwoord heeft op tenminste één van deze twee vragen. Een reden die hiervoor te bedenken is, ligt in het feit dat mensen het wellicht moeilijk vinden om te oordelen over de privé situatie anderen. Desondanks valt er uit deze tabel af te leiden dat 21,7% van de defensiemedewerkers te classificeren is volgens de typologie 'separatie' inzake de privé context. Zij prefereren het behoud van de eigen cultuur boven aanpassing aan de Nederlandse cultuur wanneer er gevraagd wordt naar de thuissituatie. De voorkeuren voor de strategieën 'integratie', 'assimilatie' en 'marginalisatie' zijn aanzienlijk

⁶ N=2059, missing values: 20

minder. ‘*Handhaving van etnische cultuur*’ wordt in dit verband dus meer gesteund. Dezelfde vragen met betrekking tot de openbare omgeving, leveren evenwel geheel andere resultaten op.

Tabel 4: Acculturatie strategie van defensiepersoneel in de openbare context [in %]⁷

Aanpassing aan Nederlandse cultuur van belang geacht in openbare context?	Handhaven van etnische cultuur van belang geacht in openbare context?				TOTAAL
		JA	NEE	NEUTRAAL	
JA		5.5 (112)	65.6 (1345)	15.9 (326)	87.0 (1783)
NEE		1.2 (24)	2.0 (40)	0.6 (12)	3.7 (76)
NEUTRAAL		0.4 (9)	1.9 (38)	7.0 (143)	9.3 (190)
TOTAAL		7.1 (145)	69.4 (1423)	23.5 (481)	100 (2049)

Deze tabel geeft zeer duidelijk weer welke typologie de grootste voorkeur heeft onder het defensiepersoneel, namelijk ‘assimilatie’. Een onmiskenbare meerderheid (65,6%) is van mening dat ECM’n zich in het openbaar zouden moeten aanpassen aan de Nederlandse cultuur. Gelijktijdig handhaven van de eigen etnische cultuur wordt hierbij onwenselijk geacht (5,5%). Bovendien is nog eens 15,9% ook van mening dat men zich aan dient te passen aan de Nederlandse cultuur in het openbaar. Zij antwoordden echter neutraal op de vraag of men tegelijkertijd wel of niet de eigen etnische cultuur moest handhaven. Voorts worden de overige acculturatie typologieën beduidend minder wenselijk geacht. De onderliggende fundamentele houding die de grootste voorkeur heeft, betreft dus ‘*aanpassing aan de Nederlandse cultuur*’. Opvallend is de mate waarin respondenten met betrekking tot de openbare context een uitgesproken mening hebben vergeleken met de privé situatie, waarbij men toch al snel naar een neutraal antwoord neigde.

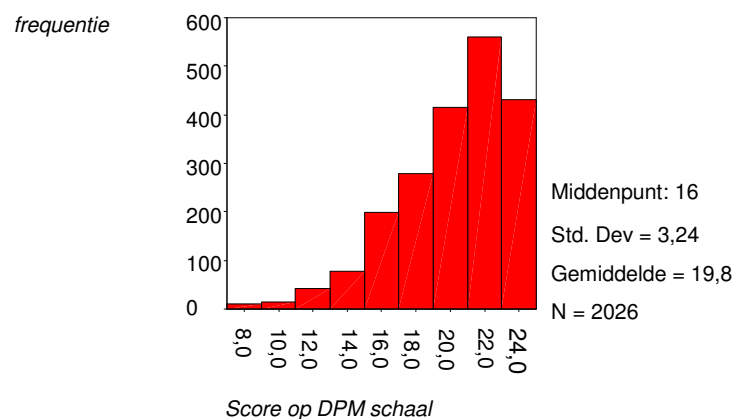
5.7 De Diversity Policy Measurements schaal

Deze schaal meet opvattingen van de respondenten over mogelijke beleidsmaatregelen die genomen kunnen worden ten aanzien van ECM’n (zie bijlage voor volledige frequentieverdeling). Alle items bleken betrouwbaar te zijn⁸, derhalve zijn de (schaal)frequentieverdeling en de gemiddelde score van de 8 items berekend om aan te geven hoe de gemiddelde defensiemedewerker tegenover dergelijke beleidsmaatregelen staat. Hierbij is 8 (8x1) de minimaal haalbare score en 24 (8x3) de maximale score.

⁷ N=2049, missing values: 30

⁸ Dit is gebleken naar aanleiding van een confirmatieve factoranalyse en berekenen van Cronbach’s Alpha.

Figuur 3: Score DPM schaal



De gemiddelde score (19,8) ligt boven het theoretische middenpunt van de schaal (16); 83,3% scoort boven dit neutrale standpunt. De items die door een overgrote meerderheid bevestigend zijn beantwoord, zullen hieronder uitgelicht worden.

Item 1 en 2 verwijzen beiden naar beleid gericht op gelijke kansen voor iedereen bij werving en promotie. Beide beleidsmaatregelen ondervonden veel steun, respectievelijk 80,2% en 84,7%. Drie andere items (4, 5, en 6) groeperen zich rondom de gedachte dat onderwijs en hulp voor zowel ECM'n als autochtone Nederlanders integratie bevordert en discriminatie bestrijdt. Wederom ontvangen deze stellingen veel bevestiging van het defensiepersoneel, respectievelijk 57,3%, 80,4% en 83,1%.

Een opmerkelijke waarneming betreft item 8; de enige stelling waar de meerderheid (55,6%) een belemmering ziet in het diversiteitsbeleid. Dit gaat om beleid dat gericht is op het bevorderen en financieren van bijzondere culturele evenementen.

Een andere interessante waarneming heeft te maken met item 3, hetgeen vraagt of het personeelsbestand een afspiegeling zou moeten zijn van de etnisch culturele diversiteit in Nederland. Minder dan de helft van het defensiepersoneel reageert hier bevestigend op (40% *eens*), iets meer dan een kwart (27,5% *oneens*) is van mening dat dit geen positieve beleidsmaatregel is en bijna één derde (31,0 %) neemt hier een neutraal standpunt in. Dit is een interessante bevinding in het licht van het feit dat Ministerie van Defensie een officieel afspiegelingsbeleid nastreeft.

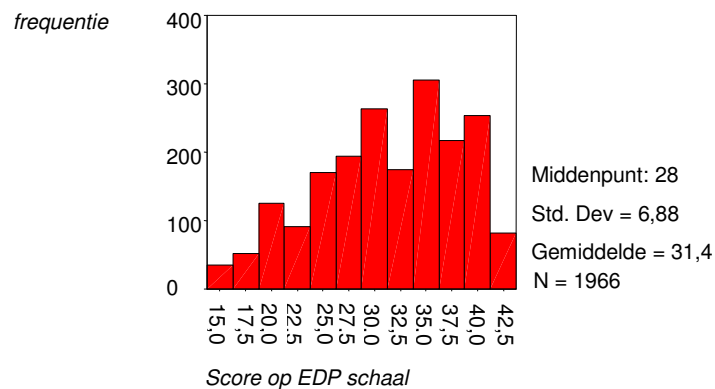
5.8 De Effectiveness of Diversity Policy schaal

Deze schaal brengt de opvattingen van de respondenten in kaart aangaande hun perceptie over effecten van diversiteitsbeleid in het algemeen en voor de krijgsmacht in het bijzonder (zie bijlage voor volledige frequentieverdeling). Uit analyses⁹ is gebleken dat 8 items uit deze schaal verwijderd kunnen worden (2, 5, 6, 10, 12, 13, 15 en 22), waardoor de schaal meer betrouwbaar wordt. Eén van de redenen die hiervoor te bedenken is, betreft het feit dat in ieder geval vier van deze items (12, 13, 15, en 22) gelijktijdig te interpreteren zijn als beleidsmaatregelen in plaats van effecten van deze maatregelen. De verdeling van de schaalscores van de respondenten is hieronder

⁹ In de vorm van een confirmatieve factoranalyse en berekening van Cronbach's Alpha.

weergegeven, met 14 (14x1) als minimale score en 42 (14x3)¹⁰ als maximaal haalbare score.

Figuur 4: Score EDP schaal



Evenals bij de DPM schaal wordt er in dit geval ook over het algemeen redelijk positief gereageerd op de effecten die diversiteitsmaatregelen teweeg kunnen brengen. Het gemiddelde (31,4) ligt wederom boven het middenpunt (28) en 65,9%¹¹ van de defensiemedewerkers scoort boven dit neutrale middenpunt. Het is opmerkelijk om te concluderen dat het defensiepersoneel voorzichtig is in haar uitspraken over effecten van diversiteitsmaatregelen. Veel stellingen hebben een neutraal antwoord gekregen (variërend van 25,9% op item 16 tot 39,1% op item 11). Of de respondenten hebben hier daadwerkelijk geen mening over, weten dit feitelijk niet, of het betreft een gevoelig onderwerp waar men bij voorkeur geen uitspraken over wil doen.

De meerderheid deelt de mening dat diversiteitsmaatregelen de manier van werken **niet** zullen vernietigen (*item 1*: 59,4%). Hoewel 39% gelooft dat het moreel van defensie door dergelijke maatregelen zal stijgen (*item 7*), vindt bijna een kwart (23,4%) dat dit niet zo zal zijn. Bovendien meent 39,9% dat de identiteit **niet** verloren zal gaan wanneer er meer mensen met een verschillende etnisch culturele achtergrond in dienst worden genomen (*item 8*), hoewel daar meer dan een vierde (26,4%) tegenover staat die deze mening wel is toegedaan. De meerderheid (*item 16*: 55,7%) deelt de gedachte dat het moreel, de sfeer en de samenhang **niet** zullen verminderen.

Een tweetal vragen refereert naar de relaties tussen ECM'n en autochtone Nederlanders (*items 3 en 4*). Zullen sommige groepen meer krijgen dan waar zij recht op hebben en nemen de conflicten toe tussen mensen met een verschillende afkomst? Op beide vragen wordt ontkennend gereageerd door de defensiemedewerkers (respectievelijk 44,8% en 47,9%). Het dient echter ook opgemerkt te worden dat op deze twee items bijna een kwart van de respondenten bevestigend antwoordt (respectievelijk 22,9% en 22,5%).

Stellingen 9 en 11 informeren naar mogelijk identiteitsverlies en een vermindering van invloed van autochtoon defensiepersoneel als gevolg van diversiteitsbeleid. Van de respondenten verwacht bijna de helft (*item 9*: 49,9%) dat het **niet** zal leiden tot identiteitsverlies. 38,5% is van mening dat dergelijke programma's **geen**

¹⁰ Negatief gestelde vragen zijn hierbij gehercodeerd.

¹¹ N=1966, missing values: 113

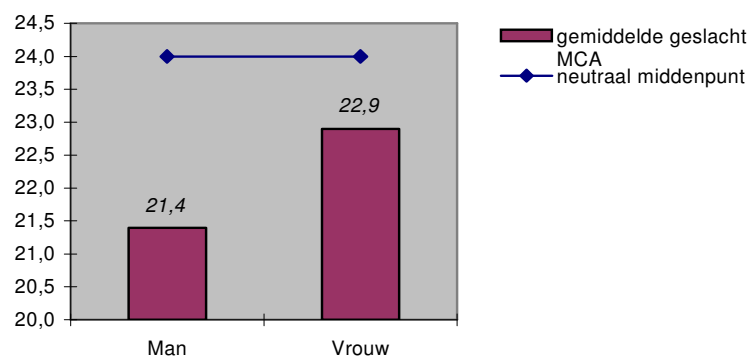
vermindering van invloed van autochtoon personeel tot gevolg hebben. Opvallend is het grote aantal ‘neutralen’ op beide items. Respectievelijk 29,9% en 39,1% huldigt een neutrale houding.

Andere items die nog afzonderlijk aandacht verdienen, betreffen de items 18, 20 en 21. Defensiemedewerkers zijn verdeeld over de vraag of dergelijke beleidsmaatregelen zullen leiden tot omgekeerde discriminatie (*item 18*). Er zijn evenveel voorstanders als tegenstanders van deze stelling (respectievelijk 31,5% en 33,1%). Een zelfde hoeveelheid neemt hier een neutraal standpunt in. Hoewel 40,7% van mening is dat etnisch culturele minderheidsgroepen geen voorkeursbehandeling zullen ontvangen, denkt bijna een kwart dat zij wél bevoordeeld zullen worden (*item 20*: 23,4% eens). Met betrekking tot item 21 is de meerderheid van de respondenten (51,1%) van mening dat diversiteitsbeleid *niet* zal leiden tot racistisch denken en discriminatie. 17,3% is echter van mening dat dit wel het geval zal zijn.

5.9 Subgroepen nader beschouwd

Hoewel bovenstaande resultaten een heldere weergave bieden van de houding van defensiemedewerkers, wordt hieronder een subdivisie gemaakt om een indicatie te geven van de houding van verschillende groepen ten aanzien van de MCA-, DPM en de EDP schalen. Derhalve is de houding van het defensiepersoneel uit te splitsen naar verschillende achtergrondvariabelen. De gemiddelden en standaarddeviaties zijn voor de groepen berekend op schaalniveau. Tevens zijn er analyses uitgevoerd teneinde de mate van toevalligheid te bepalen (significantieniveau, zie bijlagen). Overigens is er in de bijlage ook een tabel toegevoegd welke weergeeft hoeveel procent van de subgroepen ‘laag’, ‘neutraal’ dan wel ‘hoog’ scoort op de MultiCultural Attitude schaal, dit vanwege het feit dat de meeste subgroepen gemiddeld lager scoren dan het ‘neutrale’ middenpunt.

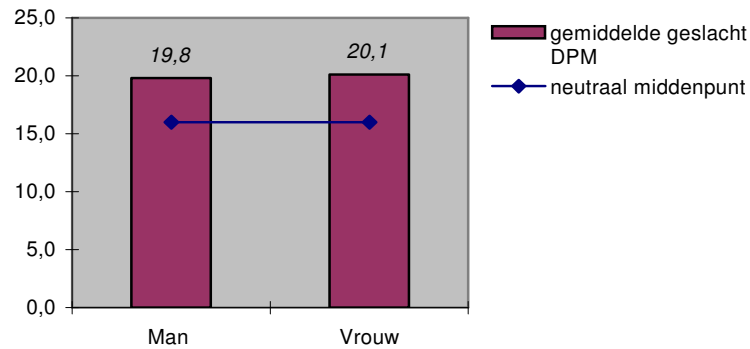
Figuur 5: Gemiddelden geslacht MCA schaal



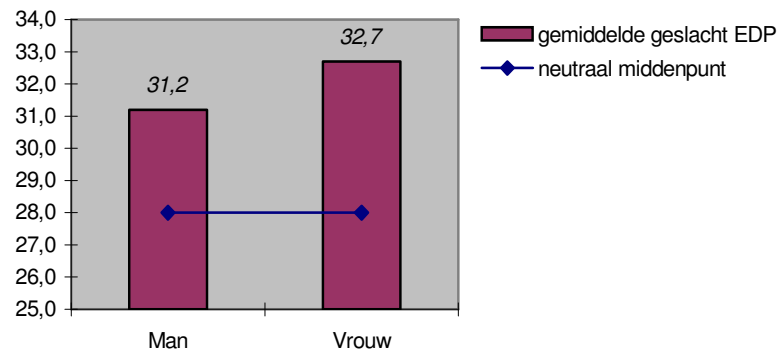
Uit analyses (zie bijlage) is af te leiden dat de verschillen tussen *mannen* en *vrouwen*, statistisch significant zijn voor de MCA schaal. Dat wil zeggen dat deze verschillen niet door louter toeval zijn ontstaan. Het gemiddelde van zowel mannen (21,4) als vrouwen (22,9) ligt beneden het middenpunt van de schaal (24). Zoals eerder vermeld, duidt dit middenpunt op een neutrale houding, derhalve wijzen de gemiddelden voor beide groepen richting een ‘negatieve’ attitude, waarbij mannen over het algemeen ‘negatiever’ zijn dan vrouwen. Procentueel komt dit neer op 62,6% van de mannen en 55,3% van de vrouwen. Overigens

heeft 28,4% van de mannen een positieve houding ten opzichte van multiculturalisme, bij vrouwelijke defensiemedewerkers komt dit neer op 36.3%.

Figuur 6: Gemiddelde geslacht DPM schaal

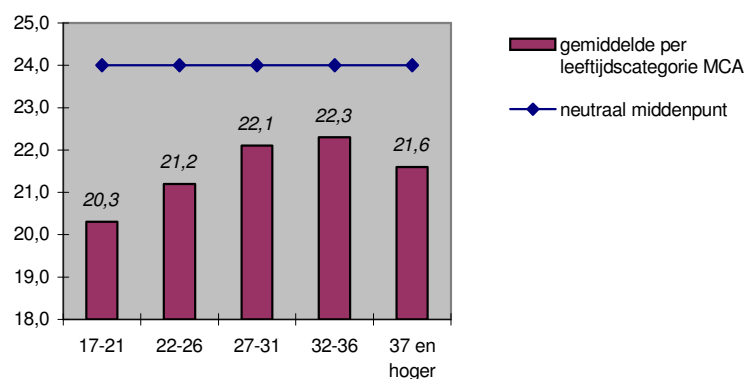


Figuur 7: Gemiddelden geslacht EDP schaal

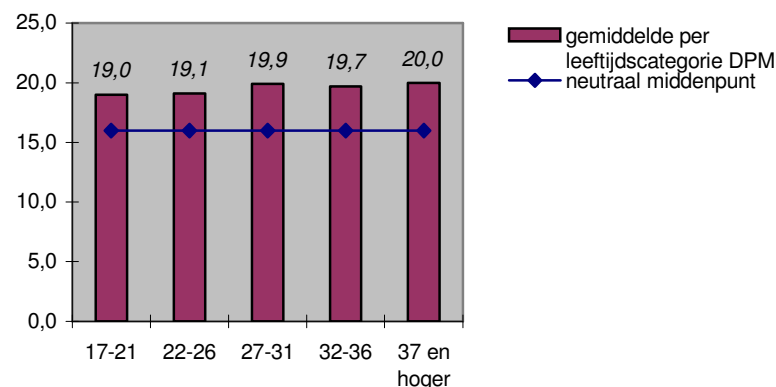


Een significant verschil tussen mannen en vrouwen werd ook gevonden op de EDP schaal. Wederom percipiëren vrouwen de effecten van diversiteitsmaatregelen positiever dan mannen. Dit maal scoren beide groepen echter gemiddeld boven het middenpunt van de schaal (28).

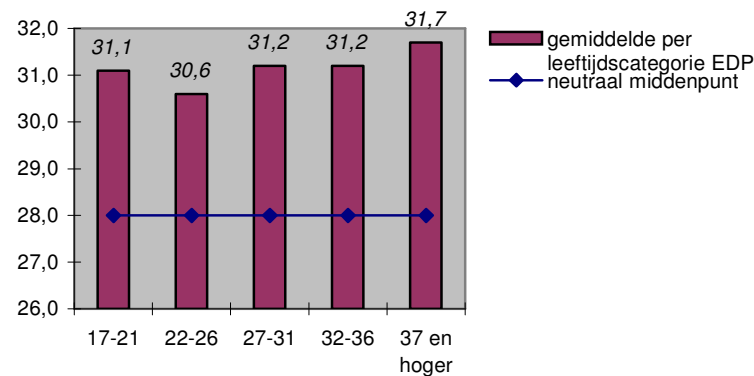
Figuur 8: Gemiddelden per leeftijdscategorie MCA schaal



Figuur 9: Gemiddelden per leeftijdscategorie DPM schaal



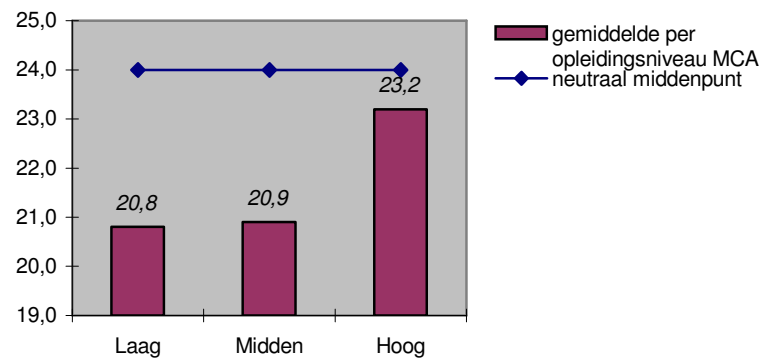
Figuur 10: Gemiddelden per leeftijdscategorie EDP schaal



Hoewel uit de F-toetsen blijkt dat leeftijdscategorieën significant van elkaar verschillen op de MCA schaal en de DPM schaal (zie bijlage), laten de post-hoc analyses¹² dit niet zien voor de afzonderlijke categorieën op de MCA schaal. Procentueel gezien, heeft 75,5% in de leeftijdscategorie *17 tot 21 jaar* een score beneden het ‘neutrale’ middenpunt van de schaal. Het grootste percentage werknemers dat boven het middenpunt scoort en multiculturalisme als positief ervaart, betreft de categorie *32 tot 36 jaar*, namelijk 35,5%. (zie bijlage). Met betrekking tot de DPM schaal vertoont slechts de categorie *37 en hoger* een statistisch significant verschil met de categorieën *17 tot en met 21* en met de categorie *22 tot en met 26*. Dat wil zeggen dat defensiemedewerkers die 37 of ouder zijn, gemiddeld positiever zijn over diversiteitsmaatregelen gericht op ECM’n dan personeel in de leeftijdscategorieën *17 tot en met 21* en *22 tot en met 26*.

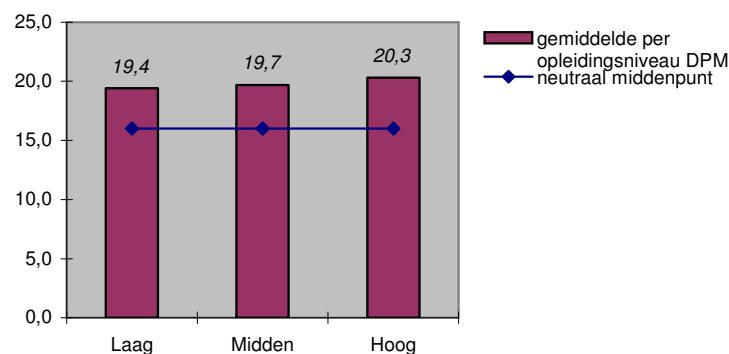
¹² De Tukey HSD- en Bonferroni tests zijn gehanteerd om het significantieniveau van paarsgewijze verschillen te berekenen, waarbij $p \leq 0.01$.

Figuur 11: Gemiddelden per opleidingsniveau MCA schaal



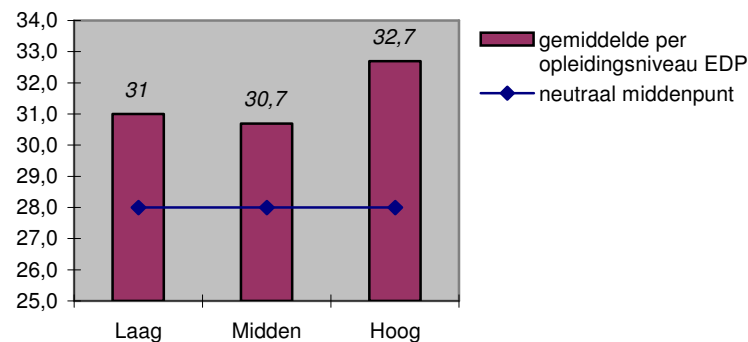
De variabele *opleiding* toont significante verschillen voor alle drie de schalen. Wanneer de verschillende groepen nader beschouwd worden, blijkt dat hoger opgeleide defensiemedewerkers gemiddeld het hoogst scoren op de MCA schaal. Derhalve percipiëren zij multiculturalisme ‘positiever’ dan zowel lager als middelmatig opgeleide werknemers. Procentueel komt dit neer op 40,6% van de hoger opgeleiden die boven het middenpunt scoren, tegenover lager- en middelmatig opgeleid personeel waarvan respectievelijk 23,3% en 25,1% boven het middenpunt scoort. Gemiddeld genomen scoren ook zij echter allen onder het neutrale middenpunt van de schaal. Deze laatste twee genoemde groepen verschillen overigens niet significant van elkaar op de MCA schaal.

Figuur 12: Gemiddelden per opleidingsniveau DPM schaal



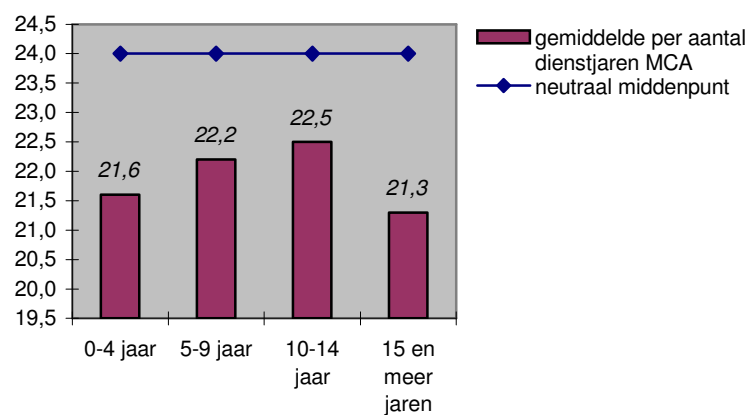
Met betrekking tot de DPM schaal kan wederom geconcludeerd worden dat hoger opgeleiden diversiteitsmaatregelen (significant) positiever opvatten dan lager en middelmatig opgeleide werknemers. Lager- en middelmatig opgeleiden verschillen echter niet significant van elkaar. Evenwel scoren alle drie de groepen ditmaal boven het middenpunt.

Figuur 13: Gemiddelden per opleidingsniveau EDP schaal

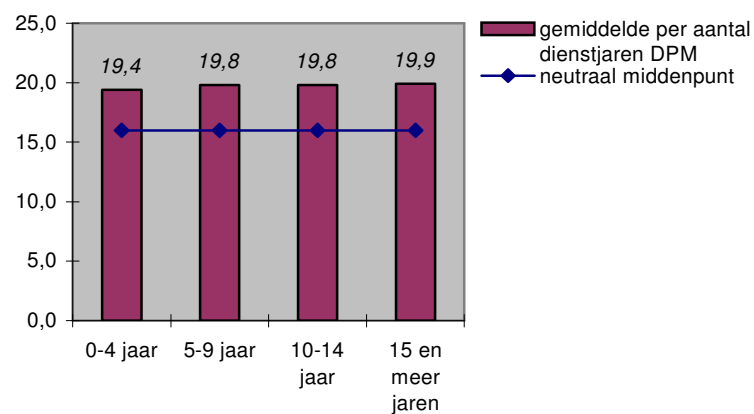


Analyses op de EDP schaal vertonen ook significante verschillen. Wanneer we de subgroepen nader bekijken, blijkt dat wederom hoger opgeleiden effecten van diversiteitsmaatregelen over het algemeen positiever ervaren dan lager- en middelmatig opgeleide defensiemedewerkers. Lager- en middelmatig opgeleid personeel vertonen nogmaals geen significante verschillen.

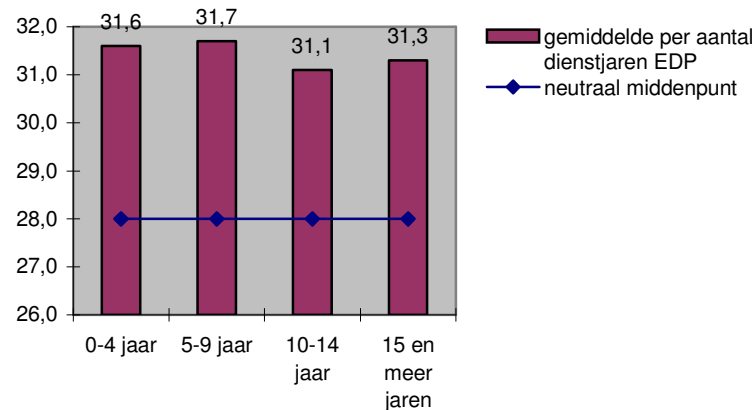
Figuur 14: Gemiddelden per aantal dienstjaren bij defensie MCA schaal



Figuur 15: Gemiddelden per aantal dienstjaren bij defensie DPM schaal

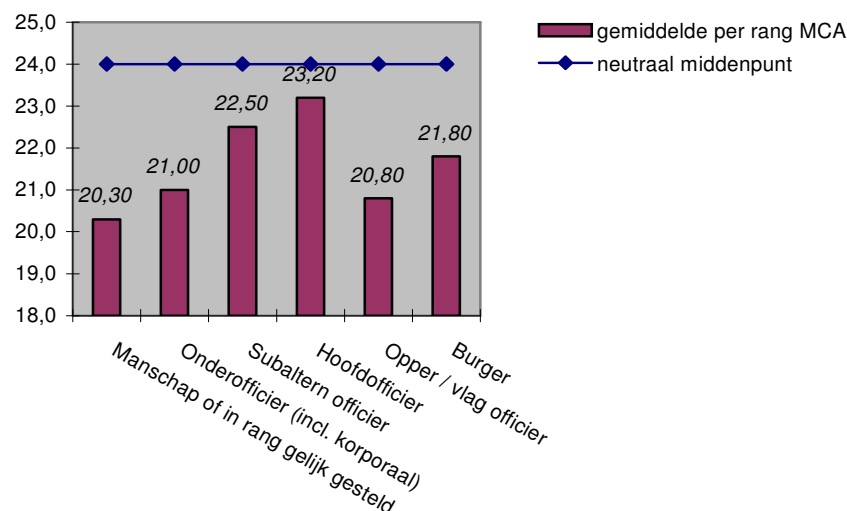


Figuur 16: Gemiddelden per aantal dienstjaren bij defensie EDP schaal



Aantal dienstjaren blijkt alleen significante verschillen te vertonen op de MCA schaal en dit alleen met betrekking tot de groepen 10 tot en met 14 jaren en 15 of meer jaren. Dat houdt in dat personeel dat 10-14 jaren werkzaam is binnen defensie over het algemeen etnische diversiteit positiever evalueert dan personeel dat 15 of meer jaren werkzaam is binnen de defensieorganisatie. Hoewel alle categorieën gemiddeld beneden het middenpunt scoren, is 35% van de werknemers die 10 tot 14 jaar werkzaam zijn bij defensie positief ten aanzien van multiculturalisme, dit geldt voor 27% van het personeel dat al langer dan 15 jaar binnen de organisatie werkzaam is (zie bijlage).

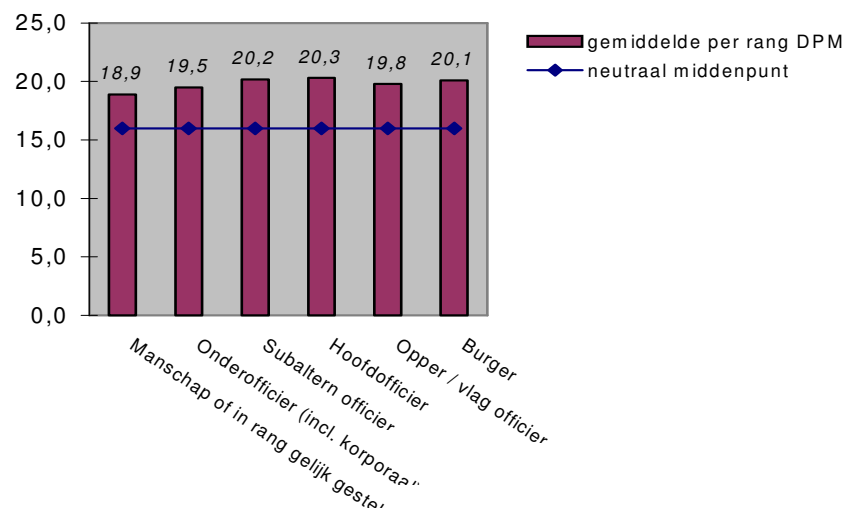
Figuur 17: Gemiddelden per rang MCA schaal



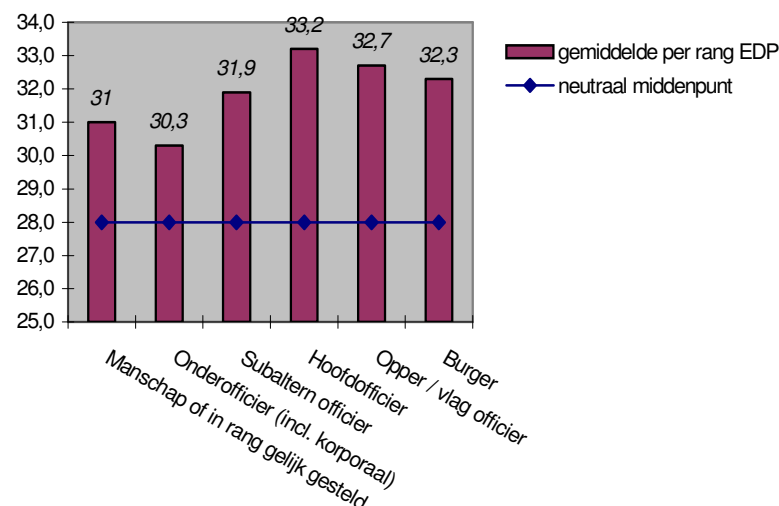
Met betrekking tot de variabele rang tonen de analyses (zie bijlage) dat er significante verschillen zijn op zowel de MCA, de DPM als de EDP schaal. Hierbij dient opgemerkt te worden dat manschappen de laagste gemiddelde score hebben op de MCA schaal, hetgeen een neiging naar een negatieve houding ten aanzien van multiculturalisme weergeeft (gemiddelde 20,3; SD 4,9). Overigens geldt dit ook voor de opper en vlag officieren (gemiddelde 20,8; SD 5,9). Hoofdofficieren blijken daarentegen gemiddeld hoger te scoren (gemiddelde 23,2; SD 4,9), dan de andere rangen. Procentueel evalueert 70,9% van de manschappen (en in rang gelijkgestelden) multiculturalisme als ‘negatief’. 4,4% neemt hieromtrent een neutrale

houding aan en 22,2% heeft een ‘positieve’ attitude betreffende etnisch culturele diversiteit. Met betrekking tot vlag- en opperofficieren is deze verhouding vergelijkbaar, namelijk 67,3% ‘negatief’, 1,9% ‘neutraal’ en 25% ‘positief’. Hoofdofficieren zijn daarentegen het vaakst ‘positief’ betreffende dit onderwerp. 39% van de hoofdofficieren evalueert multiculturalisme namelijk boven het neutrale middenpunt. Indien we de verschillen afzonderlijk op significantie toetsen, blijken deze voornamelijk te liggen bij de manschappen, onderofficieren, subalterne officieren en hoofdofficieren. Subalterne- en hoofdofficieren evalueren multiculturalisme gemiddeld positiever dan zowel manschappen als onderofficieren, echter allen scoren wederom onder het ‘neutrale’ middenpunt.

Figuur 18: Gemiddelden per rang DPM schaal



Figuur 19: Gemiddelde per rang EDP schaal

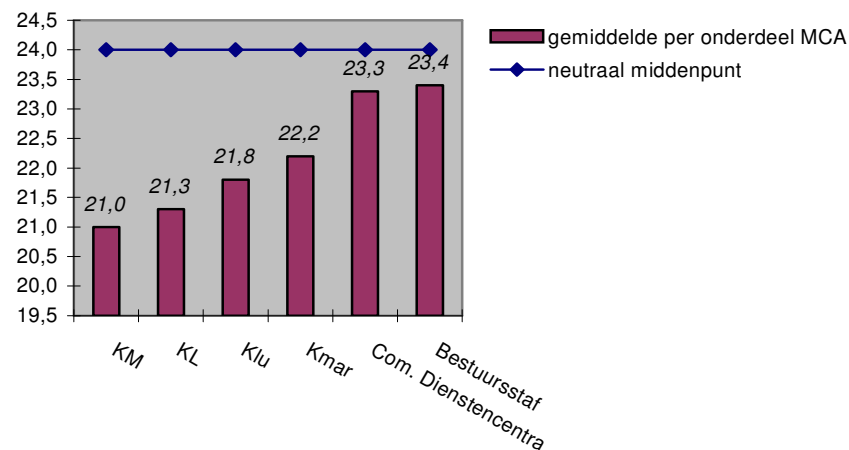


Betreffende de DPM en de EDP schaal scoren alle rangen gemiddeld boven het middenpunt en neigen dus naar een positieve houding ten aanzien van diversiteitsmaatregelen en -effecten. De significante verschillen zijn bij de DPM schaal te vinden tussen manschappen en subalterne officieren en manschappen en hoofdofficieren. Bij de EDP schaal geldt dit voor

onderofficieren en hoofdofficieren, waarbij hoofdofficieren een positievere houding aannemen ten opzichte van effecten van diversiteitsmaatregelen dan onderofficieren.

Ten behoeve van de significantie toets, zijn de burgerschalen in drieën opgesplitst (zie bijlage). Significante verschillen tussen de gemiddelden blijken alleen te bestaan binnen de MCA schaal tussen *schalen laag* en *schalen midden*. Hierbij ligt het gemiddelde van burgerpersoneel met een middenschaal dicht bij het middenpunt en zijn zij over het algemeen positiever ten opzichte van etnische diversiteit dan personeel met een lage schaal.

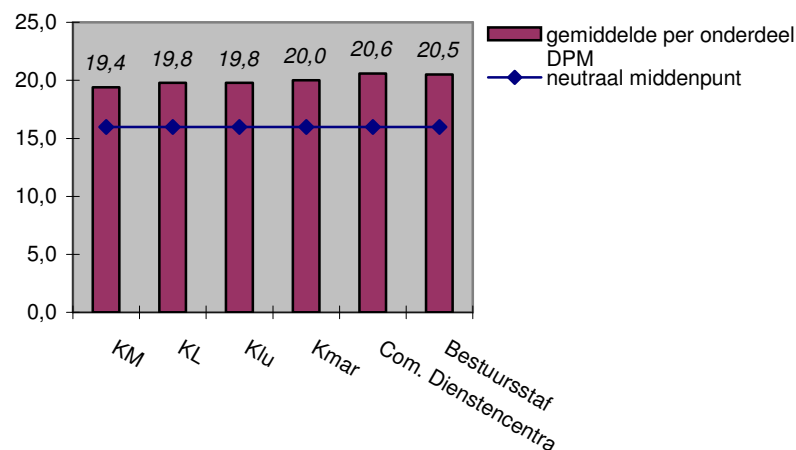
Figuur 20: Gemiddelden per defensie onderdeel MCA schaal



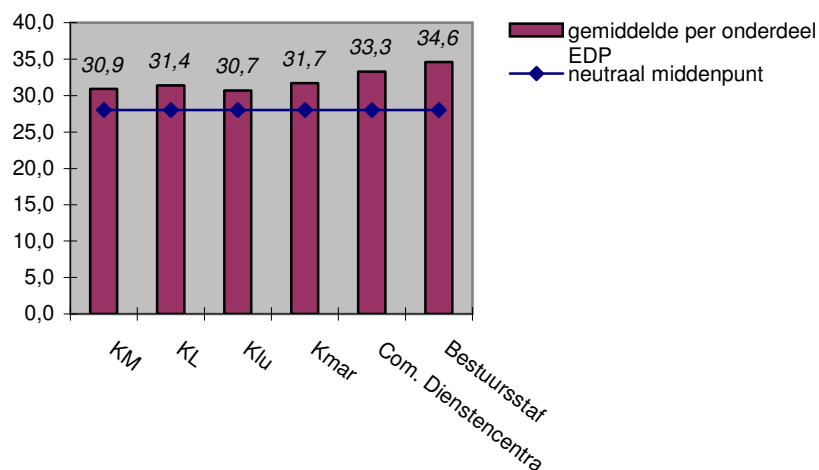
De *defensie onderdelen* vertonen in eerste instantie significante verschillen voor alle schalen. Na uitvoering van post-hoc analyses blijken deze verschillen betreffende de MCA schaal echter alleen te liggen bij het Commando Dienstencentra en de Koninklijke Marine en bij het Commando Dienstencentra en de Koninklijke Landmacht; en dus niet tussen de overige onderdelen onderling. Overigens scoren alle onderdelen gemiddeld onder het middenpunt en neigen dus naar een negatieve evaluatie van multiculturalisme.

Aangaande de MCA schaal zijn procentuele scores van de verschillende krijgsmachtdelen nagenoeg gelijk verdeeld. Om en nabij de 60% neigt naar een negatieve evaluatie van culturele diversiteit, tegenover ongeveer 30% die hier een positievere perceptie op na houdt. Met betrekking tot het Commando Dienstencentra en de Bestuursstaf liggen deze verhouding enigszins anders. 50% van het personeel werkzaam bij het Commando Dienstencentra percipieert multiculturalisme als ‘negatief’, daarentegen is 40,9% hier ‘positief’ over. Personeel van de Bestuursstaf is hierover gelijk verdeeld (42,9% positief; 6,1% neutraal; 42,8% positief).

Figuur 21: Gemiddelden per defensie onderdeel DPM schaal

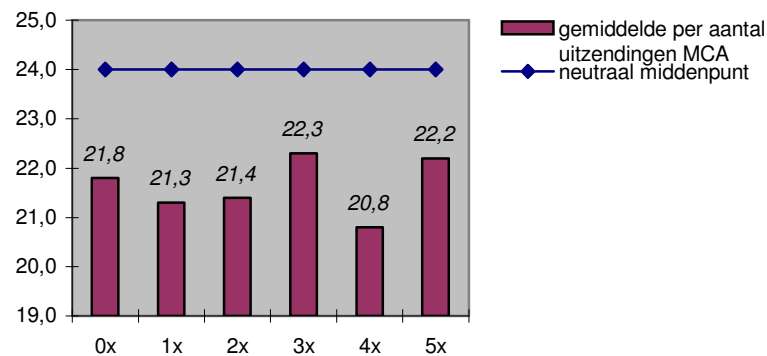


Figuur 22: Gemiddelden per defensie onderdeel EDP schaal

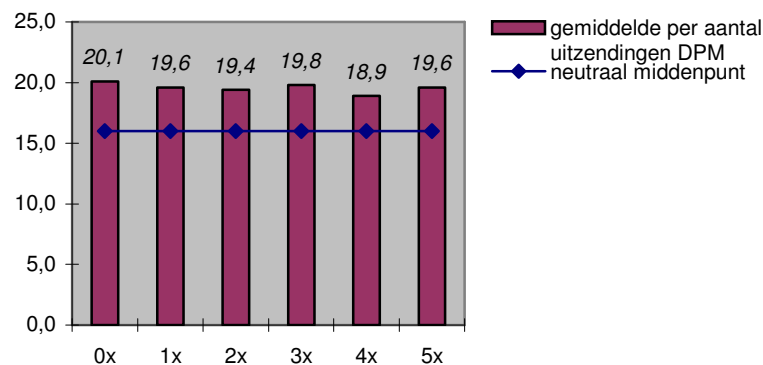


Hoewel F-toetsen aantonen dat de verschillen significant zijn, blijkt dit bij nadere analyses, met betrekking tot de DPM schaal en de EDP schaal, niet voor alle onderdelen te gelden. Wat betreft de DPM schaal, verschillen het Commando Dienstencentra en de Koninklijke Marine significant van elkaar. Aangaande de EDP schaal, betreft dit de verschillen tussen het Commando Dienstencentra en de Koninklijke Marine, tussen de Bestuursstaf en de Marine, tussen de Luchtmacht en het Commandodienstencentra en tussen de Luchtmacht en de Bestuursstaf. Alle onderdelen scoren overigens wel boven het middenpunt van beide schalen en neigen dus naar positieve evaluatie van beleidsmaatregelen en de effecten hiervan.

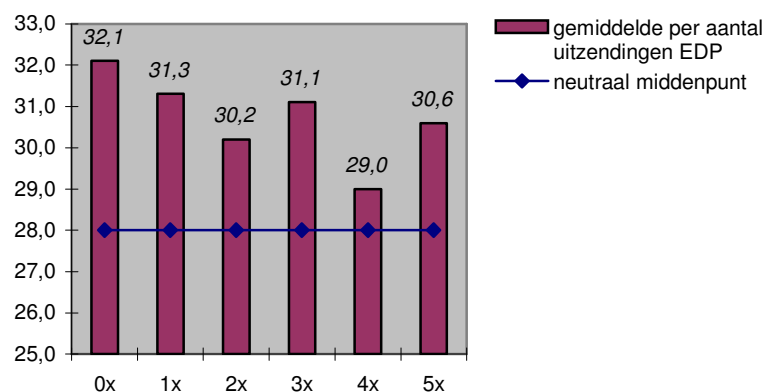
Figuur 23: Gemiddelden per aantal uitzendingen MCA schaal



Figuur 24: Gemiddelden per aantal uitzendingen DPM schaal



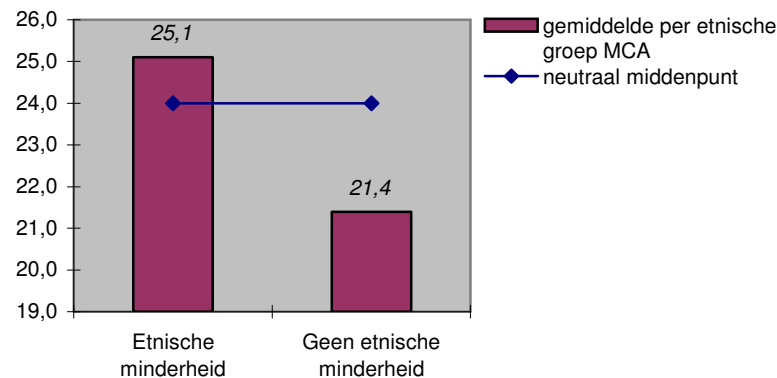
Figuur 25: Gemiddelden per aantal uitzendingen EDP schaal



Operationele ervaring blijkt alleen significante verschillen te vertonen op de DPM- en de EDP schalen. Wanneer er specifiek naar deze significante verschillen gezocht wordt, blijkt dat deze alleen bestaan tussen defensiemedewerkers die nooit op uitzending zijn geweest en mensen die twee maal zijn geweest. Deze laatste groep blijkt diversiteitsmaatregelen en de effecten daarvan gemiddeld als minder positief te ervaren dan mensen die niet op uitzending

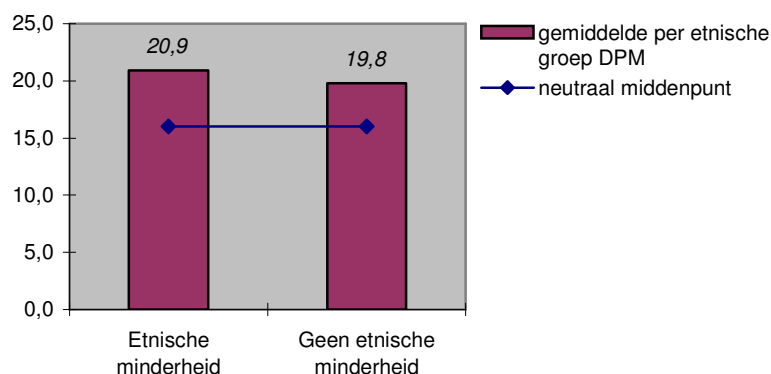
zijn geweest. Desalniettemin, scoren alle groepen wederom gemiddeld boven het middenpunt. De relatieve verhoudingen tussen een ‘negatieve’, ‘neutrale’ en ‘positieve’ houding ten aanzien van multiculturalisme (MCA schaal), zijn nagenoeg gelijk voor de verschillende categorieën (zie bijlage).

Figuur 26: Gemiddelden autochtone Nederlanders en etnische minderheden MCA schaal

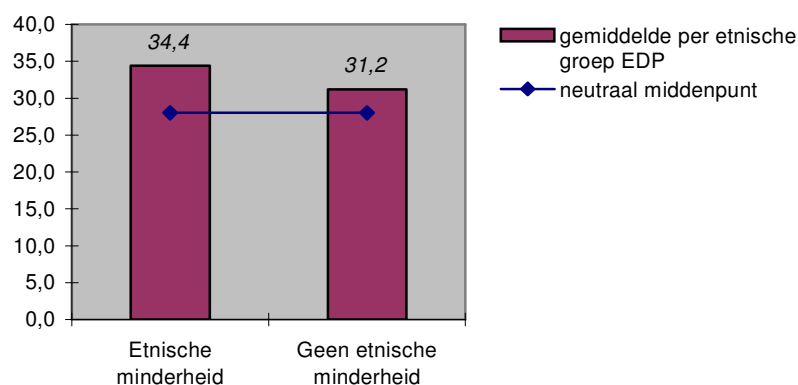


Als laatste wordt hier het verschil in etniciteit gemaakt. De categorieën zijn hierbij uiteen gesplitst in ‘etnisch culturele minderheid’ en ‘geen etnisch culturele minderheid’. De verschillen tussen deze twee groepen blijken statistisch significant te zijn voor alle schalen. Hierbij scoren ECM’n op alle drie de schalen gemiddeld hoger dan autochtone Nederlanders. Opvallend hierbij is dat ECM’n de enige subgroep is die hoger scoort dan het middenpunt van de MCA schaal en dus culturele diversiteit als positief evalueert en multiculturalisme steunt. Procentueel komt dit neer op 54,5% tegenover 27,6% van de categorie ‘geen etnisch culturele minderheid’.

Figuur 27: Gemiddelden autochtone Nederlanders en etnische minderheden DPM schaal



Figuur 28: Gemiddelden autochtone Nederlanders en etnische minderheden EDP schaal

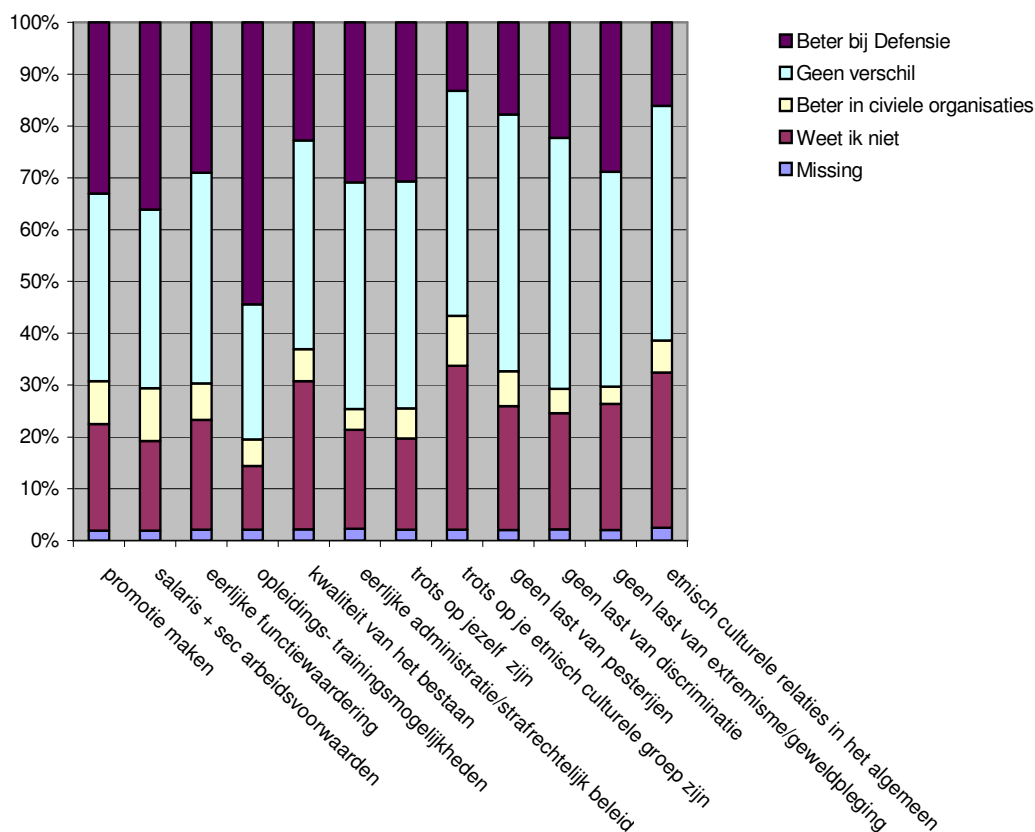


Evenals alle andere subcategorieën scoren zowel *etnische minderheden* als *niet etnische minderheden* op de DPM- en EDP schalen boven het middenpunt. Wederom beschouwen ECM'n maatregelen en effecten daarvan gemiddeld positiever.

5.10 De Progress in Equal Opportunity scale

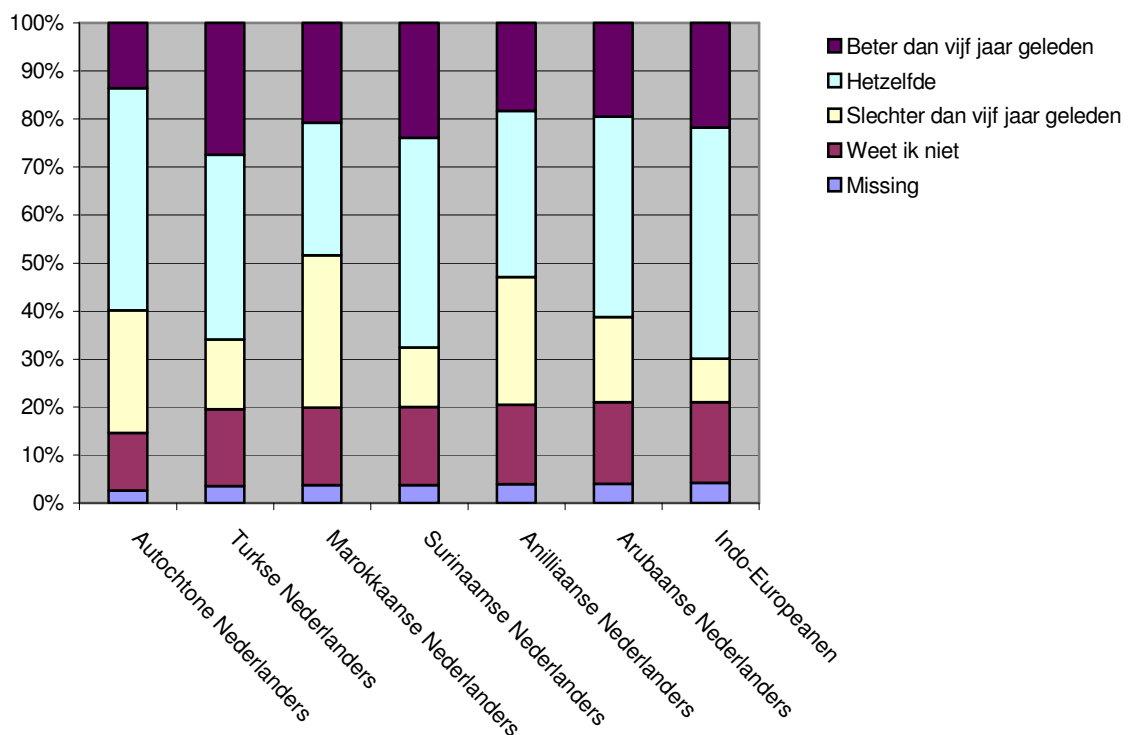
De Progress in Equal Opportunity schaal heeft aan de hand van een aantal vragen de opvattingen van defensiepersoneel ten aanzien van gelijke kansen gemeten (zie bijlagen voor scores per item). Deze schaal bestaat in feite uit een tweetal subschalen. Enerzijds wordt er naar een vergelijking tussen civiele organisaties en defensie gevraagd. Anderzijds wordt er vergeleken voor wat betreft de mate van verandering (afgelopen 5 jaar) in de kansen en mogelijkheden in Nederland en bij defensie.

Figuur 29: Meningen over kansen en mogelijkheden voor ECM'n



Bovenstaand figuur geeft weer dat defensiepersoneel vaak van mening is dat er geen verschil bestaat tussen de kansen en mogelijkheden in civiele organisaties en bij defensie, of dat zij daar geen mening over hebben. Bij elk item is er echter wel sprake van een groter percentage defensie-medewerkers die van mening zijn dat de kansen en mogelijkheden voor ECM'n beter zijn bij defensie dan in civiele organisaties. Met betrekking tot opleidings- en trainingsmogelijkheden (*item 4*) acht een meerderheid van 54,4% dit beter in de defensieorganisatie. Iets meer dan een derde van de ondervraagden (*item 2*: 36,1%) denkt dat kansen en omstandigheden met betrekking tot salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden voor ECM'n beter zijn bij defensie. Dit geldt ook voor de kansen met betrekking tot promotie maken (*item 1*). 33% van de respondenten is van mening dat dit beter is bij defensie. De volgende figuren geven aan in hoeverre de respondenten van mening zijn dat de kansen en mogelijkheden voor verschillende etnisch culturele groepen veranderd zijn in de afgelopen vijf jaar, zowel in Nederland als binnen defensie.

Figuur 30: Mening over kansen en mogelijkheden in Nederland vergeleken met vijf jaar geleden [in %]



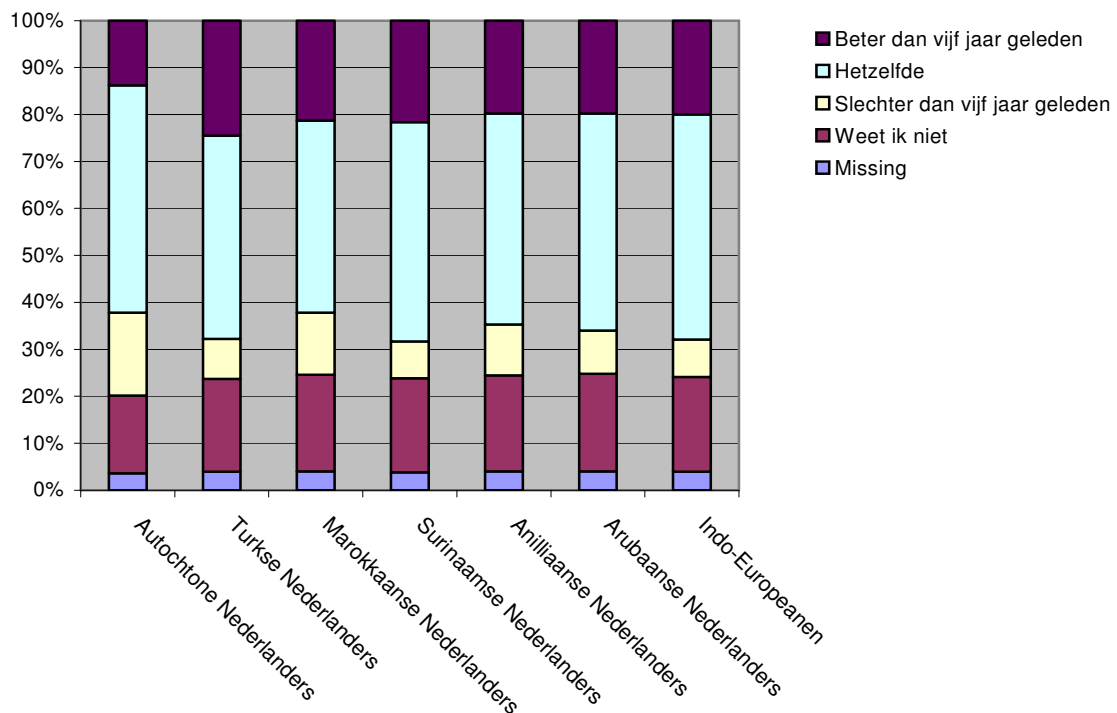
Uit deze figuur is af te leiden dat de defensie-medewerkers veelal de gedachte delen dat de kansen en mogelijkheden voor de meeste etnisch culturele groepen de afgelopen jaren hetzelfde zijn gebleven. De uitschieters zullen hieronder nader besproken worden.

Een derde van het defensiepersoneel is van mening dat de kansen en mogelijkheden voor Marokkaanse Nederlanders in de afgelopen vijf jaar slechter zijn geworden in Nederland (*item 3*: 31,7%). 20,8% heeft hierover een tegengestelde opvatting. Tevens is een kwart van het defensiepersoneel van mening dat autochtone Nederlanders in

Nederland slechtere kansen en mogelijkheden ervaren dan vijf jaar geleden (*item 1*: 25,6%). Slechts 13,4% denkt dat dit juist beter is geworden. Een vergelijkbare verhouding geldt ook voor Antilliaanse Nederlanders (*item 5*: 26,6% slechter; 18,3% beter). De grootste hoeveelheid mensen die ‘beter’ heeft geantwoord op de vergelijking tussen nu en vijf jaar geleden, heeft dit gedaan met betrekking tot de groep Turkse Nederlanders (*item 2*: 27,4%).

In figuur 31 wordt een zelfde vergelijking weergegeven met betrekking tot defensie.

Figuur 31: Mening over kansen en mogelijkheden bij defensie vergeleken met vijf jaar geleden [in %]



De meeste defensiemedewerkers reageren met het antwoord dat de kansen en mogelijkheden voor verschillende etnische groepen hetzelfde zijn gebleven bij defensie de afgelopen vijf jaren. De werknemers hebben slechts één keer vaker ‘slechter’ geantwoord dan ‘beter sinds de afgelopen vijf jaar’. Dit betreft de mogelijkheden voor de autochtone Nederlanders (*item 8*: 17,7% slechter; 13,8% beter). Dit is een interessante uitslag gezien het feit dat voor de overige etnisch culturele groepen – bij een vergelijking tussen ‘slechter’ en ‘beter’ – vaker voor ‘beter’ is gekozen als het gaat om defensie. Een andere interessante waarneming betreft het verschil tussen de perceptie van kansen voor Marokkaanse Nederlanders in Nederland en bij defensie. Hoewel een derde van de respondenten van mening is dat deze slechter zijn geworden in Nederland (*item 3*: 31,7%), denkt slechts 13,2% dat dit geldt binnen de defensieorganisatie (*item 10*). De grootste hoeveelheid mensen die ‘beter’ heeft geantwoord, heeft dit wederom gedaan met betrekking tot de groep Turkse Nederlanders (*item 9*: 24,5%).

5.11 Kwalitatieve analyse

De onderzochte defensiemedewerkers zijn ook gevraagd naar eventuele op- en aanmerkingen. Zowel onderwerpen betrekking hebbende op het onderzoek zelf als ervaringen van mensen met het bewuste onderwerp, zijn hierbij aan bod gekomen. 27,3% van de respondenten heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. Dit kwalitatieve gedeelte is geanalyseerd aan de hand van een categorisering van de antwoorden. Hieronder zullen de meest genoemde of de inhoudelijk opvallendste opmerkingen aangehaald worden.

Eén van de opmerkingen die vaak geplaatst is, betreft ‘positieve discriminatie’. Herhaaldelijk wordt er gesproken over het beleid dat defensie nastreeft om een afspiegeling te zijn van de Nederlandse samenleving. Hier wordt echter veelal negatief op gereageerd. Hieronder zijn enkele citaten opgenomen.

“Omdat tegenwoordig een bepaald percentage allochtoon/etnische minderheden bij de krijgsmachtdelen gehaald moet worden, heb ik het idee dat de eisen bij werving en selectie en tijdens de opleiding initieel omlaag gaan. Dit gaat ten koste van de kwaliteit binnen defensie en daar sta je dan als "buddy"/"collega" mee op straat...Ik zie geen voordelen voor defensie met betrekking tot het binnenhalen van deze groep mensen.”

“Door al deze acties gericht op zogenaamde minderheden waaronder ook vrouwen, is er sprake van zogenaamde positieve discriminatie. Dat is in mijn optiek een slechte zaak. Mensen moeten zich bewijzen ongeacht hun afkomst of geslacht. Positieve discriminatie is in mijn ogen iets wat uiteindelijk negatief werkt, het gaat namelijk niet om streefcijfers of om positieve imago-building; mensen zijn qua hun houding en intellect geschikt voor een bepaalde functie of niet, etnische afkomst of geslacht zouden hierbij geen enkele rol moeten spelen.”

“Het is de grootst mogelijke onzin om te eisen dat defensie een afspiegeling van de maatschappij dient te zijn. Defensie heeft daarvoor een te specifieke taak. Etnische culturele achtergronden kunnen tijdens operaties (of in voorbereiding daarop) leiden tot persoonlijk conflict, emoties die de effectiviteit van defensie doen afnemen, of zelfs het personeel in gevaar brengen. Met name loyaliteit (van de allochtoon) wordt hierbij zwaar onderschat.”

Een tweede onderwerp dat vaak aangehaald werd, betreft de vragenlijst. Hier werden uiteenlopende kanttekeningen bij geplaatst (18%). Onder meer ten aanzien van de moeilijkheidsgraad. De vragen waren volgens sommige mensen te gecompliceerd gesteld. Daarom moet er rekening gehouden worden met het feit dat dit geleid kan hebben tot non respons of een verkeerde interpretatie van vragen, eventueel leidend tot een tendens om ‘neutraal’ te antwoorden. Tevens gaf men vaak aan van mening te zijn dat de stellingen weinig ruimte boden voor een nuancering van antwoorden (13%). Een aantal respondenten zegt juist met betrekking tot dit onderwerp hier behoefte aan te hebben. Het feit is echter dat dit inherent is aan een vragenlijst, men wordt gedwongen stelling te nemen en indien gewenst, kan men bij de laatste open vraag hier enige nuance in aanbrengen. Dit laatste is dan ook veelvuldig gedaan. Andere kwesties die opgemerkt zijn, betreffen negatieve uitlatingen met betrekking tot ECM’n (8,5%), de opmerking dat ECM’n zich moeten aanpassen aan het gastland

waar zij verblijven (7,8%) en de beschrijving van ervaringen met ECM'n. Dit geldt voor zowel positieve als negatieve ervaringen (6,5%).

6. Discussie

De bovenstaande informatie geeft aanleiding tot de volgende discussie. Gedurende de geëvalueerde periode 2000-2005 zijn op het centrale niveau nauwelijks beleidsinitiatieven op het terrein van ECM'n genomen. Wel is een aantal beleidsmaatregelen genomen. Het gebrek aan centrale aansturing van het beleid en de reorganisaties binnen de eigen regionen worden door de defensieonderdelen genoemd als oorzaken van het feit, dat op het niveau van de defensieonderdelen ook lange tijd geen initiatieven zijn ontwikkeld.

De verschillende initiatieven van de defensieonderdelen zijn divers van aard: rapporteren in het kader van de Wet Samen is eigenlijk de enige rode draad die tussen de defensieonderdelen heeft gelopen. Geconstateerd kan dus worden dat de defensieonderdelen *zelf* niet actief zijn geweest in het ontwikkelen van een beleid op het terrein van ECM'n en dat ze hebben gewacht op ontwikkelingen 'van bovenaf'. Het is ook moeilijk aan te geven wie van de defensieonderdelen nu 'de beste' initiatieven heeft genomen op het beleidsterrein, met andere woorden via het zogenoemde 'stoplichtenmodel' de krijgsmachtdelen een beoordeling te geven voor wat zij de afgelopen 5 jaar hebben gedaan. In de eerste plaats, zoals hiervoor geconstateerd, omdat er weinig initiatieven zijn. Maar vooral, in de tweede plaats, omdat de context waarin initiatieven genomen worden verschillend is. Zo meldt de Kmar bijvoorbeeld dat zij vanwege hun positie in het Westen van Nederland minder behoefte hebben aan actieve werving dan bijvoorbeeld de KL die vooral binnen schoolbataljons in het hele land jonge soldaten moet opleiden en een wervingsinspanning heeft van 5000 nieuwe rekruten binnen twee jaar. Al met al is er de afgelopen 5 jaar veel blijven liggen op het terrein van de (uitvoering van) het beleid voor ECM'n binnen defensie, hetgeen, in het licht van de maatschappelijke ontwikkelingen van de afgelopen 5 jaar vraagtekens oproept.

Bij het beoordelen van de onderzoeksresultaten van het vragenlijstonderzoek, gaat het voornamelijk om het in kaart brengen van het algemene diversiteitsklimaat van defensie. Met andere woorden, het gaat om de percepties van het defensiepersoneel, zowel burgers als militairen, aangaande ECM'n, de maatregelen die defensie kan aanwenden om met deze etnisch culturele diversiteit om te gaan en de effecten die deze maatregelen kunnen brengen.

Gezien het feit dat de gemiddelde score van het defensiepersoneel beneden het middenpunt van de Multiculturele Attitudeschaal ligt, kan er geconcludeerd worden dat zij over het algemeen een licht negatieve houding ten opzichte van ECM'n hebben. Daarbij valt vooral het jeugdig, laag opgeleid personeel en opperofficieren in (sterk) negatieve zin op. Het gemiddeld licht negatieve beeld wordt overigens niet weerspiegeld in hun gematigde gedachten over mogelijk diversiteitsbeleid en de effecten hiervan, aangezien daar positiever op wordt gereageerd. Het afspiegelingsbeleid dat door defensie wordt nagestreefd, ontvangt nog niet de onverdeelde steun van het personeel. Defensiemedewerkers zijn verdeeld over de gedachte de Nederlandse samenleving te moeten afspiegelen en zijn verdeeld over de omgekeerde discriminatie die dit teweeg kan brengen en over de mogelijke voorkeursbehandeling van ECM'n.

Overigens hebben de resterende beleidsmaatregelen die aan de orde zijn gekomen merendeels wel veel steun ondervonden. Met name het elimineren van racisme, het verzekeren van gelijke kansen, hulp om beter te integreren en onderwijs ter bestrijding van discriminatie zijn hier voorbeelden van. Zeker voor dit laatste vormingsaspect is blijkens de (sterk) negatieve opvattingen over ECM'n van vooral het jeugdige defensiepersoneel alle aanleiding. In verband hiermee is het verheugend dat sedert medio 2005 vanuit de HDP het beleid ten

aanzien van ECM'n een nieuwe impuls heeft gekregen, op basis waarvan nieuwe beleidsontwikkelingen plaatsvinden, onder meer op het vlak van de structurele inbedding van diversiteitsvorming in alle initiële en loopbaanopleidingen bij Defensie. Deze ontwikkeling verdient krachtige steun.

7. Conclusies

Op basis van de resultaten van het onderzoek en de discussie daarover, kunnen de volgende conclusies getrokken worden.

- Het wordt steeds belangrijker om op centraal niveau overkoepelend beleid op het gebied van ECM'n te ontwikkelen in verband met de maatschappelijke en demografische ontwikkelingen.
- Er is tot nu toe nauwelijks sprake geweest van ketenbenadering (werving, opleiding, behoud, uitstroom), maar het accent is voornamelijk gelegd op het stellen van normcijfers ten behoeve van werving, waarvan de effectiviteit op langere termijn niet bekend is.
- Er is behoefte aan een discussie met betrekking tot welke benadering moet worden gevolgd: doelgroepen- of integrale benadering. Hierbij dient mede in ogenschouw te worden genomen, dat een aanzienlijk deel van het defensiepersoneel niet positief staat tegenover positieve discriminatie van minderheidsgroepen (of het nu over vrouwen of ECM'n gaat), omdat dit - hoewel goed bedoeld - scheve gezichten wekt bij rest van de medewerkers, maar ook leidt tot irritatie bij minderheidsgroepen zelf.
- Omgang met ECM'n is niet structureel in het onderwijs bij defensie belegd, maar hangt af van de toevallige aandacht van desbetreffend organisatiedeel en de beschikbare lestijd.
- De recente impuls die op centraal niveau bij defensie is gegeven aan het beleid ten aanzien van ECM'n, alsmede de daaruit voortvloeiende beleidsontwikkelingen op het gebied van opleidingen, organisatorische belegging van de uitvoering van diversiteitsbeleid, netwerken en versterking van de ketenbenadering/wervingsbeleid voor ECM'n, bieden aanknopingspunten om de in de onderzochte periode tamelijk "stilgevallen" beleidsactiviteiten te reactiveren en te vitaliseren. De uitvoering van die activiteiten evenals de ondersteuning van beleidsontwikkelingen zou kunnen plaatsvinden in een op te richten diversiteits-expertisecentrum.
- Het recent hervatte DOD is een belangrijk instrument om te komen tot het gewenste diversiteitsbeleid en is een waardevol communicatievehikel voor vergroting van de acceptatie van ECM'n binnen defensie.
- Er is sprake van een licht negatieve tendens in de algemeen heersende houding van defensiepersoneel ten aanzien van multiculturalisme. Dit geldt in sterkere mate voor jongeren en lager opgeleiden medewerkers. Dit beeld wordt echter niet weerspiegeld in de percepties aangaande diversiteitsbeleid (verzekeren gelijke kansen, elimineren racisme, hulp voor zowel autochtonen Nederlanders als ECM'n door middel van onderwijs en vorming) en de effecten daarvan; defensiepersoneel is hier respectievelijk positief tot matig positief over. Echter, dit geldt niet voor beleid gericht op financiering en bevordering van evenementen die verschillende culturen viert. Eveneens bestaat er verdeeldheid over het afspiegelingsbeleid dat defensie nastreeft en omgekeerde discriminatie dat teweeggebracht kan worden als gevolg van diversiteitsbeleid.
- Aangaande het 'dilemma' van identiteitsbehoud dan wel aanpassing aan de Nederlandse cultuur, neemt defensiepersoneel verschillende houdingen/strategieën aan betreffende de privé- en openbare context. Hoewel men terughoudend antwoordt over thuissituaties, spreekt de meerderheid de voorkeur uit voor *behoud van etnische cultuur*, hetgeen in het algemeen resulteert in een *separatie* strategie. In de openbare context ondervindt *aanpassing aan de Nederlandse cultuur* de meeste steun, resulterend in een voorkeur voor de *assimilatie* strategie.

- Met betrekking tot defensiespecifieke issues, is de meerderheid van mening dat de organisatie rekening moet houden met verschillende ECM'n, maar dit niet moet doen door middel van steun en behoud van cultuur en gewoontes op de werkplek. Tevens is meer dan de helft van de respondenten nog niet overtuigd van de bijdrage die een divers personeelsbestand kan leveren aan de effectiviteit van de organisatie.
- Over het algemeen zijn defensiemedewerkers van mening dat er weinig verschil bestaat tussen civiele organisaties en de defensieorganisatie met betrekking tot kansen en mogelijkheden voor ECM'n. Indien er een voorkeur wordt uitgesproken, is dit bij elk afzonderlijk item vaker vóór defensie.
- De meerderheid van de respondenten is van mening dat de kansen en mogelijkheden voor afzonderlijke ECM-groepen vergeleken met vijf jaar geleden, hetzelfde zijn gebleven. Indien zij van mening zijn dat deze slechter zijn geworden, geldt dit zowel bij defensie als in Nederland het meest frequent voor Marokkaanse Nederlanders. Overigens zijn er ook meer mensen van mening dat kansen en mogelijkheden voor autochtone Nederlanders slechter zijn geworden dan mensen die het tegenovergestelde ervaren. Ook deze bevinding geldt voor zowel kansen bij defensie als in Nederland.

Referenties

- Abdoelkhan, L. (2005). *Effectief met verschillen omgaan: het managen van diversiteit binnen de defensieorganisatie*. Scriptie EUR, Faculteit der Sociale Wetenschappen.
- Arends-Tóth, J. & Van de Vijver, F. (2003): Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology*, 33, 249-266.
- Beleidsbrief Emancipatie Defensie (1997). *Verder kijken dan vandaag*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Berry, J.W. & Kalin, R. (1995). Multicultural and ethnic attitudes in Canada: an overview of the 1991 national survey. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(3), 301-320.
- Berry, J.W., Poortinga, Y.H., Segall, M.H. & P. Daren (1992). *Cross-cultural Psychology. Research and Application*. Cambridge: Cambridge University Press.
- CBS (2004). *Allochtonen in Nederland*. Voorburg: CBS.
- Cockburn, C. & D. Zarkov (2002). *The Postwar Moment: Militaries, Masculinities and International Peacekeeping*. London: Lawrence & Wishart.
- Cox, T. H. (1993). *Cultural Diversity in Organizations. Theory, research and practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Dansby, M. & D. Landis (1998). Race Gender and Representation Index as Predictors of an Equal Opportunity climate in Military Organizations. *Military Psychology*, 102, 87-105.
- IGK (2002). *Evaluatie E-beleid Defensie (1997-2002)*. Hilversum: IGK.
- IGK (2004). *De aanpak van ongewenst gedrag*. Hilversum: IGK.
- KPMG (2004). *Rapportage tweede meting omgangsvormen binnen Defensie*. KPMG Integrity.
- Miles, M & M. Huberman (1985). *Qualitative Data Analysis*. London: Sage
- Miller, L. & C. Moskos (1995). Humanitarians or Warriors? Race, Gender, and Combat Status in Operation 'Restore Hope'. *Armed Forces & Society*, 21(4), 615-637.
- Ministerie van Defensie (2004). *Jaarverslag 2003 over de wet SAMEN*. Den Haag: Ministerie van Defensie.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1998). *Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden. Handleiding voor de Werkgever*. Den Haag: SZW.
- Olivas-Lujan, M., Harzing, A., & S. McCoy (2004). September 11 2001: Two quasi-experiments on the influence of threats on cultural values and cosmopolitanism. *International Journal of Cross-cultural Management*, 4(2), 211-228.
- Richardson, R. (2000): *Kleur, vrouwen en diversiteit op het ILMO*. Research Paper 00-54. Koninklijke Militaire Academie. Breda.
- Richardson, R., Bosch, J. & R. Moelker. (2006). *Ethnic minorities and women in the Dutch Armed Forces: from emancipation to managing diversity?* Forthcoming 2006.
- Stoppelenburg, van, P.A., & G.J. Feenstra (1999). *De positie van homoseksuelen bij Defensie*. Tilburg: IVA.
- Truhon, S. (1998). *The structure of the Military Equal Opportunity Climate Survey*. Cocoa Beach (Florida, DEOMI Research Series, Pamphlet 98-5).
- Wet Samen (stimulering arbeidsdeelname minderheden). *Handleiding voor de werkgever*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bijlagen:

Bijlage 1: Multicultural Attitude Schaal [in %]

ITEM	ONEENS	NEUTRAAL	EENS	MISSING
1. Het beste voor Nederland is dat alle mensen hun verschillende etnische afkomst zo snel mogelijk vergeten.	53,8	23,3	21,9	0,9
2. Een samenleving met verschillende etnisch culturele groepen is beter in staat om nieuwe problemen op te lossen.	36,6	31,3	31,0	1,2
3. De eenheid van dit land wordt verzwakt door mensen met een andere etnisch culturele achtergrond dan de Nederlandse, die aan hun eigen gewoonten/gebruiken blijven vasthouden.	26,4	19,0	53,6	1,1
4. Als ECM'n in Nederland hun eigen cultuur willen handhaven, moeten zij dat voor zichzelf houden.	27,8	20,6	50,1	1,5
5. Een samenleving met meerdere etnisch culturele groepen heeft meer problemen met de nationale eenheid dan een samenleving met slechts één of twee culturele groepen.	24,1	20,4	54,4	1,1
6. Nederlanders zouden meer moeten doen om te leren over de gewoonten en achtergronden van mensen met een andere etnisch culturele afkomst/achtergrond in dit land.	38,3	24,4	36,3	1,0
7. Ouders van ECM'n moeten hun kinderen aansporen om hun eigen cultuur en tradities te behouden.	47,8	37,9	13,1	1,2
8. ECM'n die naar Nederland komen, moeten hun gedrag veranderen zodat ze meer zoals autochtone Nederlanders zijn.	11,0	20,1	67,7	1,2
9. Ik voel me ongemakkelijk in een ruimte met veel mensen met verschillende etnisch culturele achtergronden, die zich anders gedragen en met een sterk accent spreken.	52,6	20,0	26,3	1,2
10. Gemeenschappelijke waarden zijn voor de eenheid van een land belangrijker dan dezelfde huidskleur.	--	--	--	--
11. Het is geen goed idee als mensen met een verschillende etnisch culturele afkomst met elkaar trouwen.	--	--	--	--
12. ECM'n zouden zich niet zo op de voorgrond moeten dringen wanneer dat niet op prijs wordt gesteld.	17,4	33,6	47,5	1,5
13. Als werkgevers alléén bepaalde groepen mensen willen aannemen, is dat hun zaak.	--	--	--	--
14. Het ergert mij als ik op TV zie dat ECM'n die <u>net</u> in Nederland wonen, dezelfde rechten opeisen als autochtone Nederlanders.	22,1	22,9	53,8	1,2
15. ECM'n die net in Nederland wonen, zouden evenveel over de toekomst van Nederland te zeggen moeten hebben, als mensen die in Nederland geboren en getogen zijn.	67,5	18,7	12,7	1,2

Bijlage 2: Vragen toegespitst op Defensieorganisatie [in %]

ITEM	ONEENS	NEUTRAAL	EENS	MISSING
16. Samenwerken van autochtone Nederlanders en ECM'n verhoogt de effectiviteit van Defensie als gevolg van diversiteit aan achtergronden en vaardigheden.	24,5	34,3	39,8	1,4
17. Defensie moet rekening houden met verschillende groepen, zoals ECM'n.	29,1	23,2	46,5	1,3
18. Het is beter voor Defensie wanneer medewerkers met een andere etnisch culturele achtergrond deze opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur en gewoonten.	26,8	27,9	44,2	1,1
19. Defensie moet werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond steunen bij het behouden van hun cultuur en gewoontes op het werk.	57,0	30,0	11,7	1,3

Bijlage 3: Acculturatie vragen [in %]

ITEM	ONEENS	NEUTRAAL	EENS	MISSING
20. Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in privé context (bijv. thuis) handhaven.	19,9	38,0	41,1	1,0
21. Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten zich in privé context (bijv. thuis) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij.	42,6	35,8	20,6	1,0
22. Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in het openbaar (bijv. werk, school) handhaven.	68,5	23,1	7,0	1,3
23. Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten zich in het openbaar (bijv. werk, school) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij.	3,7	9,2	85,9	1,3

Bijlage 4: Diversity Policy Measurements Schaal [in %]

ITEM	ONEENS	NEUTRAAL	EENS	MISSING
1. Beleid gericht op het elimineren van racisme en discriminatie, bijvoorbeeld bij werving en promotie.	4.9	12.8	80.2	2.1
2. Beleid gericht op het verzekeren van gelijke kansen op een functie, ongeacht de etnisch culturele afkomst van mensen.	5.2	9.1	84.7	1.0
3. Beleid gericht op het verzekeren dat Defensie onderdelen een goede afspiegeling zijn van de etnisch culturele diversiteit in Nederland.	27.5	31.0	40.0	1.5
4. Beleid gericht op hulp voor iedereen bij het (leren) omgaan met etnisch culturele diversiteit.	17.7	24.0	57.3	1.0
5. Beleid gericht op hulp voor ECM'n zodat zij kennis en vaardigheden krijgen die nodig zijn om beter te integreren.	8.0	10.6	80.4	1.1
6. Beleid gericht op het bestrijden van discriminatie door middel van onderwijs, training en opleiding.	5.3	10.7	83.1	0.9
7. Beleid gericht op het verbeteren van de bekwaamheid van leidinggevendenden zodat zij beter om kunnen gaan met verschillende etnische culturen.	12.4	17.9	68.7	1.0
8. Beleid gericht op het bevorderen en financieren van bijzondere evenementen die verschillende etnische culturen loven/vieren.	55.6	27.9	15.4	1.0

Bijlage 5: De Effectiveness of Diversity Policy Schaal [in %]

ITEM	ONEENS	NEUTRAAL	EENS	MISSING
1. Dergelijke beleidsprogramma's zullen onze manier van werken vernietigen.	59.4	27.2	11.7	1.7
2. Dergelijke beleidsprogramma's zullen onze Defensiecultuur verrijken.	--	--	--	--
3. Dergelijke beleidsprogramma's zullen sommige groepen meer geven dan waar zij recht op hebben.	44.8	30.4	22.9	1.8
4. Dergelijke beleidsprogramma's zullen de conflicten tussen mensen van verschillende afkomst doen toenemen.	47.9	27.9	22.5	1.8
5. Dergelijke beleidsprogramma's zullen mensen van verschillende afkomst juist het gevoel geven erbij te horen.	--	--	--	--
6. Dergelijke beleidsprogramma's zullen autochtoon personeel ertoe dwingen om te snel te moeten veranderen.	--	--	--	--
7. Dergelijke beleidsprogramma's zullen het moreel van Defensie verbeteren.	23.4	36.0	39.0	1.6
8. Dergelijke beleidsprogramma's zullen delen van de identiteit verloren doen gaan, wanneer meer mensen met verschillende etnisch culturele achtergronden in dienst worden genomen.	39.9	31.6	26.4	2.1
9. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leiden tot identiteitsverlies bij autochtoon personeel.	49.9	29.9	18.4	1.8
10. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leiden tot meer gelijke kansen voor alle groepen binnen Defensie.	--	--	--	--
11. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leiden tot vermindering van invloed van autochtoon personeel.	38.5	39.1	20.5	1.9
12. Dergelijke beleidsprogramma's zullen een pro-actief, doelgericht wervingsprogramma garanderen, die kandidaten van verschillende etnisch culturele afkomst aantrekt, die aan alle voorgeschreven eisen voldoen.	--	--	--	--
13. Dergelijke beleidsprogramma's zullen gelijke kansen bieden aan alle werknemers (ongeacht hun afkomst) m.b.t. training en ontwikkeling om hun vaardigheden te verbeteren.	--	--	--	--
14. Dergelijke beleidsprogramma's zullen ertoe leiden dat willekeurige barrières afgeschaft worden ter bevordering van promotie en het behoud van personeel.	17.7	36.7	43.1	2.5
15. Dergelijke beleidsprogramma's zullen bewustzijn, begrip en acceptatie bevorderen van alle etnisch culturele groepen zodat hun bijdrage de operationele effectiviteit van Defensie verhoogt.	--	--	--	--
16. Dergelijke beleidsprogramma's zullen het moreel, de sfeer en de samenhang verminderen.	55.7	25.9	16.2	2.2
17. Dergelijke beleidsprogramma's zullen problemen opleveren m.b.t. promotie en behoud van personeel.	47.3	30.0	20.2	2.5
18. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leiden tot omgekeerde discriminatie.	33.1	33.1	31.5	2.3
19. Dergelijke beleidsprogramma's zullen het vermogen van Defensie tot uitvoering van vredesoperaties verbeteren.	24.1	33.2	40.0	2.7
20. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leden van etnisch culturele minderheidsgroepen oneerlijk bevoordelen.	40.7	33.5	23.4	2.4
21. Dergelijke beleidsprogramma's zullen leiden tot racistisch denken en zelfs tot discriminatie.	51.1	29.2	17.3	2.3
22. Dergelijke beleidsprogramma's zullen het behalen van streefcijfers voor werving, opleiding, training en promotie verbeteren.	--	--	--	--

Bijlage 6: Gemiddelden en standaard deviaties van subgroepen

	MCA Min: 12 Mid: 24 Max: 36		DPM Min: 8 Mid: 16 Max: 24		EDP Min: 14 Mid: 28 Max: 42	
	Gem.	SD	Gem.	SD	Gem.	SD
Geslacht						
Man	21.4	5.3	19.8	3.2	31.2	7.0
Vrouw	22.9	5.4	20.1	3.2	32.7	6.2
<i>T-toets</i>	$t=-4,091; p \leq 0,01^s$		$t=-1,502; p > 0,01$		$t=-3,414; p \leq 0,01^s$	
Leeftijd						
17-21	20.3	4.8	19.0	3.5	31.1	6.6
22-26	21.2	5.3	19.1	3.5	30.6	7.0
27-31	22.1	5.3	19.9	2.9	31.2	7.0
32-36	22.3	5.3	19.7	3.2	31.2	6.8
37 en hoger	21.6	5.3	20.0	3.2	31.7	6.9
<i>F-toets</i>	$F=3,449; p \leq 0,01^s$		$F=5,810; p \leq 0,01^s$		$F=1,268; p > 0,01$	
Opleiding						
Laag	20.8	5.1	19.4	3.5	31.0	6.6
Midden	20.9	5.2	19.7	3.3	30.7	7.1
Hoog	23.2	5.3	20.3	2.9	32.7	6.6
<i>F-toets</i>	$F=41,409; p \leq 0,01^s$		$F=12,592; p \leq 0,01^s$		$F=16,055; p \leq 0,01^s$	
Aantal dienstjaren						
0-4 jaar	21.6	5.3	19.4	3.4	31.6	6.9
5-9 jaar	22.2	5.4	19.8	3.2	31.7	6.8
10-14	22.5	5.3	19.8	3.3	31.1	6.6
15 en meer jaren	21.3	5.2	19.9	3.2	31.3	6.9
<i>F-toets</i>	$F=4,968; p \leq 0,01^s$		$F=1,973; p > 0,01$		$F=0,472; p > 0,01$	
Rang						
Manschap of in rang gelijk gesteld	20.3	4.9	18.9	3.5	31.0	6.8
Onderofficier (incl. korporaal)	21.0	5.2	19.5	3.3	30.3	7.0
Subaltern officier	22.5	5.0	20.2	2.9	31.9	6.7
Hoofdofficier	23.2	4.9	20.3	2.7	33.2	6.4
Oppervlag officier	20.8	5.9	19.8	3.7	32.7	7.5
Burger	21.8	5.6	20.1	3.2	32.3	6.6
<i>F-toets</i>	$F=9,518; p \leq 0,01^s$		$F=6,417; p \leq 0,01^s$		$F=9,497; p \leq 0,01^s$	
Burger schaal laag	20.8	5.6	19.8	3.4	31.7	6.4
Burger schaal midden	23.3	5.4	20.6	2.9	33.0	7.0
Burger schaal hoog	25.7	4.7	21.0	1.7	35.7	2.9
<i>F-toets</i>	$F=12,406; p \leq 0,01^s$		$F=4,451; p > 0,01$		$F=2,979; p > 0,01$	
Defensie onderdeel						
Koninklijke Marine	21.0	5.0	19.4	3.2	30.9	6.8
Koninklijke Landmacht	21.3	5.3	19.8	3.3	31.4	6.9
Koninklijke Luchtmacht	21.8	5.4	19.8	3.2	30.7	6.8
Koninklijke Marechaussee	22.2	5.4	20.0	3.0	31.7	7.1
Commando Dienstencentra	23.3	5.2	20.6	2.9	33.3	6.6
Bestuursstaf	23.4	4.6	20.5	2.9	34.6	5.0
<i>F-toets</i>	$F=5,477; p \leq 0,01^s$		$F=3,465; p \leq 0,01^s$		$F=4,743; p \leq 0,01^s$	
Operationele ervaring						
0x	21.8	5.4	20.1	3.1	32.1	6.6
1x	21.3	5.2	19.6	3.2	31.3	6.8
2x	21.4	5.0	19.4	3.3	30.2	7.1
3x	22.3	5.3	19.8	3.1	31.1	7.4
4x	20.8	5.4	18.9	3.7	29.0	6.9
5x	22.2	4.9	19.6	3.3	30.6	7.4
<i>F-toets</i>	$F=1,306; p > 0,01$		$F=4,290; p \leq 0,01^s$		$F=5,646; p \leq 0,01^s$	
Etniciteit						
Etnische minderheid	25.1	4.8	20.9	3.0	34.4	5.3
Geen etnische minderheid	21.4	5.2	19.8	3.2	31.2	6.9
<i>F-toets</i>	$F=65,622; p \leq 0,01^s$		$F=15,744; p \leq 0,01^s$		$F=27,803; p \leq 0,01^s$	
Totaal	21.6	5.3	19.8	3.2	31.4	6.9

* laag: schaal 3 t/m 8 s=statistisch significant

** midden: schaal 9 t/m 14

*** hoog: 15 t/m 18

***Bijlage 7: Scores van subgroepen op MCA schaal op basis 3 puntsschaal
(middenpunt 24)***

	MCA schaal			
	Laag <24	Neutraal: 24	Hoog: >24	Missing:
Geslacht				
Man	62,6	6,2	28,4	2,9
Vrouw	55,3	5,3	36,3	3,1
Leeftijd				
17-21	75,5	4,5	19,1	0,9
22-26	62,4	5,7	28,8	3,1
27-31	56,0	9,8	33,3	0,9
32-36	57,6	5,6	35,5	1,3
37 en hoger	62,0	5,5	28,6	3,9
Opleiding				
Laag	65,0	6,1	23,2	5,7
Midden	65,9	6,4	25,1	2,6
Hoog	52,4	5,4	40,6	1,6
Aantal dienstjaren werkzaam bij Defensie				
0-4 jaar	63,2	5,5	27,7	3,6
5-9 jaar	54,5	6,7	37,2	1,6
10-14 jaar	55,2	8,0	35,0	1,8
15 en meer	64,3	5,4	27,0	3,3
Rang				
Manschap of in rang gelijk gesteld	70,9	4,4	22,2	2,5
Onderofficier (incl. korporaal)	64,5	7,0	26,0	2,5
Subaltern officier	58,3	5,1	36,2	0,4
Hoofdofficier	53,5	5,6	39,0	1,9
Opper / vlag officier	67,3	1,9	25,0	5,8
Burger	59,2	5,5	30,8	4,5
Defensie onderdeel				
Koninklijke Marine	65,6	5,6	26,1	2,7
Koninklijke Landmacht	64,8	5,1	26,8	3,3
Koninklijke Luchtmacht	57,2	8,1	31,9	2,8
Koninklijke Marechaussee	59,9	5,4	32,6	2,1
Commando Dienstencentra	50,0	7,9	40,9	1,2
Bestuursstaf	42,9	6,1	42,8	8,2
Operationele ervaring				
0x	60,3	5,8	30,2	3,7
1x	64,4	4,9	28,7	2,0
2x	61,1	8,4	27,7	2,8
3x	61,9	5,6	32,5	0,0
4x	71,4	3,6	25,0	0,0
5x of vaker	60,3	8,6	31,1	0,0
Etniciteit				
Etnische minderheid	32,4	7,6	54,5	5,5
Geen etnische minderheid	63,8	5,8	27,6	2,8
Totaal				
	61,5	5,9	29,4	3,2

***Bijlage 8: Scores van subgroepen op MCA schaal op basis van vijfpuntsschaal
(middenpunt 36)***

	MCA schaal			
	Laag <30	Neutraal: 30-42	Hoog: >42	Missing:
Geslacht				
Man	32.4	56.8	7.9	2.9
Vrouw	24.4	58.8	13.7	3.1
Leeftijd				
17-21	36.4	59.1	3.6	0.9
22-26	35.4	52.4	9.2	3.1
27-31	29.3	60.0	9.8	0.9
32-36	25.1	64.9	8.7	1.3
37 en hoger	31.6	55.7	8.8	3.9
Opleiding				
Laag	35.4	53.2	5.7	5.7
Midden	36.0	54.5	6.9	2.6
Hoog	20.9	63.8	13.6	1.6
Aantal dienstjaren werkzaam bij Defensie				
0-4 jaar	31.3	55.6	9.4	3.6
5-9 jaar	30.1	57.4	10.9	1.6
10-14 jaar	24.3	63.7	10.2	1.8
15 en meer	33.1	56.0	7.5	3.3
Rang				
Manschap of in rang gelijk gesteld	40.5	53.2	3.8	2.5
Onderofficier (incl. korporaal)	35.3	55.3	6.8	2.6
Subaltern officier	24.7	65.5	9.4	0.4
Hoofdofficier	17.4	68.5	12.2	1.9
Oppeer / vlag officier	36.5	48.1	9.6	5.8
Burger	30.6	54.0	10.8	4.5
Defensie onderdeel				
Koninklijke Marine	36.3	54.6	6.3	2.7
Koninklijke Landmacht	33.5	55.7	7.5	3.3
Koninklijke Luchtmacht	31.7	55.6	10.0	2.8
Koninklijke Marechaussee	23.5	62.6	11.8	2.1
Commando Dienstencentra	22.0	64.6	12.2	1.2
Bestuursstaf	12.2	71.4	8.2	8.2
Operationele ervaring				
0x	30.9	55.9	9.4	3.7
1x	32.2	59.3	6.4	2.0
2x	31.5	58.5	7.1	2.9
3x	29.4	57.1	13.5	0.0
4x	37.5	57.1	5.4	0.0
5x of vaker	25.9	63.8	10.3	0.0
Etniciteit				
Etnische minderheid	11.7	60.0	22.8	5.5
Geen etnische minderheid	32.7	57.0	7.5	2.8
Totaal				
	31.3	56.9	8.6	3,2

Bijlage 9: De Progress in Equal Opportunity schaal [in %]

ITEM	BETER CIVIEL	GEEN VERSCHIL	BETER DEFENSIE	WEET IK NIET	MISSING
1. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen om promotie te maken.	8.3	36.2	33.0	20.5	1.9
2. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. salaris en secundaire arbeidsvoorwaarden.	10.2	34.4	36.1	17.3	1.9
3. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. eerlijke functiewaardering.	7.1	40.7	29.0	21.2	2.1
4. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. opleidings- en trainingsmogelijkheden.	5.1	26.1	54.4	12.3	2.1
5. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. kwaliteit van het bestaan.	6.2	40.3	22.8	28.6	2.2
6. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. eerlijke administratie / strafrechtelijk beleid.	4.0	43.7	30.9	19.1	2.3
7. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. de mogelijkheid om trots op jezelf te zijn.	5.8	43.8	30.7	17.6	2.1
8. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. de mogelijkheid om trots te zijn op je etnisch culturele groep.	9.7	43.4	13.2	31.6	2.1
9. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. geen last van pesterijen.	6.7	49.5	17.8	23.9	2.0
10. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. geen last van discriminatie.	4.7	48.5	22.3	22.4	2.2
11. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. geen last extremisme / geweldpleging gebaseerd op haat.	3.3	41.5	28.8	24.4	2.0
12. Kansen / omstandigheden voor etnisch culturele groepen m.b.t. etnisch culturele relaties in het algemeen.	6.2	45.3	16.1	29.9	2.5

ITEM	SLECHTER	HETZELFDE	BETER	WEET IK NIET	MISSING
1. Kansen en mogelijkheden voor autochtone Nederlanders in Nederland.	25.6	46.2	13.6	12.0	2.6
2. Kansen en mogelijkheden voor Turkse Nederlanders in Nederland.	14.5	38.5	27.4	16.0	3.6
3. Kansen en mogelijkheden voor Marokkaanse Nederlanders in Nederland.	31.7	27.6	20.8	16.2	3.7
4. Kansen en mogelijkheden voor Surinaamse Nederlanders in Nederland.	12.4	43.7	23.9	16.3	3.7
5. Kansen en mogelijkheden voor Antilliaanse Nederlanders in Nederland.	26.6	34.6	18.3	16.6	3.9
6. Kansen en mogelijkheden voor Arubaanse Nederlanders in Nederland.	17.7	41.8	19.5	17.0	4.0
7. Kansen en mogelijkheden voor Indo-Europeanen in Nederland.	9.1	48.1	21.8	16.8	4.2
8. Kansen en mogelijkheden voor autochtone Nederlanders binnen Defensie.	17.7	48.4	13.8	16.5	3.6
9. Kansen en mogelijkheden voor Turkse Nederlanders binnen Defensie.	8.5	43.3	24.5	19.8	3.9
10. Kansen en mogelijkheden voor Marokkaanse Nederlanders binnen Defensie.	13.2	40.9	21.3	20.6	4.0
11. Kansen en mogelijkheden voor Surinaamse Nederlanders binnen Defensie.	7.9	46.6	21.6	20.0	3.8
12. Kansen en mogelijkheden voor Antilliaanse Nederlanders binnen Defensie.	10.8	45.0	19.8	20.5	4.0
13. Kansen en mogelijkheden voor Arubaanse Nederlanders binnen Defensie.	9.2	46.2	19.8	20.8	4.0
14. Kansen en mogelijkheden voor Indo-Europeanen binnen Defensie.	8.0	47.9	20.0	20.2	3.9

[blanco pagina]