

Vergaderjaar 2008–2009

**31 700 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2009**

**Nr. 129**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 juli 2009

Op 29 september 2006 (Kamerstuk 30 800 X, nr. 5, vergaderjaar 2006–2007) is het rapport «Kleur bekennen» (de evaluatie van het etnisch culturele minderhedenbeleid 2000–2005) aan de Kamer aangeboden. Het betrof een onderzoek dat de IGK in samenwerking met de NLDA heeft uitgevoerd naar het diversiteitsklimaat in de defensieorganisatie. Bij de aanbidding is voorgesteld dit rapport als nulmeting te beschouwen en elke twee jaar een vervolgonderzoek te houden. Met deze brief bied ik u het rapport «Kleur bekennen II» met mijn appreciatie aan.<sup>1</sup>

#### **Resultaten onderzoek**

Het onderzoek richt zich op de acceptatie van etnisch culturele medewerkers bij Defensie. Het gaat daarbij onder andere om de meting van de *multicultural attitude* (MCA) van de defensiemedewerker in 2008. Hiervoor wordt evenals in 2006 gebruikgemaakt van de *Multicultural Attitude Scale*, een internationaal erkende methode om de houding ten opzichte van multiculturalisme te meten. Verder is in dit onderzoek de houding ten opzichte van moslims gemeten vanwege het maatschappelijke debat over de multiculturele samenleving en omdat militairen in toenemende mate actief zijn in landen met een overwegend Islamitische bevolking. Ook is aandacht besteed aan het diversiteitsklimaat bij Defensie.

Op grond van een aselechte steekproef is midden 2008 een vragenlijst gestuurd naar 4105 defensiemedewerkers. De respons bedroeg 31 procent. De vragenlijst is ook naar 51 vlag- en opperofficieren gestuurd, vanwege de meer negatieve houding van deze groep ten opzichte van multiculturalisme die uit het onderzoek van 2006 naar voren kwam. De respons van de vlag- en opperofficieren was 43 procent.

Voor de MCA scores de defensiemedewerkers gemiddeld neutraal. Een nadere analyse, waarbij ook de achtergrondkenmerken van de defensiemedewerkers worden meegewogen, geeft het volgende beeld:

- Hoe hoger de rang of schaal, des te positiever men is over multicultu-

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

- ralisme. De manschappen zijn het minst positief, de opper- en vlagofficieren het meest en hetzelfde geldt voor burgerpersoneel;
- ook het opleidingsniveau van defensiepersoneel vertoont een lineair verband met de houding ten opzichte van multiculturalisme; hoe hoger de opleiding, hoe positiever de houding;
  - vrouwen zijn positiever dan mannen;
  - het defensiepersoneel dat behoort tot etnisch culturele minderheden heeft een aanzienlijk positievere houding ten opzichte van multiculturalisme;
  - ook leeftijd is een onderscheidende factor; jonge defensiemedewerkers scoren het laagst op de MCA-schaal. Het hoogst scoort de leeftijdscategorie van 32–36 jaar;
  - er is geen samenhang gevonden tussen het aantal uitzendervaringen en de scores op de MCA-schaal en de MA-schaal.

Ook ten opzichte van moslims heeft de defensiemedewerker een neutrale instelling. Dit komt overeen met de resultaten van TNS NIPO-onderzoek 2008, waaruit blijkt dat ongeveer de helft van de Nederlanders een neutrale houding heeft ten opzichte van moslims. De defensiemedewerker ervaart een licht positief diversiteitsklimaat, zo blijkt uit het onderzoek. De score ligt net iets boven het neutrale middenpunt. Vrouwelijk defensiepersoneel ervaart een iets positiever diversiteitsklimaat dan mannelijk personeel.

### **Appreciatie**

Een vergelijking van de resultaten van 2006 en 2008 wijst uit dat de multiculturele houding van de defensiemedewerker is verbeterd van licht negatief naar neutraal. Op alle achtergrondkenmerken zoals hierboven genoemd, is sprake van positieve verschillen ten opzichte van 2006. De groep opper- en vlagofficieren heeft wat de MCA betreft de grootste verandering doorgemaakt. Tevens ervaart de defensiemedewerker een licht positief diversiteitsklimaat.

Dit is een verbetering die de komende jaren een trendmatig karakter moet krijgen. Een positieve houding ten opzichte van multiculturalisme en een positief diversiteitsklimaat komen namelijk het functioneren van de organisatie ten goede. De concrete vertaling van het beleid, in het bijzonder het actieplan diversiteit Defensie en de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de commissie-Staal, zoals de verbetering van de sociale aspecten van leidinggeven, is hiervoor van doorslaggevend belang.

### **Vervolg**

Het is mijn bedoeling deze meting tweejaarlijks te blijven uitvoeren, om zo de verdere ontwikkelingen in de houding van de defensiemedewerker ten opzichte van multiculturalisme te kunnen blijven volgen. De meting is tevens een goed instrument om de effecten van het diversiteitsbeleid in kaart te brengen.

De staatssecretaris van Defensie,  
J. G. de Vries