

Werkbelevingsonderzoek

Picture

MIVD
2008

November 2008
Documentnummer GW-08-028P

GWmail@mindef.nl

Colofon

**Commando Diensten
Centra Defensie
Personele Diensten
Gedragwetenschappen**

Gedragwetenschappen stelt zich tot doel het ondersteunen en verbeteren van de gehele defensieorganisatie door praktijkgericht sociaal wetenschappelijk onderzoek en advies. Een van de taken van GW is om kennis binnen de defensieorganisatie te verspreiden. Rapporten en brochures zijn middelen om dit te bereiken. Graag ontvangen we reacties op vorm en inhoud van onze rapporten. Zo kunnen wij ook dat deel van onze dienstverlening verbeteren.

**Directeur
Gedragwetenschappen**

Dr. Renier van Gelooven

E-mail:
GWMAIL@MINDEF.NL

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

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

Inhoudsopgave

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

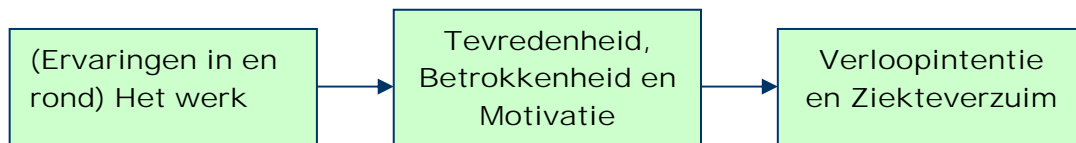
12.1	Communicatie en inspraak: indicatorscore	26
12.2	Communicatie en inspraak: indicatorscore per onderdeel.....	26
12.3	Communicatie en inspraak: score per stelling per onderdeel	27
13	LOOPBAANMOGELIJKHEDEN.....	29
13.1	Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore.....	29
13.2	Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel	29
13.3	Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel.....	30
14	STEUN VAN DE EENHEID	31
14.1	Steun van de eenheid: indicatorscore	31
14.2	Steun van de eenheid: indicatorscore per onderdeel.....	31
14.3	Steun van de eenheid: score per stelling per onderdeel.....	32
15	TEVREDENHEID, BETROKKENHEID EN MOTIVATIE	33
15.1	Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores	33
15.2	Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores per onderdeel.....	33
16	VERLOOPINTENTIE.....	34
16.1	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore	34
16.2	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore per onderdeel.	34
16.3	Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel per stelling per onderdeel.....	35
16.4	Bij de eenheid blijven	35
17	ZIEKTEVERZUIM.....	36
17.1	Ziekteverzuim: indicatorscore.....	36
17.2	Ziekteverzuim: indicatorscore per onderdeel	36
17.3	Ziekteverzuim: scores per stelling per onderdeel.....	37
18	REORGANISATIE.....	38
19	UITZENDINGEN.....	40
20	EXTRA VRAGEN MC.....	41

1 Inleiding

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

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

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



Figuur 1.1 Het model achter PICTURE

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

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

1.1 Leeswijzer

1.1.1 De hoofdstukken

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

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

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

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

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

De uitkomstmaten tevredenheid, betrokkenheid en motivatie worden in hoofdstuk 15 beschreven.

Hoofdstuk 16 en 17 gaan over de uitkomstmaten verloopintentie en verzuim.

1.1.2 Hoe de cijfers te lezen

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

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

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

2 Respons

De verdeling van de respons staat in de onderstaande tabel.

Tabel 2.1 Respons bij MIVD

	Aantal verstuurd	Aantal Ingevuld	Respons %
Stafafdeling Beleid (SAB)	18	12	67%
Stafafdeling Control (SAC)	22	13	59%
Stafafdeling Ondersteuning (SAO)	78	45	58%
Afdeling Militaire Operaties (AMO)	36	23	64%
Afdeling Inlichtingen (AI)	121	63	52%
Afdeling Contra-inlichtingen en Veiligheid (ACIV)	151	74	49%
Afdeling Signals Intelligence (AS)	156	84	54%
Nationale Sigint Organisatie (NSO)	109	58	53%
Afdeling Geheime Inlichtingen Operaties (AGIO)	57	14	25%
Directie/ Kabinet	9	6	67%
Totaal	757	402	53%

Gezien de respons bij AGIO is besloten hier niet over te rapporteren omdat het beeld niet representatief is voor deze afdeling. Ook is besloten niet over de Directie/ Kabinet te rapporteren omdat het aantal te klein is.

De verschillende categorieën personeel zijn als volgt verdeeld:

Tabel 2.2 Respons naar categorie personeel

	Aantal respondenten
Burger	248
BBT	7
FPS militair Fase 1	4
FPS militair Fase 2	2
FPS militair Fase 3	121
Niet ingevuld	20
Totaal	402

3 Samenvattend overzicht

3.1 Algemeen

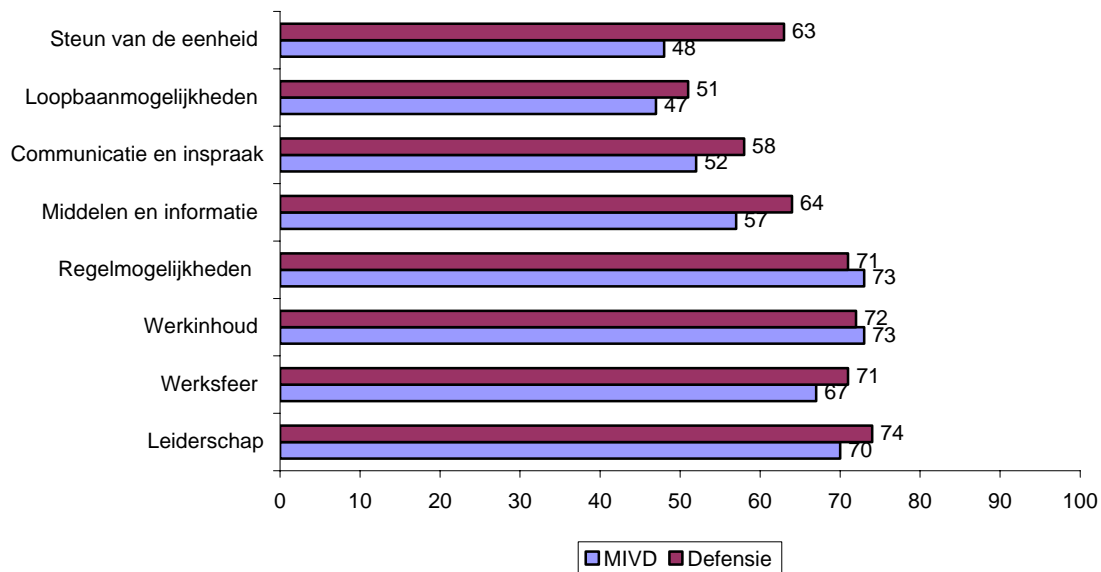
Voordat wordt ingegaan op de afzonderlijke factoren, wordt in dit hoofdstuk een samenvattend overzicht gegeven. De factoren die in dit onderzoek aan bod komen zijn daarbij onderverdeeld in een drietal categorieën:

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

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

3.2 Factoren die door de organisatie beïnvloed kunnen worden

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



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

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

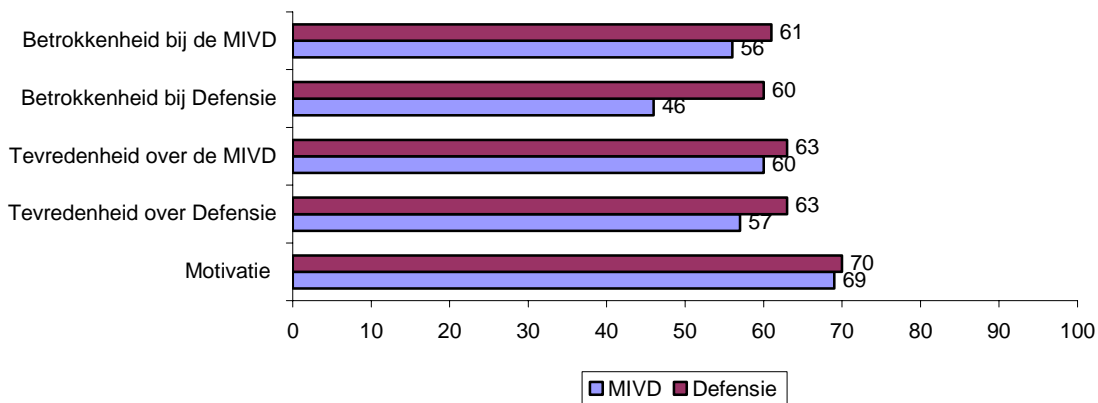
Tabel 3.1 Werkdruk

Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...	Percentage werknemers MIVD	Percentage werknemers Defensie
Veel te hoog	9%	4%
Te hoog	30%	20%
Passend	52%	64%
Te laag	8%	10%
Veel te laag	1%	2%

Een laatste factor van het werk die door de organisatie rechtstreeks is te beïnvloeden is het voeren van functioneringsgesprekken. Uit dit onderzoek blijkt dat met 41% van het personeel in het afgelopen jaar een functioneringsgesprek is gevoerd.

3.3 De manier waarop medewerkers tegen de organisatie aankijken

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



Figuur 3.2 Indicatorscores voor tevredenheid, betrokkenheid en motivatie

3.4 De gevolgen voor het gedrag van de medewerkers

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

In het kader van verloop is het personeel (FPS Fase 3 en burgers) gevraagd om aan te geven of zij het afgelopen jaar gesolliciteerd hebben naar een functie buiten het BS. Circa 23% geeft aan buiten het BS te hebben gesolliciteerd. Defensiebreed ligt dit gemiddelde op 17%.

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

Tabel 3.2 Verzuim

Heeft u zich de laatste 12 maanden wel eens ziek gemeld?	Percentage werknemers MIVD	Percentage werknemers Defensie
Nee, nooit	42%	41%
Ja, een keer	33%	34%
Ja, twee keer	13%	16%
Ja, drie keer	8%	5%
Ja, vier keer	2%	2%
Ja, vijf keer of vaker	1%	2%

3.5 Aandachtspunten voor verbetering

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

Tabel 3.3 Percentages genoemde aandachtspunten

	Percentages aandachtspunten
Manier van leidinggeven	17%
Loopbaanmogelijkheden	17%
Werksfeer	9%
Communicatie en inspraak	8%
Werkdruk	8%
Middelen en informatie	8%
Inhoud van het werk	7%
Functioneringsgesprekken	4%
Kostenbewustzijn	3%
Gesteund voelen door de eenheid	3%
Regelmogelijkheden in het werk	2%
Klantgerichtheid	2%
Ongewenst gedrag	1%
Anders	0%

4 Leiderschap

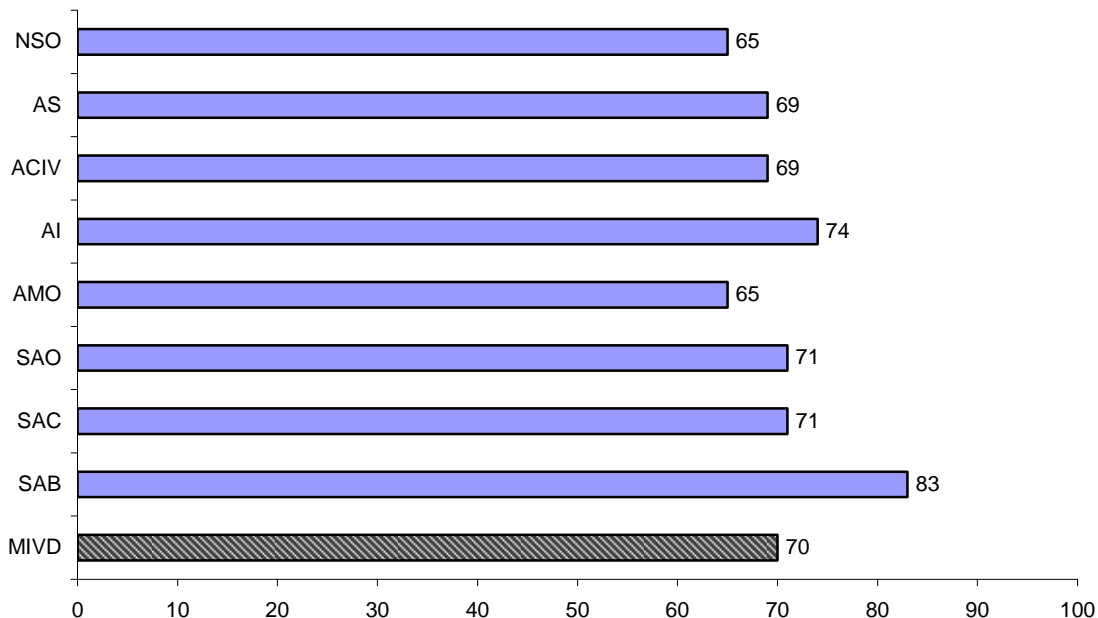
4.1 Leiderschap: indicatorscore

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

De indicatorscore **leiderschap** voor het personeel van MIVD is **70**
op een schaal van 0 tot 100.

4.2 Leiderschap: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 4.1 Indicatorscores leiderschap

4.3 Leiderschap: score per stelling per onderdeel

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

Tabel 4.1 Percentage positieve antwoorden op leiderschapsstellingen per onderdeel

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Mijn direct leidinggevende vertelt mij als ik mijn werk niet goed doe	59%	80%	62%	61%	52%	67%	61%	51%	52%
Mijn direct leidinggevende waardeert het als ik goed werk lever	61%	100%	62%	55%	43%	69%	55%	66%	48%
Met persoonlijke problemen kan ik bij mijn direct leidinggevende terecht	64%	80%	58%	70%	43%	61%	64%	60%	67%
Mijn direct leidinggevende behandelt mij correct	87%	100%	100%	89%	87%	92%	82%	83%	81%
Mijn direct leidinggevende is kundig op zijn vakgebied	73%	100%	46%	70%	87%	77%	73%	72%	69%
Mijn direct leidinggevende komt voor ons op bij zijn baas	66%	90%	85%	82%	39%	75%	62%	64%	50%
Mijn direct leidinggevende staat open voor ideeën van ondergeschikten	72%	100%	92%	70%	57%	79%	66%	71%	69%
Mijn direct leidinggevende zorgt voor een goede sfeer in de groep	62%	91%	62%	68%	48%	64%	61%	62%	50%
Mijn direct leidinggevende stelt vertrouwen in mij	82%	100%	92%	84%	70%	85%	78%	83%	78%
Het heeft zin om klachten bij mijn direct leidinggevende naar voren te brengen	63%	91%	69%	70%	61%	74%	56%	54%	53%
De opdrachten die mijn direct leidinggevende geeft zijn precies	55%	55%	77%	57%	43%	67%	52%	48%	53%
Mijn direct leidinggevende weet wat er speelt op de werkvloer	64%	91%	62%	61%	57%	66%	67%	64%	55%

4.4 Extra vragen leiderschap: directie

Tabel 4.2 Directie MIVD (mee eens/ helemaal mee eens)

	MIVD
De directie van de MIVD staat open voor ideeën van de werkvloer	22%
De directie van de MIVD zorgt voor een goede sfeer	24%
De directie van de MIVD weet wat er leeft op de werkvloer	16%
De directie van de MIVD zet de afdelingen op de juiste wijze in	17%
Ik ben tevreden over de manier waarop de directie van de MIVD leiding geeft	18%

5 Functioneringsgesprekken

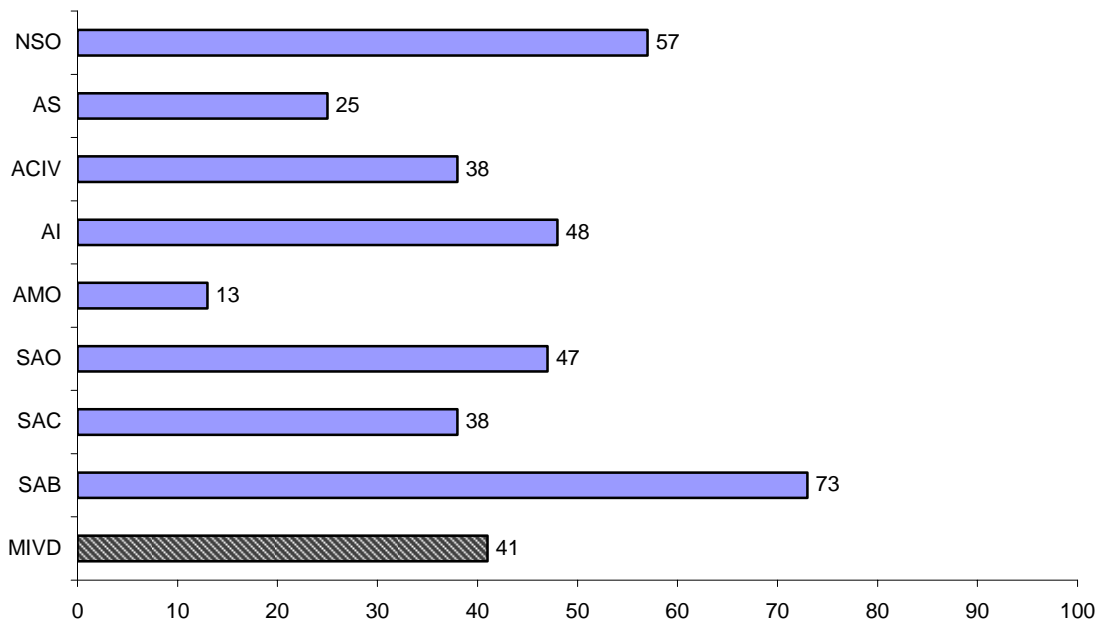
5.1 Functioneringsgesprekken: indicatorscore

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

Indicatorscore **functioneringsgesprekken** voor het personeel van MIVD is **41**
op een schaal van 0 tot 100.

5.2 Functioneringsgesprekken: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 5.1 Indicatorscores functioneringsgesprekken per onderdeel

5.3 Functioneringsgesprekken: score per stelling per onderdeel

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

Tabel 5.1 Positieve scores functioneringsgesprekken

	MIVD	SAB	SAO	AI	ACIV	AS	NSO
In het functioneringsgesprek is voldoende ruimte voor opmerkingen over het functioneren van de leidinggevende	73%	100%	71%	63%	64%	68%	85%
De afspraken die zijn gedaan in het functioneringsgesprek zijn nagekomen	58%	75%	52%	52%	54%	48%	64%
Ik heb mijn laatst gevoerde gesprek als zinvol ervaren	61%	100%	57%	60%	39%	55%	67%

6 Werksfeer

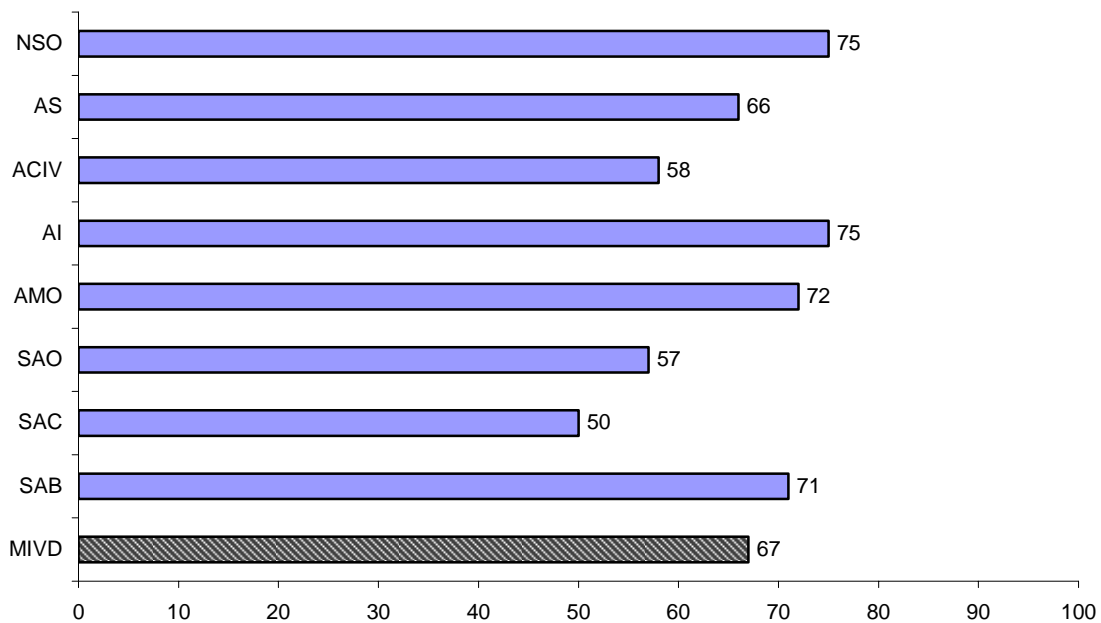
6.1 Werksfeer: indicatorscore

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

De indicatorscore **werksfeer** voor het personeel van MIVD is **67**
op een schaal van 0 tot 100.

6.2 Werksfeer: Indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 6.1 Indicatorscores werksfeer per onderdeel

6.3 Werksfeer: score per stelling per onderdeel

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

Tabel 6.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen over werksfeer per onderdeel

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
De werksfeer binnen mijn afdeling is goed	66%	83%	46%	53%	61%	83%	43%	64%	84%
Binnen onze afdeling werken we goed samen om het werk gedaan te krijgen	67%	83%	23%	49%	78%	84%	51%	63%	83%
Ik krijg waardering voor mijn werk van mijn collega's	69%	75%	31%	53%	70%	84%	59%	71%	76%
Ik ben tevreden over de wijze waarop nieuwe medewerkers worden voorbereid op werkzaamheden	29%	42%	15%	22%	39%	26%	32%	14%	40%

Tabel 6.2 Extra vragen werksfeer (mee eens/ helemaal mee eens)

	MIVD
Binnen de MIVD wordt goed samen gewerkt tussen de verschillende afdelingen	10%
Het werk van onze afdeling wordt gewaardeerd door andere afdelingen binnen de MIVD	24%
Binnen de MIVD zijn wij "één club"	12%

7 Ongewenst gedrag

7.1 Ongewenst gedrag: indicatorscore

In het kader van het onderwerp ongewenst gedrag is aan de respondenten gevraagd hoe vaak bepaalde aspecten van ongewenst gedrag in het werk voorkomen.

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

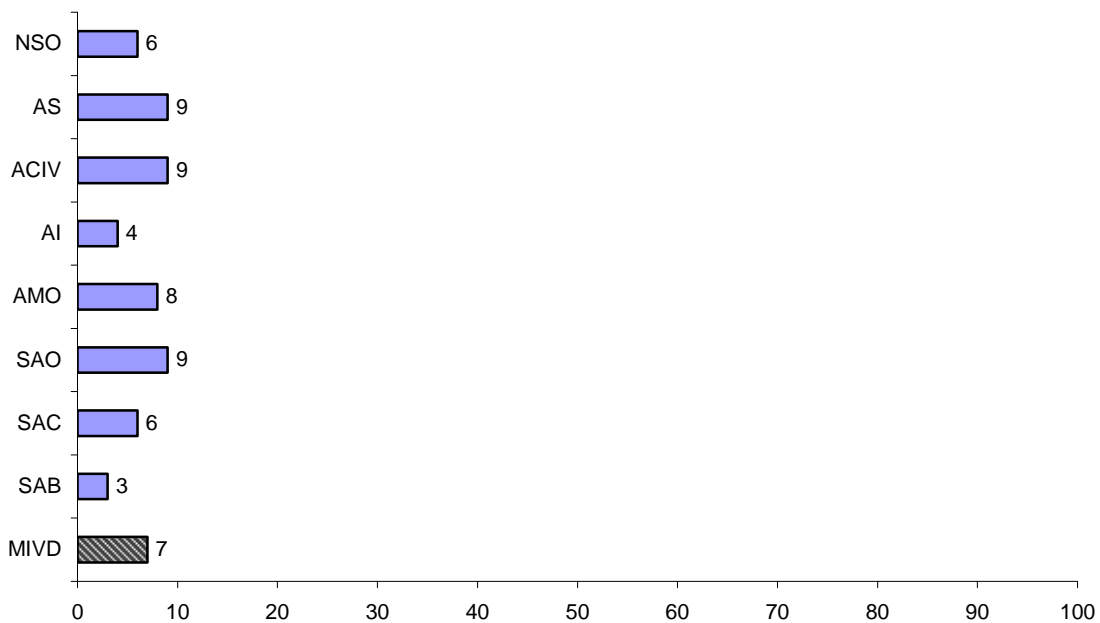
Daarnaast is gevraagd of men weet bij welke vertrouwenspersoon men terecht kan, met als antwoordmogelijkheden 'ja' of 'nee'.

Indicatorscore **ongewenst gedrag** voor het personeel van MIVD is **07**
op een schaal van 0 tot 100.

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

7.2 Ongewenst gedrag: indicatorscore per onderdeel

Onderstaande figuur laat de indicatorscores van de verschillende onderdelen van MIVD zien.



Figuur 7.1 Indicatorscores ongewenst gedrag per onderdeel

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

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Ik word tijdens mijn werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	99%	100%	100%	93%	100%	100%	100%	99%	100%
Ik word tijdens mijn werk gepest of geïntimideerd	98%	100%	100%	96%	100%	100%	95%	99%	97%
Ik word tijdens mijn werk beledigd of gekwetst	95%	100%	100%	96%	96%	98%	89%	94%	93%
Ik stoor mij aan macho-gedrag van collega's	88%	100%	77%	89%	91%	92%	82%	87%	90%
Ik word op mijn werk gediscrimineerd	98%	100%	100%	100%	100%	98%	97%	96%	100%

7.3 Vertrouwenspersoon

In de vragenlijst wordt gevraagd of men weet bij welke vertrouwenspersoon men terecht kan. Van het personeel van MIVD weet 50% bij welke vertrouwenspersoon ze terecht kunnen.

8 Werkinhoud

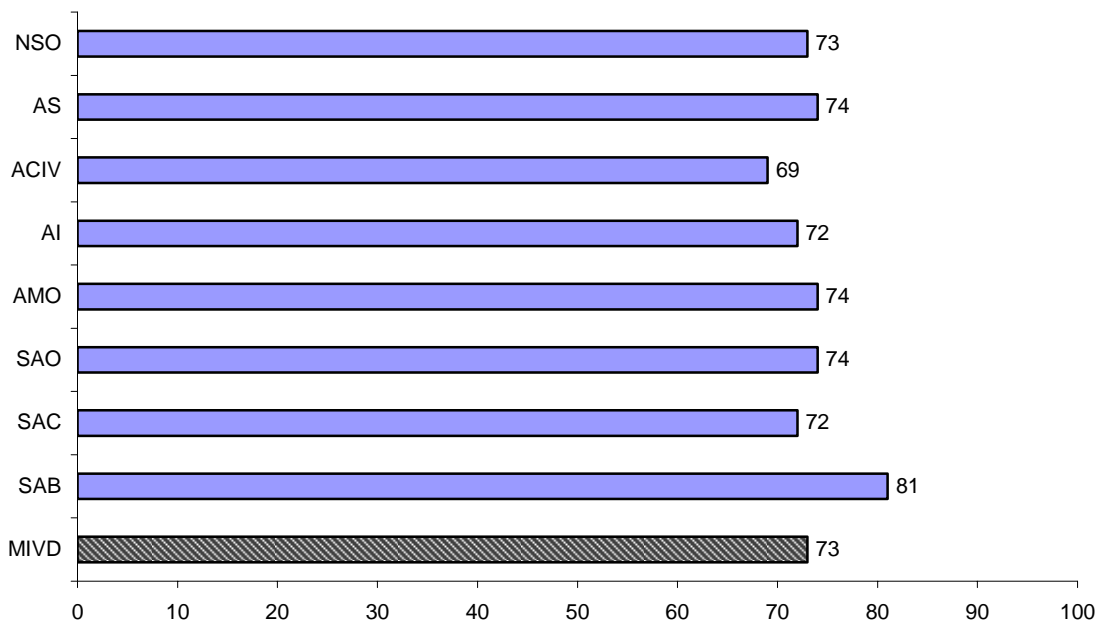
8.1 Werkinhoud: indicatorscore

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

Indicatorscore **werkinhoud** voor het personeel van MIVD is **73**
op een schaal van 0 tot 100.

8.2 Werkinhoud: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 8.1 Indicatorscores werkinhoud per onderdeel

8.3 Werkinhoud: score per stelling per onderdeel

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

Tabel 8.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen werkinhoud

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Uitdaging in het werk	71%	92%	77%	78%	61%	75%	64%	69%	67%
Afwisseling in het werk	72%	92%	77%	76%	74%	65%	67%	71%	71%
Plezier in het werk	75%	83%	69%	76%	78%	79%	67%	77%	74%
Zinvol werk	81%	83%	62%	82%	87%	85%	75%	81%	81%

9 Regelmogelijkheden in het werk

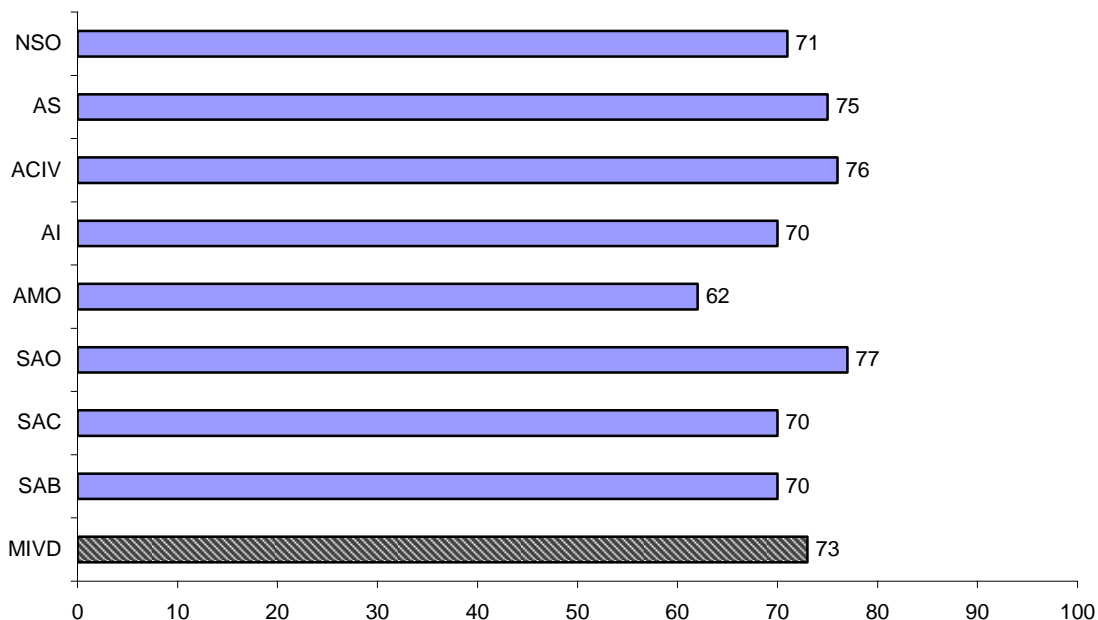
9.1 Regelmogelijkheden: indicatorscore

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

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

9.2 Regelmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 9.1 Indicatorscores regelmogelijkheden per onderdeel

9.3 Regelmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel

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

Tabel 9.1 Percentage positieve antwoorden op stellingen regelmogelijkheden

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Zelf het werktempo kunnen bepalen	74%	58%	62%	82%	43%	67%	78%	80%	81%
Zelf manier van werken kunnen bepalen	86%	92%	85%	96%	70%	84%	88%	86%	81%
Verlof kunnen opnemen wanneer mij dat uitkomt	64%	73%	73%	64%	35%	66%	79%	60%	53%

Werkbelevingsonderzoek PICTURE
MIVD

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Door storingen en wijzigingen loopt proces geregeld anders dan gepland	50%	45%	45%	61%	48%	48%	45%	49%	61%

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

Tabel 9.3 Antwoorden piekbelasting in het werk

Hoe vaak heeft u te maken met piekbelasting in uw werk?	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Nooit	6%	17%	15%	4%	0%	2%	7%	6%	5%
Zelden	32%	33%	23%	27%	13%	37%	27%	40%	43%
Min. 1x per maand	25%	17%	31%	27%	30%	24%	27%	23%	21%
Min. 1x per week	24%	33%	8%	27%	22%	31%	24%	18%	22%
Dagelijks	14%	0%	23%	16%	35%	6%	15%	13%	9%

10 Middelen en informatie

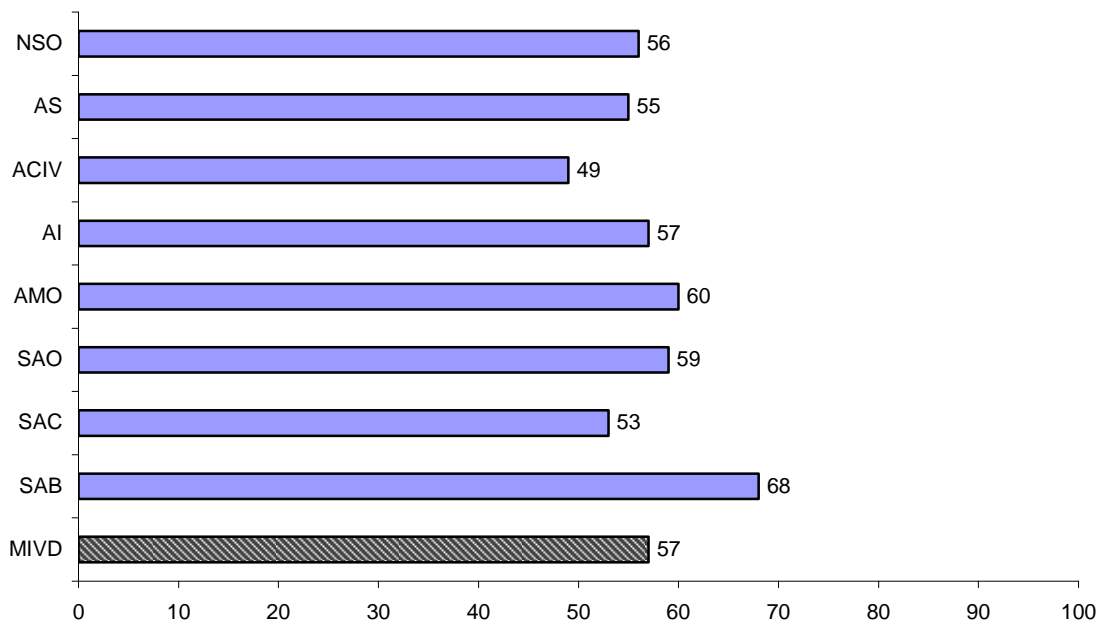
10.1 Middelen en informatie: indicatorscore

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

Indicatorscore **middelen en informatie** voor het personeel van MIVD is **57**
op een schaal van 0 tot 100.

10.2 Middelen en informatie: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 10.1 Indicatorscores middelen en informatie per onderdeel

10.3 Middelen en Informatie: score per stelling per onderdeel

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

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Het is duidelijk wat er in mijn werk van mij wordt verwacht	76%	83%	62%	91%	74%	76%	69%	75%	71%
Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	49%	75%	23%	53%	48%	60%	37%	39%	52%
Ik beschik over alle middelen en materialen om mijn werk optimaal te kunnen doen	35%	58%	38%	44%	52%	33%	16%	35%	26%
Ik ben tevreden over de kwaliteit van de middelen en materialen waarmee ik moet werken	36%	58%	38%	44%	35%	33%	15%	36%	40%

11 Werkdruk

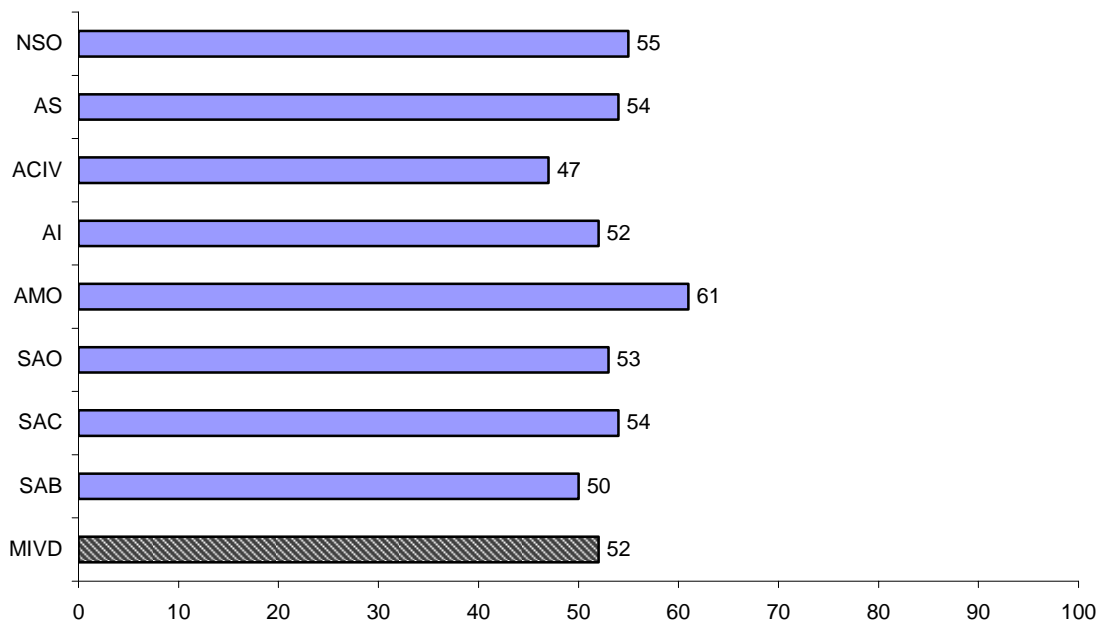
11.1 Werkdruk: indicatorscore

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

Indicatorscore **werkdruk** voor het personeel van MIVD is **52**
op een schaal van 0 tot 100.

11.2 Werkdruk: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 11.1 Indicatorscores werkdruk per onderdeel

11.3 Werkdruk: score per stelling per onderdeel

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

Tabel 11.1 Scores op de werkdrukstellingen per onderdeel

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Mijn werk is...									
Te moeilijk	3%	0%	0%	0%	13%	3%	3%	1%	5%
Precies goed	79%	83%	100%	80%	65%	82%	74%	76%	81%
Te makkelijk	19%	17%	0%	20%	22%	15%	23%	23%	14%
Hoeveel werktijd houdt u gemiddeld per dag over?									
Geen werktijd over	77%	92%	92%	64%	78%	71%	78%	85%	78%
0 - 1 uur	12%	8%	0%	24%	22%	17%	8%	10%	9%
1 - 2 uur	6%	0%	8%	4%	0%	6%	7%	5%	7%
2 - 3 uur	3%	0%	0%	7%	0%	3%	4%	0%	2%
Meer dan 3 uur	2%	0%	0%	0%	0%	2%	3%	1%	5%
Ik vind mijn werkdruk gemiddeld genomen...									
Veel te hoog	9%	8%	15%	11%	9%	5%	11%	10%	7%
Te hoog	30%	25%	31%	27%	26%	32%	32%	29%	26%
Passend	52%	50%	54%	53%	61%	52%	47%	54%	55%
Te laag	8%	17%	0%	9%	4%	8%	8%	8%	12%
Veel te laag	1%	0%	0%	0%	0%	3%	1%	0%	0%

Tabel 11.2 Percentage positieve antwoorden op werkdruk per onderdeel

Antwoord	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO	
Hoe vaak komt het voor dat u overwerkt	Nooit/zelden	54%	42%	54%	56%	57%	47%	49%	55%	72%
Ik kan het werk thuis van me afzetten	Meestal/altijd	77%	83%	62%	80%	83%	71%	73%	81%	84%
Mijn werk is emotioneel zwaar	Nooit/zelden	61%	83%	54%	53%	61%	76%	42%	67%	69%
Ik word in mijn werk geconfronteerd met taken waar ik mij niet voor opgeleid voel	Nooit/zelden	58%	83%	38%	56%	57%	48%	59%	65%	62%

	MIVD
In mijn dagelijks leven ondervind ik beperkingen door de geheimhoudingsplicht van mijn werk	31%

12 Communicatie en inspraak

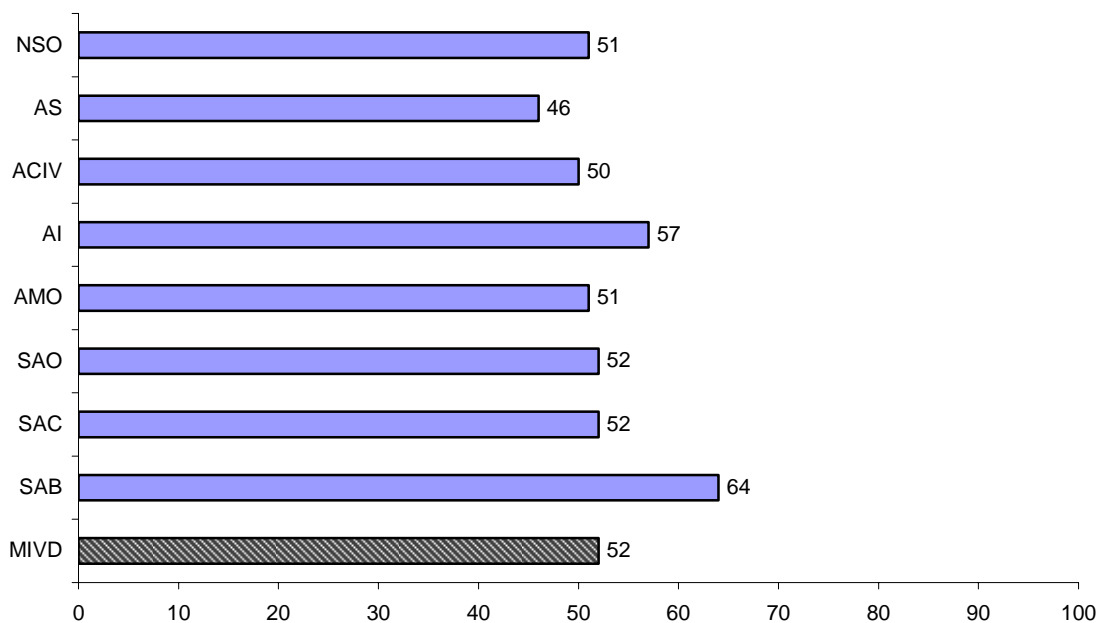
12.1 Communicatie en inspraak: indicatorscore

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

Indicatorscore **communicatie en inspraak** voor het personeel van MIVD is **52**
op een schaal van 0 tot 100.

12.2 Communicatie en inspraak: indicatorscore per onderdeel

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



ur 12.1 Indicatorscores communicatie en inspraak per onderdeel

Figu

12.3 Communicatie en inspraak: score per stelling per onderdeel

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

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Ik word voldoende geïnformeerd over wat de BS wil bereiken	11%	8%	23%	9%	13%	18%	8%	5%	9%
Ik word voldoende geïnformeerd over wat de MIVD wil bereiken	30%	58%	38%	47%	39%	37%	22%	13%	22%
Ik word voldoende betrokken bij veranderingen binnen de MIVD	22%	75%	31%	27%	22%	31%	14%	12%	14%
Binnen de MIVD wordt naar de mening van het personeel geluisterd	11%	25%	15%	14%	30%	12%	5%	6%	5%
Binnen mijn afdeling wordt regelmatig werkoverleg gehouden	68%	83%	62%	64%	52%	87%	66%	55%	64%
Ik kan mijn mening inbrengen tijdens het werkoverleg	79%	100%	77%	84%	70%	83%	68%	73%	86%
Ik ben tevreden over het werkoverleg	49%	67%	31%	45%	26%	52%	41%	46%	55%

Tabel 12.2 Informatiemagazine "Ingelicht"

Leest u ons informatiemagazine "Ingelicht"?	MIVD
ja, (bijna) altijd	66%
ja, soms	26%
nee, zelden of nooit	8%

Tabel 12.3 Informatiemagazine "Ingelicht"

Ik lees "Ingelicht" zelden tot nooit omdat	MIVD
Ik hiervoor geen tijd heb	34%
Ik heb hierin geen interesse	25%
Ik voldoende informatie krijg via andere kanalen	19%
Ik heb een andere reden	22%

Tabel 12.4 Informatiemagazine "Ingelicht"

Ik lees "Ingelicht" zelden tot nooit omdat:

Wordt slecht bezorgd.

Blad past niet bij geheimhouding, te open, erg veel details.

Dat heb ik niet gehad.

De manier waarop de info in ingelicht past niet bij het karakter vd MIVD, ook de opmerking je kunt de ingelicht in de trein laten liggen (door bureau COM infocursus) vind ik zeer aanvechtbaar.

Alles doorspekt met politieke spelletjes dat ik geneigd ben aan te nemen dat het blad eigenlijk opgelicht had moeten heten hecht geen waarden aan fictieverhalen.

Er voornamelijk onzin in staat.

Ik werk op buitenpost te Zoetermeer en ontvang het blad niet. Ik lees het alleen als ik het toevallig zie liggen binnen het MIVD gebouw (als ik daar voor bespreking ben).

Tabel 12.5 Elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits"

Leest u het elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits"?	MIVD
ja, (bijna) altijd	58%
ja, soms	32%
nee, zelden of nooit	10%

Werkbelevingsonderzoek PICTURE
MIVD

Tabel 12.6 Elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits"

Ik lees het elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits" zelden tot nooit omdat:	MIVD
Ik hiervoor geen tijd heb	33%
Ik heb hierin geen interesse	17%
Ik voldoende informatie krijg via andere kanalen	23%
Ik heb een andere reden	26%

Tabel 12.7 Elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits"

Ik lees het elektronische nieuwsbericht "Nieuwsflits" zelden tot nooit omdat:

Niet bereikbaar.

Er staat niet in wat ik zoek.

Wij krijgen op de werkplek geen toegang tot andere systemen dan het avi netwerk.

De nieuwsflits wordt niet altijd op het nso netwerk gezet.

Slechte toegang tot internet vanaf de werkplek.

Manier waarop ik deze zou moeten lezen is veel te omslachtig waardoor ik me de tijd ervoor niet gun.

Ik op mijn werkplek zelden toegang tot internet of people soft heb.

Niet bereikbaar.

Wist niet van het bestaan af.

Tabel 12.8 Tevredenheid interne communicatiemiddelen (%ja)

	MIVD
Ik ben tevreden over de informatie die ik krijg via de huidige interne communicatiemiddelen zoals de "Nieuwsflits"	61%

Tabel 12.9 Tevredenheid interne communicatiemiddelen

Waarom bent u niet tevreden over de informatie die u krijgt via de huidige interne communicatiemiddelen?	MIVD
niet voldoende informatie	57%
informatie is niet actueel	8%
informatie is niet eenduidig	11%
ik heb een andere reden	25%

Tabel 12.10 Behoefte aan andere communicatiemiddelen (%ja)

	MIVD
Ik heb behoefte om naast de huidige interne communicatiemiddelen nog op een andere manier informatie te ontvangen	29%

Tabel 12.11 Op welke wijze andere informatie ontvangen

Op welke andere manier wenst u informatie te ontvangen?	MIVD
up-to-date intranetsite	49%
MIVD-brede informatiesessies over belangrijke onderwerpen	19%
Werkoverleg	20%
op een andere manier	13%

13 Loopbaanmogelijkheden

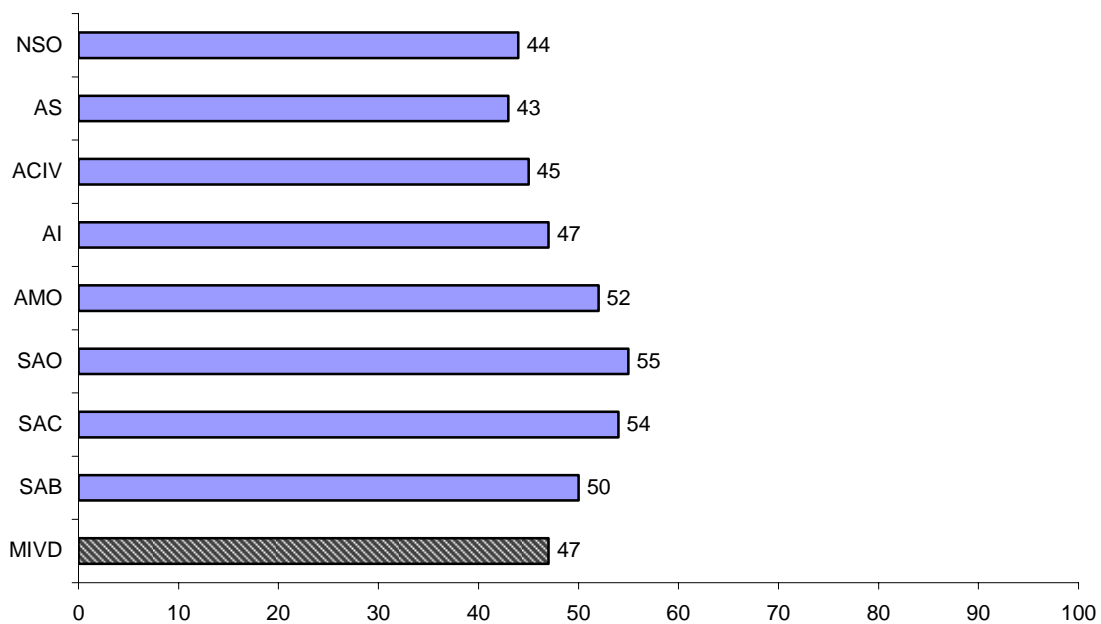
13.1 Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore

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

Indicator **loopbaanmogelijkheden** voor het personeel van MIVD is **47**
op een schaal van 0 tot 100.

13.2 Loopbaanmogelijkheden: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 13.1 Indicatorscores loopbaanmogelijkheden

13.3 Loopbaanmogelijkheden: scores per stelling per onderdeel

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

Tabel 13.1 Positieve scores op stellingen over loopbaanmogelijkheden per onderdeel

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
De BS biedt mij voldoende mogelijkheden tot persoonlijke ontplooiing	28%	50%	33%	39%	30%	32%	21%	21%	20%
De BS biedt mij voldoende opleidingsmogelijkheden voor mijn huidige functie	37%	33%	50%	64%	43%	37%	29%	25%	39%
Ik kan voldoende invloed uitoefenen op mijn loopbaan bij de BS	19%	25%	33%	33%	22%	20%	14%	14%	9%
Ik ben tevreden over mijn loopbaanmogelijkheden bij de BS	19%	27%	42%	30%	30%	15%	19%	13%	9%
Ik ben tevreden over de loopbaanbegeleiding	9%	0%	8%	20%	13%	5%	7%	6%	11%
Ik ben tevreden over het functietoewijzingsstelsel bij de BS ¹	10%	0%	0%	22%	19%	7%	3%	17%	0%

¹ Deze vraag is alleen gesteld aan het militair FPS Fase 3 personeel.

14 Steun van de eenheid

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

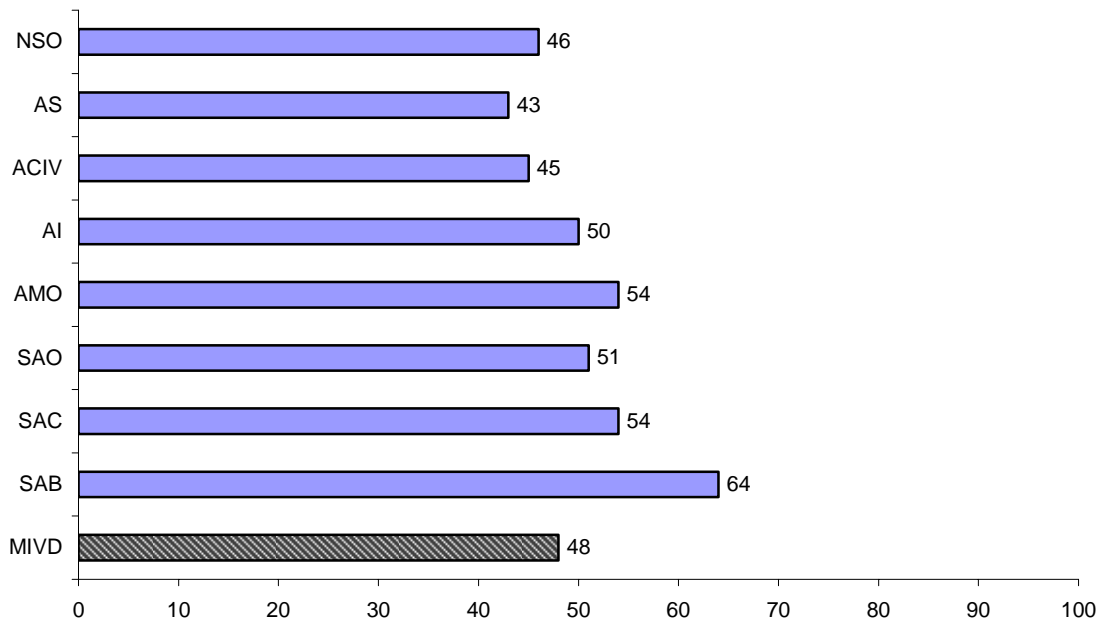
14.1 Steun van de eenheid: indicatorscore

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

Indicator **steun van de eenheid** voor het personeel van MIVD is **48**
op een schaal van 0 tot 100.

14.2 Steun van de eenheid: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 14.1 Indicatorscores ervaren steun

14.3 Steun van de eenheid: score per stelling per onderdeel

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

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Binnen de MIVD word ik rechtvaardig behandeld	55%	83%	69%	70%	65%	63%	45%	44%	43%
Binnen de MIVD kan iedereen rekenen op een rechtvaardige behandeling	26%	42%	38%	34%	41%	25%	15%	19%	24%
Binnen de MIVD wordt moeite gedaan mij als werknemer te behouden	23%	75%	38%	23%	26%	18%	14%	17%	21%
Binnen de MIVD worden de gemaakte afspraken nagekomen	20%	33%	23%	23%	13%	28%	11%	17%	14%
De chef van mijn direct leidinggevende weet wat er leeft op de werkvloer	38%	67%	54%	36%	43%	35%	36%	32%	36%

15 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie

15.1 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores

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

Indicatorscore motivatie voor het personeel van MIVD is 69 .
Indicatorscore tevredenheid over de BS voor het personeel van MIVD is 57 .
Indicatorscore tevredenheid over de MIVD voor het personeel van MIVD is 60 .
Indicatorscore betrokkenheid bij de BS voor het personeel van MIVD is 46 .
Indicatorscore betrokkenheid bij de MIVD voor het personeel van MIVD is 56 .

15.2 Tevredenheid, betrokkenheid en motivatie: indicatorscores per onderdeel

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

Tabel 15.1 Indicatorscores tevredenheid, betrokkenheid en motivatie per onderdeel

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Motivatie	69	83	65	67	75	70	66	68	68
Tevredenheid over de BS	57	58	60	61	63	60	55	53	55
Tevredenheid over de MIVD	60	67	65	64	66	64	55	55	57
Betrokkenheid bij de BS	46	47	47	46	45	45	46	47	42
Betrokkenheid bij de MIVD	56	67	52	61	64	57	51	54	50

16 Verloopintentie

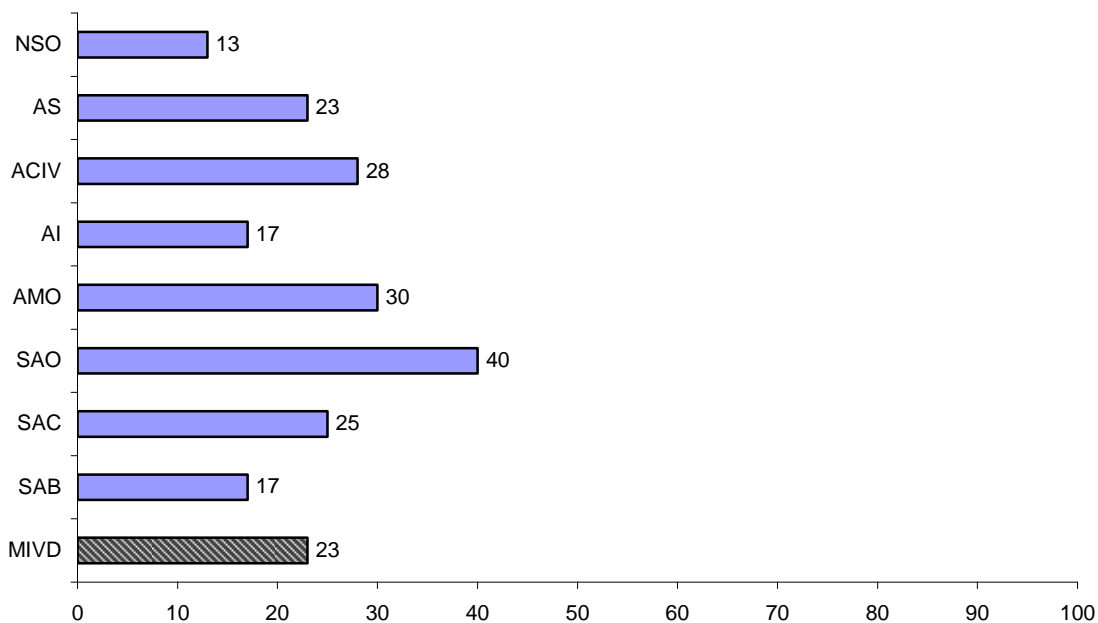
De mate van tevredenheid, betrokkenheid en motivatie (beschreven in het voorgaande hoofdstuk) heeft gevolgen voor het gedrag van werknemers. Hierbij gaat het met name om **verloopintentie** en **ziekteverzuim**. In dit hoofdstuk wordt de verloopintentie besproken.

16.1 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore

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

Indicatorscore voor **verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel** is **23**
op een schaal van 0 tot 100.

16.2 Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel: indicatorscore per onderdeel



Figuur 16.2 Indicatorscores Verloopintentie militairen FPS Fase 3 en burgerpersoneel

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

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

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Ik maak me zorgen over het behoud van mijn baan	17%	17%	0%	17%	17%	10%	24%	19%	17%
Ik ben bereid om voor mijn werk te verhuizen	34%	42%	42%	26%	48%	43%	35%	35%	19%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten de MIVD	46%	42%	50%	51%	44%	44%	50%	55%	32%
Ik denk er de laatste tijd over om ander werk te zoeken buiten Defensie	37%	33%	42%	37%	26%	27%	41%	51%	28%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten de MIVD	23%	17%	25%	40%	30%	17%	28%	23%	13%
Ik heb het afgelopen jaar gesolliciteerd naar een baan buiten Defensie	16%	-%	17%	26%	4%	5%	29%	18%	11%

Tabel 16.4 Wat is voor u de belangrijkste reden om te solliciteren naar een baan buiten Defensie?

	MIVD
Wijze waarop organisatie wordt bestuurd	13%
Manier waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft	6%
Werk sfeer	3%
Ongewenst gedrag	-%
Inhoud van het werk	5%
Regelmogelijkheden in het werk	1%
Salaris	10%
Werkdruk	1%
Uitzendingen	1%
Reisafstand	6%
Reorganisatie	3%
Combinatie werk en zorgtaken	1%
De werkplek/ fysieke omstandigheden	-%
Aansluiting werkniveau bij mijn capaciteiten	7%
Loopbaanmogelijkheden	14%
Maatschappelijke positie/ status	-%
Thuisituatie	-%
Steun van het thuisfront	-%
Werktijden	-%
Functietoewijzingssysteem	6%
Informatievoorziening en communicatie	-%
Toekomstonzekerheid	4%
Anders	18%

16.4 Bij de eenheid blijven

Aan het militair- en burgerpersoneel is gevraagd of ze de komende twee jaar dezelfde functie bij de eenheid willen blijven uitoefenen. Hierop antwoordt 48% bevestigend.

17 Ziekteverzuim

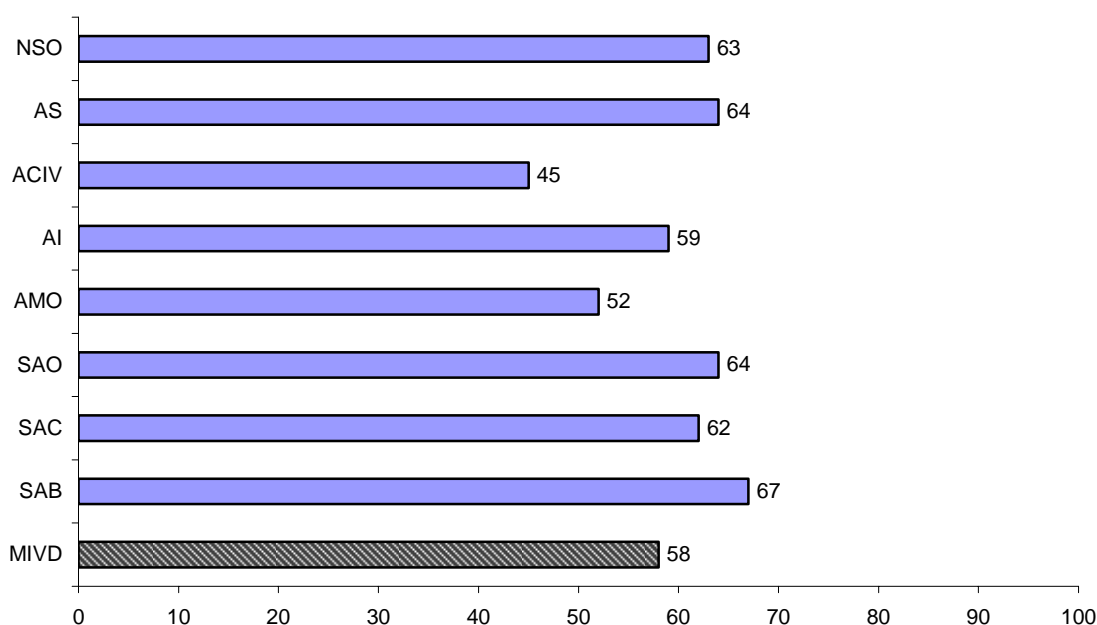
17.1 Ziekteverzuim: indicatorscore

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

Indicatorscore **ziekteverzuim** voor MIVD is **58**
op een schaal van 0 tot 100.

17.2 Ziekteverzuim: indicatorscore per onderdeel

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



Figuur 17.1 Indicatorscores ziekteverzuim

17.3 Ziekteverzuim: scores per stelling per onderdeel

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

Tabel 17.1 Tabel ziekteverzuim

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Aantal keer ziek thuis gebleven									
nooit	42%	33%	38%	36%	48%	41%	55%	36%	37%
1 keer	33%	42%	46%	31%	35%	35%	35%	30%	37%
2 keer	13%	25%	8%	11%	13%	11%	7%	19%	16%
3 keer	8%	0%	8%	11%	4%	11%	3%	12%	5%
4 keer	2%	0%	0%	4%	0%	2%	0%	2%	4%
5 keer of meer	1%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	1%	2%
Verzuimduur									
1 week of minder	75%	100%	100%	67%	50%	88%	50%	83%	60%
1 – 6 weken	17%	0%	0%	27%	50%	0%	30%	13%	27%
6 – 13 weken	5%	0%	0%	0%	0%	12%	20%	0%	7%
Meer dan 13 weken	4%	0%	0%	7%	0%	0%	0%	4%	7%
Oorzaak van het verzuim in het werk?									
Ja, steeds	6%	0%	14%	7%	8%	5%	3%	3%	10%
Ja, regelmatig	1%	0%	0%	3%	0%	0%	3%	0%	0%
Ja, af en toe	7%	0%	0%	14%	8%	8%	9%	5%	3%
Nee, nooit	86%	100%	86%	76%	83%	86%	86%	92%	86%
Tevreden over begeleiding van direct leidinggevende									
Helemaal eens/ eens	27%	63%	25%	21%	42%	28%	21%	24%	23%
Ik heb geen begeleiding gehad	18%	13%	13%	7%	17%	17%	18%	24%	20%

18 Reorganisatie

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de extra vragen die zijn gesteld aan het personeel van MIVD over de reorganisatie.

In de tabellen worden de cijfers gesplitst naar de onderdelen.

Tabel 18.1 Informatie m.b.t. de reorganisatie

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
De informatie, die ik over de reorganisatie heb ontvangen, heb ik op tijd ontvangen.	32%	58%	15%	44%	52%	13%	32%	39%	19%
De informatie, die ik over de reorganisatie heb ontvangen, was bruikbaar.	26%	42%	15%	36%	30%	17%	22%	33%	14%
Ik heb voldoende informatie ontvangen over de reorganisatie.	28%	33%	23%	33%	43%	20%	26%	33%	13%
De informatie wordt op een geschikte manier aan me overgebracht.	31%	33%	15%	42%	39%	21%	32%	39%	16%
De reden voor de reorganisatie wordt aan me uitgelegd.	40%	50%	31%	55%	48%	26%	37%	49%	25%
Er wordt een duidelijke visie met betrekking tot de toekomst van de eenheid/ het onderdeel verschaft.	23%	33%	15%	36%	35%	17%	19%	22%	19%

Tabel 18.2 Participatie in de reorganisatie

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Ik heb de mogelijkheid om vragen te stellen over de reorganisatie.	53%	67%	42%	64%	64%	53%	41%	60%	42%
Ik heb de mogelijkheid om deel te nemen aan de planning van de reorganisatie.	13%	33%	25%	14%	22%	7%	11%	14%	0%
Ik heb enige controle over de manier waarop de reorganisatie wordt uitgevoerd.	9%	33%	17%	7%	13%	8%	4%	11%	0%
Ik heb de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op de beslissingen die worden gemaakt aangaande de reorganisatie.	8%	33%	33%	7%	13%	5%	8%	6%	0%

Werkbelevingsonderzoek PICTURE
MIVD

Tabel 18.3 Houding t.a.v. de reorganisatie

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Ik ben tegen de reorganisatie	11%	0%	0%	14%	4%	7%	6%	12%	25%
Mijn direct leidinggevende is tegen de reorganisatie	4%	0%	0%	2%	0%	3%	13%	0%	7%
Mijn collega's zijn tegen de reorganisatie.	11%	0%	0%	23%	9%	5%	8%	6%	21%

Tabel 18.4 Vertrouwen in (de visie van) het management t.a.v. de reorganisatie

	MIVD	SAB	SAC	SAO	AMO	AI	ACIV	AS	NSO
Er heerst het gevoel dat degene die leiding geeft aan de reorganisatie, weet wat hij/zij doet.	20%	58%	15%	25%	26%	20%	13%	20%	9%
Over het algemeen heerst er het gevoel dat deze leidinggevende te vertrouwen is.	24%	64%	17%	27%	43%	24%	13%	23%	5%
Ik geloof dat wanneer de leidinggevende zo'n reorganisatie voorstelt, er een goede reden voor moet zijn.	40%	58%	25%	45%	52%	32%	44%	41%	25%
Ik geloof dat de reorganisatie een negatief effect heeft op de manier waarop het werk wordt uitgevoerd door de eenheid/het onderdeel.	25%	17%	17%	30%	17%	10%	27%	26%	42%

19 Uitzendingen

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven van de extra vragen over uitzendingen die zijn gesteld aan de medewerkers van de MIVD.

Tabel 19.1 Aantal uitzendingen

	MIVD
nooit	54%
1 keer	9%
2 keer	11%
3 keer of vaker	26%

Tabel 19.2 Percentages positieve antwoorden op vragen over uitzendingen

	MIVD
Het is duidelijk welke criteria binnen de MIVD worden gehanteerd om personeel aan te wijzen voor een uitzending	20%
Bij de aanwijzing voor uitzending wordt binnen de MIVD rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden	40%
Binnen de MIVD heeft iedereen op mijn rangsniveau een gelijke kans om uitgezonden te worden	22%
Ik ben tevreden over de manier waarop werd meegedeeld dat ik zou worden uitgezonden	40%
Ik ben tijdig op de hoogte gesteld dat ik zou worden uitgezonden	49%
Ik ben goed opgeleid voor mijn taak tijdens de uitzending	41%
De MIVD heeft mij voldoende voorgelicht over de uitzending	29%
Het deelnemen aan uitzendingen brengt te hoge risico's met zich mee voor het personeel	15%
De begeleiding van MIVD-personeel rondom uitzendingen is goed	26%
De uitzending heeft voor mij geleid tot problemen in relatie tot mijn werk	9%
De uitzending heeft voor mij geleid tot privé problemen	12%
De uitzendddruk is voor mij te groot	4%
De uitzendddruk is te groot voor mijn thuisfront	21%
De begeleiding van het thuisfront rondom uitzendingen is goed	28%
Mijn thuisfront was voldoende voorgelicht door de MIVD m.b.t. de uitzending	17%

20 Extra vragen MC

Tabel 20.1 Medezeggenschapscommissie (mee eens/ helemaal mee eens)

	MIVD
Ik ben tevreden over het functioneren van de MC van de MIVD	19%
Ik ben van mening dat de MC de juiste onderwerpen behandelt	20%
Ik ben tevreden over de manier waarop de MC de belangen van de medewerkers vertegenwoordigt	20%
De MC heeft een volwaardige positie binnen de MIVD-organisatie	20%
Ik lees regelmatig de vergaderverslagen van de MC	33%
Ik lees regelmatig de nieuwsbrieven van de MC	33%
Ik lees regelmatig de columns in "Ingelicht" van de MC	51%
Ik lees over de MC op het MIVD Intranet	33%
Ik benader de MC met relevante vragen	14%