

*Kleur bekennen II*



# Kleur Bekennen II

I.P.G.L. van den Berg  
R.A.L. Richardson  
T.P. op den Buijs

Publicatie van de Faculteit Militaire Wetenschappen no. 2009/06  
Nederlandse Defensie Academie



## Dankwoord

Onze dank gaat uit naar de Staatssecretaris van Defensie die het mogelijk heeft gemaakt dit onderzoek uit te voeren. Daarnaast willen we KLTZA Scheuer die namens de Staatssecretaris het onderzoek heeft waargenomen bedanken. Verder gaat onze dank uit naar dr. Femke Bosman voor de dataset van 2006 die mede ten grondslag ligt aan deze rapportage, drs. Jos Geurts MIM en prof. dr. Ad Vogelaar voor hun nuttige statistische feedback, drs. Twan Hendrickx voor de vertaling van de moslim attitude schaal, drs. Leonie van de Pol voor haar nuttige feedback en prof. dr. Karen van Oudenhoven voor haar inhoudelijke bijdrage aan deze rapportage.

Nederlandse Defensie Academie (NLDA)  
Faculteit Militaire Wetenschappen (FMW)  
Postbus 90002  
4800 PA Breda  
Nederland

© Inge van den Berg, Rudy Richardson, Tessa op den Buijs  
e-mail: [ipgl.vd.berg@nlda.nl](mailto:ipgl.vd.berg@nlda.nl)

Typografie en ontwerp: Eric Franken, bureau Multimedia NLDA

*Alle rechten voorbehouden.*

ISBN 978-90-8892-010-3

## Samenvatting

In 2008 is een grootschalig survey (N=1290) uitgevoerd onder de Nederlandse Defensiemedewerkers gericht op de houding ten aanzien van multiculturalisme met als doel uitspraken hierover te doen en een vergelijking met het survey (N=2079) van 2006 te maken. Het onderzoek uit 2008 richt zich op de attitude van de Defensiemedewerker ten aanzien van multiculturalisme, multiculturalisme op de werkvloer en moslims. De Defensiemedewerker heeft een neutrale houding ten aanzien van multiculturalisme en moslims. Daarnaast richt het onderzoek zich op het ervaren diversiteitsklimaat en diversiteitsbeleid. De Defensiemedewerker ervaart een licht positief diversiteitsklimaat. Het diversiteitsbeleid bij Defensie valt in de ogen van de Defensiemedewerker het best te omschrijven als een beleid vanuit de “deficitbenadering” (Glastra, 1999). Dit betekent dat het beleid zich vooral richt op het wegwerken van achterstanden van etnisch culturele minderheden zoals taal en het bijspijkeren van hun competenties door middel van scholing. Tot slot worden in deze rapportage de multiculturele- en acculturatie-attitudes van de Defensiemedewerker van 2006 en 2008 met elkaar vergeleken. De attitude ten aanzien van multiculturalisme is ten opzichte van 2006 duidelijk positiever geworden. Tevens geeft het merendeel van de Defensiemedewerkers zowel in 2006 als in 2008 de voorkeur aan de acculturatiestrategie assimilatie in de publieke context. Daarnaast blijkt uit de gegevens een groeiende voorkeur van de Defensiemedewerkers ten aanzien van de separatiestrategie in de privé context.





# Inhoud

Samenvatting .....	7
1 Onderzoekscontext .....	13
1.1 Inleiding.....	13
1.2 Theoretische achtergrond.....	14
1.3 Definitie etnisch culturele minderheden (ECM'en) .....	14
1.4 Definitie multiculturele-attitude (MCA) en moslim-attitude (MA).....	15
1.5 Definitie diversiteitsklimaat (DK) .....	15
1.6 Definitie diversiteitsbeleid (DB) .....	16
1.8 Vraagstelling en onderzoeksvragen .....	19
2 Methode van onderzoek.....	21
2.1 Procedure .....	21
2.2 Vragenlijst.....	21
3.3 Meetinstrumenten.....	22
3.4 Analyses.....	25
3 Resultaten 2008 .....	27
3.1 Respons en redenen non-respons .....	27
3.2 Kenmerken respondenten .....	27
3.3 Representativiteit .....	30
3.4 Multiculturele-attitude (MCA) en Moslim-attitude (MA) .....	32
3.5 MCA en MA in relatie tot de achtergrondkenmerken.....	35
3.6 Diversiteitsklimaat (DK) in relatie tot de achtergrondkenmerken.....	42
3.7 Diversiteitsbeleid .....	45
4 Resultaten vergelijking 2006-2008 .....	49
4.1 Vergelijking steekproefkenmerken 2006-2008.....	49
4.2 Multiculturele-attitude (MCA) 2006-2008.....	49
4.3 Multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving (MCAW) 2006-2008.....	51
4.4 Acculturatie-attitude (ACA) 2006-2008.....	52
5 Resultaten opmerkingen onderzoek .....	55
6 Conclusie en Discussie.....	59
6.1 Multiculturele-attitude, Moslim-attitude en diversiteitsklimaat 2008 .....	59
6.2 Diversiteitsbeleid 2008.....	61
6.3 Multiculturele-attitude 2006-2008.....	62
6.4 Multiculturele attitude ten aanzien van de werkomgeving 2006-2008.....	63
6.5 Acculturatie-attitude 2006-2008.....	63
6.6 Vervolgonderzoek .....	64

Literatuurlijst .....	65
Lijst van gebruikte afkortingen .....	69
Bijlagen.....	71
Bijlage 1: Items MCA, MCAW, MA, DK, ACA en DB schaal .....	73
Bijlage 2: Chi-kwadraat-toetsen representativiteit steekproef.....	77
Bijlage 3: Gemiddelde score MCA-schaal per vraag .....	79
Bijlage 4: gemiddeldes, t-toetsen en variantie-analyses constructen en achtergrondkenmerken 2008 .....	81
Bijlage 5: Tabel correlaties (Pearson product-moment) leeftijd, uitzendervaring, dienstjaren & constructen.....	83
Bijlage 6: Tabel correlaties (Spearman's rho) opleiding, salarispositie, rang & constructen.....	85
Bijlage 7: Gemiddelde score diversiteitsbeleid per vraag .....	87
Bijlage 8: Chi-kwadraat toetsen steekproefkenmerken 2006 & 2008.....	91
Bijlage 9: t-toets MCA 2006-2008 .....	95
Bijlage 10: Interactie-effect (two way ANOVA) tijd en rang op MCA .....	97
Bijlage 11: Chi-kwadraat-toetsen acculturatie-attitudes 2006-2008 .....	99
Bijlage 12: Opmerkingen over het thema multiculturalisme gegroepeerd per thema.....	101
De auteurs .....	103

## Lijst van tabellen

Tabel 1: Kenmerken respondenten 2006 en 2008.....	28
Tabel 2: Percentage personeelsleden werkelijk Defensie en respons onderzoek.....	31
Tabel 3: Gemiddelde scores MCA-schaal per thema .....	34
Tabel 4: scores 2006-2008 stellingen MCAW .....	51
Tabel 5: Geprefereerde acculturatiestrategieën Defensiemedewerker publieke context 2006 en 2008.....	53
Tabel 6: Geprefereerde acculturatiestrategieën Defensiemedewerker privé context 2006 en 2008.....	53

## Lijst van figuren

Figuur 1: Acculturatiestrategieën (Berry, 1997).....	19
Figuur 2: Herkomst ECM'en .....	29
Figuur 3: Score MCA.....	32
Figuur 4: Score MA .....	33
Figuur 5: Gemiddelde score geslacht op MCA.....	36
Figuur 6: Gemiddelde score etniciteit op MCA/MA.....	37
Figuur 7: Gemiddelde score opleidingsniveau op MCA en MA .....	38
Figuur 8: Gemiddelde score per rang op MCA en MA .....	39
Figuur 9: Gemiddelde score salarispositie burgers op MC en MA .....	40
Figuur 10: Gemiddelde score Defensieonderdeel op MCA en MA.....	41
Figuur 11: Score Diversiteitsklimaat (DK) .....	42
Figuur 13: Gemiddelde score Defensieonderdeel op DK.....	44
Figuur 14: Gemiddelde score uitzendervaring op DK .....	45
Figuur 15: Gemiddelde score op diversiteitbenaderingen.....	46
Figuur 16: de relatie tussen rang en de MCA voor 2006 & 2008.....	51



## I Onderzoekscontext

In dit eerste hoofdstuk gaan we in op de aanleiding tot dit onderzoek. Daarnaast worden in dit hoofdstuk de theoretische begrippen die gebruikt zijn in de rapportage toegelicht. Tot slot zullen we de onderzoeksvragen van het onderzoek bespreken.

### 1.1 Inleiding

Nederland is een multiculturele samenleving. Tegenwoordig behoort 19,6% van de Nederlandse bevolking tot de etnisch culturele minderheden (CBS, 2008). Door het groeiende aandeel etnisch culturele minderheden (verder genoemd ECM'en<sup>1</sup>) in Nederland, is ook voor de Nederlandse overheid en het bedrijfsleven het belang van culturele diversiteit in organisaties toegenomen. Binnen de Nederlandse Defensieorganisatie lag het percentage van ECM'en met 7,2% in 2004 onder het percentage ECM'en van de Nederlandse beroepsbevolking, dat ongeveer 10 % bedroeg (Richardson, Bosch en Moelker, 2007). Met het oog op het groeiende aantal vacatures binnen Defensie en het groeiend aandeel ECM'en in Nederland, is het ook voor Defensie van belang een aantrekkelijke werkgever te zijn voor ECM'en. De staatssecretaris van Defensie onderschrijft in zijn beleidsbrief: "Gender en Diversiteitsbeleid Defensie" van 2007 de waarde van etnisch culturele diversiteit heel nadrukkelijk (Ministerie van Defensie, 2007; Richardson, Bosch & Moelker, 2007). Ook Van der Meulen en Soeters (2007) geven een aantal argumenten waarom het voor de Defensieorganisatie van belang is zich te richten op culturele diversiteit in hun organisatie. In zowel de beleidsbrief (Ministerie van Defensie, 2007) als in het artikel van Van der Meulen en Soeters (2007) komt naar voren dat de Defensieorganisatie een afspiegeling wil zijn van de maatschappij op basis van geslacht, socio-economische status, religie, seksuele oriëntatie en afkomst. Daarnaast moet de Defensieorganisatie concurreren met andere overheids- en civiele organisaties wat betreft de werving en selectie van (etnisch cultureel) personeel. Defensie staat hierbij voor een uitdaging, aangezien civiele organisaties vaak hogere salarissen, betere carrièremogelijkheden en een veiligere werkomgeving kunnen bieden (Van der Meulen & Soeters, 2007). Een ander argument dat Van der Meulen en Soeters (2007) naar voren brengen, is dat diversiteit de effectiviteit kan vergroten in humanitaire missies en in de samenwerking tussen militairen en burgers. Het is dus van belang ECM'en te werven en te behouden en een organisatie te ontwikkelen waarin ook ECM'en zich thuis voelen.

---

1 Zie lijst gebruikte afkortingen voor de definitie

Uit het onderzoek “Kleur bekennen” (Bosman, Richardson & Guns, 2006) kwam naar voren dat de gemiddelde Defensiemedewerker een licht negatieve houding had ten aanzien van ECM’en. Vooral de opper- en vlagofficieren en de manschappen hadden een licht negatieve houding (Bosman, Richardson & Guns, 2006). Dit heeft voor een discussie in de Nederlandse media gezorgd. Verder heeft deze discussie er toe geleid dat de staatssecretaris van Defensie op 13 september 2006 het rapport “Kleur bekennen” met zijn appreciatie daarvan heeft aangeboden aan de Tweede Kamer. In die brief heeft hij onder meer aangegeven de meting van 2006 als een nulmeting te zien. Zijn voornemen is de verdere ontwikkelingen rondom de houding ten opzichte van ECM’en in de komende jaren te volgen (Ministerie van Defensie, 2007). Tevens wil hij nagaan hoe de houding ten opzichte van ECM’en zich binnen Defensie verhoudt ten opzichte van de Nederlandse context en wil hij weten hoe de houding zich verhoudt ten opzichte van andere internationale Defensieorganisaties.

## 1.2 Theoretische achtergrond

In dit gedeelte wordt ingegaan op de centrale begrippen van het onderzoek. Als eerste zal het begrip ECM’en worden omschreven. Daarnaast wordt een omschrijving gegeven van de begrippen multiculturele-attitude, moslim-attitude en diversiteitsklimaat. Tot slot gaan we in op verschillende typen diversiteitsbeleid en op voorkeuren van zowel ECM’en als niet-ECM’en ten aanzien van acculturatie.

## 1.3 Definitie etnisch culturele minderheden (ECM’en)

Met etnisch culturele minderheden wordt de groep bedoeld zoals die in de wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden Nederland (SAMEN) is gedefinieerd. Deze definitie luidt:

*“a. een persoon geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in overige landen in Zuid-Amerika, Afrika of Azië met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands Indië. Mensen die na 27 december 1949 in Indonesië zijn geboren, behoren dus wel tot de doelgroep;*

*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 pp. 8.).*

#### **1.4 Definitie multiculturele-attitude (MCA) en moslim-attitude (MA)**

In dit onderzoek wordt de multiculturele-attitude (MCA) omschreven als de houding van zowel ECM'en als niet-ECM'en ten aanzien van multiculturalisme (Berry & Kalin, 1995; Bosman, Richardson & Soeters, 2007). Een positieve attitude ten aanzien van multiculturalisme kan leiden tot een verbetering van de verhoudingen tussen verschillende culturele groepen, terwijl een negatieve attitude kan leiden tot een verslechtering van de verhoudingen tussen deze groepen en daarbij een bron kan vormen voor conflictsituaties (Van Engen & Richardson, in press.). Daarnaast zijn we geïnteresseerd in de attitude ten aanzien van Moslims (MA). De attitude ten aanzien van Moslims is in dit onderzoek opgenomen omdat er ten eerste in het maatschappelijke debat over de multiculturele samenleving in Nederland een verschuiving heeft plaatsgevonden van een etnisch naar een religieus, met name islamitisch, oogpunt. Dat blijkt onder andere uit opinie onderzoek (TNS NIPO, 2008) en wetenschappelijke studies (Strabac & Listhaug, 2008). Voor de vergelijkbaarheid met dit soort onderzoek is ook in ons onderzoek de attitude ten aanzien van Moslims meegenomen. In de beantwoording van de tweede onderzoeksvraag van dit project, de vergelijking van de Defensie organisatie met de maatschappelijke context, wordt dit aspect verder uitgewerkt.

Ten tweede is de attitude ten aanzien van Moslims meegenomen omdat militairen tegenwoordig in toenemende mate worden uitgezonden naar landen waar de bevolking overwegend Islamitisch is, zoals Afghanistan. Hierdoor is het voor Defensie van belang te monitoren wat de houding van militairen ten aanzien van Moslims is. In het proefschrift van Bosman (2008) wordt daartoe een aanzet gegeven. In dit onderzoek wordt dit in een breder perspectief geplaatst. Tot slot bleek tijdens het onderzoeksproces de moslim attitude een interessant aspect om te vergelijken met de Belgische krijgsmacht. Dit onderzoek zal in 2009 plaatsvinden. Strabac en Listhaug (2008) definiëren de moslim attitude als een attitude ten aanzien van een sociale groep, in dit geval moslims, of individuen die tot deze sociale groep behoren. Op basis van deze definitie wordt in dit onderzoek de moslim attitude omschreven als de houding van Nederlandse burgers ten aanzien van personen die Islamitisch zijn.

#### **1.5 Definitie diversiteitsklimaat (DK)**

Een diversiteitsklimaat kan worden omschreven als een klimaat waarin gebruik wordt gemaakt van verschillen en waarin verschillen worden begrepen (Cox, 1993). Wanneer er een positief diversiteitsklimaat is, worden verschillen geaccepteerd en kunnen werknemers volledig gebruik maken van hun unieke kwaliteiten (Cox, 1993). Een positief

klimaat verschaft een omgeving waartoe ECM'en zich aangetrokken voelen en waar minder problemen optreden rondom diversiteit (Cox, 1993).

## 1.6 Definitie diversiteitsbeleid (DB)

Om het diversiteitsbeleid van een organisatie te omschrijven is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de theorie van intercultureel management van Glastra (1999). Deze theorie omvat drie verschillende benaderingen. Hieronder worden deze verschillende benaderingen van het diversiteitsbeleid omschreven, inclusief de verschillende varianten.

### 1.6.1 Deficitbenadering

Een diversiteitsbeleid gebaseerd op de deficitbenadering gaat uit van de gedachte dat ECM'en achterstanden hebben. Deze achterstanden hebben betrekking op algemene en beroepskwalificaties en de moeite die ECM'en hebben om zich aan te passen aan de organisatiecultuur. Dit zou het gevolg zijn van hun culturele achtergrond (Glastra, 1999). Binnen deze benadering wordt ook wel gesproken van een "mismatch" tussen wat organisaties vragen en wat ECM'en te bieden hebben (Glastra, 2002). De oplossing wordt doorgaans gezocht in het wegwerken van de achterstanden in algemene en beroepskwalificaties van etnisch culturele minderheden, bijvoorbeeld via om- en bijscholing, het volgen van specifieke cursussen en extra begeleiding voor ECM'en (Glastra, 1999).

### 1.6.2 Discriminatiebenadering

Diversiteitsbeleid gebaseerd op de discriminatiebenadering gaat uit van het wegwerken van discriminatie en uitsluiting binnen een organisatie en tevens het bereiken van gelijke kansen voor iedereen (Glastra, 1999). In tegenstelling tot de deficitbenadering staat in deze benadering de niet-ECM centraal. De discriminatiebenadering kent twee varianten:

#### *Vooroordeelvariant*

De vooroordeelvariant gaat ervan uit dat niet-ECM'en vooroordelen hebben ten aanzien van ECM'en. Zij richt zich op het wegwerken van vooroordelen, door bijvoorbeeld bewustwordingstraining (Glastra, 1999). Andere methoden binnen deze benadering zijn bijvoorbeeld scholing en voorlichting van niet-ECM'en. Niet-ECM'en leren zo om vooroordelen te verminderen en meer begrip te krijgen voor ECM'en. De oplossing binnen deze variant ligt dus vooral op het vlak van attitude- en gedragsverandering van niet-ECM'en (Glastra, 1999).



### *Systeemvariant*

De systeemvariant richt zich op de systemen binnen een organisatie, zoals die bijvoorbeeld zijn terug te vinden in selectie en promotiesystemen. De opvatting is dat deze systemen achterstanden van ECM'en in de hand werken. Oplossingen worden gezocht in bijvoorbeeld positieve actie maatregelen (Glastra, 1999), dat wil zeggen dat bij gelijke geschiktheid eerder een ECM wordt aangenomen of promotie maakt dan een niet-ECM (Kossek & Zonia, 1993).

### *1.6.3 Differentiebenadering*

Glastra (1999, pp. 37) definieert de differentiebenadering als volgt: "De differentiebenadering wijst niet zozeer op tekortschietende kwalificaties en discriminatie om wrijving en conflict te verklaren, maar eerst en vooral op culturele verschillen en gebrek aan erkenning daarvan". Deze benadering richt zich op zowel ECM'en als niet-ECM'en, waarbij de nadruk ligt op zowel culturele als individuele verschillen. Ook hier zijn twee varianten te onderscheiden: de culturaliserings- en de individualiseringsvariant.

### *Culturaliseringsvariant*

Binnen de culturaliseringsvariant, wordt het accent gelegd op het leren over collectieve culturele verschillen tussen verschillende groepen (Glastra, 2002). Middelen om dit te bereiken zijn bijvoorbeeld culturele uitwisseling en training (Glastra, 1999). Deze variant gaat ervan uit dat de oplossing van wrijving en conflicten door culturele verschillen ligt in het in onderling contact en het leren hanteren van deze verschillen. Deze variant richt zich dus zowel op ECM'en als niet-ECM'en, waarbij bewustwording van elkaars cultuur als doel centraal staat (Glastra, 1999).

### *Individualiseringsvariant*

De individualiseringsvariant gaat ervan uit dat iedereen uniek en anders is en zo ook behandeld dient te worden (Glastra, 1999). Binnen deze variant wordt er gekeken naar individuele en persoonlijke verschillen "die al dan niet te maken kunnen hebben met zulke verschijnselen als etniciteit, sekse, sociale klasse, leeftijd, opleiding, karakter" (Glastra, 1999 pp.49). Binnen deze variant wordt geen nadruk gelegd op eventuele culturele verschillen (Glastra, 1999). Er wordt gekeken naar persoonlijke kenmerken die een basis vormen voor een werknemer om zich te ontwikkelen. Scholing en training zijn in deze variant per individu verschillend, omdat deze op de behoefte van desbetreffende persoon zijn afgestemd.

## 1.7 Acculturatie

Acculturatie wordt door Redfield, Linton en Herskovits (1936) omschreven in termen van de processen die voortvloeien uit het contact tussen groepen of individuen van verschillende culturele achtergronden. Dit contact kan leiden tot ingrijpende veranderingen in de culturele patronen van één of beide groepen, in dit geval ECM'en en niet-ECM'en. Om die processen te kunnen duiden heeft Berry (1997) een model ontwikkeld dat berust op twee dimensies, namelijk cultuurbehoud en aanpassing (figuur 1). Cultuurbehoud kan omschreven worden als de mate waarin culturele groepen al dan niet belang hechten aan zowel het behoud van de oorspronkelijke cultuur en identiteit. Aanpassing kan worden omschreven als de mate waarin culturele groepen al dan niet belang hechten aan het hebben van contact met en het participeren in de ontvangende samenleving, in dit geval de Nederlandse samenleving. Culturele groepen die zich aanpassen nemen de kenmerken van de ontvangende samenleving ook over. Er zijn vier verschillende acculturatiestrategieën die uit combinaties van beide dimensies voortvloeien. De eerste strategie is *integratie*. Er is zowel sprake van aanpassing aan de dominante cultuur als van behoud van de eigen cultuur. De tweede strategie is *assimilatie*. Hierbij is zowel sprake van aanpassing aan de dominante cultuur als van het opgeven van de eigen cultuur. De derde strategie is *separatie*. De culturele groep behoudt haar eigen cultuur en past zich niet aan de dominante cultuur aan. Wanneer ten slotte de culturele groep haar eigen cultuur niet behoudt en tegelijkertijd geen behoefte heeft aan contact met de dominante cultuur, is sprake van de vierde en laatste strategie: *marginalisatie*.

Deze strategieën kunnen zowel op niet-ECM'en als op de ECM'en worden toegepast. Voor niet-ECM'en kan dit worden geïnterpreteerd als de voorkeur van een bepaalde acculturatiestrategie voor ECM'en (Bosman, Richardson & Guns, 2007). Omdat acculturatie tot op zekere hoogte domein- en situatiespecifiek is (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2003), wordt in dit onderzoek een scheiding gemaakt tussen acculturatie in de privécontext, zoals thuis en in het verenigingsleven, en de publieke context, zoals op het werk en op school. Mensen zouden verschillende acculturatiestrategieën kunnen prefereren in de publieke en private context. Uit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat in publieke levensdomeinen zoals taal, het nieuws volgen en sociale contacten, ECM'en zich aanpassen aan de Nederlandse samenleving. Wanneer het gaat om privé domeinen zoals opvoeding, gebruiken en feesten vieren, hebben ECM'en juist een sterke voorkeur voor cultuurbehoud (Arends-Tóth & van de Vijver, 2003).

Figuur 1: Acculturatiestrategieën (Berry, 1997)

		Aanpassing	
		Nee	Ja
Cultuurbehoud	Ja	Separatie	Integratie
	Nee	Marginalisatie	Assimilatie

## 1.8 Vraagstelling en onderzoeksvragen

In deze onderzoeksrapportage wordt op basis van voorgaande inleiding en theoretische onderbouwing de volgende vraagstelling beantwoord:

*Wat is de attitude van de Defensiemedewerker ten aanzien van multiculturalisme en is deze veranderd ten opzichte van 2006?*

Deze onderzoeksvraag is onder te verdelen in de volgende deelvragen.

1. Wat is de multiculturele-attitude en de moslim-attitude van de Nederlandse Defensiemedewerker in 2008 en in hoeverre zijn er verschillen te vinden in deze attitudes op basis van een aantal centrale achtergrondkenmerken (zoals o.a. leeftijd, geslacht, functie) van de Defensiemedewerker?
2. Hoe ervaart de Nederlandse Defensiemedewerker het diversiteitsklimaat in 2008 en in hoeverre zijn er verschillen te vinden op het diversiteitsklimaat op basis van een aantal centrale achtergrondkenmerken (zoals o.a. leeftijd, geslacht, functie) van de Defensiemedewerker?
3. In welk type diversiteitsbeleid valt Defensie in de perceptie van haar medewerkers in te delen?
4. In hoeverre is de multiculturele-attitude in 2008 veranderd vergeleken met de multiculturele- attitude van 2006?
5. In hoeverre zijn er in 2008 verschillen in vergelijking met 2006 te vinden op de multiculturele- attitude wat betreft een aantal centrale achtergrondkenmerken (zoals o.a. leeftijd, geslacht, functie)?
6. In hoeverre is de acculturatie-attitude van de Defensiemedewerker in 2008 veranderd vergeleken met de acculturatie-attitude van de Defensiemedewerker in 2006?



## 2 Methode van onderzoek

In dit hoofdstuk gaan we in op de procedure van dataverzameling voor dit onderzoek. Daarna wordt kort ingegaan op de elementen van de vragenlijst. Vervolgens worden de meetinstrumenten die gebruikt zijn omschreven. Tot slot worden de analyses die voor deze rapportage zijn uitgevoerd omschreven.

### 2.1 Procedure

Om de vraagstelling te beantwoorden is gekozen voor een gedeeltelijke replicatie van het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006). Eind juni 2008 is er een grootschalig survey onder de Defensiemedewerkers uitgezet (N=4105). De steekproef is door het dienstencentrum Gedragswetenschappen (DCGW) in Den Haag getrokken. In 2006 kwam uit het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) naar voren dat de opper- en vlagofficieren een negatieve houding hadden ten aanzien van multiculturalisme. Daarom zijn in het onderzoek van 2008 alle opper- en vlagofficieren opgenomen in de steekproef. In de introductiebrief die bij de vragenlijst was toegevoegd werd de respondenten duidelijk gemaakt dat dit een onderzoek over culturele diversiteit binnen de Defensieorganisatie betrof en dat de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd werd. Voor eventuele vragen of opmerkingen konden de respondenten de onderzoeker per mail of telefoon bereiken. De vragenlijst bevatte een invulinstructie waarin ook de benodigde tijd om de vragenlijst in te vullen werd vermeld. Daarnaast werd nogmaals de anonimiteit van de respondenten benadrukt. Aan het einde van de vragenlijst hadden respondenten de mogelijkheid om opmerkingen te plaatsen. De vragenlijst bestond uit tien pagina's. Aan de respondenten werd gevraagd of zij de vragenlijst binnen drie weken in wilden vullen. Na deze drie weken ontvingen de respondenten een reminder per post. Deze reminder bevatte een antwoordkaart waarop respondenten de reden van hun non respons aan konden geven.

### 2.2 Vragenlijst

De vragenlijst bestond uit twee delen. In het eerste gedeelte werd ingegaan op de demografische achtergrond van de respondenten (geslacht, leeftijd, afkomst, rang, Defensieonderdeel en het aantal uitzendingen). Het tweede gedeelte van de vragenlijst betrof vragen over de attitudes van Defensiemedewerkers ten aanzien van multiculturalisme, moslims en acculturatie. Daarnaast bevatte dit deel vragen om het diversiteitsbeleid en het diversiteitsklimaat te meten. De vragenlijst was gedeeltelijk identiek aan de vragenlijst uit het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006). Dit maakt het mogelijk in kaart te brengen wat deze attitudes in 2008 waren en deze met de attitudes

uit 2006 te vergelijken. Ook wordt nagegaan wat de relatie is tussen de attitudes uit 2008 en de achtergrondkenmerken. Hieronder worden de instrumenten waarmee de genoemde attitudes en constructen gemeten zijn, beschreven.

### 3.3 Meetinstrumenten

In deze paragraaf worden de gebruikte meetinstrumenten in dit onderzoek omschreven. Om de multiculturele-attitude (MCA) van de Defensiemedewerker te meten hebben we exact dezelfde schaal als in 2006 gebruikt. Tevens zijn dezelfde items opgenomen als in 2006 om de multiculturele-attitude van de Defensiemedewerker ten aanzien van de werkomgeving te meten. Daarnaast is een schaal opgenomen om de attitude ten aanzien van moslims te meten. Exact dezelfde schaal als in 2006 is opgenomen om de acculturatie-attitude van de Defensiemedewerker te meten. Verder is er een schaal opgenomen om het diversiteitsklimaat binnen Defensie te meten. Tot slot is een schaal opgenomen om te meten in wat voor type diversiteitsbeleid Defensie in de perceptie van haar medewerkers valt in te delen.

#### 3.3.1 *Multiculturele-attitude (MCA)*

Om de attitude ten aanzien van multiculturalisme te meten, is net als in 2006, gebruik gemaakt van de Multicultural attitude scale (MCA). Deze is gebaseerd op de Canadian Multicultural Ideology Scale ontwikkeld door Berry en Kalin (1995) en bevat zowel negatief als positief geformuleerde items. De schaal bestaat uit 15 items met een 5-punts Likert schaal, waarbij 1=helemaal niet mee eens en 5=helemaal mee eens (Bosman, Richardson & Guns, 2006). De MCA is een bipolaire schaal met één dimensie, met aan de ene kant een positieve evaluatie ten aanzien van culturele diversiteit en support voor multiculturalisme en aan de andere kant een negatieve evaluatie ten aanzien van culturele diversiteit en weerstand tegen multiculturalisme (Arends-Tóth & van de Vijver, 2003). Om een zo zuiver mogelijke vergelijking te kunnen maken met 2006 is in 2008 exact dezelfde procedure uitgevoerd. Hierbij zijn dezelfde items uit de schaal verwijderd (zie bijlage 1 item 1.10, 1.11 en 1.13). De betrouwbaarheid op basis van 12 items in 2008 bedraagt (Cronbach's  $\alpha=.82$ ). Dit is ongeveer gelijk aan de betrouwbaarheid in 2006 (Cronbach's  $\alpha=.85$ ). Voorbeeldvragen zijn: "Het beste voor Nederland is dat alle mensen hun verschillende etnische afkomst zo snel mogelijk vergeten" en "Een samenleving met verschillende etnisch culturele groepen is beter in staat om nieuwe problemen op te lossen". Zie bijlage 1 voor alle items die de MCA-schaal vormen.

### 2.3.2 *Multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving (MCAW)*

In het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) zijn vier vragen opgenomen die de attitude ten aanzien van multiculturalisme binnen de Defensieorganisatie meten. Deze zijn in dat onderzoek afzonderlijk geanalyseerd. Ook in het onderzoek van 2008 hebben we deze vier vragen afzonderlijk geanalyseerd. Bij deze vragen is gebruik gemaakt van een 5-punts Likert schaal (1=helemaal niet mee eens en 5=helemaal mee eens). Zie bijlage 1 voor de vragen die de MCAW meten.

### 2.3.3 *Moslim-attitude (MA)*

Om de attitude van de Defensiemedewerker ten aanzien van moslims te meten hebben we gebruik gemaakt van een schaal die door Pettigrew, Christ, Wagner en Stellmacher (2007) is ontwikkeld. Deze schaal bevat vier items met een 5-punts Likert schaal (1=helemaal niet mee eens en 5=helemaal mee eens). De schaal is door een docent Engels van de NLDA vertaald in het Nederlands en deze schaal bleek in dit onderzoek betrouwbaar te zijn (Cronbach's  $\alpha=.75$ ). Voorbeeldvragen zijn: "Er wonen veel Moslims in Nederland dat je jezelf als vreemde in je eigen land voelt" en "De Nederlandse overheid doet er verstandig aan om de immigratie van moslims te beperken". Zie bijlage 1 voor alle items die de MA-schaal vormen.

### 2.3.4 *Acculturatie-attitude (ACA)*

Om de attitude van de Defensiemedewerker ten aanzien van acculturatie te meten, is gebruik gemaakt van een schaal die ontwikkeld is door Andriessen en Phalet (2002). Deze schaal is gekozen om een vergelijking met Bosman, Richardson en Guns (2006) te kunnen maken. Andriessen en Phalet (2002) hebben een schaal met vier items ontwikkeld om acculturatie in zowel de privé als in de openbare context te meten. Hierbij maken ze gebruik van een 5-punts Likert schaal (1=helemaal niet mee eens en 5=helemaal mee eens). Deze schaal is door docenten Engels van de NLDA vertaald naar het Nederlands (Bosman, Richardson & Soeters, 2007). De volgende twee items meten acculturatie in de publieke context: "Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in het openbaar (bijv. werk, school) handhaven" en "Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten zich in het openbaar (bijv. werk, school) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij". Daarnaast meten de volgende twee items acculturatie in de privé context: "Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in de privé-context (bijv. thuis) kunnen handhaven" en "Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten zich in de privé-context (bijv. thuis) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij" (zie ook bijlage 1).

### 2.3.5 Diversiteitsklimaat (DK)

Om het ervaren diversiteitsklimaat van de Defensiemedewerker te meten is gebruik gemaakt van een schaal ontwikkeld door Kruithof (2001). Deze schaal bestaat uit zes items met een 5-punts Likert schaal (1= helemaal me oneens en 5=helemaal mee eens). Kruithof (2001) rapporteert een betrouwbaarheidscoëfficiënt van .84. In het huidige onderzoek is deze schaal ook betrouwbaar gebleken (Cronbach's  $\alpha$ =.81). Een aantal voorbeelditems is: "Binnen ons Defensieonderdeel vinden wij het positief als collega's verschillende culturen hebben" en "Er wordt binnen ons Defensieonderdeel openlijk gesproken over verschillende culturen van collega's". Zie bijlage 1 voor de alle items die de DK-schaal vormen.

### 2.3.6 Diversiteitsbeleid (DB)

Om de verschillende benaderingen van intercultureel management te analyseren is gebruik gemaakt van een schaal ontwikkeld door Van Esbroek (2007). De antwoordcategorieën van Van Esbroek (2007) zijn in dit onderzoek aangepast en gemeten op een 5-punts Likert schaal waarbij 1=helemaal niet mee eens en 5=helemaal mee eens. Tevens is er een optie "weet niet" toegevoegd. De optie 6 "weet niet" is in de analyses opgevat als een missing waarde. De benaderingen van intercultureel management zijn geanalyseerd door middel van Principale Factoranalyse Analyse (PAF) met varimax rotatie. De KMO van de schaal bedraagt .87 en de Bartlett's Test of Sphericity is significant ( $p < .001$ ). Op basis hiervan zijn verschillende gerooteerde factoroplossingen geanalyseerd, maar geen van deze oplossingen gaven interpreteerbare dimensies weer. Daarom zijn we op basis van de theorie van Glastra (1999) en het onderzoek van Van Esbroek (2007) uitgegaan van vijf dimensies. Op basis van betrouwbaarheidsanalyses zijn de volgende subschalen zichtbaar die de verschillende benaderingen van intercultureel management vertegenwoordigen:

#### 1. Deficitbenadering.

Deze schaal bestaat uit zes items (item 6.1, 6.2, 6.4 t/m 6.7). Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse is één item verwijderd. De betrouwbaarheid van de uiteindelijke schaal bedraagt Cronbach's  $\alpha$  =.71. Een voorbeelditem is: "Binnen Defensie worden er trainingen aangeboden om taalachterstanden bij etnische minderheden weg te werken."

#### 2. Discriminatiebenadering- vooroordeelvariant

Deze schaal bestaat uit zes items (items 7.1 t/m 7.6 ). De betrouwbaarheid van deze schaal bedraagt Cronbach's  $\alpha$  =.86. Een voorbeelditem is: 'Binnen Defensie wordt er aandacht besteed aan het verminderen van vooroordelen over etnische minderheden.'



3. *Discriminatiebenadering-systeemvariant.*

Deze schaal bestaat uit acht items (item 8.1 t/m 8.6, 8.8 en 8.9). Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse is één item verwijderd. De betrouwbaarheid van de uiteindelijke schaal bedraagt Cronbach's  $\alpha = .74$ . Een voorbeelditem is: 'Binnen Defensie worden ongelijkheden tussen etnische minderheden en autochtonen in promotie en beloning niet geaccepteerd.'

4. *Differentiebenadering-individualiseringsvariant*

Deze bestaat uit negen items (item 9.1 t/m 9.9). De betrouwbaarheid bedraagt Cronbach's  $\alpha = .87$ . Een voorbeelditem is: 'Binnen Defensie worden culturele verschillen als belangrijk gezien'.

5. *Differentiebenadering-culturaliseringsvariant*

Deze bestaat uit elf items (items 10.1 t/m 10.8 en 10.10 t/m 10.12 ). Op basis van de betrouwbaarheidsanalyse is één item verwijderd. De betrouwbaarheid bedraagt Cronbach's  $\alpha = .86$ . Een voorbeelditem is: 'Binnen Defensie worden er trainingen gegeven om te leren van elkanders cultuur'.

In bijlage 1 worden alle items vermeldt die gebruikt zijn om het diversiteitbeleid in kaart te brengen.

### 3.4 Analyses

Ten eerste zijn om na te gaan of dit onderzoek representatief is voor de totale Defensieorganisatie, chi-kwadrat-toetsen uitgevoerd. Eveneens zijn er chi-kwadrat-toetsen uitgevoerd om te bepalen of de steekproeven van 2006 en 2008 gelijk zijn op basis van de achtergrondkenmerken.

Ten tweede hebben we de multiculturele attitudes, de moslim attitudes en het diversiteitsklimaat onderzocht. Hierbij zijn de gemiddelde scores op de schalen berekend en door middel van t-toetsen, variantieanalyses en correlatie-analyses zijn de verschillende gegevens geanalyseerd. Daarbij hebben we in overeenstemming met Bosman, Richardson en Guns (2006) een opsplitsing naar thema's gemaakt op de MCA.

Ten derde zijn de gemiddelde scores op de verschillende typen diversiteitsbeleid berekend. Hierbij is de optie "weet niet" opnieuw gecodeerd naar een bijzondere missing value en niet opgenomen bij de berekening van de verschillende typen diversiteitsbeleid. Daarnaast zijn de afzonderlijke vragen van de verschillende typen diversiteitsbeleid geanalyseerd, middels frequentie tabellen. Hiervoor zijn de afzonderlijke vragen van de verschillende typen diversiteitsbeleid gehercodeerd van een 6-punts schaal<sup>2</sup> naar een

---

2 1= volledig mee oneens, 2= enigszins mee oneens, 3= neutraal, 4= gedeeltelijk mee eens, 5= helemaal mee eens, 6= weet niet

4-punts schaal (1=Oneens, 2=Neutraal, 3=Eens, 4=Weet niet), aangezien een 4-punts schaal beter te interpreteren is op de afzonderlijke vragen.

Ten vierde is middels onafhankelijke t-toetsen<sup>3</sup>, waarbij gecontroleerd werd voor de achtergrondvariabelen, nagegaan of de MCA in 2008 verschilt ten opzichte van de MCA 2006. Daarnaast is getoetst of er mogelijke interactie-effecten van tijd en de achtergrondvariabelen op de MCA bestaan middels “two-way ANOVA” variantieanalyse.

Ten vijfde is door middel van onafhankelijke t-toetsen geanalyseerd of de afzonderlijke vragen van de MCAW significant verschillen tussen 2006 en 2008. De items zijn gehercodeerd van een 5-punts naar een 3-punts Likert schaal, om zo de respondenten in te delen in vergelijkbare categorieën “oneens”, “neutraal” of “eens”, zoals in het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006).

Tot slot zijn de acculturatiestrategieën voor 2006 en 2008 met elkaar vergeleken. Door middel van chi-kwadraat-toetsen is geanalyseerd of de voorkeur ten aanzien van de verschillende acculturatiestrategieën is veranderd ten opzichte van 2006.

---

3 De data van 2006 en 2008 zijn bijvoorbeeld gesplitst op basis van geslacht. Hierbij is een t-toets uitgevoerd waarin geanalyseerd is of de gemiddelde score op MCA verschilt op T<sub>0</sub> (2006) en T<sub>1</sub> (2008). Voor de andere achtergrondvariabelen (geslacht, etniciteit, leeftijd, opleidingsniveau, rang, burgerschaal, Defensieonderdeel, uitzendervaring en aantal dienstjaren) is dezelfde procedure gehanteerd.

## 3 Resultaten 2008

In dit hoofdstuk wordt ten eerste ingegaan op de (non) respons en de representativiteit van de steekproef. Tot slot worden in dit hoofdstuk de resultaten van 2008 gepresenteerd. Hierin wordt een antwoord gegeven op de vraag wat de multiculturele-attitude (MCA) en de moslim-attitude (MA) van de Defensiemedewerker is en of er verschillen te vinden zijn op basis van de achtergrondkenmerken. Daarnaast wordt de vraag beantwoord hoe de Nederlandse Defensiemedewerker het diversiteitsklimaat ervaart en tevens wordt geanalyseerd of er verschillen te vinden zijn op de achtergrondkenmerken. Tot slot wordt een antwoord gegeven op de vraag in wat voor type diversiteitsbeleid Defensie valt in te delen in de perceptie van haar medewerkers.

### 3.1 Respons en redenen non-respons

Van de 4105 uitgezette vragenlijsten hebben uiteindelijk 1290 respondenten de vragenlijst ingevuld (31% respons). Zoals eerder gezegd waren alle opper- en vlagofficieren benaderd (N=130). De totale respons onder de opper- en vlagofficieren was relatief laag (16,9%). Alle respondenten die niet aan het onderzoek wilden meewerken konden middels een antwoordkaartje de reden hiervan aangeven. 12,3% van de totale steekproef heeft van deze optie gebruik gemaakt. De voornaamste reden om niet mee te werken aan dit onderzoek was “tijdgebrek” (20,6%). Daarnaast gaven respondenten aan dat ze “geen zin” hadden om de vragenlijst in te vullen (11,9%) en dat de “vragenlijst te lang” was (10,6%). Tot slot gaf een klein gedeelte van de respondenten aan dat ze op uitzending waren (4,6%), niet meer werkzaam waren bij Defensie (4,6%) en/of de vragenlijst hadden weggegooid of waren kwijtgeraakt (4,6%).

### 3.2 Kenmerken respondenten

Tabel 1 geeft het profiel van de respondenten weer. Het merendeel van de respondenten was van het mannelijke geslacht (86,6%), had een militaire achtergrond (61,7%), was ouder dan 37 (63,9%), werkte langer dan 15 jaar voor Defensie (56,6%), was werkzaam voor de CLAS (29,4%) en had een opleiding op middelbaar niveau genoten (45,2%). De meerderheid van de militaire respondenten had geen operationele ervaring (37,0%) en had de rang van onderofficier (33,9%). De kleinste groep van de respondenten had de rang van opper- en vlagofficier (1,7%). De meeste burgerrespondenten bevonden zich in de schaalcategorie midden (schaal 6 t/m 11).

Tabel 1: Kenmerken respondenten 2006 en 2008<sup>4</sup>

Variabele	N 2006	N 2008	Categorie	%2006	% 2008
Geslacht	2061	1289	Man	87,3	86,6
			Vrouw	12,7	13,4
Etnische achtergrond	2052	1267	ECM	7,1	5,3
			Niet-ECM	92,9	94,7
Leeftijd	2062	1203	17-21	5,3	6,9
			22-26	11,1	11,3
			27-31	10,9	9,3
			32-36	11,2	8,6
			>37	61,4	63,9
Opleiding	2057	1284	Laag( Basisonderwijs/LBO/LTS/VMBO/MAVO/MULO/ULO)	23,3	24,6
			Midden ( MBO/HAVO/VWO/Atheneum/Gymnasium)	46,6	45,2
			Hoog( HBO/Bachelor/KMA/KIM/HBO+/Post HBO/WO/Master/Phd.)	30,1	30,1
Rang	2044	1284	Militair	71,6	61,7
			Manschap of in rang gelijk gesteld	7,7	6,2
			Onderofficier (incl korporaal, sergeant majoor/adjudant)	39,4	33,9
			Subaltern officier	11,5	10,2
			Hoofdofficier	10,4	9,7
			Opper-vlagofficier	2,5	1,7
			Burger	28,4	38,3
Salarispositie burger	579	458	Schaal laag (1t/m 5)	31,4	28,8
			Schaal midden (6 t/m 11)	59,1	60,3
			Schaal hoog (12 t/m 16)	9,5	10,9

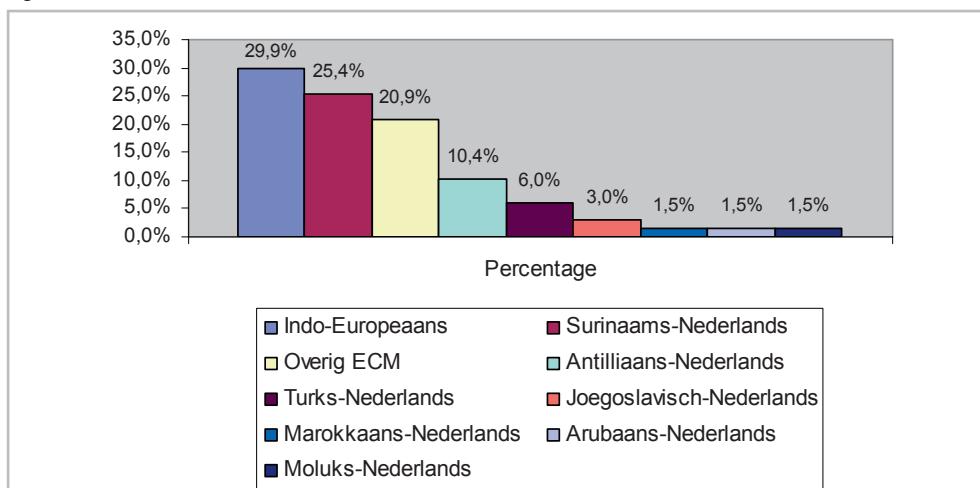
4 In deze tabel zijn de valide percentages opgenomen. In het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) staan ook de missing values vermeld, wat tot eventuele kleine verschillen kan leiden in de percentages van beide rapportages.

5 In het onderzoek van Bosman, Richardson & Guns (2006) zijn in het rapport onder het aantal uitzendingen ook burgers opgenomen die op uitzending zijn geweest (N=24, 6,1%). In het onderzoek van 2008 was het voor burgers niet mogelijk deze vraag in te vullen (N=1, 0,2%). Om een zuivere vergelijking te maken hebben we in de beschrijvende statistiek (tabel 1) alleen de militairen in 2006 en 2008 opgenomen die op uitzending zijn geweest.

*vervolg tabel 1*

Defensie- onderdeel	2062	1274	CLSK	17,5	10,9
			CZSK	19,9	13,9
			CLAS	41,1	29,4
			KMAR	9,1	9,1
			CDC	8,0	15,9
			BS	2,4	6,0
			DMO	-	13,1
			Anders	2,1	1,6
Operationele ervaring <sup>5</sup>	1448	789	Geen uitzending	33,6	37,0
			1 uitzending	29,4	26,1
			2 uitzendingen	20,8	16,7
			3 uitzendingen	8,6	10,1
			4 uitzendingen	3,9	4,7
			5 of meer uitzendingen	3,8	5,3
Aantal dienst- jaren	2063	1272	0-4 jaar	15,9	17,6
			5-9 jaar	15,1	15,6
			10-14 jaar	11,0	10,1
			15 jaar of meer	58,0	56,6

*Figuur 2: Herkomst ECM'en*



Wat betreft etniciteit zien we dat 5,3% van de totale respons in 2008 volgens de definitie van de wet SAMEN tot de ECM'en behoorde. Figuur 2 presenteert de frequentie voor de zogenoemde TMSA groep<sup>5</sup> en ECM'en met een Indische, Molukse, of voormalig-Joegoslavische achtergrond.

Zoals deze figuur laat zien, bestaat de groep etnisch culturele minderheden die aan dit onderzoek had meegewerkt voor het grootste gedeelte uit Indo-europeanen (29,9%). Daarnaast had een relatief groot gedeelte een Surinaamse achtergrond (25,4%). 10,4% had een Antilliaanse achtergrond en 6% had een Turkse achtergrond. Een relatief kleine groep had een voormalig-Joegoslavische<sup>6</sup> (3%), Marokkaanse (1,5%), Molukse (1,5%) of een Arubaanse (1,5%) achtergrond in deze steekproef. De categorie overige ECM'en was erg divers<sup>7</sup> en bedroeg in totaal 20,9%.

### 3.3 Representativiteit

Door middel van chi-kwadraat toetsen is geanalyseerd of de steekproef representatief is voor de huidige werkelijkheid binnen de Defensieorganisatie (zie bijlage 2). Uit de resultaten komt naar voren dat de verdeling van de mannelijke en vrouwelijke Defensiemedewerkers in de steekproef representatief is voor de werkelijke verdeling binnen de Defensieorganisatie<sup>8</sup>. In tabel 2 zijn de percentages van de huidige werkelijkheid en de steekproef opgenomen. Echter, er bestaat een significant verschil tussen de verdeling burgers en militairen dat daadwerkelijk binnen Defensie werkzaam is en de verdeling in het onderzoek ( $X^2(1)=36.51, p<.001$ ). Ook komt uit de resultaten naar voren dat de verdeling van het personeel dat daadwerkelijk over de verschillende krijgsmacht-onderdelen is verdeeld niet overeenkomt met de verdeling van het personeel over de Defensieonderdelen in de steekproef ( $X^2(6)=75.43, p<.001$ ). Als we specifiek naar de gestandaardiseerde residuen kijken, zien we dat alle Defensieonderdelen bijdragen aan een verschil tussen de daadwerkelijke verdeling binnen Defensie en de steekproef, met uitzondering van het CZSK en de KMAR. Tot slot komt uit de resultaten naar voren dat de verdeling over de militaire rangen in de steekproef niet overeenkomt met de verdeling over de militaire rangen in werkelijkheid ( $X^2(4)=469.99, p<.001$ ).

---

5 Personen met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse, Antilliaanse of Arubaanse achtergrond.

6 Onder voormalig Joegoslavië worden respondenten met een herkomst in de volgende landen verstaan: Servië, Kroatië, Slovenië, Bosnië & Herzegovina, Montenegro, Macedonië en Kosovo.

7 Onder de categorie overig vallen respondenten met een Aziatische, Afrikaanse en Zuid-Amerikaanse achtergrond.

8  $X^2(1)=0.06, p>.001$

Tabel 2: Percentage personeelsleden werkelijk Defensie en respons onderzoek<sup>9</sup>

	% Werkelijk Defensie	% Respons Defensie
<b>Personeel per Defensieonderdeel</b>		
CZSK	(9032) 13,5	(177) 14,1
CLAS	(23103) 34,5	(375) 29,9
CLSK	(8370) 12,5	(139) 11,1
KMAR	(6365) 9,5	(116) 9,3
BS	(2010) 3,0	(76) 6,1
CDC	(12023) 17,9	(203) 16,2
DMO	(6123) 9,1	(167) 13,3
	N=67026	N=1253
<b>Geslacht militair en burgerpersoneel</b>		
Man	(57877) 86,4	(1116) 86,6
Vrouw	(9149) 13,6	(173) 13,4
	N=67026	N=1289
<b>Militair en burgerpersoneel</b>		
Militair	(46549) 69,4	(792) 61,7
Burger	(20477) 30,6	(492) 38,3
	N=67026	N=1284

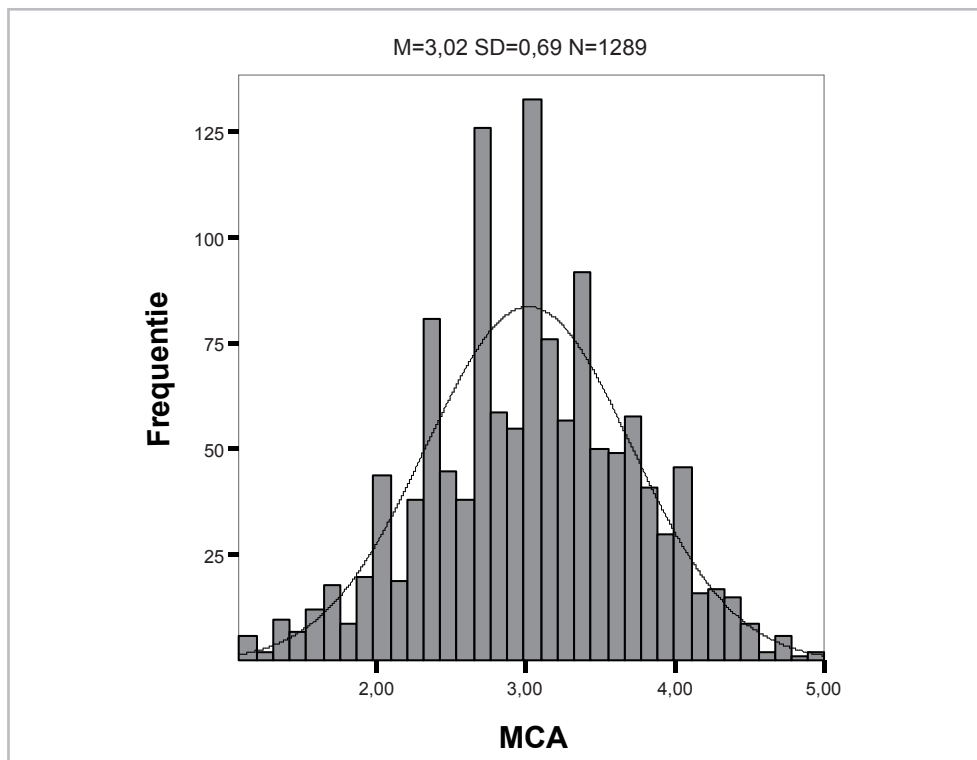
<sup>9</sup> De cijfers van de werkelijkheid zijn afkomstig uit Peoplesoft en bevatten de gegevens van de personeelsleden die op 1 juli 2008 werkzaam waren binnen Defensie.

vervolg tabel 2		
Militaire Rang		
Manschappen	(17122) 36,8	(80) 10,1
Onderofficier	(19654) 42,2	(435) 54,9
Subaltern Officier	5326 (11,4)	(131) 16,5
Hoofdofficier	(4353) 9,4	(125) 15,8
Opper- en vlagofficier	(103) 0,2	(22) 2,8
	N=46599	N=793

### 3.4 Multiculturele-attitude (MCA) en Moslim-attitude (MA)

In figuur 3 worden de scores op de MCA-schaal uit het onderzoek van 2008 gerepresenteerd:

Figuur 3: Score MCA

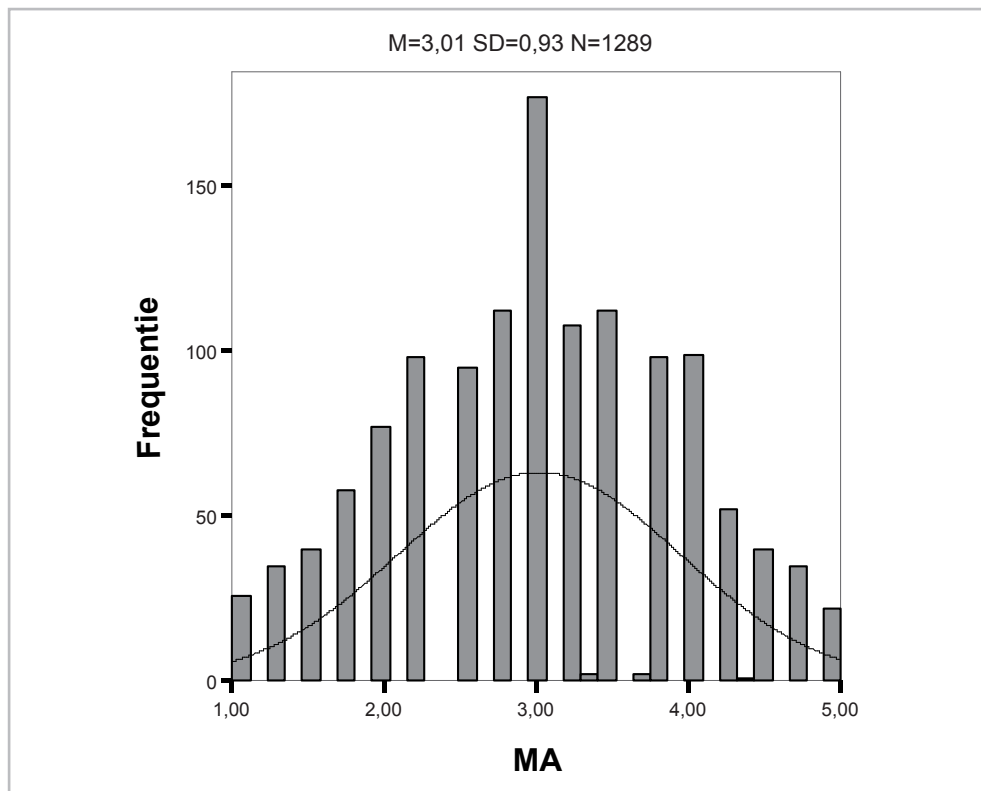




Uit figuur 3 valt af te leiden dat de Defensiemedewerkers gemiddeld gezien rond het neutrale schaal midden van de MCA-schaal scoren ( $M=3,02$ ).

In figuur 4 worden de scores op de MA-schaal uit het onderzoek van 2008 gerepresenteerd:

Figuur 4: Score MA



Uit figuur 4 valt af te leiden dat de gemiddelde score op de MA-schaal van de Defensiemedewerkers ook rond het neutrale schaal midden ( $M=3,01$ ) ligt.

Naast de gemiddelde score op de MCA-schaal zijn enkele items van de MCA-schaal nader geanalyseerd op basis van thema's (zie bijlage 3 voor alle afzonderlijke items van de MCA-schaal). In tabel 3 worden de scores op die thema's gerepresenteerd:

Tabel 3: Gemiddelde scores MCA-schaal per thema

Item	Thema	Oneens	Neutraal	Eens	Missing
<b>Consequenties multi-etnische samenleving</b>					
1.1	De eenheid van dit land wordt verzwakt omdat mensen met een andere etnisch culturele achtergrond dan de autochtone Nederlandse, aan hun eigen gewoonten / gebruiken vast blijven houden.	32,2%	18,2%	49,4%	0,2%
1.2	Een samenleving met meerdere etnisch culturele groepen heeft meer problemen met de nationale eenheid dan een samenleving met slechts één of twee etnisch culturele groepen.	26,9%	24,9%	47,8%	0,4%
<b>Behoud identiteit ECM'en</b>					
2.1	Het beste voor Nederland is dat alle mensen hun verschillende etnisch culturele afkomst zo snel mogelijk vergeten.	56,2%	22,6%	21,0%	0,2%
2.2	Als etnisch culturele minderheden in Nederland hun eigen cultuur willen handhaven, moeten zij dat voor zichzelf houden.	29,4%	19,9%	50,4%	0,3%
2.3	Ouders van etnisch culturele minderheden moeten hun kinderen aansporen om hun eigen cultuur en tradities te behouden.	50,5%	29,3%	20,0%	0,2%
2.4	Etnisch culturele minderheden die naar Nederland komen moeten hun gedrag aanpassen aan de autochtone Nederlanders.	10,1%	12,6%	77,1%	0,2%
<b>Verdieping niet ECM'en in cultuur ECM'en</b>					
3.1	Autochtone Nederlanders zouden meer moeten doen om te leren over de gewoonten en achtergronden van etnisch culturele minderheden in dit land.	34,8%	19,9%	45,0%	0,2%

Het eerste thema verwijst naar een verzwakking van de eenheid (als natie) en een toename van problemen als gevolg van meer mensen met een verschillende etnisch culturele achtergrond (Bosman, Richardson & Guns, 2006). Bijna de helft van de respondenten heeft in dit onderzoek op beide vragen bevestigend geantwoord (zie tabel 3, item 1.1 & 1.2). Bijna de helft van de Defensiemedewerkers is dus van mening dat etnisch culturele diversiteit tot een verzwakking van de Nederlandse eenheid leidt. Meer dan een kwart van de respondenten antwoordt *ontkennend* op beide vragen (zie tabel 3, item 1.1 & 1.2).

Het tweede thema betreft het behoud van de identiteit van ECM'en (Bosman, Richardson & Guns, 2006). Meer dan de helft van de Defensiemedewerkers is in dit onderzoek van mening dat ECM'en hun culturele afkomst *niet* op hoeven te geven (zie tabel 3, item 2.1). De helft van de Defensiemedewerkers in dit onderzoek vindt tevens dat ECM'en hun cultuur voor zichzelf moeten houden, terwijl meer dan een kwart het hier niet mee eens is (zie tabel 3, item 2.2). De helft van de respondenten is in dit onderzoek van mening dat ouders van ECM'en hun kinderen *niet* moeten aansporen om hun eigen cultuur te behouden (zie tabel 3, item 2.3). Meer dan driekwart van de Defensiemedewerker is in dit onderzoek van mening dat ECM'en die in Nederland wonen zich aan moeten passen aan de Nederlandse samenleving (zie tabel 3, item 2.4).

Het derde en laatste thema verwijst naar het onderwerp dat niet-ECM'en zich moeten verdiepen in de culturele achtergrond van ECM'en (Bosman, Richardson & Guns, 2006). Minder dan de helft van de Defensiemedewerkers (zie tabel 3, item 3.1) is in dit onderzoek van mening dat niet-ECM'en meer zouden moeten doen om te leren over de achtergrond en gewoontes van ECM'en. Daarnaast is één derde het oneens met deze stelling.

### 3.5 MCA en MA in relatie tot de achtergrondkenmerken

In onderstaande paragrafen worden verschillen tussen achtergrondkenmerken van de Defensiemedewerkers op de multiculturele-attitude (*MCA*) en de moslim-attitude (*MA*) weergegeven. In deze paragraaf worden hiertoe verschillende toetsen uitgevoerd. In bijlage 4 is de tabel opgenomen met de gemiddelde scores, variantie-analyses en de t-toetsen. In bijlage 5 is de Pearson correlatietabel opgenomen en in bijlage 6 is de Spearman's rho correlatietabel opgenomen.

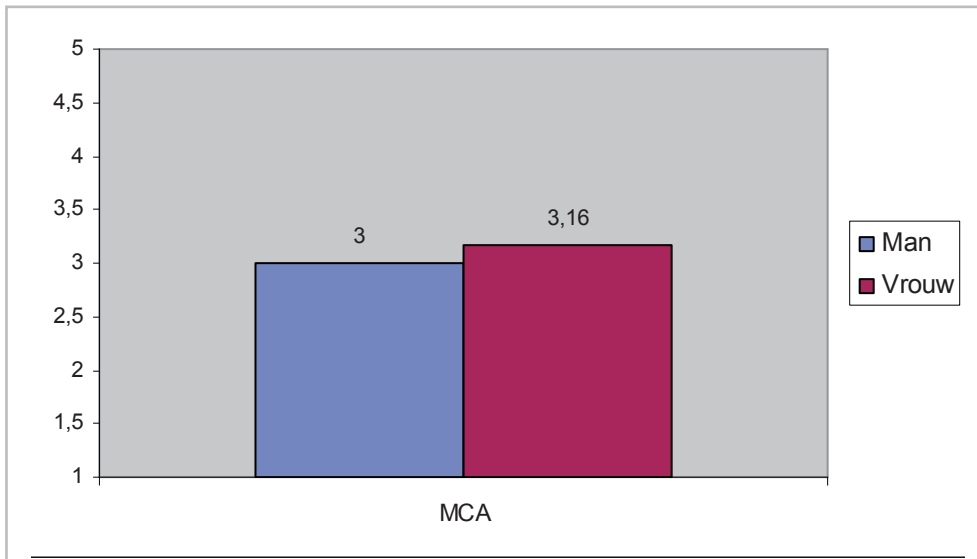
#### 3.5.1 Geslacht

De variabele "geslacht" is gemeten op nominaal niveau, terwijl de *MCA* en *MA* schalen gemeten zijn op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is het verschil tussen deze twee groepen te analyseren met een t-toets. Het blijkt dat mannen significant lager op de *MCA* scoren dan vrouwen;  $t(1286) = -2.84, p < .05$ . Mannen scoren gemiddeld rond het neutrale middelpunt en vrouwen scoren hier iets boven. Dit betekent dat vrouwen een positievere *MCA* hebben dan mannen. Uit de resultaten komt verder naar voren dat mannen en vrouwen niet significant verschillen wat betreft hun *MA*<sup>10</sup>. In figuur 5 zijn de gemiddelde scores van mannen en vrouwen op de *MCA* opgenomen:

---

<sup>10</sup>  $t(1286) = -2.41, p > .10$

Figuur 5: Gemiddelde score geslacht op MCA

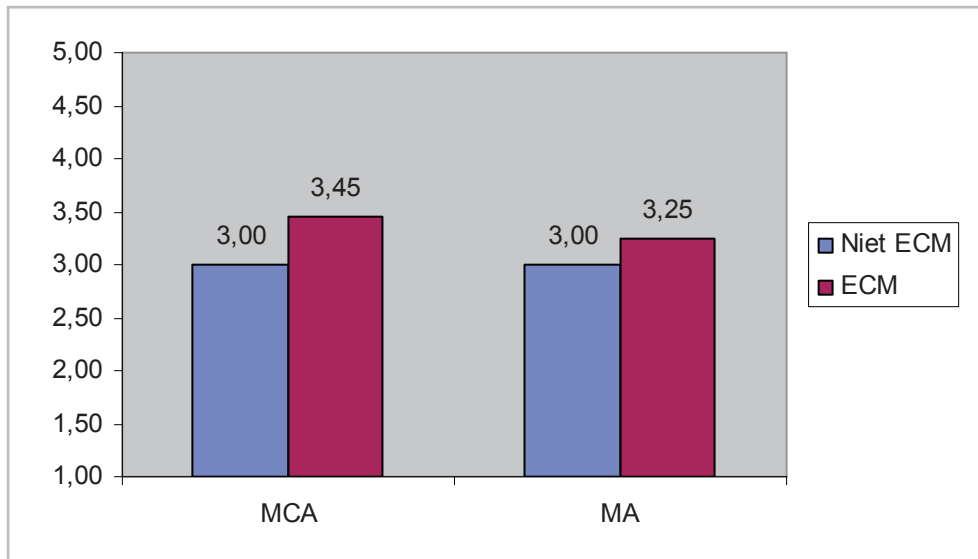


\* Noot: 1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

### 3.5.2 Etniciteit

De variabele “etniciteit” is gemeten op nominaal niveau terwijl de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau. Het verschil tussen de gemiddelde scores op de *MCA* en de *MA* van deze twee groepen kan worden geanalyseerd met een t-toets. ECM'en en niet-ECM'en blijken significant te verschillen op de *MCA* ( $t(1264)=-5.31$ ,  $p<.001$ ) en op de *MA* ( $t(1264)=-2.13$ ,  $p<.05$ ). ECM'en hebben een significante hogere score op de *MCA* en de *MA* dan niet-ECM'en. Dit betekent dat ECM'en een positievere attitude ten aanzien van zowel multiculturalisme als moslims hebben dan niet-ECM'en. In figuur 6 worden de gemiddelde scores op de *MCA* en *MA* van ECM'en en niet-ECM'en gerepresenteerd:

Figuur 6: Gemiddelde score etniciteit op MCA/MA



\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

### 3.3.3. Leeftijd

De variabele "leeftijd" is gemeten op interval niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang tussen deze variabelen te toetsen door middel van de Pearson product-moment correlatie coëfficiënt. Uit de analyse komt naar voren dat de variabele "leeftijd" niet significant correleert met de *MCA*<sup>11</sup> en de *MA*<sup>12</sup>. Dit betekent dat er geen samenhang is gevonden tussen leeftijd en de *MCA* en *MA*, met andere woorden er is geen invloed van leeftijd op de *MCA* en de *MA*.

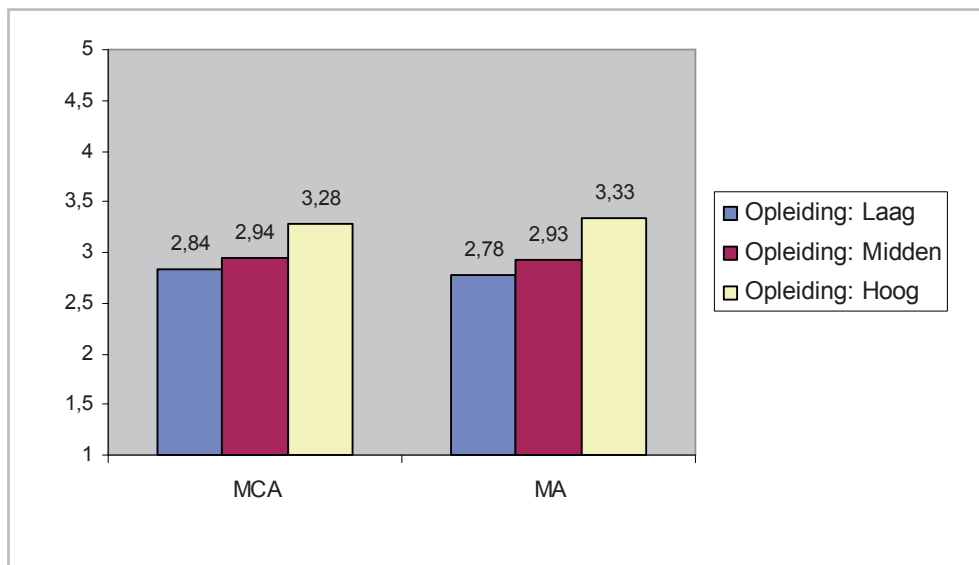
<sup>11</sup>  $r = .00, p > .05$

<sup>12</sup>  $r = .05, p > .05$

### 3.5.4 Opleidingsniveau

De variabele “opleiding” is gemeten op ordinaal niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang tussen deze variabelen te toetsen door middel van de Spearman’s rho correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “opleiding” significant correleert met de *MCA* ( $r_s=.26, p<.01$ ) en de *MA* ( $r_s=.23, p<.01$ ). Tussen deze variabelen is een positief verband aangetoond, de sterkte van dit verband is echter zwak<sup>13</sup>. Dit betekent dat naarmate men hoger is opgeleid, men een hogere score op de *MCA* en de *MA* heeft. In figuur 7 worden de gemiddelde scores op de *MCA* en de *MA* per opleidingscategorie gerepresenteerd:

Figuur 7: Gemiddelde score opleidingsniveau op *MCA* en *MA*



\* Noot: 1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

\*\*Noot: *Opleiding laag*= Basisonderwijs/LBO/LTS/VMBO/MAVO/MULO/ULO

*Opleiding midden*= MBO/HAVO/HBS/VWO/Atheneum/Gymnasium

*Opleiding hoog*= HBO/Bachelor/KMA/KIM/HBO+/Post HBO/WO/Master/Phd.

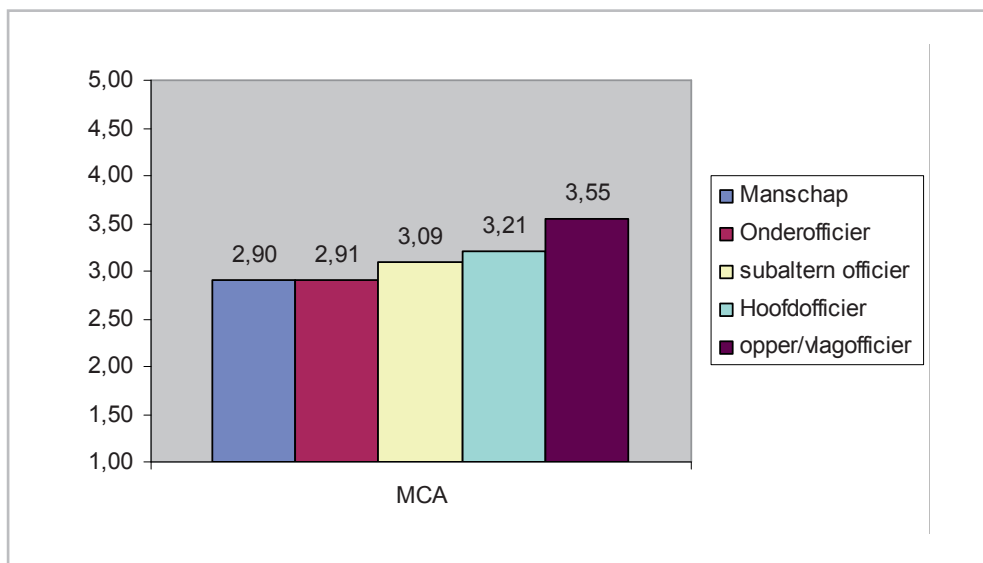
<sup>13</sup>  $r=(-).10$  t/m  $(-).29$  zwakke samenhang;  $r=(-).30$  t/m  $(-).49$  matige samenhang;  $r=(-).50$  t/m  $(-).10$  sterke samenhang (Cohen, 1988)

### 3.5.5 Rang

De variabele “rang” is gemeten op ordinaal niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang tussen deze variabelen te toetsen door middel van de Spearman’s rho correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “rang” significant correleert met de *MCA* ( $r_s=.10, p<.01$ ) en de *MA* ( $r_s=.08, p<.01$ ). Tussen deze variabelen is een positief verband aangetoond. De sterkte van het verband tussen de *MCA* en rang is zwak. Dit betekent dat naarmate men een hogere rang heeft, men een hogere score op de *MCA-schaal* heeft. De sterkte van het verband tussen de *MA* en rang is echter zeer zwak en hierdoor te verwaarlozen.

In figuur 8 worden de gemiddelde scores op de *MCA* per rang gerepresenteerd:

Figuur 8: Gemiddelde score per rang op *MCA*



\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

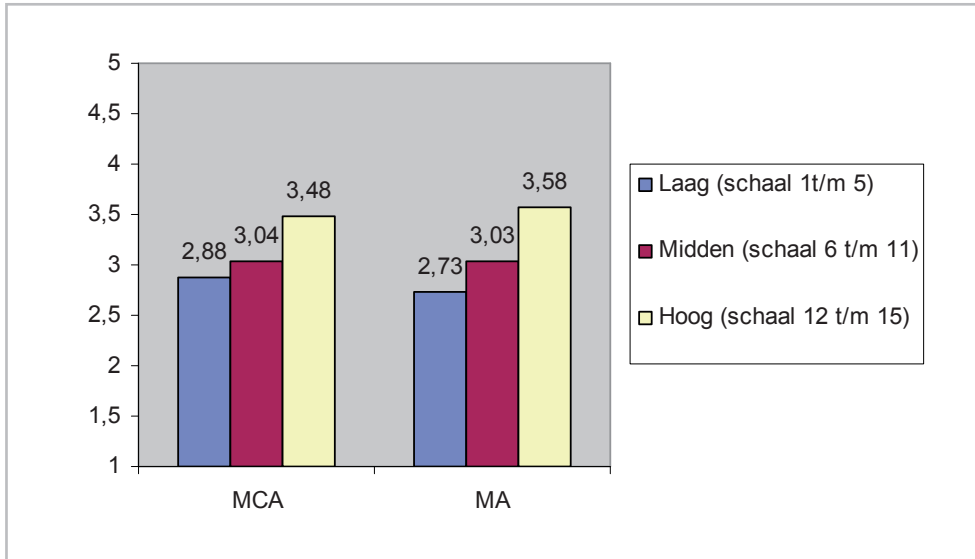
### 3.5.6 Salarispositie burgers

De variabele “salarispositie burgers” is gemeten op ordinaal niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang tussen deze variabelen door middel van de Spearman’s rho correlatie coëfficiënt te analyseren. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “salarispositie burgers” significant correleert met de *MCA* ( $r_s=.23, p<.01$ ) en de *MA* ( $r_s=.26, p<.01$ ). Tussen deze variabelen is een positief verband aangetoond, de sterkte van dit verband is echter zwak.

Dit betekent naarmate burgers een hogere positie in de organisatie bekleden, zij een positievere *MCA* en *MA* hebben.

In figuur 9 worden de gemiddelde scores op de *MCA* en de *MA* per schaalcategorie gerepresenteerd:

Figuur 9: Gemiddelde score salarispositie burgers op MC en MA



\* Noot: 1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

### 3.5.7 Defensieonderdeel

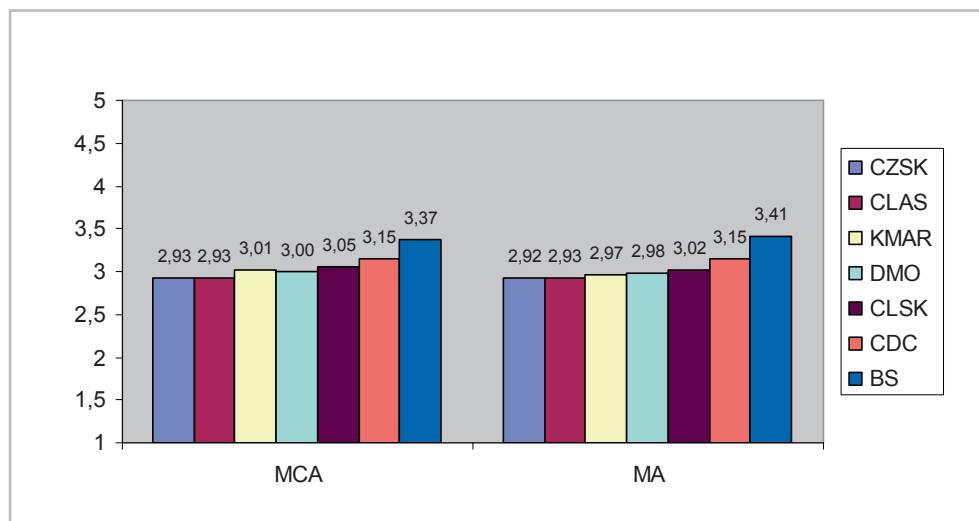
De variabele “Defensieonderdeel” is gemeten op nominaal niveau. De schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de gemiddelde scores op de *MCA* en de *MA* te vergelijken tussen de Defensieonderdelen door middel van een variantie-analyse.

Er is een significant verschil gevonden tussen de Defensieonderdelen en de gemiddelde score op de *MCA* ( $F(7,1265) = 5.88, p < .001$ ). Uit de resultaten komt naar voren dat de attitudes van de Bestuursstaf (BS) het meest positief zijn. Het Commando der Landstrijdkrachten (CLAS) en het Commando der Zeestrijdkrachten (CZSK), scoren het laagst op de *MCA-schaal*. In alle gevallen fluctueren de scores rond het neutrale schaal midden. Uit de post-hoc analyse middels de Tukey-HSD is naar voren gekomen dat de gemiddelde scores van de BS significant verschillen van alle Defensieonderdelen met uitzondering van het CDC. Het CDC toont significante verschillen aan met het CZSK en het CLAS.



Ook voor de *MA* zijn er significante verschillen aangetoond tussen de Defensieonderdelen ( $F(7,1265) = 3.68, p < .001$ ). Hierbij is opnieuw de *BS* het meest positief en zijn het *CLAS* en het *CZSK* het minst positief. In alle gevallen fluctueren hier ook de scores rond het neutrale schaal midden. Uit de post-hoc analyse middels de Tukey-HSD is naar voren gekomen dat de gemiddelde scores van de *BS* significant verschillen van alle Defensieonderdelen met uitzondering van het *CDC*. In figuur 10 worden de gemiddelde scores op de *MCA* en de *MA* per Defensieonderdeel gerepresenteerd:

Figuur 10: Gemiddelde score Defensieonderdeel op *MCA* en *MA*



\* Noot: 1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

\*\* Noot: *CLSK*=Commando der Luchtstrijdkrachten *CZSK*=Commando der Zeestrijdkrachten *CLAS*=Commando der Landstrijdkrachten *KMAR*=Koninklijke Marechaussee *CDC*=Commando Diensten Centra *DMO*=Dienst Materiële ondersteuning *BS*=Bestuursstaf

### 3.5.8 Uitzendervaring

De variabele “uitzendervaring” is gemeten op interval niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang door middel van de Pearson product-moment correlatie coëfficiënt te toetsen. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “uitzendervaring” niet significant correleert met *MCA*<sup>14</sup> en de *MA*<sup>15</sup>. Dit betekent dat er geen samenhang gevonden is tussen het aantal uitzendervaringen en de scores op de *MCA* en de *MA*.

<sup>14</sup>  $r = -.02, p > .05$

<sup>15</sup>  $r = .00, p > .05$

### 3.5.9 Dienstjaren

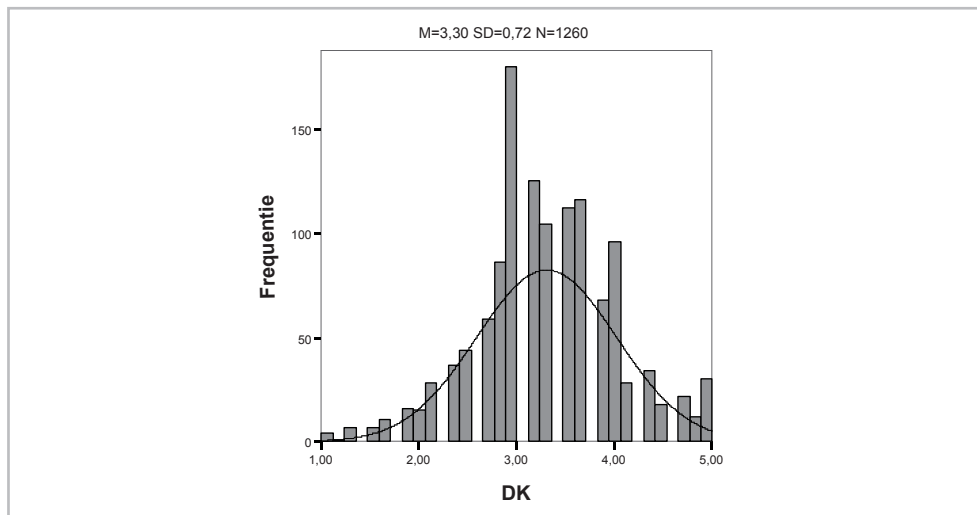
De variabele “dienstjaren” is gemeten op interval niveau en de schalen *MCA* en *MA* zijn gemeten op quasi-interval niveau, waardoor het mogelijk is de samenhang tussen deze variabelen te toetsen door middel van de Pearson product-moment correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “dienstjaren” significant correleert met de *MCA* ( $r=-0.08$ ,  $p<.01$ ) Tussen deze variabelen is een negatief verband aangetoond, de sterkte van dit verband is echter zeer zwak en hierdoor te verwaarlozen. Dit betekent dat het aantal dienstjaren niet samenhangt met de *MCA*. Tussen de variabele “dienstjaren” en de *MA*<sup>16</sup> is geen significant verband aangetoond. Dit betekent dat het aantal dienstjaren ook niet samenhangt met de *MA*.

### 3.6 Diversiteitsklimaat (DK) in relatie tot de achtergrondkenmerken

In deze paragraaf wordt ten eerste de score op het diversiteitsklimaat geanalyseerd. Vervolgens worden de significante resultaten van de achtergrondvariabelen in relatie tot het diversiteitsklimaat (*DK*) omschreven. Tot slot worden kort de niet significante resultaten beschreven. In deze paragraaf worden hiertoe verschillende toetsen uitgevoerd. In bijlage 4 is de tabel opgenomen met de gemiddelde scores, de variantie-analyses en de t-toetsen. In bijlage 5 is de Pearson correlatietabel opgenomen en in bijlage 6 is de Spearman's rho correlatietabel opgenomen.

In figuur 11 worden de scores op het *DK* uit het onderzoek van 2008 gerepresenteerd:

Figuur 11: Score Diversiteitsklimaat (DK)

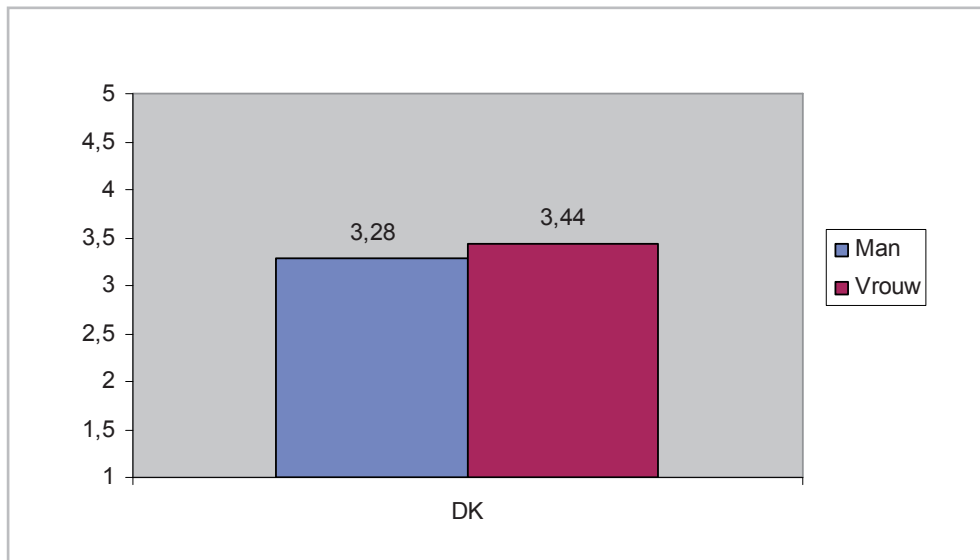


16  $r=-.01$ ,  $p>.05$

Zoals uit figuur 11 valt af te lezen, scoren de Defensiemedewerkers gemiddeld boven het neutrale middenpunt van het DK ( $M=3,30$ ).

Ten eerste komt uit de resultaten naar voren dat er een significant verschil is tussen mannen en vrouwen en het ervaren DK binnen hun Defensieonderdeel ( $t(1257)=-2,78$ ,  $p<.05$ ). Vrouwen ervaren significant een iets positiever DK dan mannen. In figuur 12 worden de gemiddelde scores op het DK voor mannen en vrouwen gerepresenteerd:

Figuur 12: Gemiddelde score geslacht op DK



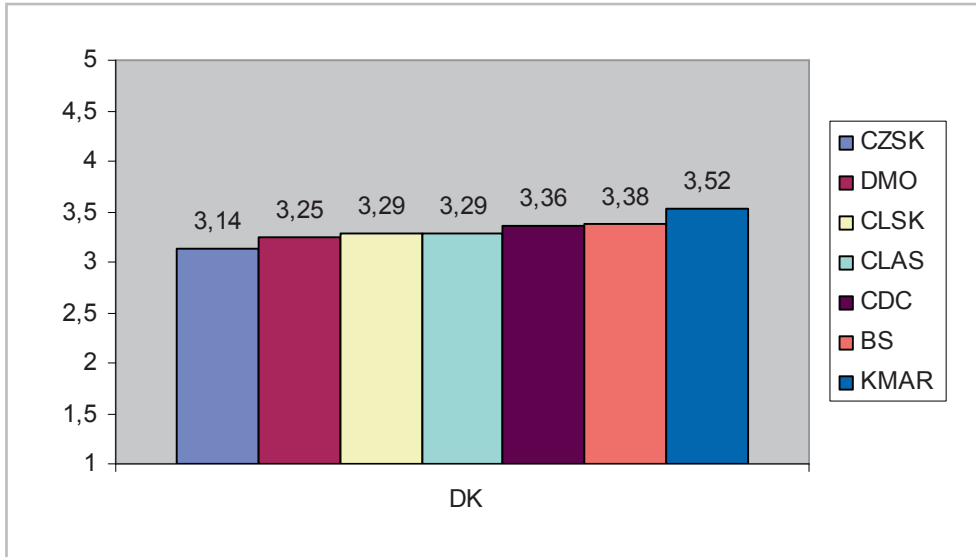
\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

Ten tweede is de samenhang tussen de variabele “leeftijd” en het construct DK geanalyseerd door middel van de Pearson product-moment correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “leeftijd” significant correleert met het ervaren DK, de sterkte van het verband tussen deze variabelen is echter zeer zwak en hierdoor te verwaarlozen ( $r=-0.07$ ,  $p<.05$ ). Dit betekent dat leeftijd niet samenhangt met het DK.

Ten derde zijn er significante verschillen tussen de verschillende Defensieonderdelen op het ervaren DK ( $F(7,1237)=3.28$ ,  $p<.05$ ) gevonden. Alle Defensieonderdelen scoren boven het neutrale middenpunt, waarbij de KMAR het meest positief is ten aanzien van het DK wat binnen hun Defensieonderdeel heerst. Het CZSK scoort het laagst op het DK. Uit de post-hoc analyse middels de Tukey-HSD is naar voren gekomen dat de gemid-

delde scores van de KMAR significant verschillen van het CZSK en DMO. In figuur 13 worden de gemiddelde scores op het DK per Defensieonderdeel gerepresenteerd:

Figuur 13: Gemiddelde score Defensieonderdeel op DK

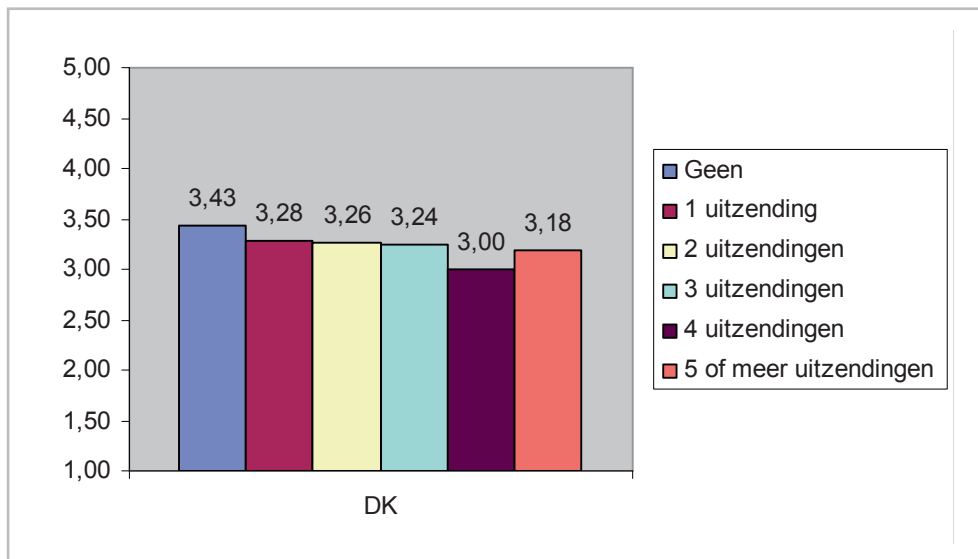


\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

\*\*Noot: CLSK=Commando der Luchtmacht CZSK=Commando der Zeevaart CLAS=Commando der Landmacht KMAR=Koninklijke Marechaussee CDC=Commando Diensten Centra DMO=Dienst Materieel ondersteuning BS=Bestuursstaf

Ten vierde is de samenhang tussen de variabele “uitzendervaring” en het construct DK bekeken aan de hand van de Pearson product-moment correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “uitzendervaring” significant en negatief correleert met het ervaren DK ( $r=-0.13, p<.01$ ). Dit is echter een zwak verband. Dit betekent dat naarmate men vaker op uitzending is geweest men een minder positief DK ervaart. In figuur 14 worden de gemiddelde scores op het DK per aantal uitzendingen gerepresenteerd:

Figuur 14: Gemiddelde score uitzendervaring op DK



\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

Ten vijfde is de samenhang tussen de variabele “dienstjaren” en het construct *DK* bekeken aan de hand van Pearson product-moment correlatie coëfficiënt. Uit deze analyse komt naar voren dat de variabele “dienstjaren” significant correleert met het *DK* ( $r=-0.11$ ,  $p<.01$ ). Tussen deze variabelen is een negatief verband aangetoond, dit verband is echter wel zwak. Dit betekent dat naarmate men langer voor Defensie werkzaam is, men een minder positief *DK* ervaart.

Tot slot zijn er geen significante resultaten van etnische achtergrond<sup>17</sup>, opleidingsniveau<sup>18</sup>, rang<sup>19</sup> en de salarispositie van burgers<sup>20</sup> op het *DK* gevonden.

### 3.7 Diversiteitsbeleid

Op de vraag in wat voor type diversiteitsbeleid (omschreven in het theoretisch kader) Defensie in de perceptie van haar medewerker valt in te delen, zijn de gemiddelde scores

17  $t(69.93)=-1.73$ ,  $p>.05$

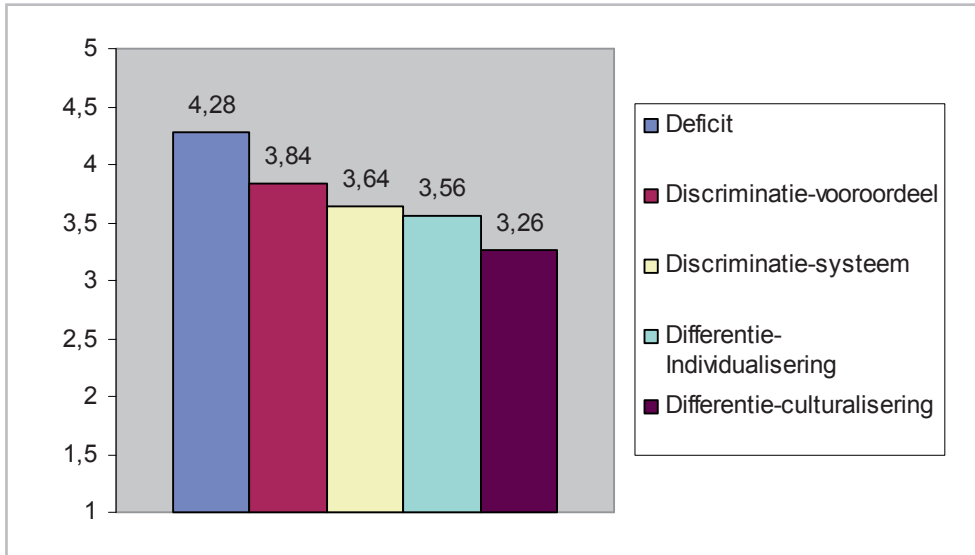
18  $r=.05$ ,  $p>.05$

19  $r=.01$ ,  $p>.05$

20  $r=-.00$ ,  $p>.05$

op de verschillende benaderingen geanalyseerd. Figuur 15 representeert de gemiddelde scores op de verschillende typologieën van het diversiteitbeleid.

Figuur 15: Gemiddelde score op diversiteitbenaderingen



\* Noot:1=volledig mee oneens 2=enigszins mee oneens 3=neutraal 4=enigszins mee eens 5=helemaal mee eens

De *deficitbenadering* laat het hoogste gemiddelde zien ( $N=1274$ ,  $M=4.28$ ,  $SD=0.78$ ). Dit betekent dat in de perceptie van de Defensiemedewerker deze benadering het meest dominant in het diversiteitsbeleid aanwezig is binnen Defensie. Dit type diversiteitsbeleid gaat ervan uit dat ECM'en achterstanden hebben en dat deze weggewerkt dienen te worden door middel van bijvoorbeeld scholing voor ECM'en (Glastra, 1999). De benadering die hierna het hoogste scoort betreft de *vooroordeelvariant* van de *discriminatiebenadering* ( $N=1243$ ,  $M=3.84$ ,  $SD=0.89$ ). Dit type beleid gaat ervan uit dat niet-ECM'en vooroordelen hebben ten aanzien van ECM'en en dat deze vooroordelen weggewerkt dienen te worden door middel van bijvoorbeeld regels, procedures en voorlichting. De benadering die daaropvolgende de hoogste score heeft is de *systeemvariant* van de *discriminatiebenadering* ( $N=1144$ ,  $M=3.64$ ,  $SD=0.84$ ). Daaropvolgend scoort de *individualiseringsvariant* van de *differentiebenadering* het hoogste ( $N=1264$ ,  $M=3.56$ ,  $SD=0.82$ ). De laagste score heeft de *culturaliseringsvariant* van de *differentiebenadering* ( $N=1251$ ,  $M=3.26$ ,  $SD=0.73$ ).

Naast de gemiddelde scores op de verschillende typen van diversiteitsbeleid zijn de items van de deficitbenadering, discriminatiebenadering (vooroordeel/systeem) en

de differentiebenadering (individualisering/culturalisering) nader geanalyseerd per item, omdat we naast de gemiddelde scores op de verschillende typologieën van het diversiteitbeleid de optie “weet niet” en de scores op de afzonderlijke vragen ook wilden bestuderen. De meest opvallende resultaten worden hieronder per type diversiteitsbeleid gepresenteerd. In bijlage 7 zijn de afzonderlijke vragen per type diversiteitsbeleid opgenomen.

#### *Deficitbenadering*

Minder dan driekwart (resp. 70.2 % 64.7%) van de respondenten weet niet of er speciale cursussen en trainingen voor ECM'en worden aangeboden binnen Defensie (bijlage 7, item 6.1 en 6.2). Ruim de helft (59.0%) van de respondenten weet niet of er binnen Defensie hulp is voor ECM'en om beter te integreren binnen de organisatie (bijlage 7, item 6.4). Driekwart (74.9%) van de respondenten percipieert dat Defensie een beleid voert waarbij ECM'en zich aan moeten passen aan de organisatie (bijlage 7, item 6.5). Ruim driekwart (89.2%) percipieert dat Defensie een beleid voert waarbij ECM'en zich aan moeten passen aan de regels die gelden binnen de organisatie (bijlage 7, item 6.7).

#### *Discriminatiebenadering vooroordeelvariant*

Meer dan een kwart (28.1%) van de Defensiemedewerkers weet niet of er binnen Defensie aandacht wordt besteed aan het verminderen van vooroordelen ten aanzien van ECM'en (bijlage 7, item 7.1). Daarnaast percipieert minder dan de helft (45.7%) dat hier wel aandacht aan wordt besteed. Meer dan de helft (53.3%) van de Defensiemedewerkers weet niet of er binnen Defensie trainingen worden gegeven tegen discriminatie (bijlage 7, item 7.2). Driekwart (76.7%) van de Defensiemedewerkers percipieert dat er binnen Defensie een beleid is dat discriminatie niet accepteert (bijlage 7, item 7.3). Meer dan de helft (resp. 62.2 & 57.0%) van de Defensiemedewerkers heeft de perceptie dat Defensie een beleid voert, waarin vooroordelen over ECM'en niet worden geaccepteerd (bijlage 7, item 7.4 en 7.5).

#### *Discriminatiebenadering systeemvariant*

De helft (49.6%) van de respondenten weet niet of er aandacht wordt besteed aan het promotiebeleid van ECM'en (bijlage 7, item 8.5). Daarnaast weet bijna de helft (47.8%) van de respondenten niet of er binnen Defensie sprake is van positieve actie (bijlage 7, item 8.8). Onder positieve actie wordt verstaan dat bij gelijke geschiktheid eerder een ECM dan een niet-ECM wordt aangenomen (Kossek & Zonia, 1993). Meer dan de helft (62.7%) van de respondenten percipieert dat Defensie een beleid voert waarin ECM'en de kans krijgen om door te groeien naar een hogere functie binnen de organisatie (bijlage 7, item 8.2). Minder dan de helft (46.0%) van de Defensiemedewerkers percipieert

dat Defensie een beleid voert waarin etnisch culturele minderheden worden achtergesteld in beloning en doorgroeimogelijkheden (bijlage 7, item 8.3).

*Differentiebenadering individualiseringsvariant*

Defensiemedewerkers hebben op de afzonderlijke vragen van deze benadering nauwelijks van de optie “weet niet” gebruik gemaakt. Minder dan driekwart (71.9%) van de respondenten heeft de perceptie dat er binnen Defensie een beleid is waarin talent belangrijker is dan je afkomst (bijlage 7, item 9.7). Ruim de helft (56.3%) van de Defensiemedewerkers percipieert dat er binnen Defensie gelijke kansen zijn voor je persoonlijke ontwikkeling (bijlage 7, item 9.4). Minder dan driekwart (65.6%) van de Defensiemedewerkers percipieert dat binnen Defensie verschillen tussen mensen worden gewaardeerd (bijlage 7, item 9.5). Tot slot heeft minder dan driekwart (69.7%) van de respondenten de perceptie dat persoonlijke ontwikkeling van belang wordt geacht binnen het beleid van Defensie (bijlage 7, item 9.1).

*Differentiebenadering culturaliseringsvariant*

Meer dan de helft (53.3%) van de respondenten weet niet of er binnen Defensie trainingen worden aangeboden om van elkaars cultuur te leren (bijlage 7, item 10.2). Minder dan de helft (47.8%) van de Defensiemedewerkers percipieert dat ECM'en er binnen Defensie echt bij horen (bijlage 7, item 10.5). Meer dan de helft (61.6%) van de respondenten percipieert dat Defensie een beleid uitzet waarin bewustzijn en begrip voor alle culturen gecreëerd wordt (bijlage 7, item 10.6). Tot slot heeft meer dan de helft (61.1%) van de Defensiemedewerkers de perceptie dat Defensie beleid richt op inzichten in verschillende culturen dat weer tot betere verhoudingen tussen ECM'en en niet-ECM'en kan leiden (bijlage 7, item 10.12).



## 4 Resultaten vergelijking 2006-2008

In dit hoofdstuk wordt de vergelijking gepresenteerd tussen de multiculturele-attitude (MCA), de multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving (MCAW) en de acculturatie-attitude van de Defensiemedewerker in 2006 en 2008. Ten eerste wordt geanalyseerd of de steekproefkenmerken van 2006 en 2008 verschillen op basis van een aantal achtergrondkenmerken van de Defensiemedewerker. Ten tweede wordt geanalyseerd of de MCA en de MCAW van de Defensiemedewerker in 2008 zijn veranderd ten opzichte van 2006. Tot slot wordt geanalyseerd of de acculturatie-attitude (ACA) van de Defensiemedewerker in 2008 is veranderd ten opzichte van 2006.

### 4.1 Vergelijking steekproefkenmerken 2006-2008

Om te analyseren of de steekproefkenmerken op basis van de achtergrondvariabelen in 2006 en 2008 verschillen, zijn er chi-kwadraat toetsen uitgevoerd (zie bijlage 8). De steekproeven bleken *niet* te verschillen wat betreft<sup>21</sup>; geslacht, opleidingsniveau, aantal dienstjaren en salarispositie burger. Er zijn echter verschillen gevonden tussen 2006 en 2008 qua leeftijd ( $X^2(4)=10.99$ ,  $p<.05$ ), rang ( $X^2(5)=36.84$ ,  $p<.001$ ), uitzendervaring ( $X^2(5)=48.50$ ,  $p<.001$ ), Defensieonderdeel ( $X^2(6)=323.21$ ,  $p<.001$ ), aandeel militairen/burgers ( $X^2(1)=34.69$ ,  $p<.001$ ) en het aandeel ECM'en/niet-ECM'en ( $X^2(1)=3.85$ ,  $p<.05$ ). Dit betekent dus dat er voor deze achtergrondvariabelen gecontroleerd dient te worden in de vergelijking tussen 2006 en 2008.

### 4.2 Multiculturele-attitude (MCA) 2006-2008

De resultaten laten zien dat de MCA van de Defensiemedewerker significant ( $t(2621.57)=-12.89$ ,  $p<.001$ ) positiever is geworden (zie bijlage 9). De MCA is van een licht negatieve ( $M=2.72$  in 2006) naar een neutrale houding ( $M=3.02$  in 2008) gestegen. Het effect van het verschil in de gemiddeldes tussen 2006 en 2008 is klein<sup>22</sup> (eta squared =.05). Dit betekent dat de verschillen tussen de scores op de MCA in 2006 en 2008 niet heel groot zijn.

Omdat sommige achtergrondkenmerken in de steekproef van 2006 en 2008 een significant verschil hebben aangetoond dient er voor deze achtergrondkenmerken te worden

---

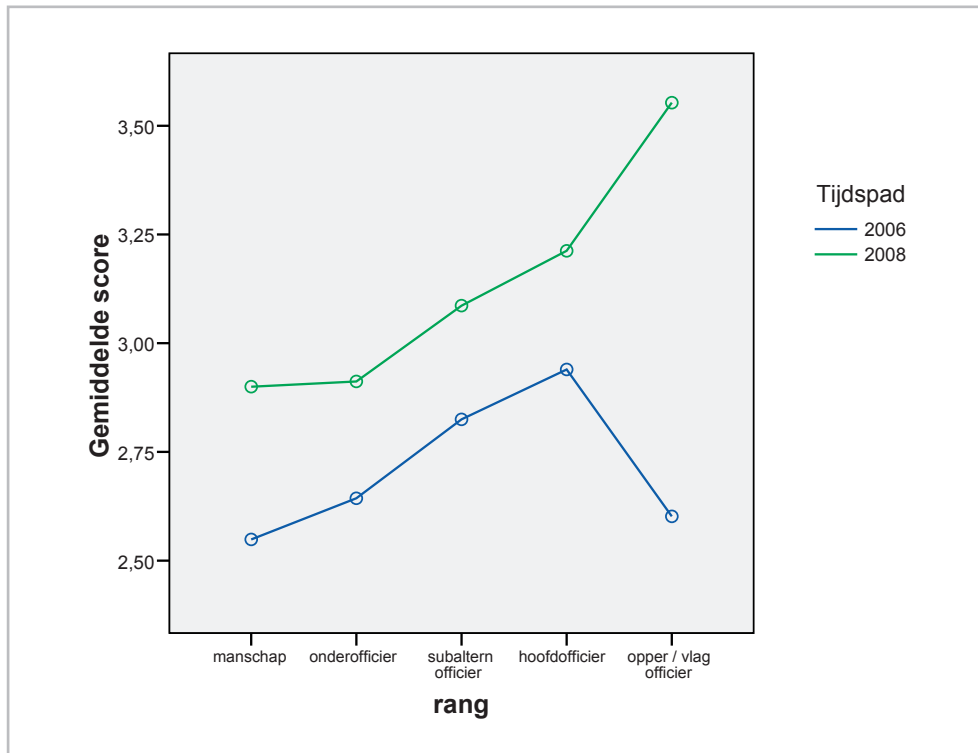
21 Geslacht ( $X^2(1)=0.29$ ,  $p>.05$ ), Opleidingsniveau ( $X^2(2)=0.84$ ,  $p>.05$ ), Aantal dienstjaren ( $X^2(3)=2.20$ ,  $p>.05$ ), Salarispositie burger ( $X^2(2)=1.15$ ,  $p>.05$ ).

22 Cohen (1988) classificeert een eta squared van .01 als een klein effect, een eta squared van .06 als een matig effect en een eta squared van .14 als een groot effect.

gecontroleerd. Door middel van een “independent sample t-test” is dat geanalyseerd (zie bijlage 9). Uit deze resultaten is gebleken dat de variabelen leeftijd, geslacht, opleiding, rang, Defensieonderdeel, uitzendervaring, etniciteit, burgerschaal en aantal dienstjaren voor alle subcategorieën significante verschillen hebben aangetoond wanneer deze kenmerken als constante werd gehouden (zie bijlage 9). Dit betekent bijvoorbeeld dat er een significant effect is aangetoond op de *MCA* voor mannen in 2006 en 2008. Dat wil zeggen dat mannen in 2006 ( $M=2.69$ ) significant lager scoren dan in 2008 ( $M=3.00$ ). Het effect van de verschillen op de gemiddeldes voor mannen in 2006 en 2008 is echter wel klein (eta squared =.05). Dit betekent dat de scores van de mannen op de *MCA* in 2006 en 2008 in omvang niet veel verschillen. De variabele “opper- en vlagofficier” laat ook significante verschillen zien. Uit de resultaten komt naar voren dat de opper- en vlagofficiëren in 2008 ( $M=3.55$ ) significant hoger scoren op de *MCA* dan in 2006 ( $M=2.60$ ). Het effect van het verschil op de gemiddelde scores van opper- en vlagofficiëren in 2006 en 2008 is groot (eta squared=.40). Dit betekent dat de scores van de opper- en vlagofficiëren op de *MCA* in 2006 en 2008 een groot verschil hebben aangetoond. Dit resultaat valt enigszins te relativiseren, aangezien alle opper- en vlagofficiëren in dit onderzoek zijn benaderd en de respons van deze groep relatief gezien laag is (16.9%). Burgers die een hoge positie (burgerschaal hoog) binnen de Defensieorganisatie bekleden scoren in 2008 ( $M=3.48$ ) ook significant hoger dan in 2006 ( $M=3.03$ ). Ook hier is het effect van het verschil op de gemiddelde scores in 2006 en 2008 groot (eta squared=.14). Dit betekent dat er een grote verschuiving van de scores op de *MCA* van burgers die een hoge positie binnen Defensie hebben heeft plaatsgevonden. Tot slot neigt het effect van het verschil op de gemiddelde scores van de Bestuursstaf (BS) naar een groot effect (eta squared=.10). Medewerkers van de BS scoren in 2008 ( $M=3.37$ ) significant hoger dan in 2006 ( $M=2.97$ ). De overige subcategorieën (bijvoorbeeld manschappen, niet-ECM'en, opleiding hoog) laten kleine of matige effecten zien op de gemiddelde scores van de *MCA* in 2006 en 2008 (zie bijlage 9).

Naast deze analyses is getoetst of er een significant interactie-effect bestaat van de achtergrondvariabelen op de *MCA* voor 2006 en 2008. Dit wil zeggen dat er getoetst is of er bijvoorbeeld een significant verband tussen de variabele “geslacht” en de *MCA* bestaat en dat deze relatie wordt beïnvloed door een derde variabele “tijdspad”. De achtergrondvariabelen laten geen significant interactie-effect zien, met uitzondering van rang,  $F(4,2243)=4.34$ ,  $p<.001$  (zie bijlage 10). Dit betekent dat het verband tussen rang en de *MCA* wordt beïnvloed door het tijdspad. In figuur 16 wordt dit interactie-effect weergegeven. De score op de *MCA* wordt hoger naarmate de rang stijgt in zowel 2006 als in 2008. Echter, er is voor 2006 een daling in de score op de *MCA* gevonden voor de opper- en vlagofficiëren, terwijl in 2008 er een aanmerkelijke stijging zichtbaar is.

Figuur 16: de relatie tussen rang en de MCA voor 2006 & 2008



#### 4.3 Multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving (MCAW) 2006-2008

Door middel van onafhankelijke t-toetsen is geanalyseerd of de afzonderlijke vragen die de MCAW meten significant verschillen tussen 2006 en 2008. De resultaten daarvan staan in tabel 4:

Tabel 4: scores 2006-2008 stellingen MCAW

Stelling		2006 (N=2079)	2008 (N=1290)
1. Samenwerkingsverbanden tussen autochtone Nederlanders en etnisch culturele minderheden verhoogt de effectiviteit van Defensie.	Score	%	%
	Oneens	24,9	19,4
	Neutraal	34,8	31,5
	Eens	40,3	49,1
T-toets	t(3335)=5.09 , p<.001		
2. Het is beter voor Defensie wanneer werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond deze opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur en gewoonten.	Oneens	27,1	32,7
	Neutraal	28,3	19,1
	Eens	44,6	48,1
	T-toets	t(2590,41)=0.70, p>.05	

vervolg tabel 4			
3. Defensie moet rekening houden met verschillende groepen, zoals etnisch culturele minderheden.	Oneens	29,5	28,9
	Neutraal	23,5	17,7
	Eens	47,1	53,3
T-toets	t(2686,15)=-2.20, p<.05		
4. Defensie moet werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond steunen in het behoud van hun cultuur en gewoonten op het werk.	Oneens	57,8	56,2
	Neutraal	30,3	25,1
	Eens	11,9	18,8
T-toets	t(2496,44)=-3.17, p<.01		

Allereerst is er een significant verschil aangetoond op de eerste stelling: *“samenwerkingsverbanden tussen autochtone Nederlanders en ECM'en verhoogt de effectiviteit van Defensie”*. Zoals in tabel 4 valt af te lezen, is een groter gedeelte van de respondenten in 2008 het eens met deze stelling, in vergelijking met 2006. Wat betreft de tweede stelling; *“Het is beter voor Defensie wanneer werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond deze opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur en gewoonten”*, zijn er geen significante verschillen aangetoond. De derde stelling; *“Defensie moet rekening houden met verschillende groepen, zoals etnisch culturele minderheden”*, toont wel een significant verschil aan tussen 2006 en 2008. Een iets groter gedeelte van de Defensiemedewerkers is het in 2008 eens met deze stelling in vergelijking tot 2006 (zie tabel 4). Ook de laatste stelling: *“Defensie moet werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond steunen in het behoud van hun cultuur en gewoonten op het werk”*, laat een significant verschil zien. Zoals uit tabel 4 valt af te lezen is er een verschuiving te zien naar een positiever oordeel in 2008 ten opzichte van 2006, maar nog steeds is zowel in 2006 als in 2008 meer dan de helft het oneens met deze stelling.

#### 4.4 Acculturatie-attitude (ACA) 2006-2008

Door middel van chi-kwadraat toetsen is geanalyseerd of de voorkeur voor de verschillende acculturatiestrategieën in 2008 is veranderd ten opzichte van 2006 (zie bijlage 11). Uit onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) komt naar voren dat de meeste Defensiemedewerkers de voorkeur geven aan volledige aanpassing (assimilatie) van ECM'en in de publieke context. De onderzoeksresultaten van 2006 en 2008 zijn gerepresenteerd in tabel 5 en 6.

Tabel 5: Geprefereerde acculturatiestrategieën Defensiemedewerker publieke context 2006 en 2008<sup>23</sup>

		Behoud eigen cultuur publieke context				
			Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Aanpassing Nederlandse cultuur publieke context	2006	Ja	5,5%	65,6%	15,9%	87,0%
	2008		9,4%	64,8%	9,7%	83,9%
	2006	Nee	1,2%	2,0%	0,6%	3,7%
	2008		1,9%	2,6%	2,3%	6,7%
	2006	Neutraal	0,4%	1,9%	7,0%	9,3%
	2008		1,1%	3,2%	5,1%	9,4%
	2006	Totaal	7,1%	69,4%	23,5%	100%
	2008		12,4%	70,5%	17,1%	100,0%

Tabel 6: Geprefereerde acculturatiestrategieën Defensiemedewerker privé context 2006 en 2008<sup>24</sup>

		Behoud eigen cultuur privé context				
			Ja	Nee	Neutraal	Totaal
Aanpassing Nederlandse cultuur privé context	2006	Ja	8,3%	7,0%	5,5%	20,8%
	2008		14,2%	4,8%	3,7%	22,7%
	2006	Nee	21,7%	9,8%	11,6%	43,0%
	2008		49,2%	5,4%	5,5%	60,1%
	2006	Neutraal	11,6%	3,3%	21,3%	36,1%
	2008		9,0%	1,8%	6,4%	17,1%
	2006	Totaal	41,5%	20,0%	38,4%	100%
	2008		72,4%	12,0%	15,7%	100,0%

Uit het onderzoek van 2008 komt naar voren dat het merendeel van de Defensiemedewerkers *nog steeds* de voorkeur geeft aan volledige aanpassing (assimilatie) van ECM'en in de publieke context. Er is namelijk geen significant verschil gevon-

23 De gegevens van 2006 zijn afkomstig uit Bosman, Richardson en Guns (2006)

24 De gegevens van 2006 zijn afkomstig uit Bosman, Richardson en Guns (2006)

den tussen 2006 en 2008<sup>25</sup>. Zowel in 2006 als in 2008 geeft een relatief klein gedeelte van de Defensiemedewerkers de voorkeur aan de marginalisatiestrategie in de publieke context, aangezien hier geen significante verschillen zijn gevonden<sup>26</sup>. Tevens is er *geen* significant verschil gevonden tussen 2006 en 2008 wat betreft de separatiestrategie in de publieke context<sup>27</sup>. Zowel in 2006 als in 2008 geeft een relatief klein gedeelte van de Defensiemedewerkers de voorkeur aan de separatiestrategie in de publieke context (zie tabel 5).

Er is *wel* een verschil gevonden wat betreft de voorkeur voor de integratiestrategie in de publieke context tussen 2006 en 2008 ( $X^2(1)=36.05$ ,  $p<.001$ ). Een iets groter gedeelte van de respondenten geeft in 2008 de voorkeur aan de integratiestrategie in de publieke context dan in 2006 (zie tabel 5). Ongeveer een kwart van de respondenten heeft zowel in 2006 als in 2008 op een van de twee vragen over de geprefereerde acculturatiestrategie in de publieke context neutraal geantwoord (25,8%<sup>28</sup> in 2006 en 21,4% in 2008).

Uit chi-kwadraat-toetsen is gebleken dat er voor zowel de integratiestrategie ( $X^2(1)=53.39$ ,  $p<.001$ ), de separatiestrategie ( $X^2(1)=448.17$ ,  $p<.001$ ) als de marginalisatiestrategie ( $X^2(1)=25.67$ ,  $p<.001$ ) in de privé context, een significant verschil is gevonden tussen 2006 en 2008. Alleen voor de assimilatiestrategie in de privé context is geen verschil gevonden tussen 2006 en 2008<sup>29</sup>. Het meest opvallende resultaat is de groeiende voorkeur van de Defensiemedewerker voor de separatiestrategie van ECM'en in de privé context (zie tabel 6). De voorkeur voor deze strategie heeft de grootste stijging doorgemaakt tussen 2006 en 2008. Het merendeel van de respondenten heeft op een van de twee vragen over de geprefereerde acculturatiestrategie in de privé context in 2006 neutraal geantwoord (53,3%<sup>30</sup>). In 2008 is dit percentage veel lager, namelijk 26,4%.

---

25  $X^2(1)=.13$ ,  $p>.001$

26  $X^2(1)=2.10$ ,  $p>.001$

27  $X^2(1)=4.80$ ,  $p>.001$

28 Dit percentage is berekend d.m.v. de neutrale scores op 1 van beide vragen op te tellen (bv neutrale score publieke context 2006: 15,9+0,6+7,0+1,9+0,4, zie tabel 5)

29  $X^2(1)=8.65$ ,  $p>.001$

30 Dit percentage is berekend d.m.v. de neutrale scores op 1 van beide vragen op te tellen (bv neutrale scores privé context 2006: 5,5+11,6+3,3+11,6+21,3, zie tabel 6)

## 5 Resultaten opmerkingen onderzoek

In dit hoofdstuk worden de opmerkingen die respondenten hebben geplaatst geanalyseerd. Aan het eind van de vragenlijst kregen de Defensiemedewerkers de mogelijkheid om eventuele op- en aanmerkingen te plaatsen. 23% (N=297) van de respondenten heeft van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In dit hoofdstuk worden de opmerkingen geanalyseerd die geplaatst zijn over het thema multiculturalisme.

51,5% (n=153) van de respondenten die van de optie gebruik had gemaakt, had een opmerking ten aanzien van het onderwerp multiculturalisme. Binnen dit onderwerp zijn verscheidene opmerkingen geplaatst die weer onder te verdelen zijn in subcategorieën. In bijlage 12 is de tabel opgenomen met alle subcategorieën. In dit hoofdstuk worden de meest zwaarwegende subcategorieën van het onderwerp multiculturalisme besproken.

Een relatief groot gedeelte van de Defensiemedewerkers (20,3%, n=31) had een opmerking over het subthema (positieve) discriminatie. De meerderheid hiervan vond dat positieve discriminatie afgeschaft moest worden. Een aantal citaten over deze subcategorie:

*“Mijn mening: Iedereen is gelijk wordt er gezegd. Waarom is het dan zo dat de etnische minderheden eerder worden aangenomen ook voor vervolgopleidingen. Ik noem dat positieve discriminatie. Allochtonen moeten zich aanpassen, wij niet aan hen. Ze hebben meer feestdagen, ze krijgen elke keer een lekker kipfiletje, terwijl wij een vet varkenslapje krijgen. De moskeeën rijzen de pan uit. Nog even en we praten hier allemaal “Zwahillies”. Kom een kijkje nemen in Rotterdam, dan voel je jezelf een buitenlander. Onbegrijpelijk. Zorg voor je eigen mensen, gun die een baan, opleiding en een toekomst!!!”*

*“Vaak worden vrouwen en allochtonen uitdrukkelijk verzocht mee te solliciteren naar een functie. Ik vind het belangrijk dat de meest geschikte kandidaat de functie krijgt en misschien is dat dan toch de allochtoon.”*

Ten tweede vindt 16,3% (n=25) van de Defensiemedewerkers dat ECM'en zich in het openbaar en binnen de Defensieorganisatie moeten aanpassen. Hieronder is een aantal citaten over deze subcategorie opgenomen:

*“Ik werk op een klein bureau, samen met een Molukse man. Een betere collega en persoonlijke vriend kan ik mij niet wensen. Ik kom met mijn kinderen op vele feesten en partijen. Hij past*

*zich helemaal aan op het werk. Jammer dat andere groeperingen dat niet doen! Privé blijft privé, maar NL blijft NL!”*

*“Mij valt over het algemeen op dat de allochtonen binnen Defensie zeer goed zijn geïntegreerd en een meerwaarde zijn voor het bedrijf. Mensen die ervoor kiezen om voor Defensie te werken hebben over het algemeen de goede instelling, zowel allochtoon als autochtoon. Dit zijn mensen die zich aanpassen en een meerwaarde kunnen bieden door hun culturele achtergrond. Dit in tegenstelling tot een groot deel van de allochtonen die in Nederland leven en zich totaal nergens iets van aantrekken en zelfs wetten overtreden. Zij vormen een ballast voor de Nederlandse samenleving en verdienen het niet in dit mooie land te wonen.”*

Ten derde had 9.8% (n=15) weinig bekendheid met ECM'en op de werkvloer. Dat wil zeggen dat het voor sommige respondenten moeilijker was de vragenlijst in te vullen op sommige punten, omdat zij op de werkvloer niet direct te maken hadden met ECM'en.

Ten vierde had 9.2% (n=14) van de respondenten een opmerking over het diversiteitsbeleid. Hierover werden uiteenlopende onderwerpen aangekaart. Een aantal opmerkelijke citaten over deze subcategorie:

*“Een beleid wat gericht is op minderheden moet niet gaan leiden tot een houding waarin elke kritiek richting een bepaalde etniciteit automatisch wordt gezien als discriminatie. Dit is de kern van de problemen met minderheden. Een goed etniciteitbeleid is een beleid waarin etniciteit niet steeds benadrukt wordt. Dit werkt stigmatiserend. M.a.w. iedereen gelijk behandelen”.*

*“Informatie verstrekken over verschillende culturen aan medewerkers kan beter”.*

*“Alleen met bewustzijn en niet met opgelegde sancties/regels kun je een organisatie in dit opzicht verbeteren. Veel organisaties kunnen wat dit betreft leren van Defensie (omgang met diversiteit/respect etc.)”.*

Ten vijfde vond 8.5% (n=13) van de Defensiemedewerkers dat iedereen gelijke rechten en plichten heeft. Hieronder is een aantal citaten over deze subcategorie opgenomen:

*“We zouden moeten stoppen met het blijven benoemen van de etnische minderheden. Het zijn collega's. Ook de minderheden zouden moeten stoppen met het zichzelf verbijzonderen. Gelijke rechten en plichten en kansen op basis van kwaliteiten en niet op basis van afkomst. Als iemand geen Nederlands kan spreken/schrijven dan kunnen we zo'n persoon niet gebrui-*



*ken. Er moeten dus wel “basic skills” zijn om iemand als gelijke binnen Defensie als collega te beschouwen. We staan tenslotte wel voor 1 taak.”*

*“Persoonlijk vind ik het jammer dat een vragenlijst zoals deze nodig blijkt te zijn. We leven in een multiculturele samenleving en daar heb ik gaan last van. Voor iedereen horen dezelfde rechten en plichten te gelden.”*

*“Iedereen is gelijk, het maakt niet uit welke huidskleur of geloof diegene heeft maar gedraag je ook als gelijke en wel met wederzijds respect en waardering.”*

Ten zesde had 8.5% (n=13) een opmerking over het onderwerp organisatiecultuur van Defensie. Daarover zijn de volgende citaten kenmerkend:

*“Binnen defensie zou men zich veel meer moeten richten op de defensiecultuur. Men werkt bij defensieonderdelen en daar is slechts 1 cultuur: de defensiecultuur. Men is daarbinnen Landmacht (groen), Marine (blauw), Luchtmacht (grijs), Marechaussee (blauw) of Bestuursstaf (paars). Daarbinnen maakt het niet uit of men blank, bruin, moslim, christen, atheïst of wat dan ook is. Men is defensiemedewerker. Die eenheid moet juist gestimuleerd worden.”*

*“Culturele achtergrond is binnen mijn eenheid ondergeschikt aan kameraadschap en doorzettingsvermogen. Tijdens een oefening of ernstmissie zijn wij in de eerste plaats mariniers (dus collega's) en pas in de 2e plaats een allochtoon of autochtoon. Culturele verschillen worden tot op zekere hoogte geaccepteerd”.*

Tot slot had 8.5% (n=13) een opmerking over de subcategorie religie. Hieronder is een aantal citaten over deze subcategorie opgenomen:

*“Verschillen in religie hebben voor mij een groter effect dan verschil in afkomst...religie is voor thuis, niet voor op het werk.”*

*“Geloof is prima, maar het werk mag daar niet onder lijden.”*



## 6 Conclusie en Discussie

Het doel van dit onderzoek was de houding ten aanzien van multiculturalisme onder de Nederlandse Defensiemedewerkers in kaart te brengen en een vergelijking te maken met 2006. In dit hoofdstuk worden ten eerste de belangrijkste conclusies en mogelijke verklaringen voor de uitkomsten van 2008 gepresenteerd. Hierbij wordt ingegaan op de onderwerpen *multiculturele-attitude*, *moslim-attitude* en het ervaren diversiteitsklimaat. De begrippen *multiculturele-attitude* en *moslim-attitude* kunnen worden omschreven als de houding van zowel etnisch culturele minderheden (ECM'en) als niet etnisch culturele minderheden/autochtonen (niet-ECM'en) ten aanzien van multiculturalisme/moslims. Onder het *diversiteitsklimaat* wordt in dit onderzoek een klimaat verstaan waarin men openstaat voor eventuele culturele verschillen en een klimaat waarin van deze verschillen gebruik wordt gemaakt (Cox, 1993). Daarnaast worden de conclusies over het diversiteitsbeleid binnen Defensie gepresenteerd. Tot slot worden conclusies getrokken of de *multiculturele-attitude*, de *multiculturele-attitude* ten aanzien van de werkomgeving en de *acculturatie-attitude* van de Defensiemedewerker is veranderd ten opzichte van 2006. Daarnaast worden ook mogelijke verklaringen voor deze uitkomsten gegeven. Onder de *acculturatie-attitude* wordt in dit onderzoek het volgende verstaan: de voorkeur van ECM'en en niet-ECM'en voor aanpassing van ECM'en aan de Nederlandse cultuur, dan wel het behoud van ECM'en van hun eigen cultuur (vgl. Bosman, Richardson & Guns, 2007) In dit onderzoek is zowel de *acculturatie-attitude* van de Defensiemedewerker ten aanzien van de privé als de publieke context geanalyseerd.

### 6.1 Multiculturele-attitude, Muslim-attitude en diversiteitsklimaat 2008

Geconcludeerd kan worden dat de Defensiemedewerker een neutrale attitude heeft ten opzichte van multiculturalisme en moslims. Dat komt overeen met de resultaten uit het onderzoek van TNS NIPO (2008), waaruit blijkt dat ongeveer de helft van de Nederlanders een neutrale attitude heeft ten opzichte van moslims. Ook komt uit onderzoek naar voren dat Nederlanders positiever denken over ECM'en dan over moslims in het bijzonder (TNS NIPO, 2008; Strabec & Listhaug, 2008). Met enige voorzichtigheid worden geconcludeerd dat de trend in de Nederlandse samenleving wordt bevestigd. In een latere studie waarin de MCA en de MA van de Defensiemedewerker wordt geplaatst in de Nederlandse context wordt hier een antwoord op gegeven.

Wat betreft de attitudes ten aanzien van multiculturalisme geldt, hoe hoger de rang, des te positiever. De opper- en vlagofficieren hebben de meest positieve attitude ten aanzien van multiculturalisme. Wel dienen de resultaten van de opper- en vlagofficieren

voorzichtig te worden geïnterpreteerd, aangezien de respons van deze groep erg laag is. Voor burgers geldt, hoe hoger hun positie binnen de organisatie is, des te positiever hun attitude ten aanzien van multiculturalisme en moslims. Voor het opleidingsniveau geldt ook; hoe hoger opgeleid des te positiever men is ten aanzien van multiculturalisme en moslims. De mogelijke verklaring die hiervoor kan worden gegeven is dat lager opgeleide personen eerder vooroordelen hebben ten aanzien van ECM'en, dan hoger opgeleide personen (Schuman, Steeh & Bobo, 1985). Aangezien militaire rang en de positie van burgers binnen de organisatie samenhangen met het opleidingsniveau, kan dit ook een mogelijke verklaring zijn voor de attitudes ten aanzien van multiculturalisme; hoe hoger de positie van de burger of de militaire rang, des te hoger het opleidingsniveau dus ook des te positiever hun attitude ten aanzien van multiculturalisme.

Vrouwen zijn positiever ten aanzien van multiculturalisme dan mannen. Verkuyten en Thijs (2002) gaven hiervoor als verklaring dat mannen, meer dan vrouwen, gefocust zijn op groepsstatus en prestige in het algemeen en ten aanzien van ECM'en in het bijzonder. Tevens is uit onderzoek gebleken dat vrouwen minder vooroordelen hebben ten aanzien van ECM'en dan mannen (Mills, Mc Grath, Sobkoviak & Stupec, 1995; Akrami, Ekehammar & Araya, 2000).

Ook zijn vrouwen positiever dan mannen ten aanzien van het diversiteitsklimaat binnen hun Defensieonderdeel. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat vrouwen net als ECM'en binnen Defensie een "token" positie bekleden. Dit begrip wordt door Kanter (1977) omschreven als sociale groepen (zoals ECM'en en vrouwen) die een minderheid vormen binnen een organisatie. Zij zouden daardoor meer opvallen, vaker druk voelen om te moeten assimileren en gestereotypeerd worden door de dominante groep. Juist deze stereotypen zijn vaak star en daardoor moeilijk te veranderen (Harding, Prohansky, Kutner & Chein, 1969). De dominante meerderheid binnen Defensie wordt nog steeds gevormd door de "blanke man" en deze groep zou zich bedreigd kunnen voelen in hun positie door een klimaat binnen Defensie dat open staat voor culturele diversiteit.

De Bestuursstaf is het meest positief ten aanzien van multiculturalisme en moslims. De Koninklijke Marechaussee ervaart het diversiteitsklimaat als het meest positief in vergelijking met alle andere Defensieonderdelen. Uit het onderzoek van Richardson, Bosch en Moelker (2007) komt naar voren dat er relatief gezien veel ECM'en binnen de Koninklijke Marechaussee werkzaam zijn (8% in 2002). Omdat er relatief gezien veel ECM'en voor de Koninklijke Marechaussee werken en zij ook meer te maken hebben met ECM'en, zou dit een mogelijke verklaring kunnen zijn voor de hoge score op het diversiteitsklimaat.

Naarmate de Defensiemedewerker langer voor Defensie werkzaam is, ervaart men een minder positief diversiteitsklimaat. Een mogelijke verklaring voor deze gevonden resultaten zou kunnen zijn dat personen die langer voor Defensie werkzaam en hierbij vaak ook ouder zijn, niet geïnteresseerd zijn in, of betrokken zijn bij het thema multiculturalisme. Ze weten mogelijk vaak weinig over dit thema en hebben in hun directe werkomgeving mogelijk niet vaak te maken met ECM'en.

Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat naarmate militairen vaker op uitzending zijn geweest zij een minder positief diversiteitsklimaat ervaren. Een mogelijke hypothese zou kunnen zijn dat militairen tijdens een uitzending voornamelijk met het operationele deel van de organisatie bezig zijn. Wellicht worden uitzendingen als "het echte werk" gezien, aangezien militairen veelal de dienst ingaan om bij te dragen aan vrede en veiligheid. Wanneer zij weer terugkeren na een uitzending en op de Nederlandse "basis" te werk gaan zou het kunnen zijn dat deze militairen diversiteit en de aandacht voor diversiteit binnen Defensie als minder van belang zien. Zij hebben immers tijdens hun missie in hun ogen belangrijker operationele problemen getracht op te lossen en worden thuis weer geconfronteerd met de eeuwige discussie over culturele diversiteit. De hierboven genoemde hypothese dient nader onderzocht te worden, aangezien ook andere verklaringen voor het gevonden resultaat mogelijk kunnen zijn.

## 6.2 Diversiteitsbeleid 2008

Uit dit onderzoek komt naar voren dat in de perceptie van de Defensiemedewerker het diversiteitsbeleid van Defensie het beste valt te typeren in termen van de *deficitbenadering* (Glastra, 1999). Deze benadering gaat ervan uit dat (sommige) ECM'en achterstanden hebben. Dit betreffen achterstanden op basis van algemene beroepskwalificaties, zoals het beheersen van de Nederlandse taal. Ook wordt er binnen deze benadering van uitgegaan dat ECM'en zich niet genoeg aanpassen aan de organisatiecultuur (Glastra, 1999). De oplossing hiervan wordt gezocht in het om- en bijscholen, het volgen van extra cursussen en begeleiding van ECM'en om zo de positie van ECM'en te verbeteren binnen de organisatie (Glastra, 1999). Uit dit onderzoek is ook gebleken dat Defensiemedewerkers aanpassing aan de Defensieorganisatie van ECM'en van belang vinden. In mindere mate vonden de respondenten dat het beleid van Defensie kenmerken had die te omschrijven zijn als de *vooroordeelvariant* van de discriminatiebenadering. Dit type diversiteitsbeleid gaat ervan uit dat niet-ECM'en vooroordelen hebben ten aanzien van ECM'en. Oplossingen worden gezocht in attitude- en gedragsverandering. Middelen om dit te bereiken zijn bijvoorbeeld scholing, voorlichting & training en het instellen van procedures, regels en klachtenbehandeling (Glastra, 1999). Wanneer dit wordt gekoppeld aan de Defensieorganisatie vormt de Commissie-Staal een belangrijke

pijler voor dit type beleid. In het rapport van de Commissie-Staal wordt gepleit voor maatregelen op het gebied van omgangsvormen en het voorkomen van ongewenst gedrag (Ministerie van Defensie, 2007). De commissie heeft hiervoor een gedragscode opgesteld binnen Defensie (Ministerie van Defensie, 2007). Onder ongewenst gedrag kan in dit geval discriminatie ten aanzien van ECM'en worden verstaan.

### 6.3 Multiculturele-attitude 2006-2008

Uit het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) kwam naar voren dat Defensiemedewerkers een licht negatieve houding hadden ten aanzien van ECM'en. Uit het onderzoek van 2008 komt naar voren dat de gemiddelde Defensiemedewerker iets positiever is geworden ten aanzien van multiculturalisme dan in 2006. De attitude van de Defensiemedewerker is van een licht negatieve naar een neutrale houding gestegen. Een mogelijke verklaring voor de stijging van een licht negatieve naar een neutrale houding ten aanzien van multiculturalisme zou kunnen zijn dat begin deze eeuw een aantal heftige gebeurtenissen zijn voorgevallen die tot meer spanning in de Nederlandse samenleving hebben geleid. Voorbeelden hiervan zijn 11 september, de moord op Fortuyn in 2002 en de moord op Theo van Gogh in 2004. De moord op Theo van Gogh die de Islam bekritiseerde heeft tot spanningen tussen etnische groepen in Nederland geleid (Bosman, Richardson & Soeters, 2007). Uit het onderzoek van Coenders, Lubbers en Scheepers (2003) komt naar voren dat er een toegenomen afkeer ten opzichte van de multiculturele samenleving tussen 1997 en 2003 is waargenomen. Hiermee zou verklaard kunnen worden dat uit het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) een licht negatieve houding ten aanzien van multiculturalisme is gevonden. Het afgelopen jaar hebben er geen hevige gebeurtenissen plaatsgevonden die tot extra spanningen hebben geleid in de Nederlandse maatschappij. Daarnaast zijn er tegenwoordig ook positieve geluiden waargenomen over de houding van niet ECM'en ten opzichte van de multiculturele samenleving (Gijsberts & Vervoort, 2007). Dit zou een mogelijke verklaring kunnen zijn voor de toename van een licht negatieve naar een neutrale attitude van de Defensiemedewerkers ten aanzien van multiculturalisme.

Daarnaast is uit het onderzoek van Bosman, Richardson en Guns (2006) gebleken dat voornamelijk de manschappen en de opper- en vlagofficieren negatief waren. In 2008 geldt hoe hoger de rang, des te positiever de attitude ten aanzien van multiculturalisme. Opvallend is de positieve attitude van de opper- en vlagofficieren. Ten opzichte van 2006 heeft deze groep de grootste stijging doorgemaakt. Deze resultaten dienen voorzichtig te worden geïnterpreteerd, omdat er een verschil tussen de steekproefkenmerken op basis van rang voor 2006 en 2008 is gevonden. Tevens zijn in 2008 alle opper- en vlagofficieren opgenomen, maar van deze groep heeft een relatief klein deel

de vragenlijst ingevuld. Een mogelijke verklaring voor de lage respons en de hoge score op de multiculturele-attitude van de opper- en vlagofficieren zou kunnen zijn dat twee jaar geleden de resultaten van het onderzoek tot een discussie in de Nederlandse media heeft gezorgd.

#### 6.4 Multiculturele attitude ten aanzien van de werkomgeving 2006-2008

Net zoals de verschuiving van de multiculturele-attitude tussen 2006 en 2008 heeft er ook een verschuiving plaats gevonden van de multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving. Geconcludeerd kan worden dat ten opzichte van 2006 een groter gedeelte van de Defensiemedewerkers van mening is dat samenwerkingsverbanden tussen ECM'en en niet ECM'en de effectiviteit van Defensie kan verhogen en dat Defensie rekening moet houden met ECM'en. Een mogelijke verklaring die eerder bij de multiculturele-attitude is vermeld zou kunnen zijn dat het klimaat ten aanzien van diversiteit in de Nederlandse samenleving gedurende de afgelopen twee jaar is verbeterd.

#### 6.5 Acculturatie-attitude 2006-2008

Op basis van de resultaten kan worden geconcludeerd dat zowel in 2006 als in 2008 meer dan de helft van de Defensiemedewerkers de voorkeur heeft voor de *assimilatiestrategie* van etnische minderheden in de publieke context. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat ECM'en die hun eigen cultuur in het openbaar behouden gezien worden als personen die een bedreiging vormen en de Nederlandse cultuur en maatschappij afwijzen (Baron & Byrne, 1997; van Oudenhoven, Prins & Buunk, 1998). De meeste niet-ECM'en zien aanpassing als iets wat behoort tot de publieke context (Verkuyten, 1997). In 2006 had de meerderheid van de Defensiemedewerkers een neutrale houding ten opzichte van het behoud van de eigen cultuur van ECM'en in de privé context. Bosman, Richardson & Guns (2006) gaven als mogelijke verklaring voor de neutrale houding ten aanzien van de privé context, dat het moeilijk is te oordelen over wat ECM'en zouden moeten doen in de privé context. Daarnaast gaf ongeveer een kwart van de respondenten de voorkeur aan *separatie* van ECM'en in de privé context. In 2008 gaf echter ongeveer de helft de voorkeur aan de *separatiestrategie* in de privé context. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het behoud van de eigen cultuur van ECM'en in de privé context niet zo erg als een probleem wordt gezien als in de publieke context (Verkuyten, 1997). Niet-ECM'en zijn vaak van mening dat wat men thuis doet, is hun eigen verantwoording. Maar wanneer ECM'en deel uitmaken van de Nederlandse samenleving door bijvoorbeeld werk of opleiding, dan wordt van ECM'en verwacht dat zij zich aanpassen aan de Nederlandse samenleving.

## 6.6 Vervolgonderzoek

Enkele vragen van de staatssecretaris, die in de inleiding van deze rapportage zijn opgenomen, vergen nader onderzoek. Om een antwoord te geven op de vraag hoe de houding van de Nederlandse Defensiemedewerker valt te interpreteren in het publiekelijke en politieke klimaat wordt aan de hand van een analyse van belangrijke wetenschappelijke en beleidsdocumenten een beeld geschetst wat het publiekelijke en politieke klimaat in Nederland ten aanzien van ECM'en is. Deze analyse zal worden vergeleken met de attitudes ten aanzien van ECM'en binnen Defensie. Tot slot zal in dit project een onderzoek worden uitgevoerd waarin een vergelijking zal worden gemaakt met de Belgische krijgsmacht om een antwoord te geven op de vraag hoe de multiculturele-attitude van de Nederlandse krijgsmacht valt te interpreteren in het licht van de multiculturele-attitude van de Belgische krijgsmacht.



## Literatuurlijst

- Akrami, N., Ekehammar, B., & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: a study of attitudes towards immigrants in Sweden. *European Journal of Social Psychology*, 30, 521-532.
- Andriessen, I., & Phalet, K. (2002). Acculturation and school success: a study among minority youth in the Netherlands. *Intercultural Education*, 13 (1), 21-36.
- Arends-Tóth, J.V., & van de Vijver, F.J.R. (2003). Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology*, 33, 249-266.
- Baron, R.A., & Byrne, D. (1997). *Social psychology* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- 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, 301-320.
- Berry, J. W. (1997). Lead article Immigration, Acculturation and Adaption. *Applied Psychology: An International Review*, 46, 5-68.
- Bosman, F. (2008). *Uniformed Diversity: A multifaceted approach towards the diversity climate in the Netherlands defence organisation*. Dissertatie, Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Bosman, F., Richardson, R., & N. Guns (2006). *Kleur bekennen. Evaluatie van het Etnisch Cultureel Minderhedenbeleid Defensie 2000-2005*. Breda: NLDA; Research Paper 2006.
- Bosman, F., Richardson, R., & Soeters, J. (2007). Multicultural tension in the military? Evidence form the Netherlands armed forces. *International Journal of Intercultural Relations*, 31 (3), 339-362.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2008). *Bevolking, kerncijfers naar diverse kenmerken*. Verkregen van: [http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37296ned&D1=a&D2=0,10,20,30,40,50,\(1-1\)-l&HD=080609-1414&HDR=G1&STB=T](http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37296ned&D1=a&D2=0,10,20,30,40,50,(1-1)-l&HD=080609-1414&HDR=G1&STB=T) op 4 juni 2008.
- Coenders, M., Lubbers, M., & Scheepers, P. (2003). *Majority population's attitudes towards migrants and minorities*. Vienna: European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences*. Hillsdale, New York: Erlbaum.
- Cox, T.H. (1993). *Cultural Diversity in Organizations: Theory, Research & Practice*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Gijsberts, M., & Dagevos, J. (2004). Uit elkaars buurt: De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming. *Migrantenstudies*, 20 (3), 145-168.

- Gijsberts, M., & Vervoort, M. (2007). Wederzijdse beeldvorming. In J. Dagevos & M. Gijsberts (Eds.), *Jaarrapport Integratie 2007* (pp. 282-311). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Glastra, F. (1999). *Organisaties en diversiteit: naar een contextuele benadering van intercultureel management*. Utrecht: Lemma.
- Glastra, F. (2002). Diversiteitsmanagement in Nederland: Theoretische modellen, praktijken en institutionele inbedding van een randfenomeen. In F. Glastra, E. van Tiel & P. Verweel, *Het leven en de leer* (pp. 9-34). Utrecht: Forum.
- Harding, J., Proshansky, H., Kutner, B., & Chein, I. (1969). In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (2nd ed., 5, pp. 1-76). Reading, MA: Addison Wesley.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kossek, E.E., & Zonia, S.C. (1993). Assessing Diversity Climate: A Field Study of Reactions to Employer Efforts to Promote Diversity. *Journal of Organizational Behavior*, 14 (1), 61-81.
- Kruithof, H. (2001). *Multiculturele Persoonlijkheidseigenschappen en Effectiviteit van Allochtone Medewerkers in de Nederlandse Werkorganisatie*. Master thesis, Groningen: Universiteit van Groningen.
- Mills, J.K., McGrath, D., Sobkoviak, P., Stupec, S., & Walsh, S. (1995). Difference in expressed racial prejudice and acceptance of others. *Journal of Psychology*, 129 (3), 357-359.
- Ministerie van Defensie (2007). *Gender- en Diversiteitsbeleid Defensie*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1998). *Wet Stimulering Arbeidsdeelname Minderheden. Handleiding voor de Werkgever*. Den Haag: SZW.
- Pallant, J. (2001). *SPSS Survival Manual*. New York: Open University Press.
- Pettigrew, T.F., Christ, O., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2007). Direct and indirect intergroup contact effects on prejudice: A normative interpretation. *International Journal of Intercultural Relations*, 31, 411-425.
- Redfield, R., Herkovits, M.J., & Linton, R., (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American Anthropologist*, 38(1), 149-152.
- Richardson, R., Bosch, J., & Moelker, R. (2007). Diversity in the Dutch armed forces. In J. Soeters & J. van der Meulen (Eds.), *Cultural Diversity in the Armed Forces: an international comparison* (pp. 200-214). London: Routledge Taylor & Francis Group.
- Schuman, H., Steeh, C. & Bobo, L. (1985). *Racial attitudes in America: Trends and interpretations*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Strabac, Z., & Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*, 37, 268-286.

- TNS NIPO (2008). *Rapport trendonderzoek RTL nieuws: Houding jegens moslims/allochtonen*. Amsterdam: TNS NIPO.
- Van Engen, M. L., & Richardson, R. (in press). Acculturatie en Multiculturele-attitude: Voorkeuren van Defensiemedewerkers ten aanzien van diversiteitsbeleid. *Gedrag en Organisatie*.
- Van Esbroek, W.M.J. (2007). *Rechtvaardigheid van intercultureel management: een vergelijking tussen autochtonen en etnische minderheden*. Master thesis, Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Van der Meulen, J., & Soeters, J. (2007). Introduction. In: J. Soeters & J. van der Meulen (Eds.), *Cultural diversity in the Armed Forces: An international comparison* (pp. 1-14). London: Routledge.
- Van Oudenhoven, J.P., Prins, K.S., & Buunk, B.P. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 28 (6), 995-1014.
- Verkuyten, M. (1997). 'redelijk racism': *Gesprekken over allochtonen in oude stadswijken*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Verkuyten, M., & Thijs, J. (2002). Multiculturalism among minority and majority adolescents in the Netherlands. *International Journal of Intercultural Relations*, 26 (1), 91-108.



## Lijst van gebruikte afkortingen

Hieronder vindt u een lijst met de gebruikte afkortingen in dit onderzoek.

- ACA= Acculturatie-attitude
- BS= Bestuursstaf
- CDC= Commando Dienstencentra
- CLAS= Commando der Landstrijdkrachten
- CLSK= Commando der Luchtstrijdkrachten
- CZSK= Commando der Zeestrijdkrachten
- DMO= Dienst Materiële ondersteuning
- DB= Diversiteitsbeleid
- DK= Diversiteitsklimaat
- ECM= Etnisch culturele minderheid
- KMAR= Koninklijke Marechaussee
- MA= Moslim-attitude
- MCA= Multiculturele-attitude.
- MCAW= multiculturele-attitude ten aanzien van de werkomgeving
- Niet-ECM= geen etnisch culturele minderheid/autochtoon



## Bijlagen

1. Items MCA, MCAW, MA, DK, ACA en DB schaal
2. Chi-kwadraat-toetsen representativiteit steekproef
3. Gemiddelde score MCA-schaal per vraag
4. Gemiddeldes, t-toetsen en variantie-analyses constructen en achtergrondkenmerken 2008
5. Tabel correlaties (Pearson product-moment) leeftijd, uitzendervaring, dienstjaren & constructen
6. Tabel correlaties (Spearman's rho) opleiding, salarispositie, rang & constructen
7. Gemiddelde score diversiteitsbeleid per vraag
8. Chi-kwadraat toetsen steekproefkenmerken 2006 & 2008
9. t-toets MCA 2006-2008
10. Interactie-effect (two way ANOVA) tijd en rang op MCA
11. Chi-kwadraat-toetsen acculturatie-attitudes 2006-2008
12. Opmerkingen over het thema multiculturalisme gegroepeerd per thema.





## Bijlage 1: Items MCA, MCAW, MA, DK, ACA en DB schaal

Item	Multiculturele attitude schaal ( MCA) 15 items
1.1	Het beste voor Nederland is dat alle mensen hun verschillende etnisch culturele afkomst zo snel mogelijk vergeten. (negatief geformuleerd)
1.2	Een samenleving met verschillende etnisch culturele groepen is beter in staat om nieuwe problemen op te lossen.
1.3	De eenheid van dit land wordt verzwakt omdat mensen met een andere etnisch culturele achtergrond dan de autochtone Nederlandse, aan hun eigen gewoonten / gebruiken vast blijven houden. (negatief geformuleerd)
1.4	Als etnisch culturele minderheden in Nederland hun eigen cultuur willen handhaven, moeten zij dat voor zichzelf houden. (negatief geformuleerd)
1.5	Een samenleving met meerdere etnisch culturele groepen heeft meer problemen met de nationale eenheid dan een samenleving met slechts één of twee etnisch culturele groepen. (negatief geformuleerd)
1.6	Autochtone Nederlanders zouden meer moeten doen om te leren over de gewoonten en achtergronden van etnisch culturele minderheden in dit land.
1.7	Ouders van etnisch culturele minderheden moeten hun kinderen aansporen om hun eigen cultuur en tradities te behouden.
1.8	Etnisch culturele minderheden die naar Nederland komen moeten hun gedrag aanpassen aan de autochtone Nederlanders. (negatief geformuleerd)
1.9	Ik voel me ongemakkelijk in een ruimte met veel mensen met verschillende etnisch culturele achtergronden. (negatief geformuleerd)
1.10	Gemeenschappelijke waarden zijn voor de eenheid van een land belangrijker dan dezelfde huidskleur. (Verwijderd voor verdere analyses)
1.11	Het is geen goed idee als mensen met een verschillende etnisch culturele afkomst met elkaar trouwen. (Verwijderd voor verdere analyses, negatief geformuleerd)
1.12	Etnisch culturele minderheden zouden niet zo op de voorgrond moeten treden, wanneer dat niet op prijs wordt gesteld. (negatief geformuleerd)
1.13	Als werkgevers alléén bepaalde groepen mensen willen aannemen, is dat hun zaak. (Verwijderd voor verdere analyses)
1.14	Het ergert mij als ik op TV zie dat etnisch culturele minderheden die in Nederland wonen, dezelfde rechten opeisen als autochtone Nederlanders. (negatief geformuleerd)
1.15	Etnisch culturele minderheden die in Nederland wonen, zouden evenveel over de toekomst van Nederland te zeggen moeten hebben als autochtone Nederlanders.
Item	Multiculturele attitude ten aanzien van de werkomgeving (MCAW) 4 items
2.1	Samenwerkingsverbanden tussen autochtone Nederlanders en etnisch culturele minderheden verhoogt de effectiviteit van Defensie.
2.2	Het is beter voor Defensie wanneer werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond deze opgeven en zich aanpassen aan de Nederlandse cultuur en gewoonten. (negatief geformuleerd)
2.3	Defensie moet rekening houden met verschillende groepen, zoals etnisch culturele minderheden.
2.4	Defensie moet werknemers met een andere etnisch culturele achtergrond steunen in het behoud van hun cultuur en gewoonten op het werk.

Item	Moslim-attitude (MA) 4 items
3.1	Er wonen veel Moslims in Nederland dat je jezelf als vreemde in je eigen land voelt. (negatief geformuleerd)
3.2	De Nederlandse overheid doet er verstandig aan om de immigratie van moslims te beperken. (negatief geformuleerd)
3.3	Het wantrouwen van mensen ten aanzien van moslims is niet terecht.
3.4	De Moslim cultuur is verenigbaar met de cultuur van de westerse wereld.

Item	Diversiteitsklimaat (DK) 6 items
4.1	Binnen ons Defensieonderdeel vinden wij het positief als collega's verschillende culturen hebben.
4.2	Binnen ons Defensieonderdeel begrijpen en accepteren wij verschillende culturen.
4.3	Binnen ons Defensieonderdeel bevelen wij aan om met mensen met verschillende culturele achtergronden te werken.
4.4	Er wordt binnen ons Defensieonderdeel openlijk gesproken over verschillende culturen van collega's.
4.5	Binnen ons Defensieonderdeel houden wij rekening met verschillende tradities en gewoonten van collega's (bijvoorbeeld geloof, feesten).
4.6	Binnen ons Defensieonderdeel geldt het als een voordeel dat niet iedereen dezelfde cultuur heeft.

Item	Acculturatie-attitude (ACA) 4 items
5.1	Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in de privé-context (bijv. thuis) kunnen handhaven.
5.2	Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten zich in de privé-context (bijv. thuis) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij.
5.3	Etnisch culturele minderheidsgroepen moeten hun etnische cultuur in het openbaar (bijv. werk/school) handhaven.
5.4	Etnisch culturele minderheden moeten zich in het openbaar (bijv. werk/school) aanpassen aan de Nederlandse cultuur en maatschappij.

Diversiteitsbeleid: deficitbenadering 7 items	
Item	Binnen Defensie...
6.1	Worden er cursussen aangeboden voor etnisch culturele minderheden.
6.2	Worden er trainingen aangeboden om achterstanden weg te werken bij etnisch culturele minderheden (bijvoorbeeld taalcursussen).
6.3	Is het voor etnisch culturele minderheden moeilijker om door te groeien naar een hogere functie. (Verwijderd voor verdere analyses)
6.4	Is er hulp voor etnisch culturele minderheden om beter te integreren.
6.5	Moeten etnisch culturele minderheden zich aanpassen aan de organisatie.
6.6	Wordt goed Nederlands spreken belangrijk gevonden.
6.7	Moeten nieuwkomers moeten zich aanpassen aan de regels die gelden binnen de organisatie.

<b>Diversiteitsbeleid: discriminatiebenadering, vooroordeelvariant 6 items</b>	
<b>Item</b>	<b>Binnen Defensie...</b>
7.1	Wordt er aandacht besteed aan het verminderen van vooroordelen over etnisch culturele minderheden.
7.2	Worden er trainingen gegeven tegen discriminatie.
7.3	Wordt discriminatie wordt niet geaccepteerd.
7.4	Worden vooroordelen over etnisch culturele minderheden afgekeurd.
7.5	Worden vooroordelen over etnisch culturele minderheden niet geaccepteerd.
7.6	Leren we hoe we vooroordelen kunnen verminderen.

<b>Diversiteitsbeleid: discriminatiebenadering, systeemvariant 9 items</b>	
<b>Item</b>	<b>Binnen Defensie...</b>
8.1	Wordt er bij de werving van werknemers gezocht naar etnisch culturele minderheden.
8.2	Krijgen ook etnisch culturele minderheden de kans om door te groeien naar een hogere functie binnen de organisatie.
8.3	Probeert men te voorkomen dat etnisch culturele minderheden achtergesteld worden (in bijv. beloning en doorgroeimogelijkheden).
8.4	Wordt er aandacht besteed aan het feit dat etnisch culturele minderheden net zo gemakkelijk werk krijgen als autochtonen.
8.5	Is er aandacht voor het promotiebeleid voor etnisch culturele minderheden.
8.6	Worden ongelijkheden tussen etnisch culturele minderheden en autochtonen in beloning en doorgroeimogelijkheden (hogere functie) niet geaccepteerd.
8.7	Wordt er voorkomen dat etnisch culturele minderheden meer inspraak hebben dan autochtonen. (Verwijderd voor verdere analyses)
8.8	Wordt bij gelijke geschiktheid regelmatig een etnisch culturele minderheid in plaats van een autochtoon aangenomen.
8.9	Maken etnisch culturele minderheden bij gelijke geschiktheid eerder kans om door te groeien naar een hogere functie dan autochtonen.

<b>Diversiteitsbeleid: differentiebenadering, individualiseringsvariant 9 items</b>	
<b>Item</b>	<b>Binnen Defensie...</b>
9.1	Wordt persoonlijke ontwikkeling erg belangrijk gevonden.
9.2	Wordt iedere werknemer als een uniek persoon gezien en behandeld.
9.3	Krijgen alle werknemers het gevoel erbij te horen.
9.4	Zijn er gelijke kansen voor iedereen om deel te nemen aan trainingen ter verbetering van je kwaliteiten.
9.5	Vindt men het goed dat mensen verschillend zijn.

9.6	Is er ruimte voor ieders eigen ontwikkeling.
9.7	Is talent belangrijker dan waar je geboren bent.
9.8	Zijn we verdraagzaam.
9.9	Worden alle opvattingen en gewoonten geaccepteerd.

<b>Diversiteitsbeleid: differentiebenadering, culturaliseringsvariant 12 items</b>	
<b>Item</b>	<b>Binnen Defensie...</b>
10.1	Wordt het belangrijk gevonden dat medewerkers zich verdiepen in elkanders etnisch culturele achtergronden.
10.2	Worden er trainingen aangeboden om te leren over elkanders cultuur.
10.3	Wordt geaccepteerd dat etnisch culturele minderheden hun eigen cultuur en gewoontes op het werk behouden.
10.4	Worden alle werknemers geïnformeerd over het (leren) omgaan met werknemers van verschillende afkomst.
10.5	Horen etnisch culturele minderheden er echt bij.
10.6	Zijn bewustzijn en begrip voor alle culturen belangrijk.
10.7	Worden uitingen van cultuurgebonden waarden en normen (bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek, ramadan, kruisteken, kerstmis) gerespecteerd.
10.8	Worden culturele verschillen als belangrijk gezien.
10.9	Kunnen verschillen in cultuur tot misverstanden leiden (bijv. elkaar niet begrijpen). <i>(Verwijderd voor verdere analyses)</i>
10.10	Wordt geprobeerd om tot een oplossing te komen voor misverstanden (bijv. elkaar niet begrijpen).
10.11	Worden culturele spanningen en misverstanden opgelost door erover te praten.
10.12	Zal inzicht in culturen bijdragen aan betere verhoudingen tussen etnisch culturele minderheden en autochtonen.

## Bijlage 2: Chi-kwadraat-toetsen representativiteit steekproef

Tabel 1:  $X^2$  werkelijk/steekproef personeel per Defensieonderdeel

	O <sub>2</sub>	E <sub>3</sub>	(O-E) <sup>2</sup> /E	R <sub>4</sub>
CZSK	177	168,8463581	0,39374184	0,627488518
CLAS	375	431,8929818	7,494475524	-2,737603975
CLSK	139	156,4707725	1,950702282	-1,396675439
KMAR	116	118,9888252	0,075074918	-0,273998025
BS	76	37,57541849	39,29293466	6,268407666
CDC	203	224,7608242	2,106832762	-1,451493287
DMO	167	114,4648196	24,11173308	4,910369953
Totaal	1253	1253	$X^2=75,42549507$	

Xc.v.5(6)=22.457,  $\alpha=.001$

Tabel 2:  $X^2$  werkelijk/steekproef geslacht

	O	E	(O-E) <sup>2</sup> /E	R
Man	1116	1113,052442	0,007805649	0,088349581
Vrouw	173	175,9475577	0,049378896	-0,222213627
Totaal	1289		$X^2=0,057184545$	

Xc.v.(1)=10.827,  $\alpha=.001$

Tabel 3:  $X^2$  werkelijk/steekproef militair-burger

	O	E	(O-E) <sup>2</sup> /E	R
Militair	792	891,7273297	11,15311817	-3,339628449
Burger	492	392,2726703	25,35364057	5,035239872
Totaal	1284	1284	$X^2= 36,50675874$	

Xc.v.(1)=10.827,  $\alpha=.001$

Noot

O=Observed

E=Expected

R=gestandaardiseerde residu

Xc.v.=kritieke grenswaarde

Tabel 4:  $X^2$  werkelijk/steekproef rangen militair

	O	E	$(O-E)^2/E$	R
Manschappen	80	291,6245194	153,5705479	-12,39235845
Onderofficier	435	334,7499302	30,02263956	5,479291885
Subaltern officier	131	90,71324556	17,89179269	4,22986911
Hoofdofficier	125	74,15799308	34,85679102	5,903964009
Opper- en vlagofficier	22	1,754311733	233,6459852	15,28548283
Totaal	793		$X^2=469,9877564$	
Xc.v.(4)=18.467, $\alpha=.001$				

### Bijlage 3: Gemiddelde score MCA-schaal per vraag in %

Item	Multiculturele attitude schaal ( MCA) 15 items	Oneens	Neutraal	Eens	Missing
1.1	Het beste voor Nederland is dat alle mensen hun verschillende etnisch culturele afkomst zo snel mogelijk vergeten.	56,2	22,6	21,0	0,2
1.2	Een samenleving met verschillende etnisch culturele groepen is beter in staat om nieuwe problemen op te lossen.	26,0	27,4	46,4	0,2
1.3	De eenheid van dit land wordt verzwakt omdat mensen met een andere etnisch culturele achtergrond dan de autochtone Nederlandse, aan hun eigen gewoonten / gebruiken vast blijven houden. (negatief geformuleerd)	32,2	18,2	49,4	0,2
1.4	Als etnisch culturele minderheden in Nederland hun eigen cultuur willen handhaven, moeten zij dat voor zichzelf houden.	29,4	19,9	50,4	0,3
1.5	Een samenleving met meerdere etnisch culturele groepen heeft meer problemen met de nationale eenheid dan een samenleving met slechts één of twee etnisch culturele groepen.	26,9	24,9	47,8	0,4
1.6	Autochtone Nederlanders zouden meer moeten doen om te leren over de gewoonten en achtergronden van etnisch culturele minderheden in dit land.	34,8	19,9	45,0	0,2
1.7	Ouders van etnisch culturele minderheden moeten hun kinderen aansporen om hun eigen cultuur en tradities te behouden.	50,5	29,3	20,0	0,2
1.8	Etnisch culturele minderheden die naar Nederland komen moeten hun gedrag aanpassen aan de autochtone Nederlanders.	10,1	12,6	77,1	0,2
1.9	Ik voel me ongemakkelijk in een ruimte met veel mensen met verschillende etnisch culturele achtergronden.	62,2	19,8	18,0	0,1
1.10	Gemeenschappelijke waarden zijn voor de eenheid van een land belangrijker dan dezelfde huidskleur.	---	---	---	---
1.11	Het is geen goed idee als mensen met een verschillende etnisch culturele afkomst met elkaar trouwen.	---	---	---	---
1.12	Etnisch culturele minderheden zouden niet zo op de voorgrond moeten treden, wanneer dat niet op prijs wordt gesteld.	27,4	32,8	38,8	1,0
1.13	Als werkgevers alléén bepaalde groepen mensen willen aannemen, is dat hun zaak.	---	---	---	---
1.14	Het ergert mij als ik op TV zie dat etnisch culturele minderheden die in Nederland wonen, dezelfde rechten opeisen als autochtone Nederlanders.	57,1	24,2	18,2	0,5
1.15	Etnisch culturele minderheden die in Nederland wonen, zouden evenveel over de toekomst van Nederland te zeggen moeten hebben als autochtone Nederlanders.	35,5	25,3	38,8	0,5





## Bijlage 4: gemiddeldes, t-toetsen en variantie-analyses constructen en achtergrondkenmerken 2008

2008	MCA			MA			DK		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
Totaal Defensie	1289	3,02	0,69	1289	3,01	0,93	1260	3,30	0,72
Geslacht									
Man	1115	3,00	0,69	1115	3,01	0,02	1089	3,28	0,72
Vrouw	173	3,16	0,67	173	3,03	0,07	170	3,44	0,71
T-Toets	t=-2,836, df=1286, p<.05*			t=-2,41, df=1276, p>.10			t=-2,780 df 1257 p<.05*		
Etniciteit									
Niet-ECM	1199	3,00	0,68	1199	3,00	0,93	1172	3,30	0,21
ECM	67	3,45	0,64	67	3,25	0,92	66	3,48	0,11
T-Toets	t=-5,312, df=1264, p<.001*			t=-2,128, df=1264, p<.05*			t=-1,731, df=69,929, p>.05		
Leeftijd									
17-21	83	2,82	0,62	83	2,71	0,87	83	3,42	0,76
22-26	136	2,95	0,65	136	2,83	0,86	136	3,41	0,68
27-31	112	3,03	0,65	112	3,00	0,90	109	3,33	0,71
32-36	102	3,24	0,69	102	3,20	0,94	99	3,44	0,71
>37	769	3,03	0,70	769	3,05	0,95	747	3,27	0,73
Opleiding									
Laag <sup>36</sup>	316	2,84	0,60	316	2,78	0,83	310	3,30	0,73
Midden <sup>37</sup>	580	2,94	0,70	580	2,93	0,93	566	3,26	0,71
Hoog <sup>38</sup>	387	3,28	0,66	387	3,33	0,93	378	3,35	0,71
Rang									
Manschap <sup>39</sup>	80	2,90	0,62	80	2,73	0,78	80	3,33	0,77
Onderofficier <sup>40</sup>	435	2,91	0,69	435	2,88	0,94	428	3,27	0,71
subaltern officier	130	3,09	0,65	130	3,21	0,86	128	3,36	0,70
Hoofdofficier	125	3,21	0,70	125	3,34	0,92	122	3,28	0,75
opper/vlagofficier	22	3,55	0,39	22	3,78	0,73	22	3,82	0,55
Burger	492	3,04	0,69	492	3,00	0,92	475	3,29	0,72

<sup>36</sup> Basisonderwijs/LBO/LTS/MBO/MAVO/MULO/IULO

<sup>37</sup> MBO/HAVO/HBS/VWO/Atheneum/Gymnasium

<sup>38</sup> HBO/Bachelor/KMA/KIMI/HBO+/Post HBO/WO/Master/PhD.

<sup>39</sup> Of in rang gelijk gesteld

<sup>40</sup> Inclusief korporaal,sergeant majoor,adjutant

\* = significant

2008	MCA			MA			DK		
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD
Burgerschaal	Laag (schaal 1 t/m 5)	2,88	0,69	132	2,73	0,86	127	3,33	0,73
	Midden (schaal 6 t/m 11)	3,04	0,70	276	3,03	0,93	267	3,24	0,72
	Hoog (schaal 12 t/m 16)	3,48	0,58	50	3,58	0,81	49	3,38	0,69
Defensieonderdeel	CLSK	3,05	0,77	138	3,02	0,98	137	3,29	0,78
	CZSK	2,93	0,67	177	2,92	0,95	172	3,14	0,68
	CLAS	2,93	0,66	375	2,93	0,89	366	3,29	0,66
	KIMAR	3,01	0,78	116	2,97	0,97	115	3,52	0,81
	CDC	3,15	0,68	203	3,15	0,92	197	3,36	0,73
	DMO	3,00	0,62	167	2,98	0,90	163	3,25	0,68
	BS	3,37	0,61	76	3,41	0,89	74	3,38	0,72
Anders <sup>41</sup>	2,75	0,61	21	2,76	0,92	21	3,28	0,87	
F-toets	F(7,1265)= 5.883, p<.001*			F(7,1265)= 3.681, p<.001			F(7,1237)=3.278, p<.05*		
Aantal uitzendingen	Geen	2,96	0,68	294	2,91	0,87	290	3,43	0,69
	1 uitzending	3,08	0,69	207	3,16	0,93	204	3,28	0,71
	2 uitzendingen	3,07	0,67	132	3,13	0,99	128	3,26	0,71
	3 uitzendingen	2,98	0,64	80	2,95	0,99	80	3,24	0,77
	4 uitzendingen	2,86	0,69	37	2,77	0,91	37	3,00	0,70
5 of meer uitzendingen	2,89	0,72	41	2,96	0,95	40	3,18	0,74	
Aantal dienstjaren	0-4 jaar	3,01	0,68	224	2,88	0,90	223	3,44	0,73
	5-9 jaar	3,11	0,67	199	3,06	0,87	193	3,39	0,71
	10-14 jaar	3,12	0,68	128	3,04	0,96	123	3,33	0,72
	15 of meer	2,98	0,69	720	3,03	0,94	703	3,23	0,71

<sup>41</sup> Onder anders vallen de volgende Defensieonderdelen: OKLW/MB Bronbeek/DNC/MGFB/AMO/Commandogroep/310 verzorging Apeldoorn/internationale plaatsing  
\* = significant

## Bijlage 5: Tabel correlaties (Pearson product-moment) leeftijd, uitzendervaring, dienstjaren & constructen

	Leeftijd	Uitzendervaring	Dienstjaren	MCA	MA	DK
Leeftijd	1					
	Pearson Correlation					
	N	1203				
Uitzendervaring		1				
	Pearson Correlation	,257**				
	Sig. (2-tailed)	,000				
	N	743	792			
Dienstjaren			1			
	Pearson Correlation	,819**	,263**			
	Sig. (2-tailed)	,000	,000			
	N	1187	784	1272		
MCA				1		
	Pearson Correlation	,002	-,022	-,081**		
	Sig. (2-tailed)	,933	,543	,004		
	N	1202	791	1271	1289	
MA					1	
	Pearson Correlation	,047	,000	,008	,728**	
	Sig. (2-tailed)	,105	,993	,774	,000	
	N	1202	791	1271	1289	1289
DK						1
	Pearson Correlation	-,067*	-,134**	-,106**	,319**	,267**
	Sig. (2-tailed)	,022	,000	,000	,000	,000
	N	1174	779	1242	1260	1260

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Bijlage 6: Tabel correlaties (Spearman's rho) opleiding, salarispositie, rang & constructen

Spearman's rho	Opleiding	Opleiding	Salarispositie burger	Rang	MCA	MA	DK
		1					
		1284					
			1				
	Salarispositie burger	,640**					
		,000					
		457	458				
	Rang	,304**		1			
		,000					
		1280	456	1285			
	MCA	,256**	,228**	,098**	1		
		,000	,000	,000			
		1283	458	1284	1289		
	MA	,226**	,262**	,084**	,716**	1	
		,000	,000	,003	,000		
		1283	458	1284	1289	1289	
	DK	,046	-,004	,010	,320**	,262**	1
		,104	,935	,729	,000	,000	
		1254	443	1255	1260	1260	1260

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Bijlage 7: Gemiddelde score diversiteitsbeleid per vraag in %

Item	Deficitbenadering <i>Binnen Defensie...</i>	Oneens	Neutraal	Eens	Weet niet	Missing
6.1	Worden er cursussen aangeboden voor etnisch culturele minderheden.	6.5	8.1	14.7	70.2	0.5
6.2	Worden er trainingen aangeboden om achterstanden weg te werken bij etnisch culturele minderheden (bijvoorbeeld taalcursussen).	6.8	6.0	21.9	64.7	0.5
6.3	Is het voor etnisch culturele minderheden moeilijker om door te groeien naar een hogere functie.	---	---	---	---	---
6.4	Is er hulp voor etnisch culturele minderheden om beter te integreren.	5.7	13.6	21.3	59.0	0.5
6.5	Moeten etnisch culturele minderheden zich aanpassen aan de organisatie.	7.4	8.1	74.9	8.9	0.7
6.6	Wordt goed Nederlands spreken belangrijk gevonden.	5.7	4.4	85.1	4.4	0.4
6.7	Moeten nieuwkomers moeten zich aanpassen aan de regels die gelden binnen de organisatie.	2.8	4.3	89.2	3.3	0.5

Item	Discriminatie benadering vooroordeelvariant <i>Binnen Defensie...</i>	Oneens	Neutraal	Eens	Weet niet	Missing
7.1	Wordt er aandacht besteed aan het verminderen van vooroordelen over etnisch culturele minderheden.	11.9	13.7	45.7	28.1	0.6
7.2	Worden er trainingen gegeven tegen discriminatie.	10.1	10.5	25.4	53.3	0.7
7.3	Wordt discriminatie wordt niet geaccepteerd.	6.5	9.1	76.7	6.1	1.6
7.4	Worden vooroordelen over etnisch culturele minderheden afgekeurd.	9.2	16.4	62.2	11.4	0.8
7.5	Worden vooroordelen over etnisch culturele minderheden niet geaccepteerd.	10.9	19.2	57.0	12.4	0.5
7.6	Leren we hoe we vooroordelen kunnen verminderen.	18.0	19.5	30.9	31.0	0.6

Item	<b>discriminatiebenadering, systeemvariant</b> <i>Binnen Defensie...</i>	Oneens	Neutraal	Eens	Weet niet	Missing
8.1	Wordt er bij de werving van werknemers gezocht naar etnisch culturele minderheden.	10.4	13.7	36.4	38.3	1.2
8.2	Krijgen ook etnisch culturele minderheden de kans om door te groeien naar een hogere functie binnen de organisatie.	5.4	12.0	62.7	18.5	1.3
8.3	Probeer men te voorkomen dat etnisch culturele minderheden achtergesteld worden (in bijv. beloning en doorgroeimogelijkheden).	11.2	12.6	46.0	29.0	1.3
8.4	Wordt er aandacht besteed aan het feit dat etnisch culturele minderheden net zo gemakkelijk werk krijgen als autochtonen.	6.4	18.1	37.1	36.8	1.6
8.5	Is er aandacht voor het promotiebeleid voor etnisch culturele minderheden.	7.6	18.0	23.4	49.6	1.4
8.6	Worden ongelijkheden tussen etnisch culturele minderheden en autochtonen in beloning en doorgroeimogelijkheden (hogere functie) niet geaccepteerd.	8.7	14.0	41.6	34.3	1.6
8.7	Wordt er voorkomen dat etnisch culturele minderheden meer inspraak hebben dan autochtonen.	---	---	---	---	---
8.8	Wordt bij gelijke geschiktheid regelmatig een etnisch culturele minderheid in plaats van een autochtoon aangenomen.	14.0	17.3	19.5	47.8	1.6
8.9	Maken etnisch culturele minderheden bij gelijke geschiktheid eerder kans om door te groeien naar een hogere functie dan autochtonen.	21.8	20.0	11.9	44.7	1.7

Item	<b>differentiebenadering, individualiseringsvariant</b> <i>Binnen Defensie...</i>	Oneens	Neutraal	Eens	Weet niet	Missing
9.1	Wordt persoonlijke ontwikkeling erg belangrijk gevonden.	15.3	10.9	69.7	2.8	1.3
9.2	Wordt iedere werknemer als een uniek persoon gezien en behandeld.	34.5	19.2	41.1	3.9	1.3
9.3	Krijgen alle werknemers het gevoel erbij te horen.	26.5	23.8	44.3	4.0	1.5
9.4	Zijn er gelijke kansen voor iedereen om deel te nemen aan trainingen ter verbetering van je kwaliteiten.	23.7	14.0	56.3	4.6	1.4
9.5	Vindt men het goed dat mensen verschillend zijn.	8.1	19.1	65.6	5.9	1.4



9.6	Is er ruimte voor ieders eigen ontwikkeling.	18.7	16.9	60.2	2.8	1.4
9.7	Is talent belangrijker dan waar je geboren bent.	6.1	13.6	71.9	6.8	1.6
9.8	Zijn we verdraagzaam.	12.0	23.0	60.5	3.0	1.5
9.9	Worden alle opvattingen en gewoonten geaccepteerd.	38.4	22.9	33.3	3.9	1.5

Item	<b>differentiebenadering, culturaliseringsvariant</b> <i>Binnen Defensie...</i>	<b>Oneens</b>	<b>Neutraal</b>	<b>Eens</b>	<b>Weet niet</b>	<b>Missing</b>
10.1	Wordt het belangrijk gevonden dat medewerkers zich verdiepen in elkaanders etnisch culturele achtergronden.	29.5	26.7	23.3	19.4	1.2
10.2	Worden er trainingen aangeboden om te leren over elkaanders cultuur.	22.8	9.4	13.1	53.5	1.2
10.3	Wordt geaccepteerd dat etnisch culturele minderheden hun eigen cultuur en gewoontes op het werk behouden.	33.2	22.4	22.9	20.2	1.4
10.4	Worden alle werknemers geïnformeerd over het (leren) omgaan met werknemers van verschillende afkomst.	41.6	14.9	11.6	30.7	1.2
10.5	Horen etnisch culturele minderheden er echt bij.	15.0	26.6	47.8	9.3	1.3
10.6	Zijn bewustzijn en begrip voor alle culturen belangrijk.	8.4	20.7	61.6	7.8	1.4
10.7	Worden uitingen van cultuurgebonden waarden en normen (bijvoorbeeld het dragen van een hoofddoek, ramadan, kruisteken, kerstmis) gerespecteerd.	31.1	20.2	36.6	10.7	1.5
10.8	Worden culturele verschillen als belangrijk gezien.	26.1	33.6	22.3	16.6	1.3
10.9	Kunnen verschillen in cultuur tot misverstanden leiden (bijv. elkaar niet begrijpen).	---	---	---	---	---
10.10	Wordt geprobeerd om tot een oplossing te komen voor misverstanden (bijv. elkaar niet begrijpen).	8.9	26.3	46.3	17.1	1.4
10.11	Worden culturele spanningen en misverstanden opgelost door erover te praten.	11.2	25.0	44.4	18.1	1.3
10.12	Zal inzicht in culturen bijdragen aan betere verhoudingen tussen etnisch culturele minderheden en autochtonen.	8.4	19.1	61.1	10.1	1.3



## Bijlage 8: Chi-kwadraat toetsen steekproefkenmerken 2006 & 2008

chi-kwadraat toets geslacht 2006-2008

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	,353 <sup>b</sup>	1	,553		
Continuity Correction <sup>a</sup>	,293	1	,588		
Likelihood Ratio	,352	1	,553		
Fisher's Exact Test				,561	,293
Linear-by-Linear Association	,353	1	,553		
N of Valid Cases	3350				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 167,38.

Chi-kwadraat toets Opleidingsniveau 2006-2008

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,841 <sup>a</sup>	2	,657
Likelihood Ratio	,840	2	,657
Linear-by-Linear Association	,223	1	,637
N of Valid Cases	3341		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 305,92.

Chi-kwadraat toets dienstjaren 2006-2008

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,197 <sup>a</sup>	3	,533
Likelihood Ratio	2,190	3	,534
Linear-by-Linear Association	1,547	1	,214
N of Valid Cases	3335		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 135,40.

Chi-kwadraat toets salarispositie burger 2006-2008

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,145 <sup>a</sup>	2	,564
Likelihood Ratio	1,145	2	,564
Linear-by-Linear Association	1,142	1	,285
N of Valid Cases	1037		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 46,37.

**Chi-kwadraat toets leeftijd 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,990 <sup>a</sup>	4	,027
Likelihood Ratio	11,089	4	,026
Linear-by-Linear Association	,046	1	,830
N of Valid Cases	3265		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 71,11.

**Chi-kwadraat toets rang 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	36,839 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	36,614	5	,000
Linear-by-Linear Association	29,750	1	,000
N of Valid Cases	3329		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 28,56.

**Chi-kwadraat toets uitzendervaring 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	48,504 <sup>a</sup>	5	,000
Likelihood Ratio	47,645	5	,000
Linear-by-Linear Association	41,776	1	,000
N of Valid Cases	2782		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 26,48.

**Chi-kwadraat toets Defensieonderdeel 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	323,209 <sup>a</sup>	6	,000
Likelihood Ratio	321,777	6	,000
Linear-by-Linear Association	283,981	1	,000
N of Valid Cases	3335		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 47,75.

**Chi-kwadraat toets etniciteit 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4,142 <sup>b</sup>	1	,042		
Continuity Correction <sup>a</sup>	3,850	1	,050		
Likelihood Ratio	4,243	1	,039		
Fisher's Exact Test				,048	,024
Linear-by-Linear Association	4,141	1	,042		
N of Valid Cases	3319				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 80,93.

**Chi-kwadraat toets militair/burger 2006-2008**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	35,140 <sup>b</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>a</sup>	34,690	1	,000		
Likelihood Ratio	34,824	1	,000		
Fisher's Exact Test				,000	,000
Linear-by-Linear Association	35,129	1	,000		
N of Valid Cases	3329				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 414,18.



## Bijlage 9: t-toets MCA 2006-2008

MCA	M 2006 (T=0)	M 2008 (T=1)	N		SD T=0	SD T=1	Mean difference	T-waarde	Sig.	Eta squared
			T=0	T=1						
Totaal Defensie	2,72	3,02	2072	1289	0,65	0,69	-0,30	-12,89	0,000**	0,05
Geslacht										
Man	2,69	3,00	1795	1116	0,65	0,69	-0,30	-11,86	0,000**	0,05
Vrouw	2,86	3,16	262	173	0,66	0,67	-0,29	-4,50	0,000**	0,05
Ernchtelt										
ECM	3,13	3,45	145	67	0,57	0,64	-0,32	-3,67	0,000**	0,06
Niet-ECM	2,69	3,00	1903	1199	0,64	0,68	-0,31	-12,77	0,000**	0,05
Leeftijd										
17-21	2,57	2,82	110	83	0,62	0,62	-0,26	-2,84	0,005*	0,04
22-26	2,67	2,95	226	136	0,66	0,65	-0,28	-3,88	0,000**	0,04
27-31	2,79	3,03	225	112	0,62	0,65	-0,24	-3,26	0,001*	0,03
32-36	2,78	3,24	231	103	0,65	0,69	-0,45	-5,75	0,000**	0,09
>37	2,71	3,03	1266	789	0,65	0,70	-0,31	-10,21	0,000**	0,05
Opleiding										
Laag <sup>42</sup>	2,70	2,84	473	316	0,66	0,60	-0,24	-5,20	0,000**	0,03
Midden <sup>43</sup>	2,64	2,94	951	580	0,64	0,70	-0,30	-8,47	0,000**	0,04
Hoog <sup>44</sup>	2,92	3,28	611	387	0,61	0,66	-0,36	-8,75	0,000**	0,07
Rang										
Manschap <sup>45</sup>	2,55	2,90	156	80	0,64	0,62	-0,35	-4,03	0,000**	0,06
Onderofficier	2,64	2,91	805	435	0,64	0,68	-0,27	-6,83	0,000**	0,04
Subaltern officier	2,82	3,09	235	131	0,68	0,65	-0,26	-3,98	0,000**	0,04
Hoofbofficier	2,93	3,21	213	125	0,56	0,70	-0,27	-3,73	0,000**	0,04
Oppen/afgofficier	2,60	3,55	52	22	0,77	0,39	-0,95	-6,98	0,000**	0,40
Burger	2,74	3,04	580	492	0,68	0,69	-0,29	-6,99	0,000**	0,04
Burgerschaal <sup>46</sup>										
Laag (schaal 1 t/m 5)	2,53	2,88	181	132	0,71	0,69	-0,35	-4,37	0,000**	0,06
Midden (schaal 6 t/m 11)	2,80	3,04	342	276	0,68	0,70	-0,24	-4,24	0,000**	0,03
Hoog (schaal 12 t/m 16)	3,03	3,48	55	50	0,56	0,58	-0,45	-4,06	0,000**	0,14

<sup>42</sup> Basisonderwijs/LBO/ITS/WBO/MAVO/MULO/ULO

<sup>43</sup> MBO/HAVO/HBS/WHO/Inheneum/Gymnasium

<sup>44</sup> HBO/Bachelor/KMA/KIM/HBO+Post HBO/WO/Master/PhD.

<sup>45</sup> Of in rang gelijk gesteld

<sup>46</sup> Bosman, Richardson & Gurs (2006) hebben in hun onderzoek andere categorieën aangehouden voor de burgerschalen (laag= 1 t/m 6 / midden=6 t/m 11 / hoog=12 t/m 16), omdat in 2008 de hoogste burgerschaal 15 (1 respondent) betrof en in 2006 de hoogste burgerschaal 16 (1 respondent) betrof.

\* significant, p<0,05; \*\* significant, p<0,01

Defensieonderdeel	M 2006 (T=0)	M 2008 (T=1)	N		SD T=0	SD T=1	Mean difference	T-waarde	Sig.	Eta squared
			T=0	T=1						
CLSK	2,74	3,05	360	138	0,64	0,77	-0,31	-4,24	0,000**	0,03
CZSK	2,64	2,93	409	177	0,64	0,67	-0,29	-4,91	0,000**	0,03
CLAS	2,67	2,93	846	375	0,66	0,66	-0,25	-6,19	0,000**	0,03
KMAR	2,77	3,01	187	116	0,69	0,78	-0,24	-2,79	0,006**	0,03
CDC	2,92	3,15	164	203	0,61	0,68	-0,23	-3,36	0,001*	0,03
BS	2,97	3,37	48	76	0,56	0,61	-0,39	-3,59	0,000*	0,10
Anders <sup>47</sup>	2,69	2,97	43	188	0,57	0,62	-0,28	-2,71	0,07*	0,03
Aantal uitzendingen <sup>48</sup>	2,73	2,96	487	292	0,65	0,68	-0,23	-4,73	0,000**	0,03
1	2,68	3,08	423	206	0,62	0,69	-0,39	-6,96	0,000**	0,07
2	2,69	3,07	301	132	0,63	0,67	-0,39	-5,75	0,000*	0,07
3	2,78	2,98	124	80	0,65	0,64	-0,20	-2,16	0,035*	0,02
4	2,61	2,86	56	37	0,64	0,69	-0,24	-1,74	0,085	0,03
5 of meer	2,72	2,89	55	41	0,65	0,72	-0,17	-1,20	0,234	0,02
Dienstjaren	2,72	3,01	327	224	0,64	0,68	-0,29	-5,09	0,000**	0,05
0-4	2,80	3,11	224	199	0,68	0,67	-0,31	-5,06	0,000**	0,06
5-9	2,81	3,12	311	129	0,62	0,68	-0,31	-4,30	0,000**	0,04
10-14	2,67	2,98	1195	720	0,65	0,69	-0,30	-9,72	0,000**	0,05

<sup>47</sup> Onder de optie anders valt voor 2008 ook het DMO, aangezien dit onderdeel in 2006 niet was meegenomen

<sup>48</sup> In het onderzoek van Bosman, Richardson & Guns (2006) zijn in het rapport onder het aantal uitzendingen ook burgers opgenomen die op uitzending zijn geweest (N=24, (6,1%). In het onderzoek van 2008 was het voor burgers niet mogelijk deze vraag in te vullen (N=1, 0,2%). Om een zuivere vergelijking te maken hebben we in de analyses alleen de militairen in 2006 en 2008 opgenomen die op uitzending zijn geweest.

\* significant, P<0,05 \*\* significant, P<0,01



## Bijlage 10: Interactie-effect (two way ANOVA) tijd en rang op MCA

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: MCA		Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Partial Eta Squared	Noncent. Parameter	Observed Power <sup>a</sup>
Corrected Model	86,336 <sup>b</sup>	9	9,593	23,261	,000	,085	209,348	1,000	
Intercept	7639,258	1	7639,258	18523,751	,000	,892	18523,751	1,000	
Tijd	39,656	1	39,656	96,159	,000	,041	96,159	1,000	
rang	32,181	4	8,045	19,508	,000	,034	78,033	1,000	
Tijd * rang	7,154	4	1,789	4,337	,002	,008	17,348	,934	
Error	925,021	2243	,412						
Total	18798,240	2253							
Corrected Total	1011,357	2252							

a. Computed using alpha = ,05

b. R Squared = ,085 (Adjusted R Squared = ,082)



## Bijlage II: Chi-kwadraat-toetsen acculturatie-attitudes 2006-2008

Tabel 1: Chi-kwadraat-toets acculturatie publieke context

	O	%2006	E	X <sup>2</sup>	
Integratie	121	5.5	70.57	36.05	Xc.v.(1, N=1283)=10.827, $\alpha=.001$
Assimilatie	831	65.6	841.65	0.13	Xc.v.(1, N=1283)=10.827, $\alpha=.001$
Separatie	24	1.2	15.40	4.80	Xc.v.(1, N=1283)=10.827, $\alpha=.001$
Marginalisatie	33	2.0	25.66	2.10	Xc.v.(1, N=1283)=10.827, $\alpha=.001$

Tabel 2: Chi-kwadraat-toets acculturatie privé context

	O	2006%	E	X <sup>2</sup>	
Integratie	182	8.3	106.572	53.39	Xc.v.(1, N=1284)=10.827, $\alpha=.001$
Assimilatie	62	7.0	89.88	8.65	Xc.v.(1, N=1284)=10.827, $\alpha=.001$
Separatie	632	21.7	278.628	448.17	Xc.v.(1, N=1284)=10.827, $\alpha=.001$
Marginalisatie	69	9.8	125.832	25.67	Xc.v.(1, N=1284)=10.827, $\alpha=.001$



## Bijlage 12: Opmerkingen over het thema multiculturalisme gegroepeerd per thema

Thema	n	%
(Positieve) discriminatie	31	20,3
Aanpassing Nederlandse samenleving	25	16,3
weinig bekendheid met ECM'en	15	9,8
Beleid	14	9,2
Religie	13	8,5
Cultuur (verschillen/defensiecultuur)	13	8,5
Gelijkheid (rechten en plichten)	13	8,5
Respect voor elkaar	9	5,9
Afspiegeling Nederlandse samenleving	8	5,2
Opmerking door ECM	4	2,6
Attitude multiculturalisme	2	1,3
Voordeel ECM'en	2	1,3
Te veel nadruk multiculturalisme	2	1,3
Diversiteit autochtonen	2	1,3
Totaal	153	100,0



## De auteurs

*Inge van den Berg* is in 2007 afgestudeerd als personeelwetenschapper aan de Universiteit van Tilburg. Haar Master thesis met als titel “onbekend maakt ontevreden?” richtte zich op acculturatie van etnisch culturele minderheden en de invloed hiervan op acceptatie en baantevredenheid van etnisch culturele minderheden binnen de organisatie. Sinds januari 2008 is zij werkzaam binnen de NLDA als junior onderzoeker rondom het thema etnisch culturele diversiteit binnen Defensie.

*Rudy Richardson* is afgestudeerd in de sociologie aan de Radboud Universiteit Nijmegen en gepromoveerd aan diezelfde universiteit. Sinds hij op de NLDA als universitair docent werkt, is zijn onderzoek gericht op issues rondom (etnisch culturele) diversiteit binnen Defensie en Human Factors en Veiligheid. Onderwijs geeft hij op het terrein van Methoden en Technieken en Human Factors en Veiligheid.

*Tessa op den Buijs* is afgestudeerd als Omgeving- en Gezondheidspsycholoog aan de Universiteit van Tilburg. Zij is gepromoveerd op het onderwerp ‘het functioneren van militairen bij uitzendingen’. Op het gebied van onderzoek is zij verder betrokken bij onderzoek naar (operationele) stress en het welzijn van militairen. Zij geeft onderwijs op het gebied van stress en welzijn van militairen bij uitzendingen en op het gebied van methoden en technieken van onderzoek en Human Resource Management.











