

Ministerie van Defensie

Defensie Personele Diensten
Gedragswetenschappen

Bezoekadres:
Van Alkemadeaan 357
Postadres:
MPC 58 A
Postbus 90701
2509 LS Den Haag
Nederland
www.cdc.nl

TNS NIPO:
Drs. Anneloes Klaassen
Lisanne van Thiel

GW:
Drs. Amber Vos
+31 (070) 3162875
Fax +31 70 3165452
E-mail:
AJVM.Vos@mindef.nl

Gedragscode Defensie

Draagvlakmeting

Rapportnummer GW-09-088
Auteur(s) Drs. A.J.V.M. Vos (GW) en Drs. A.L. Klaassen en L. van Thiel (TNS NIPO)
Status Definitief
Datum Juli 2009

Titel Gedragscode Defensie
Projectnummer P-08-089
Status Definitief
Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
Gedragswetenschappen

Colofon

Commando DienstenCentra
Defensie Personele Diensten
Gedragswetenschappen

Gedragswetenschappen (GW) stelt zich tot doel het ondersteunen en verbeteren van de gehele defensieorganisatie door praktijkgericht sociaal wetenschappelijk onderzoek en advies.

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

Directeur Gedragswetenschappen

Dr. Renier van Gelooven

E-mail: GWmail@mindef.nl

Bezoekadres

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

Telefoon: (070) 3165450

Fax: (070) 3165452

MDTN: (*06) 54665450

Mail: GWmail@mindef.nl

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

Inhoud

	Samenvatting	4
	Inleiding	5
1	Effecten van communicatiemiddelen op kennis van Gedragscode Defensie	6
1.1	Ruim driekwart bekend met inhoud Gedragscode Defensie, kennis vooral door intranet	6
1.2	Thema respect meest bekend, kennis van de vijf thema's gedaald ten opzichte van 2007	8
1.3	Groot deel medewerkers weet wat er van ze wordt verwacht	10
2	Effecten van communicatiemiddelen op houding en gedrag ten aanzien van Gedragscode Defensie	11
2.1	De gedragscode wordt minder vaak dan in 2007 besproken op de werkvloer, mate van bespreekbaarheid vooral beïnvloed door bijeenkomsten en informatie leidinggevende en collega's	11
2.2	Tweederde van de medewerkers staat (zeer) positief tegenover Gedragscode, een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2007	13
2.3	Zeven van de tien zien belang van Gedragscode in, informatie via bijeenkomsten, leidinggevende en collega's dragen hier vooral aan bij	14
2.4	Meer veranderingen merkbaar op de werkvloer dan twee jaar geleden	15
2.5	Kleine meerderheid van mening dat Gedragscode een positief effect heeft op gedrag personeel	16
2.6	Meerderheid van mening dat Gedragscode voldoet en niet aangepast hoeft te worden	17

Bijlagen

- Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording
- Bijlage 2 Vragenlijst

Titel	Gedragscode Defensie
Projectnummer	P-08-089
Status	Definitief
Datum	Juli 2009

Defensie Personele Diensten
Gedragswetenschappen

1. Samenvatting

Een belangrijk vertrekpunt van het onderzoek in 2007 naar de introductie van de voorlopige Gedragscode Defensie, was het inzichtelijk maken van de effecten van de gebruikte communicatiemiddelen waarmee de gedragscodes zijn aangekondigd. In dit onderzoek staat vooral centraal hoe de kennis, houding en gedrag met betrekking tot de Gedragscode gewijzigd is ten opzichte van 2007 toen deze geïntroduceerd is.

Kennis

Ruim driekwart van de medewerkers is bekend met de Gedragscode. Vergeleken met twee jaar geleden (toen de Gedragscode geïntroduceerd werd) is dat een aanzienlijke stijging. De meeste medewerkers worden via het intranet op de Gedragscode gewezen. De Gedragscode Defensie is gebaseerd op vijf thema's. De medewerkers zijn, net als in 2007, het meest spontaan bekend met het thema respect. Overall is de bekendheid met de thema's van de Gedragscode gedaald. Vier van de vijf medewerkers weten wat er van ze wordt verwacht als het om de Gedragscode Defensie gaat.

Houding

De Gedragscode wordt minder vaak dan in 2007 besproken op de werkvloer. Op dit moment praten vier van de tien medewerkers nooit over de Gedragscode op de werkvloer. Medewerkers die op een wat persoonlijker manier geïnformeerd zijn, praten vaker over de Gedragscode. Het aandeel van de medewerkers die (zeer) positief tegenover de Gedragscode staan, is aanzienlijk gestegen. Ook laten de collega's van de medewerkers zich nu positiever uit. Een meerderheid van de medewerkers ziet het belang van de Gedragscode in.

Gedrag

Het percentage medewerkers dat veranderingen merkt op de werkvloer na de introductie van de Gedragscode, is gestegen. Maar bij zes van de tien medewerkers zijn er nog steeds geen veranderingen merkbaar op de werkvloer. Ruim de helft van de medewerkers is van mening dat de Gedragscode als instrument gebruikt kan worden om het gedrag van personeel positief te beïnvloeden. Een kleine meerderheid is dan ook van mening dat de Gedragscode op dit moment voldoet en niet aangepast hoeft te worden.

Subdoelgroepen

Wanneer we kijken naar de resultaten van de verschillende krijgsmachtonderdelen dan zien we dat de kennis onder medewerkers van de Koninklijke Landmacht gemiddeld het hoogst is. Onder medewerkers van de Defensie Materiaal Organisatie is deze het laagst. De houding ten opzichte van de Gedragscode is het minst positief onder de Koninklijke Marine. Zij zien ook minder vaak het belang in van de Gedragscode, maar merken er gemiddeld meer van op de werkvloer.

Titel	Gedragscode Defensie
Projectnummer	P-08-089
Status	Definitief
Datum	Juli 2009

Defensie Personele Diensten
Gedragswetenschappen

2. Inleiding

Ruim twee jaar geleden deed de Commissie Staal onderzoek naar ongewenst gedrag binnen Defensie en kwam toen met aanbevelingen om ongewenst gedrag te bestrijden. Eén van de verbeterpunten was het bepalen van een eenduidige gedragscode. De Gedragscode Defensie is begin 2007 ingevoerd en staat voor een professionele houding, fatsoenlijke omgangsvormen en goede samenwerking. Deze code is vanaf 1 januari 2007 op iedereen binnen Defensie van toepassing. Om de invoering van de gedragscodes zo goed mogelijk in beeld te krijgen, is in maart 2007 door Gedragswetenschappen in samenwerking met TNS NIPO een onderzoek uitgevoerd. Om te kijken of de kennis, houding en gedrag met betrekking tot de Gedragscode veranderd is, is in maart, april en mei van 2009 wederom onderzoek naar de Gedragscode gedaan. De resultaten hiervan worden in dit rapport beschreven.

Onderzoeksopzet

Het onderzoek naar de Gedragscode Defensie (13 vragen) heeft gedurende een kwartaal (maart, april, mei 2009) meegelopen in het Personeelsonderzoek Defensie. De vragen over de Gedragscode zijn door 1.350 medewerkers ingevuld. Er zijn verschillende krijgsmachtonderdelen ondervraagd:

- Koninklijke Marine (n=206)
- Koninklijke Landmacht (n=208)
- Koninklijke Luchtmacht (n=204)
- Koninklijke Marechaussee (n=207)
- Commando Diensten Centra (n=204)
- Defensie Materiaal Organisatie (n=215)
- Bestuur en CDS (n=106)

Inhoud rapport

De resultaten van het gehele onderzoek staan beschreven in dit rapport. De opbouw van het rapport is als volgt. In het eerste hoofdstuk gaan we in op de effecten die de ingezette communicatiemiddelen hebben op de kennis van de Defensiemedewerkers van de Gedragscode Defensie. Het tweede hoofdstuk beschrijft de effecten van de communicatiemiddelen op de houding en het gedrag ten aanzien van de gedragscodes.

Waar mogelijk worden de resultaten van dit jaar vergeleken met de resultaten van het onderzoek in 2007. Dit is namelijk niet overal mogelijk omdat sommige vragen dit jaar niet gesteld zijn en er nieuwe vragen zijn bijgekomen.

In de bijlagen van dit rapport zijn de tabellen met alle resultaten, de vragenlijst, een beschrijving en een verantwoording van de methode van het onderzoek opgenomen.

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragwetenschappen

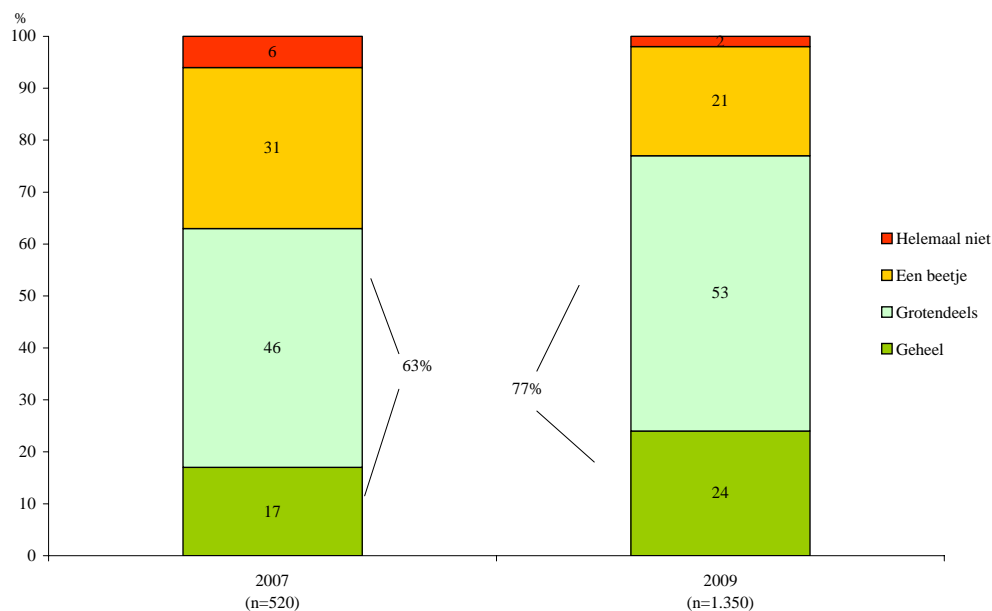
2.1 Effecten van communicatiemiddelen op kennis van Gedragscode Defensie

Om de voorlopige Gedragscodes bij de medewerkers van Defensie aan te kondigen zijn er in 2007 onder andere een brief en een pagina op het intranet als communicatiemiddel ingezet. Nu, twee jaar later, kijken we of de kennis van de Defensiemedewerkers over de ingevoerde Gedragscode veranderd is. In dit hoofdstuk schetsen we ook een beeld van de effecten die verschillende communicatiemiddelen hebben bewerkstelligd. We kijken hierbij naar de effecten op het niveau van kennis.

2.1.1 Ruim driekwart bekend met inhoud Gedragscode Defensie, kennis vooral door intranet

Allereerst is aan de medewerkers gevraagd of ze bekend zijn met de Gedragscode. Ruim driekwart (77%) is grotendeels of geheel bekend met de Gedragscode Defensie. Vergeleken met twee jaar geleden is dit percentage aanzienlijk hoger (77% versus 63%). Dit jaar antwoordt slechts 2% dat ze helemaal niet bekend zijn met de gedragscodes.

1 | Bent u bekend met de Gedragscode?



Bron: TNS NIPO, 2009

Binnen de verschillende krijgsmachtonderdelen is de Koninklijke Landmacht het bekendst met de gedragscodes: 81% is hier geheel of grotendeels bekend mee. De Defensie Materiaal Organisatie scoort het laagste qua bekendheid: 74% is geheel of grotendeels bekend met de Gedragscode.

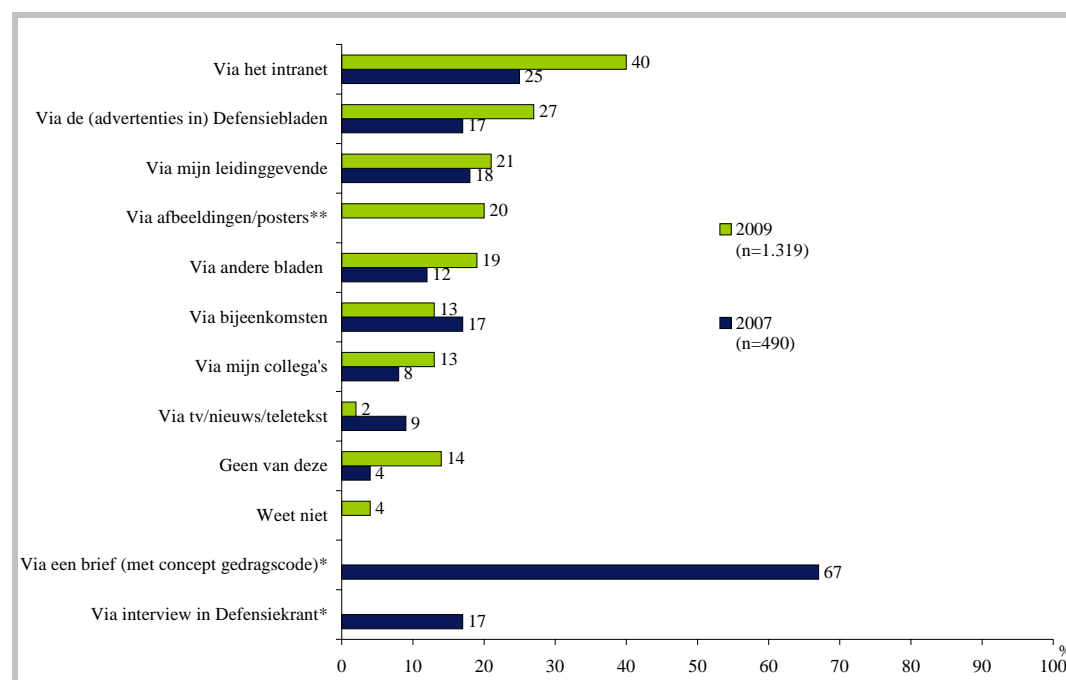
Titel	Gedragscode Defensie
Projectnummer	P-08-089
Status	Definitief
Datum	Juli 2009

Aan de medewerkers die geheel, grotendeels of een beetje bekend zijn met de Gedragscode is gevraagd op welke wijze ze hierop gewezen worden. De meeste medewerkers (40%) worden via het intranet op de gedragscode gewezen. Ruim een kwart (27%) wordt er door de Defensiebladen op gewezen en 21% wordt op de gedragscodes gewezen door hun leidinggevende.

In 2007 is er door Defensie een brief gestuurd waarin de voorlopige Gedragscode Defensie werd geïntroduceerd. Ruim tweederde van de medewerkers is toen door deze brief bekend geraakt met de gedragscodes. Aangezien deze brief een eenmalige actie was binnen Defensie, is deze dit jaar niet meegenomen als antwoordmogelijkheid. Dit geldt ook voor het interview in de Defensiekrant. Dit jaar is de categorie 'via afbeeldingen/posters' nieuw. Eén op de vijf (20%) wordt hierdoor gewezen op de Gedragscode. Hierbij moet worden opgemerkt dat de posters ten tijde van het onderzoek nog niet binnen alle defensieonderdelen waren opgehangen.

Vergeleken met 2007 worden medewerkers dit jaar vaker op de Gedragscode gewezen via het intranet (25% versus 40%), de Defensiebladen (17% versus 27%), andere bladen (12% versus 19%) en collega's (8% versus 13%). Bijeenkomsten en tv/nieuws/teletekst worden dit jaar minder vaak genoemd.

2 | Op welke wijze wordt u gewezen op de gedragscode?



* Deze antwoordcategorieën zijn in 2009 niet meer meegenomen in de vragenlijst

** Nieuwe antwoordcategorie ten opzichte van 2007.

Bron: TNS NIPO, 2009

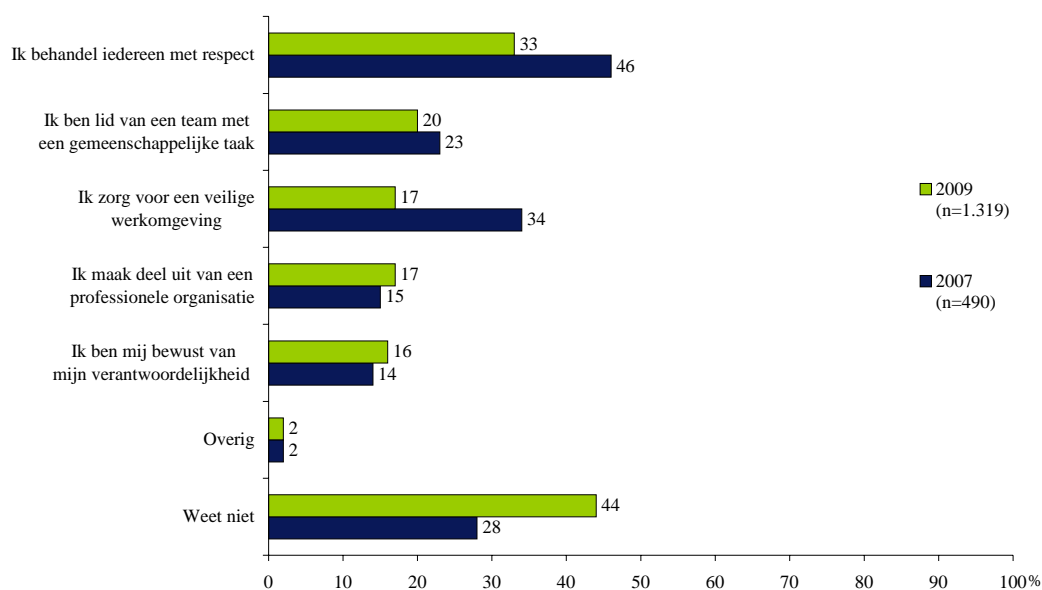
Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

2.1.2 Thema respect meest bekend, kennis van de vijf thema's gedaald ten opzichte van 2007

De Gedragscode Defensie gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid en staat voor professioneel gedrag, fatsoenlijke omgangsvormen en goede samenwerking. De code is een onderlinge afspraak en gebaseerd op vijf pijlers. De medewerkers van Defensie zijn, net als in 2007, het meest spontaan bekend met het thema respect (33%) gevolgd door lid van een gemeenschappelijk team (20%). Het minst spontaan bekend is men met het bewustzijn van de eigen verantwoordelijkheid (16%).

Ten opzichte van 2007 zijn de medewerkers nu aanzienlijk minder bekend met de thema's respect en veilige werkomgeving. Ruim vier van de tien medewerkers (44%) zeggen dat ze met geen van vijf pijlers bekend zijn: een ruime stijging in vergelijking met 2007 (28%).

3 | Met welke thema's uit de voorlopige Gedragscode bent u bekend? (open vraag, antwoorden spontaan genoemd)

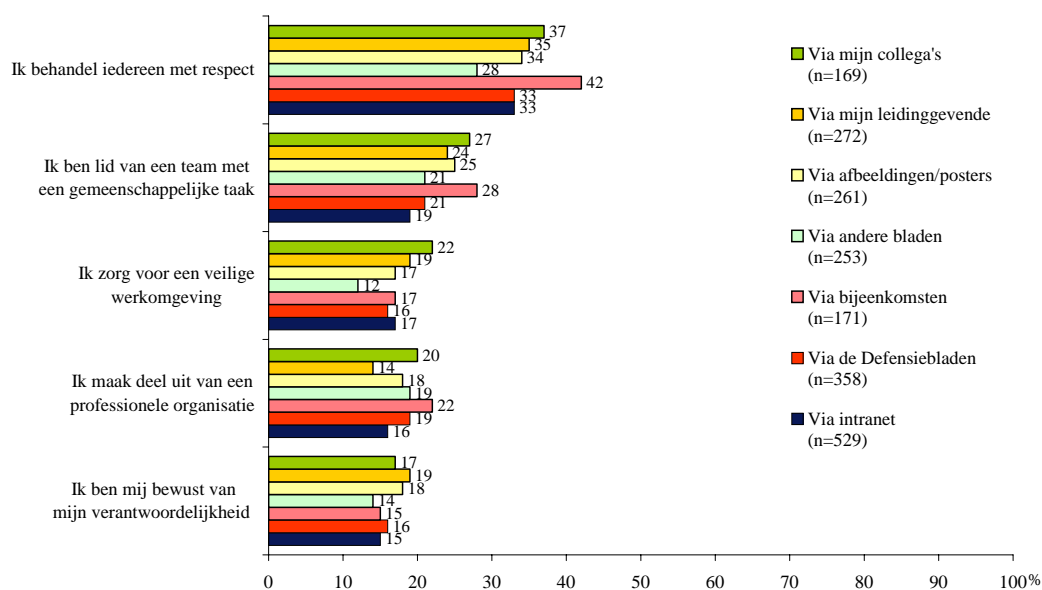


Bron: TNS NIPO, 2009

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Gemiddeld raken de medewerkers vaker op de hoogte van het thema 'ik ben lid van een team met een gemeenschappelijke taak' via bijeenkomsten (28%), afbeeldingen/posters (25%) en collega's (27%) dan door andere communicatiemiddelen. Opvallend is dat 42% van de medewerkers via bijeenkomsten op de hoogte is gebracht van het thema respect.

4 | De Gedragscode Defensie bestaat uit vijf pijlers. Met welke van deze pijlers bent u bekend? (op welke wijze men is geïnformeerd over de gedragscodes)



Bron: TNS NIPO, 2009

Kijkend naar de diverse krijgsmachtonderdelen dan valt op dat de Koninklijke Marechaussee gemiddeld het meest spontaan bekend is met het thema respect (44%). De Koninklijke Luchtmacht is hier juist minder mee bekend dan gemiddeld (23%). De Koninklijke Marine noemt vaker dan gemiddeld spontaan het thema lid van een team met een gemeenschappelijke taak en het thema veilige werkomgeving. Slechts 9% van de medewerkers van de Koninklijke Luchtmacht is bekend met dit laatste thema. De Koninklijke Landmacht is vaker spontaan bekend met de thema's professionele organisatie (25%) en verantwoordelijkheid (22%) dan de andere Defensieonderdelen.

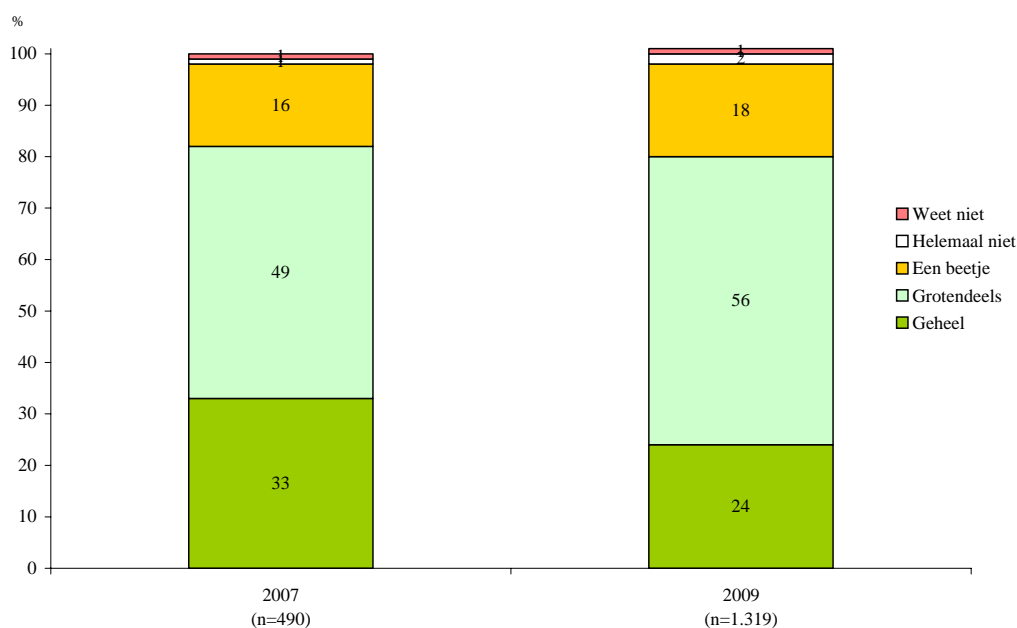
Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

2.1.3 Groot deel medewerkers weet wat er van ze wordt verwacht

Acht van de tien medewerkers weten in grote lijnen wat er van ze wordt verwacht met betrekking tot de Gedragscode. Ten opzichte van 2007 is dit nauwelijks veranderd. Wel zien we een kleine verschuiving van de categorie 'geheel' naar 'grotendeels'. Dit ligt in de lijn van de afgenomen kennis over de vijf pijlers van de Gedragscode.

5 | Weet u in het algemeen wat er van u wordt verwacht?



Bron: TNS NIPO, 2009

Als we de diverse krijgsmachtonderdelen onder de loep nemen dan blijkt dat de Koninklijke Landmacht en de Marine gemiddeld beter bekend zijn met wat er van ze wordt verwacht. Het onderdeel DMO is gemiddeld het minst bekend met de verwachtingen.

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

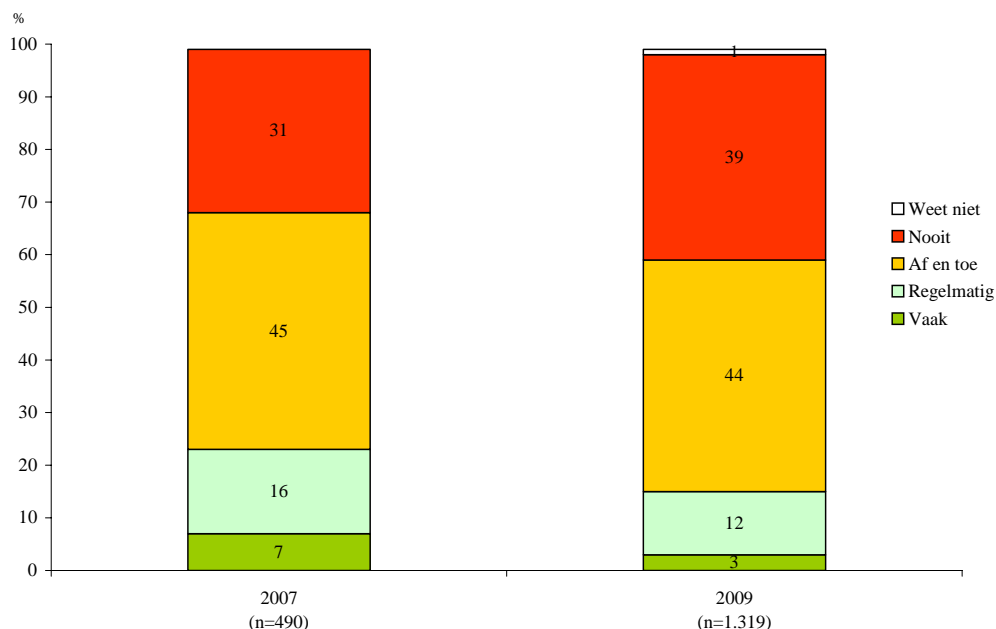
2.2 Effecten van communicatiemiddelen op houding en gedrag ten aanzien van Gedragscode Defensie

In dit hoofdstuk gaan we in op de verschillen tussen 2007 en 2009 met betrekking tot de houding en het gedrag ten aanzien van de Gedragscode Defensie. Ook kijken we naar de effecten van de ingezette communicatiemiddelen. In welke mate zijn de gedragscodes bijvoorbeeld bespreekbaar op de werkvloer? Hoe staat men in het algemeen tegenover de invoering van de gedragscodes? En heeft men het gevoel dat er al veranderingen merkbaar zijn op de werkvloer?

2.2.1 De gedragscode wordt minder vaak dan in 2007 besproken op de werkvloer, mate van bespreekbaarheid vooral beïnvloed door bijeenkomsten en informatie leidinggevende en collega's

In 2007 praatte ongeveer een kwart (23%) van de ondervraagde Defensiemedewerkers regelmatig tot vaak over de gedragscodes op de werkvloer. Dit percentage is nu gedaald naar 15%. Vier van de tien medewerkers (39%) praten nooit over de Gedragscode op de werkvloer.

6 | Hoe vaak wordt de Gedragscode bij u op de werkvloer besproken?



Bron: TNS NIPO, 2009

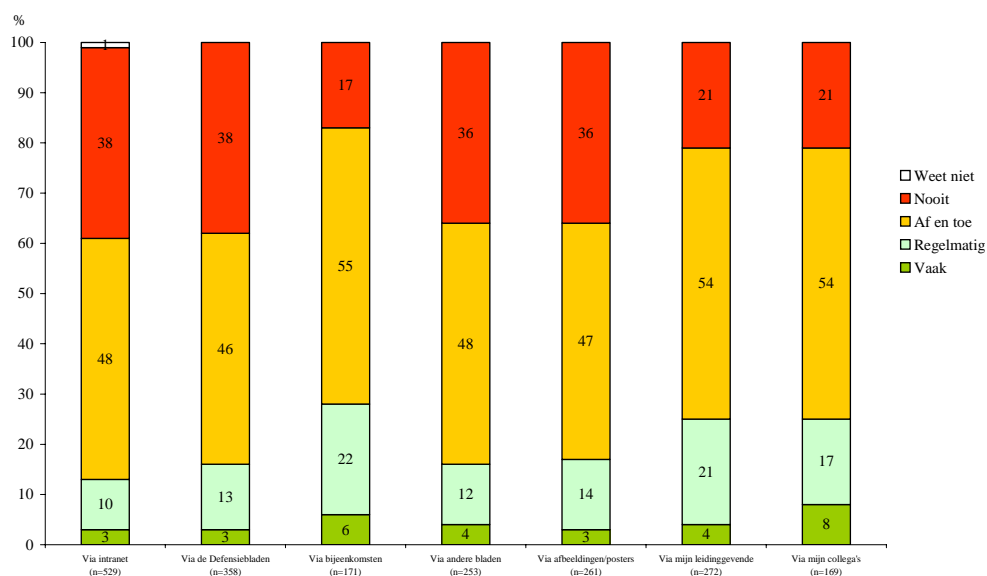
Kijken we naar de manier waarop men geïnformeerd is over de gedragscodes dan blijkt dat dit wel degelijk van invloed is op de frequentie waarmee men over het onderwerp praat. Zo geven medewerkers die op een wat persoonlijker manier geïnformeerd zijn

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

over de gedragscodes (bijeenkomsten en informatie van leidinggevende en collega's) vaker aan te praten over de gedragscodes dan medewerkers die op een andere manier over de gedragscodes zijn geïnformeerd

7 | Hoe vaak wordt de Gedragscode bij u op de werkvloer besproken? (op welke wijze is men geïnformeerd over de gedragscodes)



Bron: TNS NIPO, 2009

De medewerkers van de Koninklijke Marechaussee praten gemiddeld vaker over het onderwerp dan de andere krijgsmachtonderdelen.

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

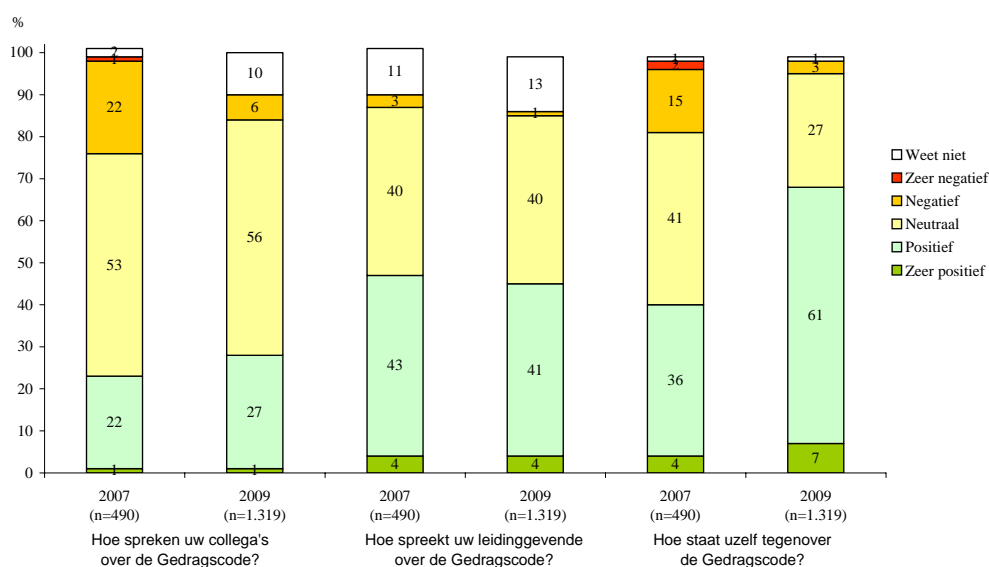
Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

2.2.2 Tweederde van de medewerkers staat (zeer) positief tegenover Gedragscode, een aanzienlijke stijging ten opzichte van 2007

In de vorige paragraaf zagen we dat er bij ongeveer zes van de tien medewerkers (61%) in meer of mindere mate over de gedragscodes op de werkvloer wordt gesproken. Als we naar de houding van de collega's, leidinggevende en de medewerker zelf kijken, zien we dat ruim een kwart van de collega's (28%), 45% van de leidinggevenden en tweederde van de medewerkers zelf (68%) (zeer) positief over de Gedragscode praten.

Ten opzichte van twee jaar geleden zien we nu dat collega's zich iets positiever uitlaten over de Gedragscodes (23% versus 28%). Het grootste verschil nemen we waar bij de medewerkers zelf: in 2007 stond 40% er (zeer) positief tegenover, nu is dit percentage gelijk aan 68%. Een aanzienlijke stijging.

8 | Houding ten opzichte van de Gedragscode van medewerker zelf, collega's en leidinggevende



Bron: TNS NIPO, 2009

Van de Defensieonderdelen spreken de leidinggevenden bij het Bestuur en CDS en de Commando Diensten Centra gemiddeld minder positief over de gedragscodes. De medewerkers van de Defensie Materiaal Organisatie staan gemiddeld positiever tegenover de Gedragscode dan de medewerkers van de andere Defensieonderdelen. Medewerkers van de Koninklijke Marine staan er gemiddeld negatiever tegenover.

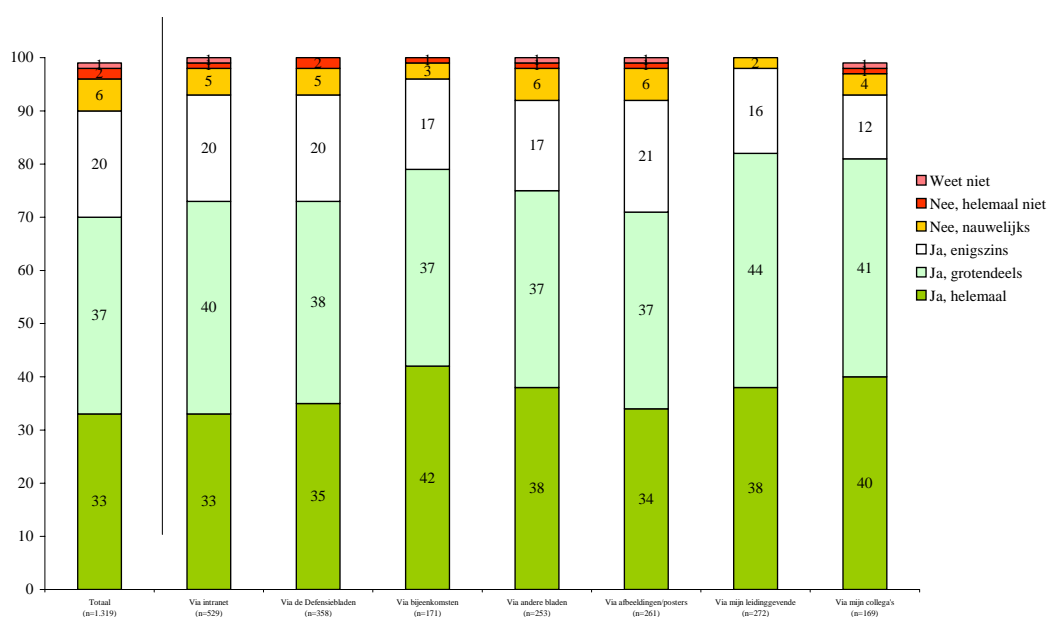
Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

2.2.3 Zeven van de tien zien belang van Gedragscode in, informatie via bijeenkomsten, leidinggevende en collega's dragen hier vooral aan bij

Zeven van de tien medewerkers (70%) zien het belang van de Gedragscode Defensie helemaal of grotendeels in. Medewerkers die over de gedragscodes geïnformeerd zijn via een bijeenkomst of door hun leidinggevende of collega's, zien vaker het belang in van de gedragscodes dan medewerkers die op een andere manier geïnformeerd zijn.

9 | Ziet u het belang van de Gedragscode? (op welke wijze men is geïnformeerd over de Gedragscode)



Bron: TNS NIPO, 2009

De Koninklijke Marine ziet het belang van de Gedragscode veel minder vaak in dan de andere Defensieonderdelen.

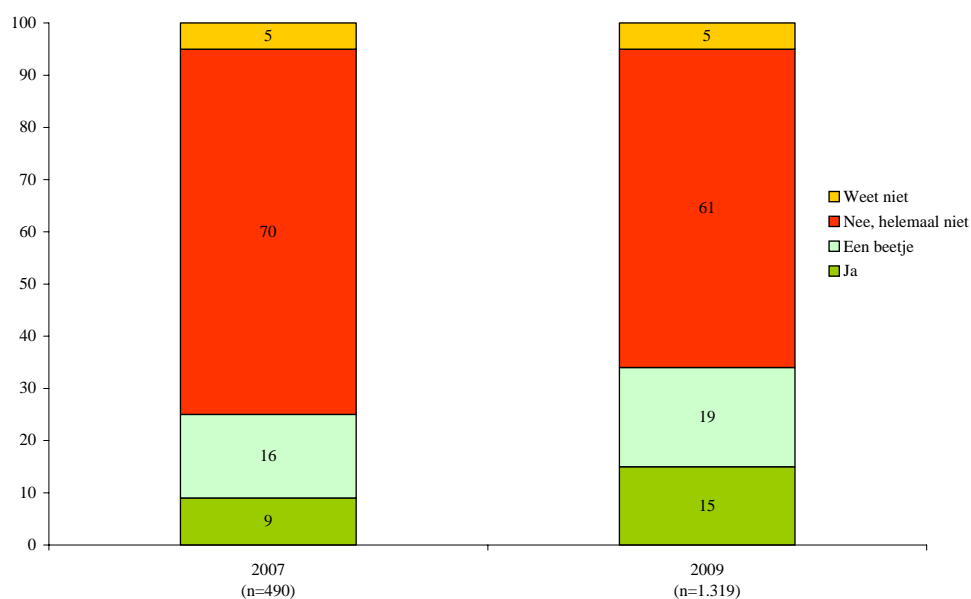
Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

2.2.4 Meer veranderingen merkbaar op de werkvloer dan twee jaar geleden

Bij zes op de tien medewerkers (61%) zijn er geen veranderingen merkbaar op de werkvloer. Dit is een daling ten opzichte van 2007 (70%). Van de werknemers zegt 15% dat ze wel gemerkt hebben dat er veranderingen zijn op de werkvloer na de introductie van de Gedragscode. Dit percentage was twee jaar geleden nog 9%.

10 | Heeft u veranderingen gemerkt op de werkvloer (bijv. in de omgang met collega's) na de introductie van de Gedragscode nu bijna twee jaar geleden?



Bron: TNS NIPO, 2009

Medewerkers van de Koninklijke Marine hebben vaker veranderingen gemerkt op de werkvloer na de introductie van de Gedragscode dan de medewerkers van andere Defensieonderdelen.

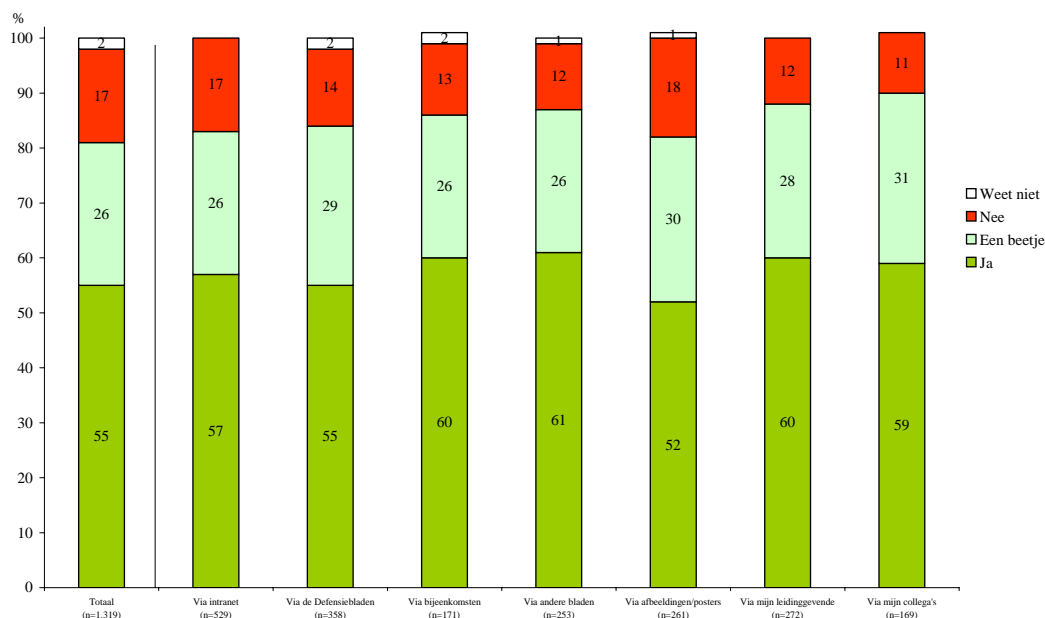
Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

Defensie Personele Diensten
 Gedragswetenschappen

2.2.5 Kleine meerderheid van mening dat Gedragscode een positief effect heeft op gedrag personeel

Ruim de helft van de medewerkers (55%) is van mening dat de Gedragscode als instrument kan dienen om het gedrag van personeel positief te beïnvloeden. Medewerkers die via andere bladen (dan de Defensiebladen) gewezen worden op de Gedragscode, zijn vaker van mening dat deze kan dienen om het gedrag van het personeel positief te beïnvloeden. Van de overige communicatiemiddelen zien we geen effecten.

11 | *Bent u van mening dat de Gedragscode als instrument kan dienen om het gedrag van personeel positief te beïnvloeden? (op welke wijze men is geïnformeerd over de gedragscodes)*



Bron: TNS NIPO, 2009

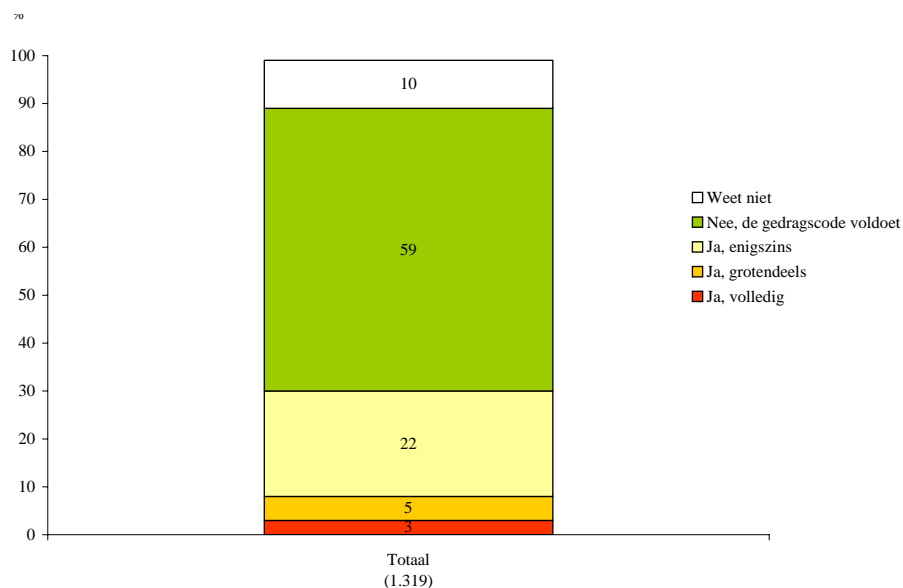
Tussen de diverse Defensieonderdelen zien we geen verschillen qua mening over de invloed van de Gedragscode op het gedrag van het personeel.

Titel Gedragscode Defensie
 Projectnummer P-08-089
 Status Definitief
 Datum Juli 2009

2.2.6 Meerderheid van mening dat Gedragscode voldoet en niet aangepast hoeft te worden

De defensiebrede Gedragscode is in april 2007 geïntroduceerd. Aan de medewerkers is gevraagd of de gedragscode aangepast zou moeten worden bijna twee jaar na de introductie. De meerderheid (59%) is van mening dat de Gedragscode voldoet en dus niet aangepast hoeft te worden. Drie van de tien vinden (30%) dat de Gedragscode enigszins, grotendeels of volledig aangepast moet worden.

12 | *De defensiebrede gedragscode is in april 2007 geïntroduceerd. Vindt u dat de Gedragscode bijna twee jaar na introductie aangepast zou moeten worden?*



Bron: TNS NIPO, 2009

Medewerkers van de Defensie Materiaal Organisatie zijn vaker van mening dat de Gedragscode voldoet dan de medewerkers van andere Defensieonderdelen.

Bijlage 1 Onderzoeksverantwoording

Methode

De vragenlijst van dit onderzoek is telefonisch afgenomen door het TNS NIPO Callcenter.

Steekproef

Voor dit onderzoek is er bij 1.350 respondenten een vragenlijst afgenomen. De steekproef is aangeleverd door het ministerie van Defensie en bestaat uit medewerkers die deelnemen aan het Personeelsonderzoek Defensie. Het onderzoek naar de Gedragscode was hier een onderdeel van.

Veldwerk

Het veldwerk heeft gelopen in maart, april en mei 2009.

Respons

We hebben 1.350 gesprekken weten te realiseren. De respons naar Defensieonderdeel is:

- Koninklijke Marine (n=206)
- Koninklijke Landmacht (n=208)
- Koninklijke Luchtmacht (n=204)
- Koninklijke Marechaussee (n=207)
- Commando Diensten Centra (n=204)
- Defensie Materiaal Organisatie (n=215)
- Bestuur en CDS (n=106)

Bijlage 2 Vragenlijst

De volgende vragen gaan over de Gedragscode Defensie.

13 | Bent u bekend met de Gedragscode?

1. Geheel
2. Grotendeels
3. Een beetje
4. Helemaal niet

99. Weet niet

14 | Op welke wijze wordt u gewezen op de Gedragscode?

1. Via intranet
2. Via de Defensiebladen
3. Via bijeenkomsten
4. Via andere bladen
5. Via afbeeldingen/posters
6. Via mijn leidinggevende
7. Via mijn collega's
8. Via TV/ nieuws/ teletekst
9. Geen van deze

99. Weet niet

15 | De Gedragscode Defensie bestaat uit vijf pijlers. Met welke van deze pijlers bent u bekend?
<ENQUETEUR: niet helpen!>

1. Ik maak deel uit van een professionele organisatie
<Enqueteur de volgende trefwoorden vallen onder/horen bij dit antwoord: professioneel en volwassen te werk gaan, kennis & vaardigheden>
 2. Ik ben lid van een team met een gemeenschappelijke taak
<trefwoorden voor Enq.: verantwoordelijk voor collega's, elkaar aanspreken op gedrag, anderen behandelen zoals je zelf behandeld wilt worden>
 3. Ik ben mij bewust van mijn verantwoordelijkheid
<trefwoorden voor Enq.: de belangen van Defensie niet schaden, het goede voorbeeld geven>
 4. Ik ben integer en behandel iedereen met respect
<trefwoorden voor Enq.: geen acceptatie van ongewenst gedrag, geen discriminatie, (seksuele) intimidatie en/of pesten>
 5. Ik zorg voor een veilige werkomgeving
<trefwoorden voor Enq.: geen alcohol en/of drugsgebruik tijdens oefeningen/operaties>
 6. de (vijf) pijlers, regels, richtlijnen
 7. overig
 8. Weet ik niet
-

16 | Hoe vaak wordt de Gedragscode bij u op de werkvloer besproken?

1. Vaak
 2. Regelmatig
 3. Af en toe
 4. Nooit
 99. Weet niet
-

17 | Hoe spreken uw collega's over de Gedragscode?

1. Zeer positief
 2. Positief
 3. Neutraal
 4. Negatief
 5. Zeer negatief
 99. Weet niet
-

18 | Hoe spreekt uw leidinggevende over de Gedragscode?

1. Zeer positief
2. Positief
3. Neutraal
4. Negatief
5. Zeer negatief
99. Weet niet

19 | *Hoe staat uzelf tegenover de Gedragscode?*

1. Zeer positief
2. Positief
3. Neutraal
4. Negatief
5. Zeer negatief
99. Weet niet

20 | *U geeft aan dat u in meer (of mindere) mate bekend bent met de Gedragscode. Weet u ook wat er van u wordt verwacht?*

1. Geheel
2. Grotendeels
3. Een beetje
4. Helemaal niet
99. Weet niet

21 | *Ziet u het belang in van de Gedragscode?*

- Ja, helemaal
1. Ja, grotendeels
 2. Ja, enigszins
 3. Nee, nauwelijks
 4. Nee, helemaal niet
 99. Weet niet

22 | *Heeft u veranderingen gemerkt op de werkvloer (bijv. in de omgang met collega's) na de introductie van de Gedragscode nu bijna twee jaar geleden?*

1. Ja
2. Een beetje
3. Nee, helemaal niet
99. Weet niet

23 | *Bent u van mening dat de Gedragscode als instrument kan dienen om het gedrag van personeel positief te beïnvloeden?*

1. Ja
2. Een beetje
3. Nee
99. Weet niet

24 | *De defensiebrede gedragscode is in april 2007 geïntroduceerd. Vindt u dat de Gedragscode bijna twee jaar na introductie aangepast zou moeten worden?*

1. Ja, volledig
2. Ja, grotendeels
3. Ja, enigszins
4. Nee, de gedragscode voldoet
99. Weet niet

25 | *Heeft u zelf nog aanvullende opmerkingen over de Gedragscode?*

1. Nee
2. Ja, namelijk...