

blauw

# Aan het werk na dienstverlaten

Onderzoek naar de ervaringen van veteranen op de civiele arbeidsmarkt



februari 2013

Copyright © 2013 Blauw Research bv

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Blauw Research. Dit rapport is geleverd onder de leveringsvoorwaarden van de MOA.

---

All rights are reserved. Nothing from this report may be copied, saved in an authorised data bank or be made public in any form, whether it be electronically, mechanically or through photocopies without prior consent from Blauw Research. This report has been created following MOA conditions.

## Voorwoord

De vierde meting van het veteranenpanel stond in het teken van de ervaringen van veteranen op de civiele arbeidsmarkt. Wij willen Drs. Martin Elands en Dr. Michaela Schok hierbij graag bedanken voor de prettige samenwerking tijdens dit project.

Rotterdam, januari 2013

Projectteam:

Anke Bergmans , projectmanager

Wessel Roose, projectmanager

Arjen van Ulden, business cell-manager

Blauw Research

Weena 125

3013 CK Rotterdam

Tel: 010-4000900

[www.blauw.com](http://www.blauw.com)

Contactpersonen:

Anke Bergmans, [anke.bergmans@blauw.com](mailto:anke.bergmans@blauw.com)

Wessel Roose, [wessel.roose@blauw.com](mailto:wessel.roose@blauw.com)

## Leeswijzer

De meeste grafieken in deze rapportage zijn uitgesplitst naar de variabele leeftijd bij dienstverlaten.

## Inhoudsopgave

1 Kort & Krachtig	5	5 Verdere loopbaan	30
1.1 Achtergrond & onderzoeksdoelstelling	6	5.1 Huidige situatie	31
1.2 Samenvatting	7	5.2 Profijit uitzendervaring	32
		5.3 Hinder uitzendervaring	33
		5.4 Evaluatie verdere loopbaan	34
2 Achtergrond	11		
2.1 Achtergrond	12	Bijlage : Verantwoording	35
2.2 Loopbaan bij Defensie	13		
2.3 Missies	14		
3 Eerste baan na dienstverlating	15		
3.1 Loopbaan na dienstverlating	16		
3.2 Zoeken naar werk	17		
3.3 Moeite om baan te vinden	18		
3.4 Voorkeursbehandeling	19		
3.5 Manier van het vinden van werk	20		
3.6 Sollicitatiegesprek	21		
3.7 Tevredenheid eerste baan	22		
3.8 Aansluiting werk op militaire ervaring	23		
3.9 Aanpassing aan nieuwe cultuur	24		
3.10 Werkeloosheid na eerste baan	25		
4 Rol Defensie bij het vinden van werk	26		
4.1 Omscholing	27		
4.2 Ondersteuning	28		

# Hoofdstuk 1 Kort & Krachtig

## Ervaringen op de civiele arbeidsmarkt

Het Veteraneninstituut (Vi) zet zich in voor de maatschappelijk erkenning en het welzijn van veteranen. Omdat de mening van veteranen hierbij van groot belang is, heeft Blauw Research in opdracht van het Vi het Veteranenpanel opgezet.

In deze vierde meting binnen het Veteranenpanel is ingezoomd op de ervaringen van veteranen op de civiele arbeidsmarkt. Dit thema is onderverdeeld in drie subthema's:

1. De eerste baan na dienstverlaten
2. De rol van Defensie bij het vinden van werk
3. De verdere loopbaan

In deze rapportage worden de uitkomsten per thema besproken.

In totaal hebben 1114 van de 2268 panelleden deelgenomen aan het onderzoek; een respons van 49%. Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 9 tot en met 20 november.

De meeste veteranen hebben na hun tijd bij Defensie nog een loopbaan in de burgermaatschappij, en zij functioneren daar goed.

#### **Vier op de vijf veteranen werken na dienstverlaten in de burgermaatschappij**

Een groot gedeelte van de veteranen begeeft zich na de loopbaan bij Defensie op de civiele arbeidsmarkt. Zij vinden bijna allemaal ook daadwerkelijk een baan. Slechts 4% van de veteranen heeft wel naar werk gezocht, maar is niet aan het werk gekomen.

Acht op de tien veteranen die een baan gevonden hebben, geven aan weinig tot geen moeite te hebben gehad met het vinden van werk. Onder veteranen die met 55 jaar of ouder uit dienst zijn gegaan is dit zelfs negen op de tien. Deze groep maakt minder vaak gebruik van sollicitaties en vaker van het eigen netwerk.

Bijna driekwart van de veteranen is tevreden over de eerste baan die zij bekleden na dienstverlaten. Dit aandeel is hoger onder veteranen die op latere leeftijd Defensie verlaten. De meeste veteranen ervaren weinig aanpassingsproblemen, maar de helft van de veteranen geeft wel aan de militaire cultuur te missen in hun eerste baan na dienstverlaten.

#### **Er wordt (nog) weinig gebruik gemaakt van loopbaanondersteuning vanuit Defensie**

Gemiddeld genomen heeft ruim een kwart van de veteranen behoefte aan (om)scholing wanneer zij Defensie verlaten. Het maakt echter veel uit bij welke leeftijd men de dienst verlaat. Veteranen die voor hun dertigste Defensie verlaten, hebben vaker behoefte aan (om)scholing dan de 55+-ers (43% tegenover 9%). Van de veteranen die voor hun dertigste uit dienst getreden zijn, heeft 17% daadwerkelijk gebruik gemaakt van (om)scholing vanuit Defensie. Dit betekent dat 26% wel de behoefte had tot (om)scholing, maar hier geen gebruik van heeft gemaakt of kunnen maken. Dit is niet verwonderlijk, aangezien de helft van de veteranen zich niet of onvoldoende bewust is van de mogelijkheid tot (om)scholing.

1 Kort & Krachtig

1.2 Samenvatting

Slechts één op de twintig veteranen heeft loopbaanondersteuning vanuit Defensie gekregen, terwijl een kwart van de veteranen aangeeft hieraan wel behoefte te hebben gehad. Veteranen die wel van deze ondersteuning gebruik hebben gemaakt vonden dit meestal nuttig.

### **Veteranen ondervinden in hun burgerloopbaan meer profijt dan hinder van hun uitzendervaring**

Zes op de tien veteranen die na hun loopbaan bij Defensie nog in de burgermaatschappij gewerkt hebben, geven aan een beetje tot veel profijt te hebben van hun uitzendervaring. Dit geldt sterker voor veteranen die jong zijn op het moment dat zij Defensie verlaten. Met name vanwege het kunnen werken onder moeilijke omstandigheden en druk en door het aangeleerde/ontwikkelde improvisatievermogen ondervinden zij profijt.

Veteranen die jong uit dienst treden hebben weliswaar profijt van hun uitzendervaring, maar zij ervaren ook vaker hinder. Dit laatste schrijven zij vooral toe aan cultuurverschillen. Ze hebben moeite met de 'burger'-cultuur en men mist de collegialiteit en de sfeer van Defensie.

Zeven op de tien veteranen beoordelen hun burgerloopbaan positief. Onder veteranen die 55 jaar of ouder waren toen zij Defensie verlieten is dit zelfs acht op de tien. Opvallend is dat deze laatste groep er vaker financieel op achteruit is gegaan.



## Aanvullende conclusies op basis van reden dienstverlaten

### Functioneel leeftijdsontslag

Er zijn drie grote groepen te onderscheiden in de reden van dienstverlaten; functioneel leeftijdsontslag, vrijwillig ontslag en einde contract. Van de groep die met FLO is gegaan, hebben ongeveer drie op de vijf nog betaald werk verricht na hun periode bij Defensie. Aangezien zij al pensioengerechtigd zijn, zal dit deels zijn om wat extra geld te verdienen of om bezig te blijven in plaats van uit pure noodzaak. De FLO-ers maken de overstap naar de civiele werkomgeving het gemakkelijkst. Zij rapporteren minder aanpassingsproblemen en minder hinder van hun uitzendervaring. Wellicht omdat voor deze groep de uitzendervaring het langst geleden is, en omdat ze vaak al enige tijd in een kantoorfunctie hebben gewerkt bij Defensie. De keerzijde is dat zij ook minder vaak profijt zeggen te hebben van de uitzendervaring.

### Vrijwillig ontslag

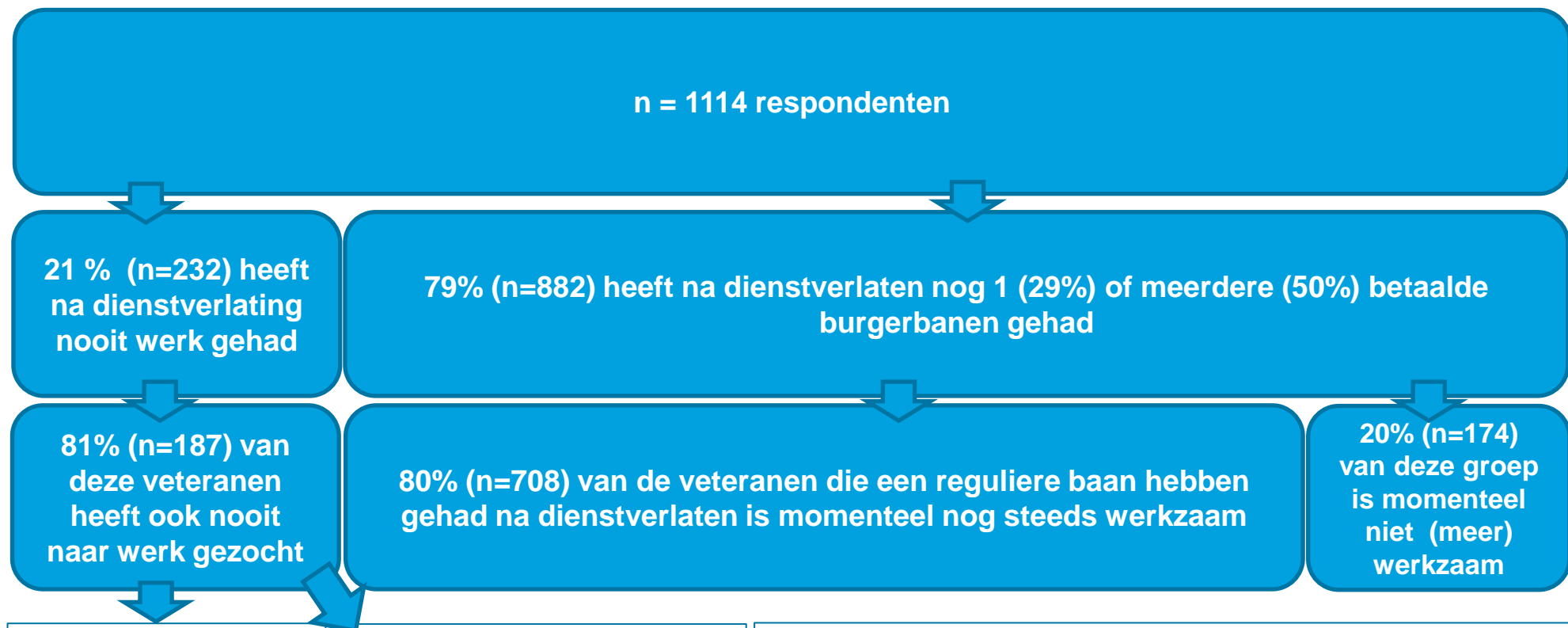
De veteranen die vrijwillig ontslag hebben genomen, hebben bijna allemaal na hun periode bij Defensie nieuw werk gevonden. Zij geven vaker aan profijt te hebben van hun uitzendervaring (maar hebben ook vaker hinder van hun uitzendervaring dan de FLO-ers), en hebben vaak geleerd mensen aan te sturen en te coachen. Deze veteranen komen dan ook vaker terecht in managementfuncties. Zij zijn er ook het vaakst in financieel opzicht (sterk) op vooruit gegaan sinds zij Defensie hebben verlaten.

### Aflopend contract

Veteranen die Defensie hebben moeten verlaten vanwege een aflopend contract hebben net als de vrijwillig vertrekkende veteranen bijna allemaal werk gevonden in de burgermaatschappij. Zij ervaren wel de meeste aanpassingsproblemen in hun eerste baan na dienstverlaten; zij missen de militaire cultuur vaak, en hebben vaker problemen in de samenwerking met hun nieuwe collega's. Zes op de tien zijn er wel financieel op vooruit gegaan en over het algemeen zijn zij positief over hun loopbaan sinds het vertrek bij Defensie.

1 Kort & Krachtig

1.2 Samenvatting

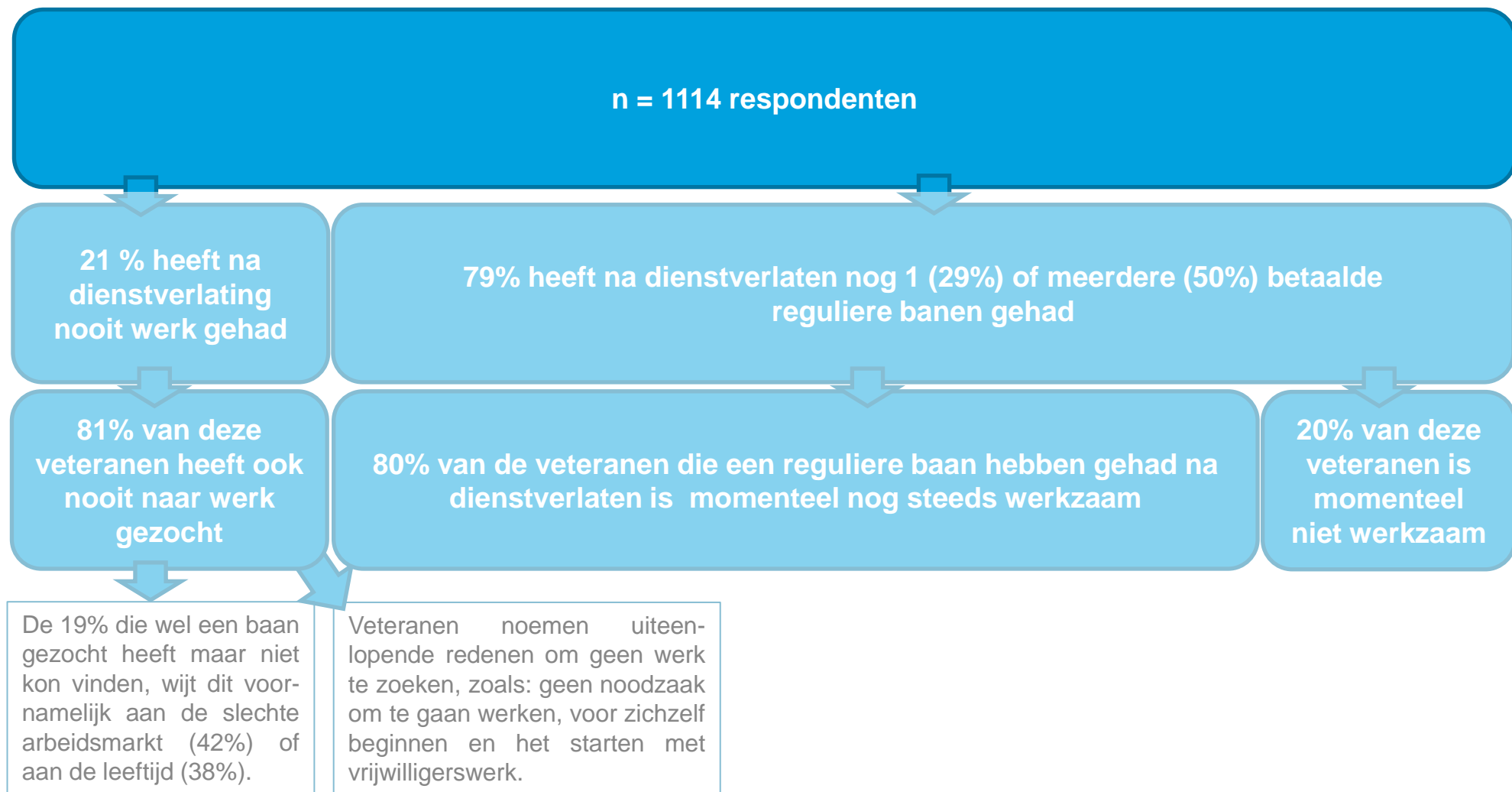


De 19% (n=45) die wel een baan gezocht heeft, maar deze niet kon vinden, wijt dit voornamelijk aan de slechte arbeidsmarkt (42%) of aan de leeftijd (38%).

Veteranen noemen uiteenlopende redenen om geen werk te zoeken, zoals: geen noodzaak om te gaan werken, voor zichzelf beginnen en het starten met vrijwilligerswerk.

Bovenstaande figuur geeft de verdeling van de steekproef weer. In de komende hoofdstukken zullen steeds onderdelen van de steekproef besproken worden.

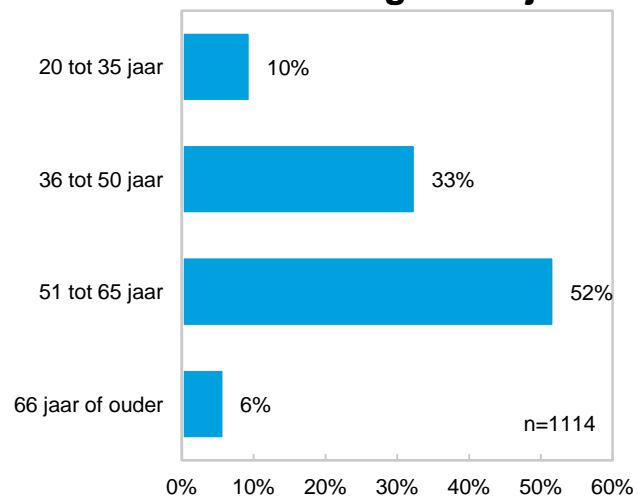
## Hoofdstuk 2 Achtergrond



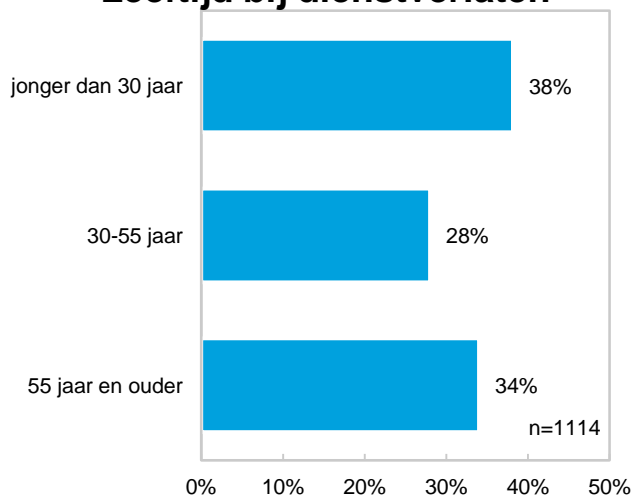
Ruim de helft van de veteranen uit het panel is ouder dan 50 jaar. Bij dienstverlaten hebben vier op de vijf veteranen een laag tot gemiddeld opleidingsniveau.

2 Achtergrond  
2.1 Achtergrond

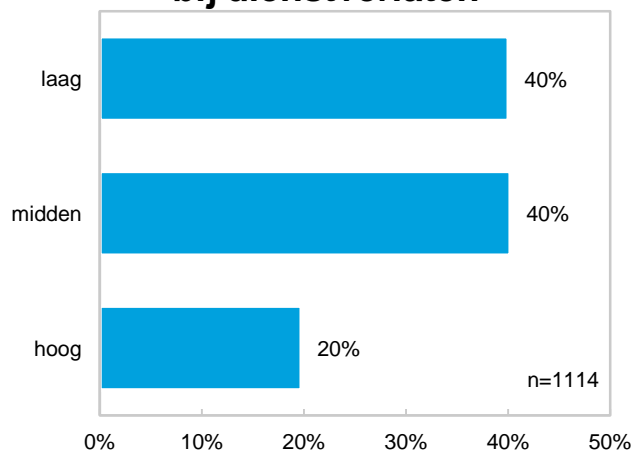
**Huidige leeftijd**



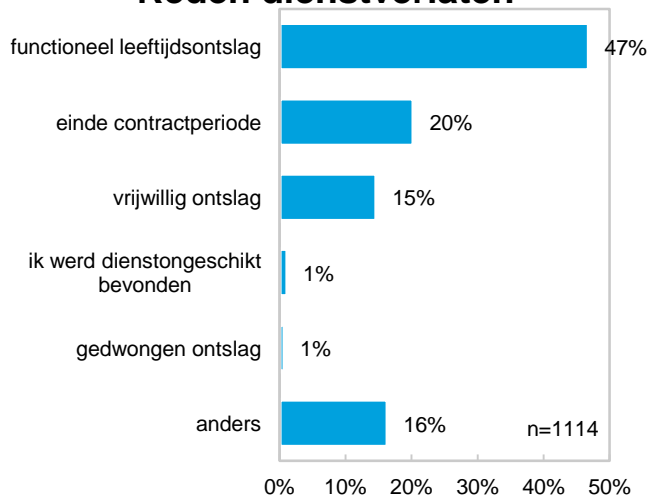
**Leeftijd bij dienstverlaten**



**Hoogst genoten opleiding bij dienstverlaten**

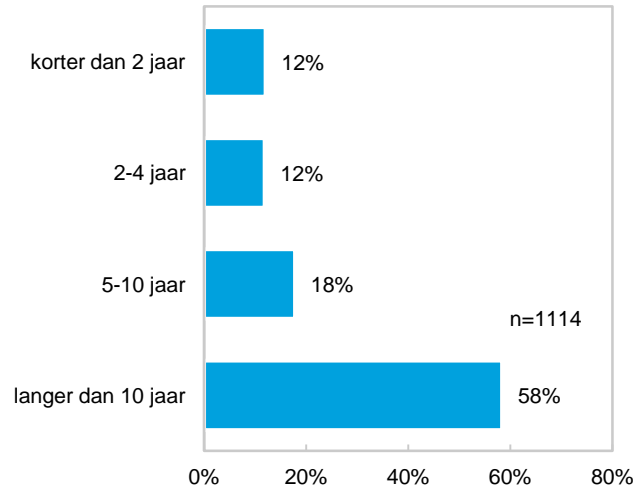


**Reden dienstverlaten**

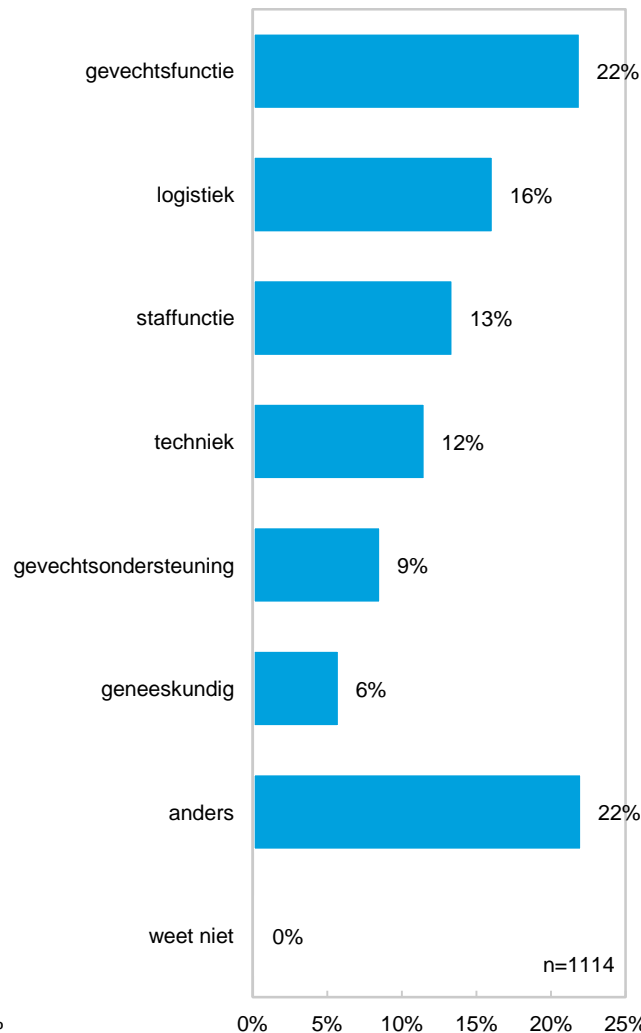


## Ruim de helft van de veteranen was langer dan 10 jaar in dienst bij Defensie

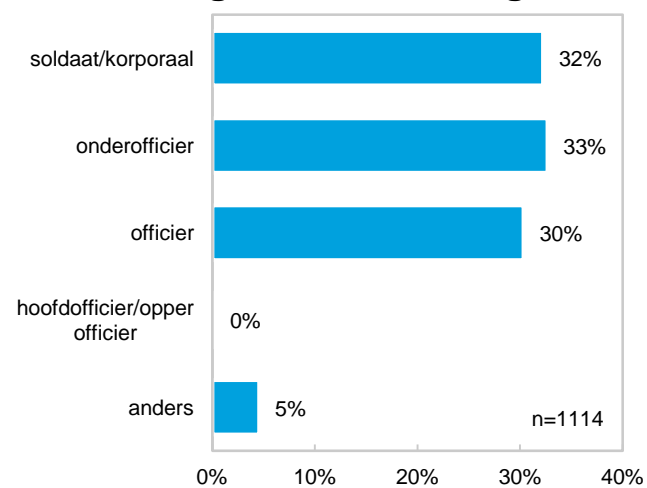
### Duur loopbaan Defensie



### Functiegebied tijdens dienst



### Hoogst behaalde rang

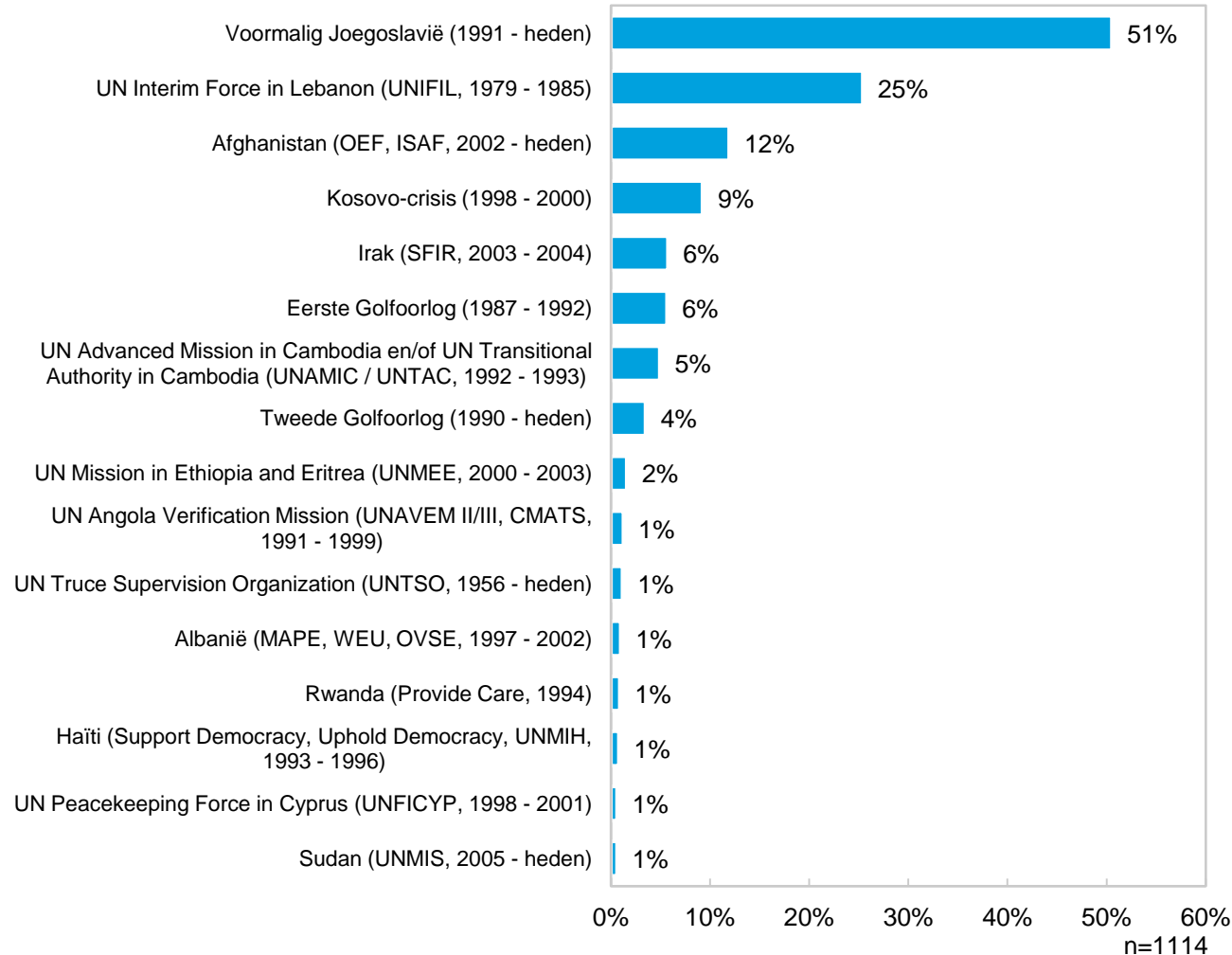


Functiegebieden die vaak worden genoemd onder 'andere, namelijk' zijn: chauffeur, geestelijk verzorger, inlichtingen, KMAR en politie/marechaussee.

Andere veel genoemde hoogst behaalde rangen zijn korporaal eerste klas, marinier eerste klas, matroos eerste klas.

De helft van de veteranen uit het panel is op missie geweest in voormalig Joegoslavië.

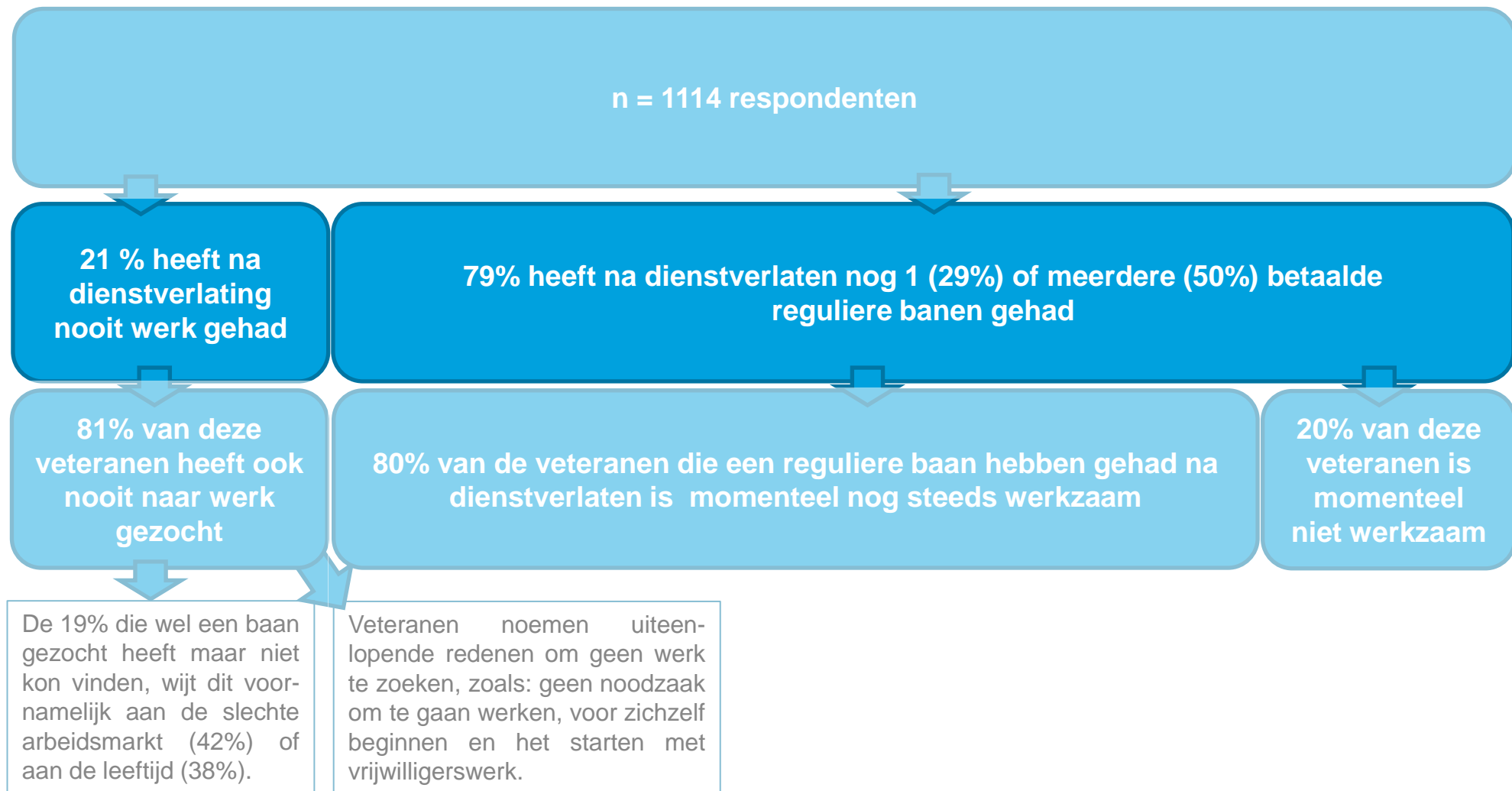
### Missie



**b** Andere missies die veel leden van het veteranenpanel hebben meegemaakt zijn die in Libanon, Afghanistan en Kosovo.

De meerderheid van de veteranen uit het panel heeft aan één missie deelgenomen (68%). Deelname aan twee missies (22%) of meer dan twee missies (20%) komen ook vaak voor.

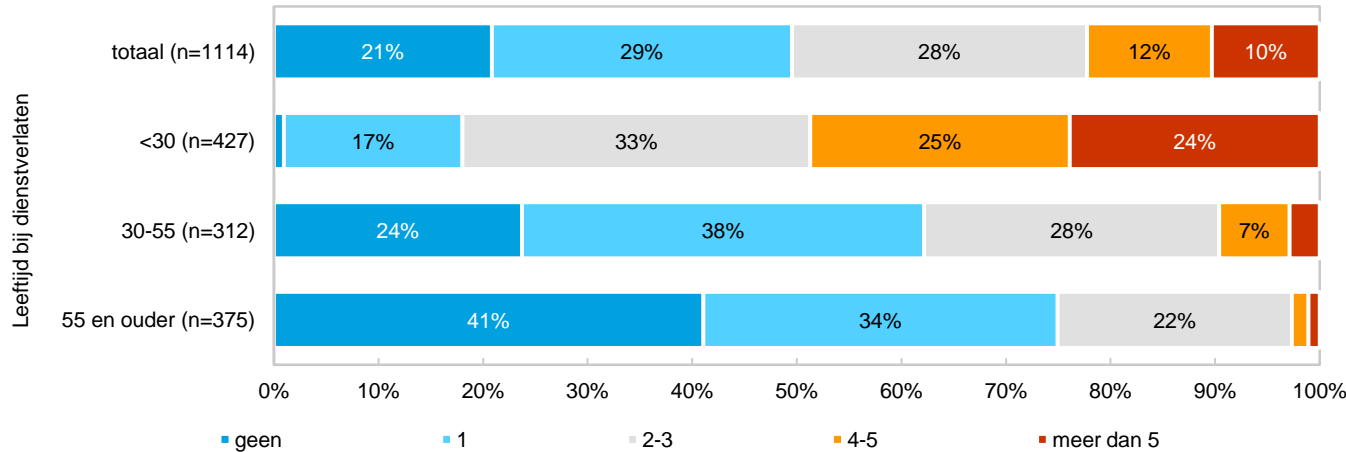
## Hoofdstuk 3 Eerste baan na dienstverlating



## Acht op de tien veteranen bekleden na dienstverlaten nog één of meerdere reguliere banen

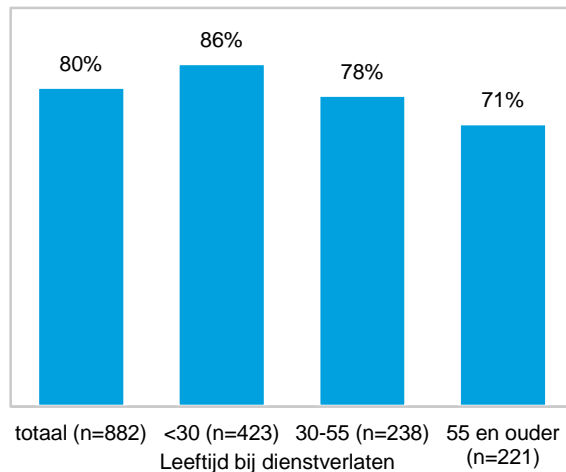
### 3 Eerste baan na dienstverlating 3.1 Loopbaan na dienstverlating

Aantal banen na dienstverlaten



**b** Van de veteranen die Defensie hebben verlaten wegens Functioneel Leef tijdsontslag (FLO), hebben bijna drie van de vijf (59%) nog een of meerdere betaalde banen. Een minderheid verricht dus geen betaald werk meer na FLO. Veteranen die met een andere reden Defensie verlaten hebben bijna altijd nog één of meerdere betaalde banen gehad.

Momenteel werkend



Basis: Veteranen die hebben aangegeven minstens één baan te hebben gehad op de civiele arbeidsmarkt.

**b** In de grafiek linksonder wordt een indeling gemaakt naar 'leeftijd bij dienstverlaten'. Een indeling volgens de 'huidige leeftijd' levert extra informatie op. Bijna alle veteranen die momenteel 20 tot 35 jaar oud zijn werken (94%) in een civiele baan. Ook veteranen in de leeftijd van 36 tot 50 jaar (87%) en 51 tot 65 jaar (74%) zijn veelal nog werkzaam.

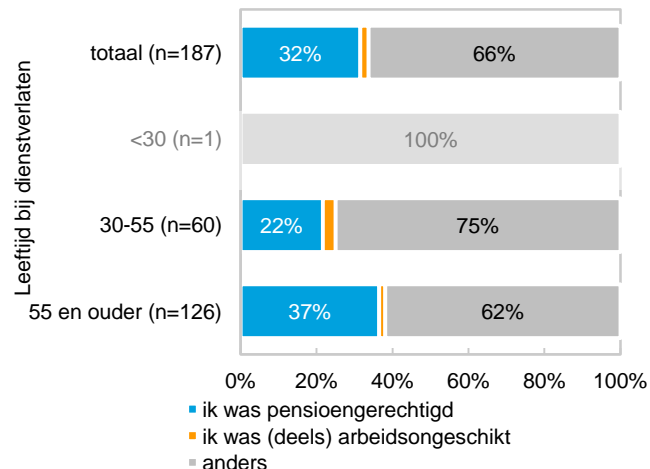
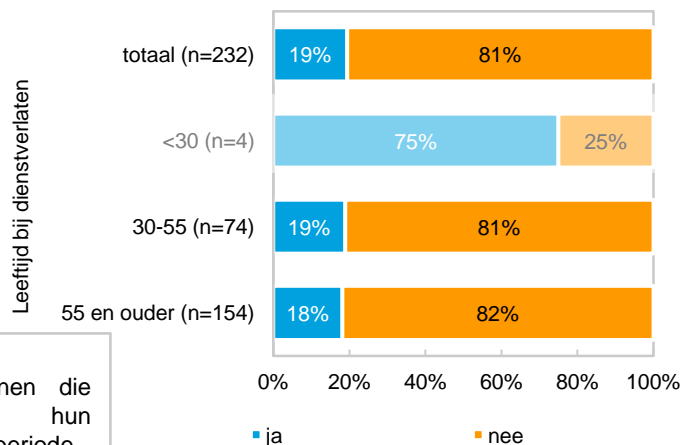


De meeste veteranen die geen reguliere baan hebben gehad, hebben niet naar werk gezocht.

3 Eerste baan na dienstverlating  
3.2 Zoeken naar werk

Naar baan gezocht

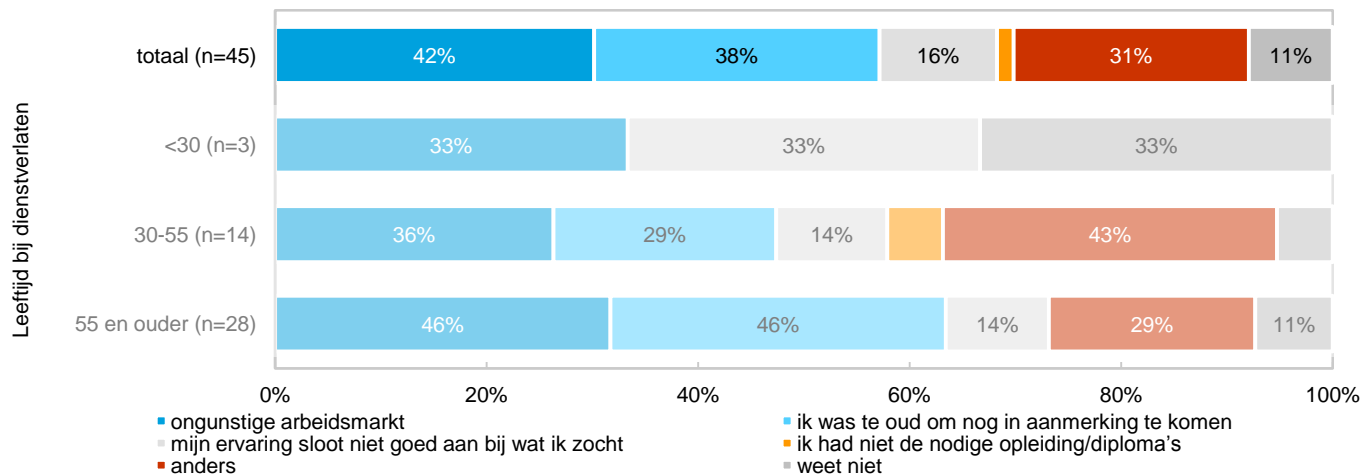
Reden geen werk gezocht



**b** Beperkte noodzaak of keuze voor vrijwilligerswerk is voor velen reden om geen werk te zoeken

Basis: veteranen die na hun dienstperiode geen baan hebben gehad.

Oorzaak niet vinden baan



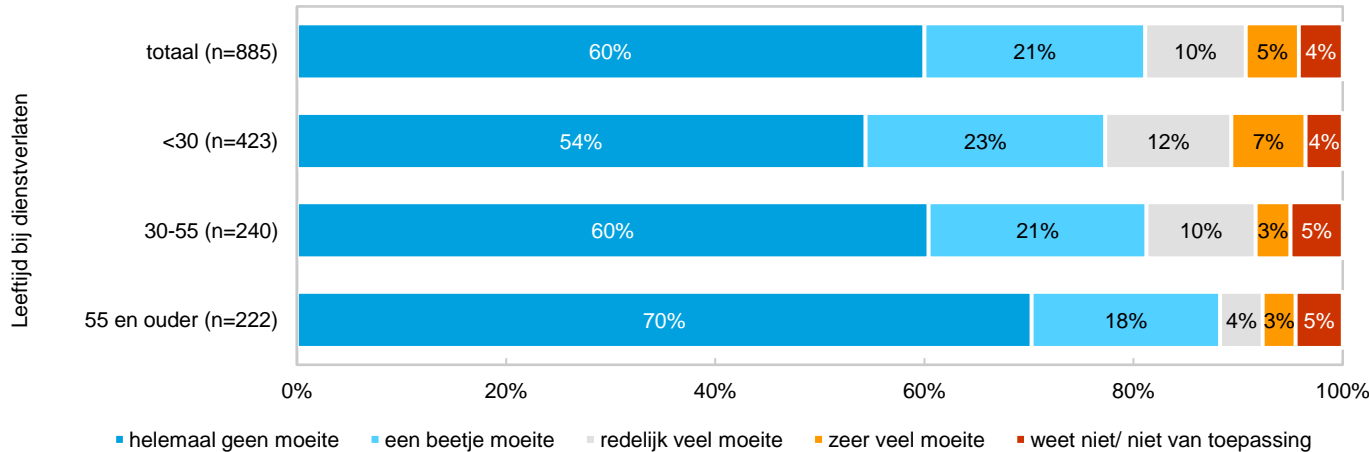
**b** De meeste veteranen die wel naar werk hebben gezocht, maar geen baan konden vinden, geven aan dat de ongunstige arbeidsmarkt of te hoge leeftijd daar debet aan zijn.

**b** Blauw Research beschouwt resultaten gebaseerd op minder dan 60 waarnemingen als indicatief.

Acht op de tien veteranen die een andere baan hebben gezocht, hebben geen tot weinig moeite ervaren met het vinden van een baan.

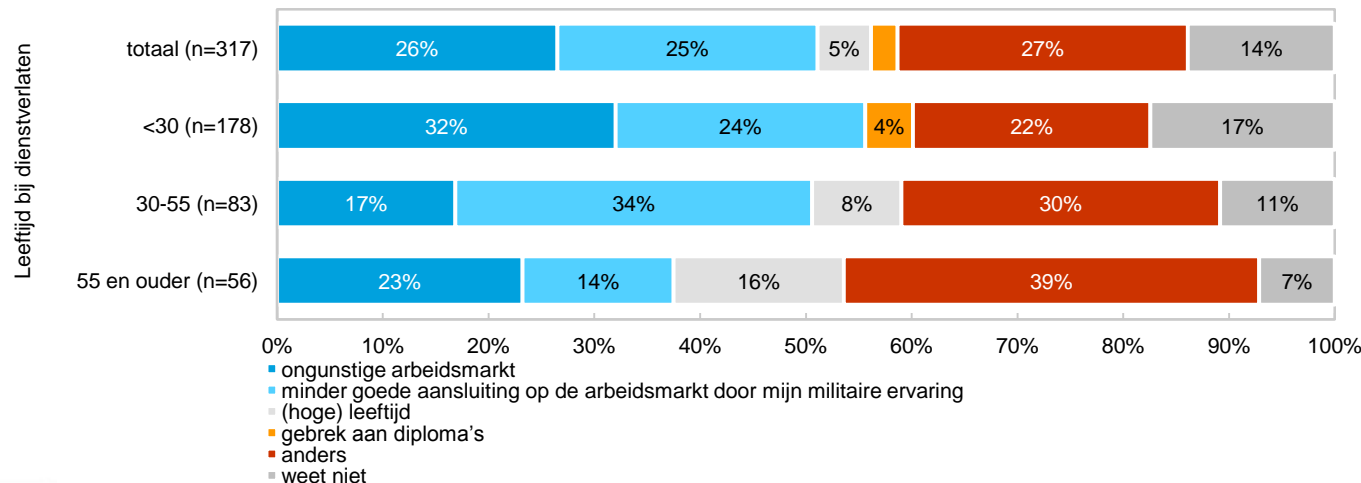
3 Eerste baan na dienstverlating  
3.3 Moeite om baan te vinden

Moeite baan vinden



**b** Naarmate de leeftijd vordert hebben veteranen minder moeite om een baan te vinden.

Reden moeite vinden baan

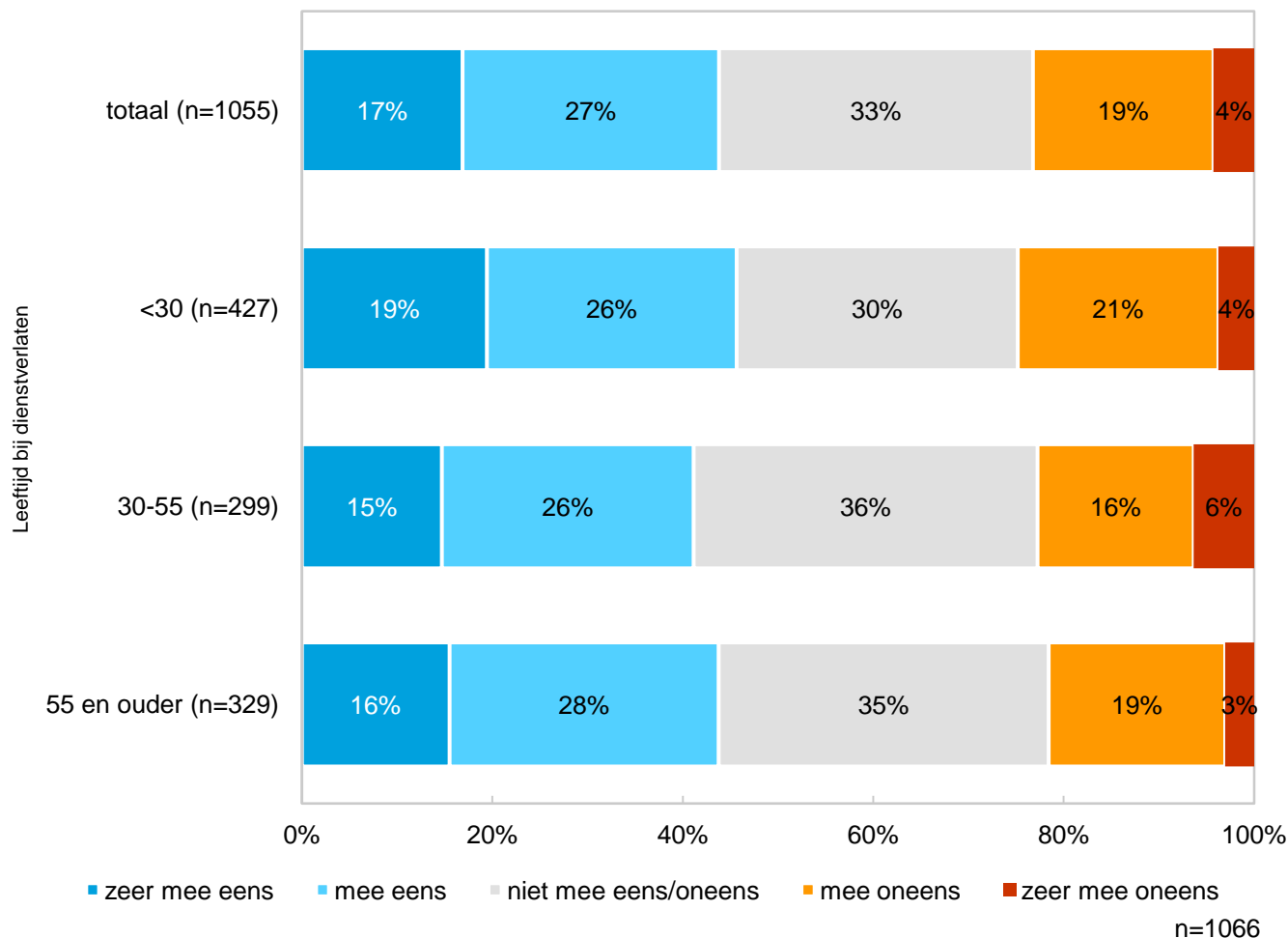


**b** Een ongunstige arbeidsmarkt en minder goede aansluiting op de arbeidsmarkt door de militaire achtergrond bemoeilijken de zoektocht naar een baan.

**b** Basis grafiek 1: Veteranen die na de dienstperiode een civiele functie bekleed hebben.  
Basis grafiek 2: Veteranen die een beetje tot zeer veel moeite hebben ondervonden bij het vinden van werk..

Bijna de helft (44%) van de veteranen is van mening dat veteranen die de krijgsmacht verlaten een voorkeursbehandeling verdienen op de arbeidsmarkt

**Veteranen die de krijgsmacht verlaten, verdienen een voorkeursbehandeling op de arbeidsmarkt.**



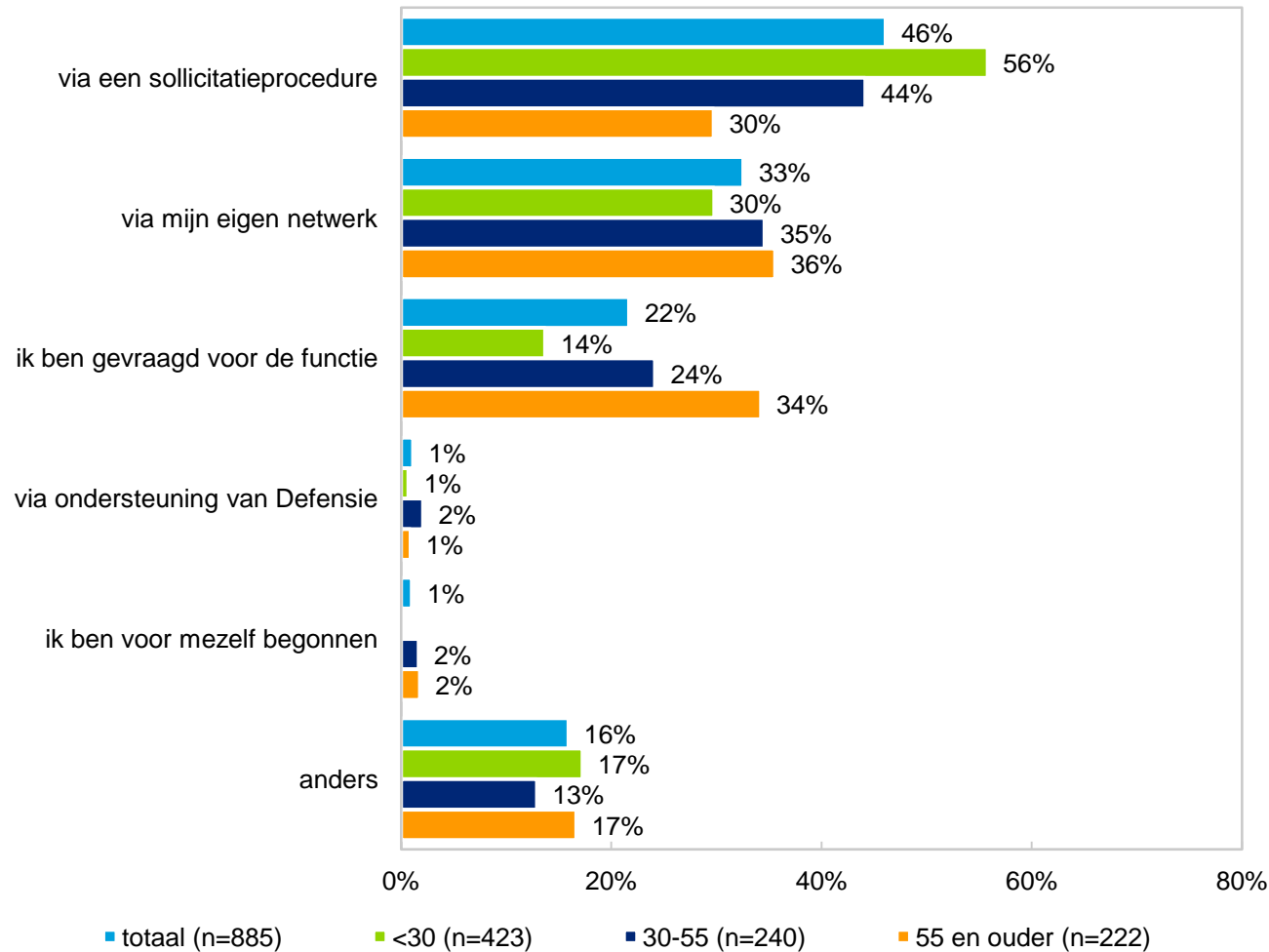
3 Eerste baan na dienstverlating  
3.4 Voorkeursbehandeling

**b** Veteranen zijn vaker dan de algemene Nederlandse bevolking van mening dat veteranen een voorkeursbehandeling verdienen op de arbeidsmarkt (44% versus 29%)  
Bron: Veteranenmonitor 2012

Bijna de helft van de veteranen heeft zijn/haar eerste baan gevonden via een sollicitatieprocedure.

3 Eerste baan na dienstverlating  
 3.5 Manier van het vinden van werk

Manier baan gevonden

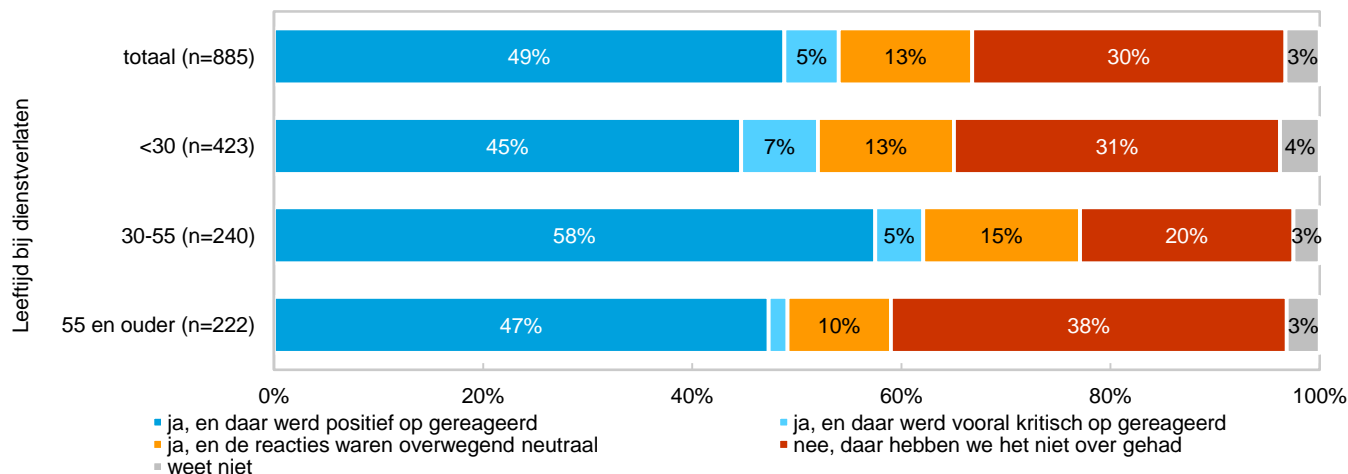


**b** Veteranen die ouder zijn bij dienstverlating vinden hun nieuwe baan minder vaak via sollicitatie en vaker doordat zij voor een functie gevraagd worden.

Leeftijd bij dienstverlating

In de helft van de sollicitatiegesprekken is positief gereageerd op de uitzendervaring. Bij drie op de tien kwam de uitzendervaring niet ter sprake.

### Uitzendervaring ter sprake op sollicitatiegesprek



### 3 Eerste baan na dienstverlating 3.6 Sollicitatiegesprek

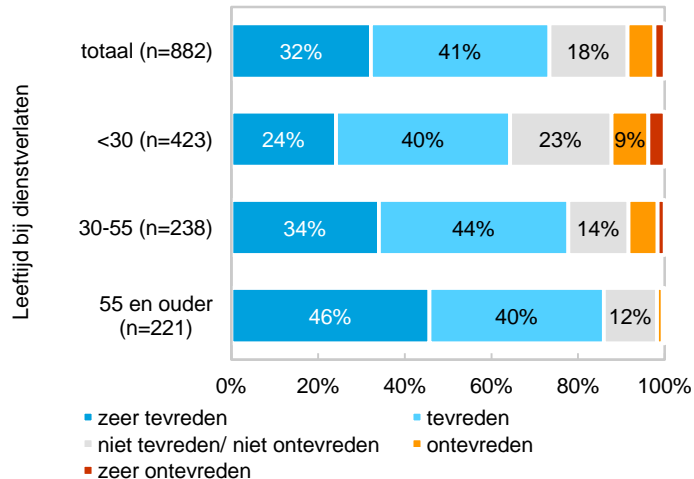
**b** De veteranen die bij dienstverlaten 55 jaar of ouder waren hebben het bij het sollicitatiegesprek minder vaak over hun uitzendervaring. Indien dit wel wordt besproken, is dit bijna altijd positief. De groep die jonger dan 30 was bij dienstverlaten heeft iets vaker te maken met kritische reacties op de uitzendervaring.

**b** Veteranen die Defensie hebben verlaten met FLO bespreken hun uitzendervaring minder vaak bij een sollicitatiegesprek. Indien dit wel ter sprake komt wordt hier in nog geen 2% van de gevallen negatief op gereageerd. Bij veteranen die met vrijwillig ontslag zijn gegaan komt de uitzendervaring bijna altijd ter sprake (84%).

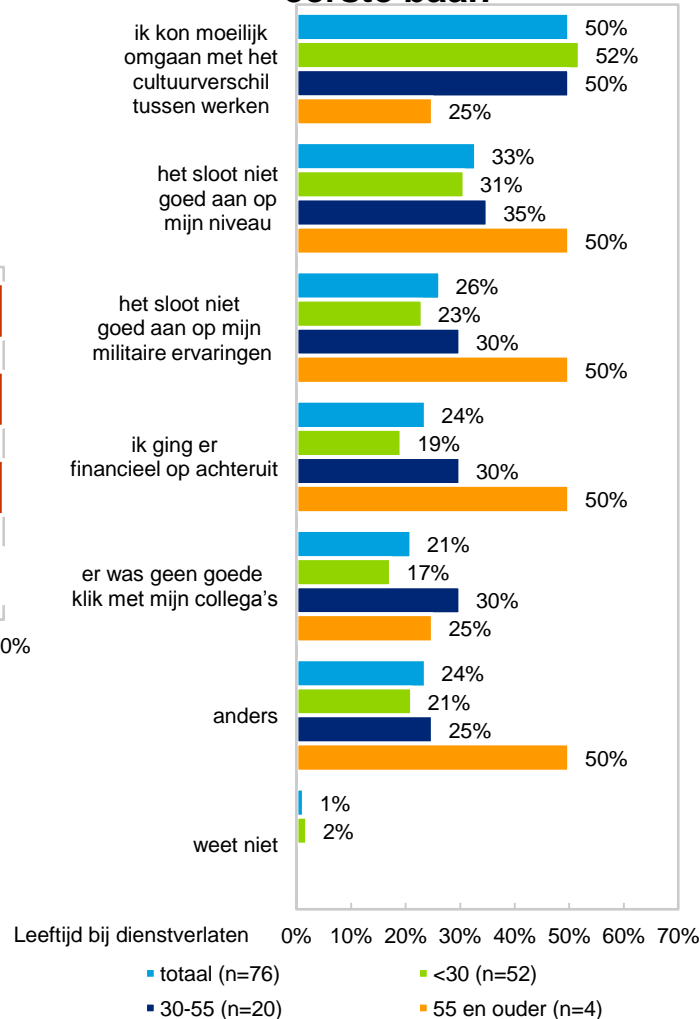
Driekwart van de veteranen is tevreden over de eerste baan na dienstverlaten.

3 Eerste baan na dienstverlating  
3.7 Tevredenheid eerste baan

Tevredenheid eerste baan



Reden ontevreden over eerste baan



**b** Van de groep die jonger dan 30 jaar was bij het verlaten van de militaire dienst geeft 13% aan niet tevreden te zijn met hun eerste baan na dienstverlaten. Zij wijten deze ontevredenheid vooral aan het cultuurverschil en slechte aansluiting van de nieuwe baan op de militaire ervaring.

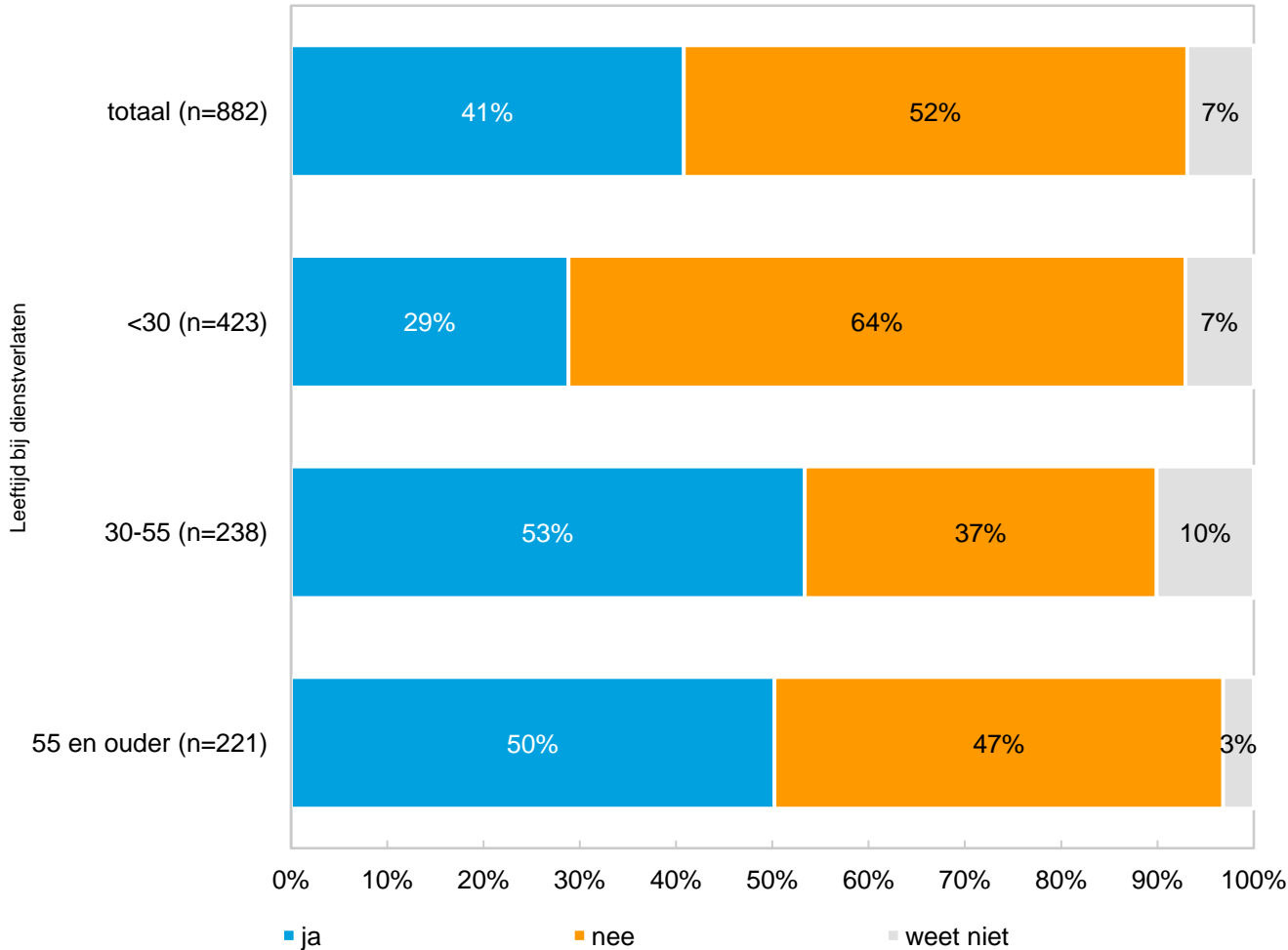
**b** De tevredenheid met de eerste baan is hoger naarmate men op een hogere leeftijd uit dienst treedt.

Twee op de vijf veteranen die met FLO gaan en nog gewerkt hebben zijn zeer tevreden met de eerste baan na dienstverlaten. Veteranen die Defensie hebben verlaten vanwege een aflopen contract zijn slechts in één op de vier gevallen zeer tevreden.

**b** Blauw Research beschouwt resultaten gebaseerd op minder dan 60 waarnemingen als indicatief.

De eerste baan na dienstverlating sluit in de helft van de gevallen niet aan op de militaire ervaring.

### Aansluiting werk militaire ervaring



n=999

### 3 Eerste baan na dienstverlating 3.8 Aansluiting werk op militaire ervaring



Veteranen die ouder dan 30 zijn wanneer zij de dienst verlaten geven in iets meer dan de helft van de gevallen aan dat de eerste baan na dienstverlating goed aansloot op de militaire ervaring. Onder de jongere dienstverlaters is dit slechts 29%.



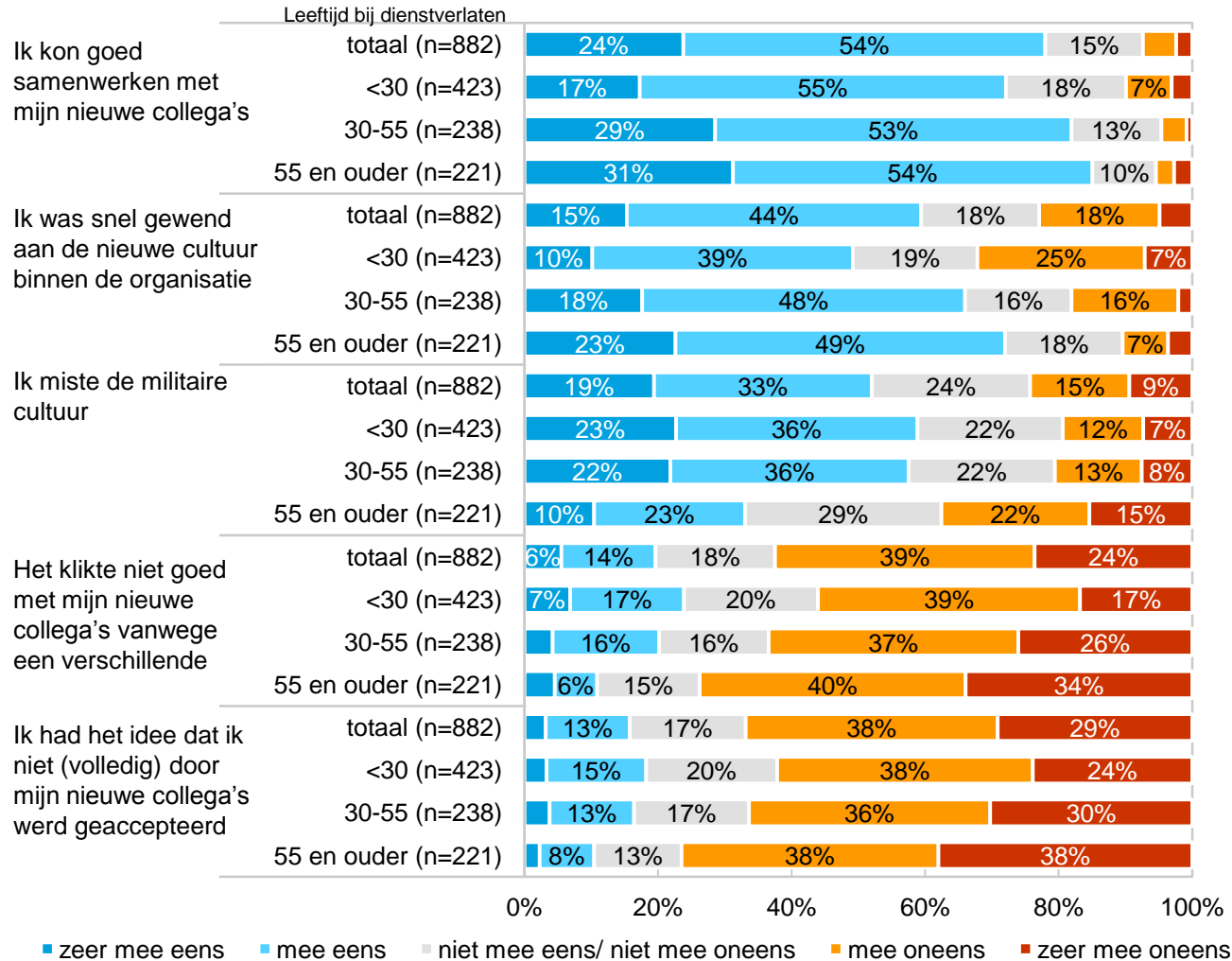
Veteranen die op missie zijn geweest in Libanon geven vaker dan gemiddeld (63%) aan dat hun eerste baan na dienstverlating niet aansloot op de militaire ervaring.



Veteranen die Defensie vrijwillig hebben verlaten of met FLO zijn gegaan, zijn vaker van mening dat het werk dat zij na dienstverlaten hebben gedaan goed aansluit op de militaire ervaring. Veteranen die Defensie moesten verlaten vanwege een aflopend contract delen deze mening minder vaak.

Veteranen die ouder zijn bij dienstverlaten hebben minder last van aanpassingsproblemen.

### Stellingen aanpassen aan burgercultuur op de werkvloer



### 3 Eerste baan na dienstverlating 3.9 Aanpassing aan nieuwe cultuur

**b** Ruim driekwart van de veteranen kon goed samenwerken met de collega's bij hun eerste baan na dienstverlaten en 59% was snel gewend aan de cultuur binnen de nieuwe organisatie. Ruim vier op de tien veteranen misten de militaire cultuur. Eén op de vijf veteranen had problemen met collega's wegens een verschil in mentaliteit, en 16% voelde zich niet volledig geaccepteerd door zijn of haar nieuwe collega's.

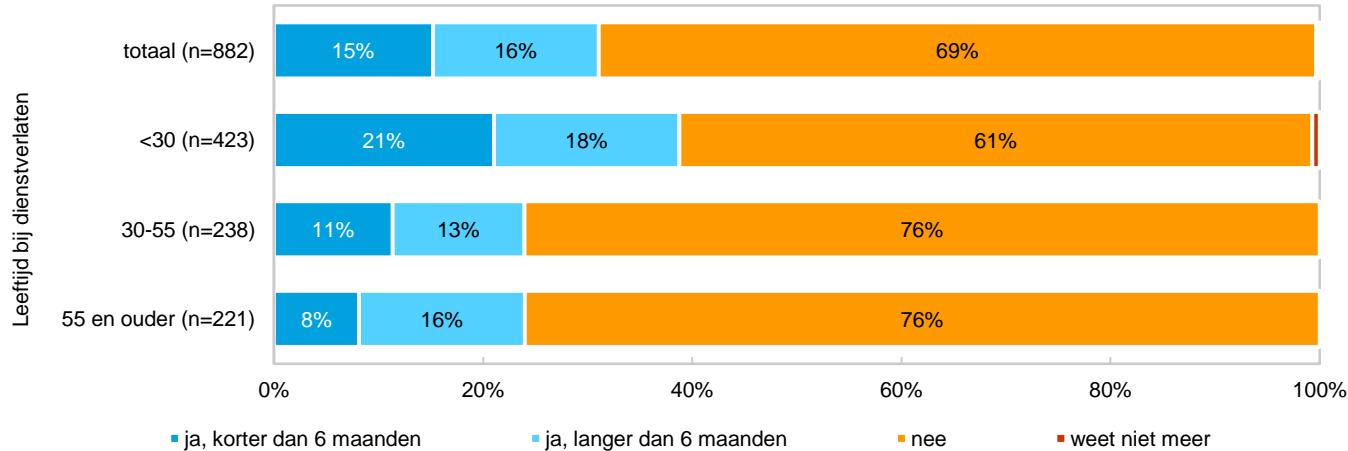
**b** Uit alle stellingen blijkt dat veteranen die bij een hogere leeftijd uit dienst gaan minder aanpassingsproblemen ervaren. Dit verschil is vooral groot bij het gemis van de militaire cultuur (33% van deze groep mist de militaire cultuur in de eerste baan na dienstverlaten ten opzichte van 52% gemiddeld).

**b** Wat betreft de reden van dienstverlaten heeft de groep veteranen met een aflopend contract het vaakst last van aanpassingsproblemen, gevolgd door de groep die vrijwillig met ontslag is gegaan. FLO-ers ervaren de minste problemen, wellicht omdat voor hun de daadwerkelijke uitzending vaak langer geleden is.



## Drie op de tien veteranen zijn sinds hun eerste baan ooit werkeloos geraakt

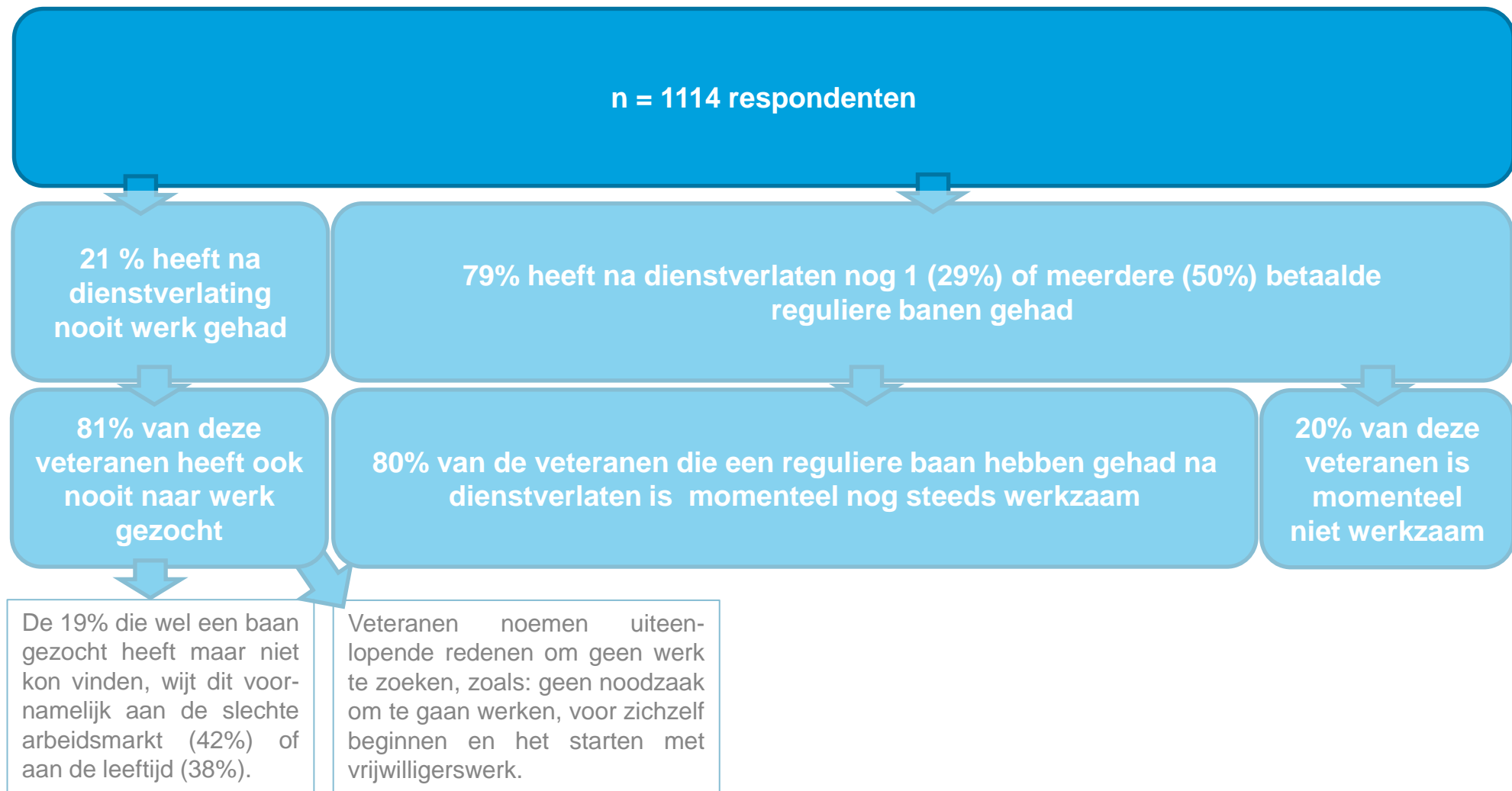
### Werkeloosheid na eerste baan



### 3 Eerste baan na dienstverlating 3.10 Werkeloosheid na eerste baan

**b** Veteranen die nu 36 tot 50 jaar oud zijn, zijn het vaakst werkeloos geweest na hun eerste baan (39% tegenover 31% gemiddeld). (niet in grafiek)

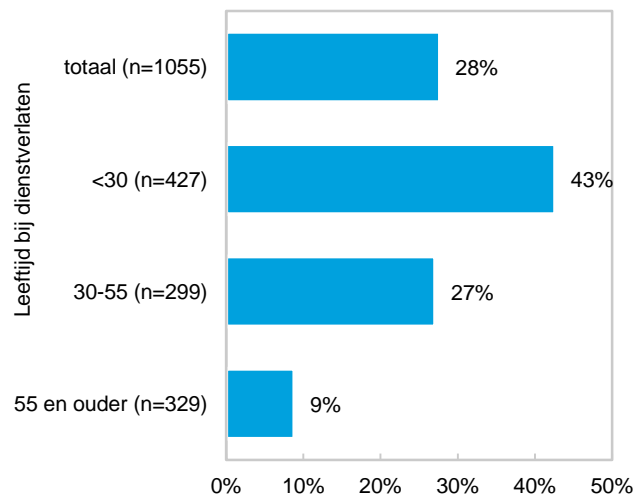
# Hoofdstuk 4 Rol Defensie bij het vinden van werk



Drie op de tien veteranen hadden bij dienstverlaten behoefte aan (om)scholing, slechts 13% heeft hiervan daadwerkelijk gebruik gemaakt.

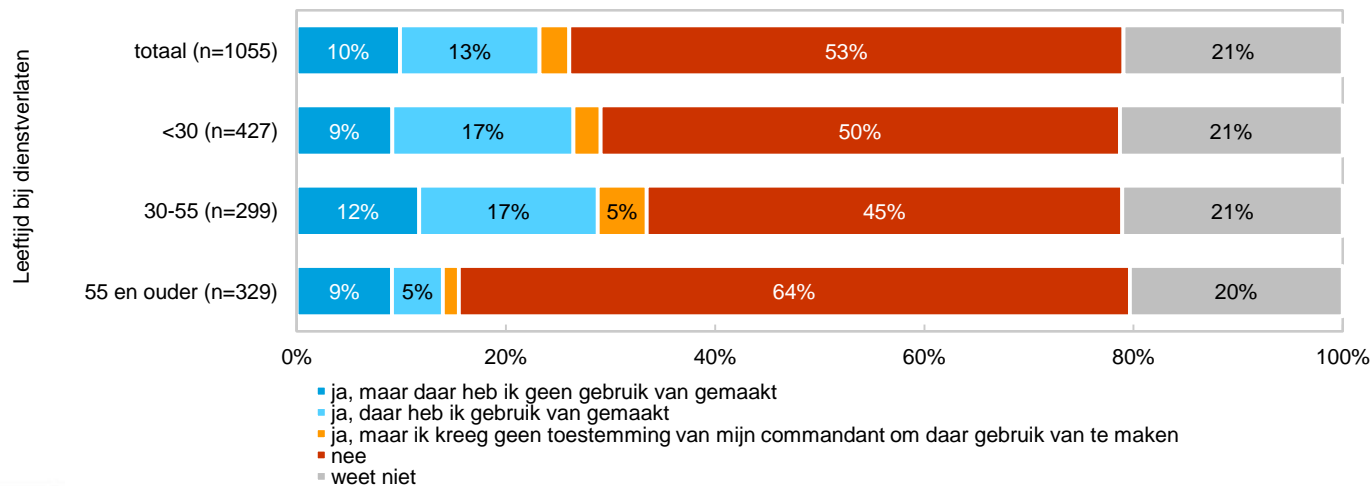
4 Rol Defensie bij het vinden van werk  
4.1 Omscholing

**Behoeft (om)scholing**



**b** Met name de groep die jong Defensie verlaat, heeft bij dienstverlaten behoefte aan (om)scholing.

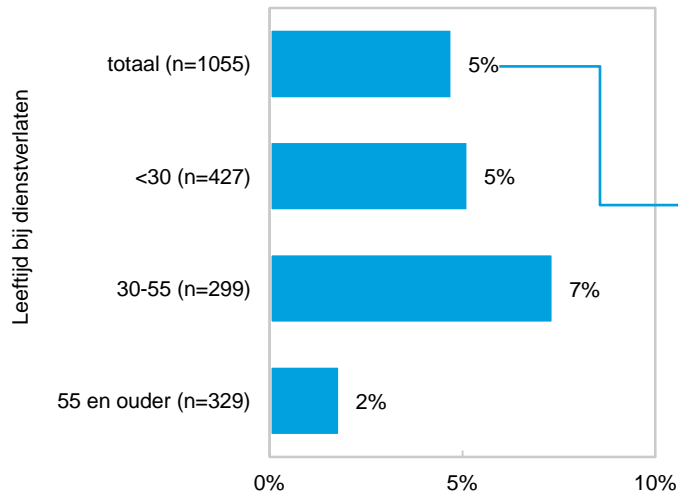
**Mogelijkheid tot (om)scholing**



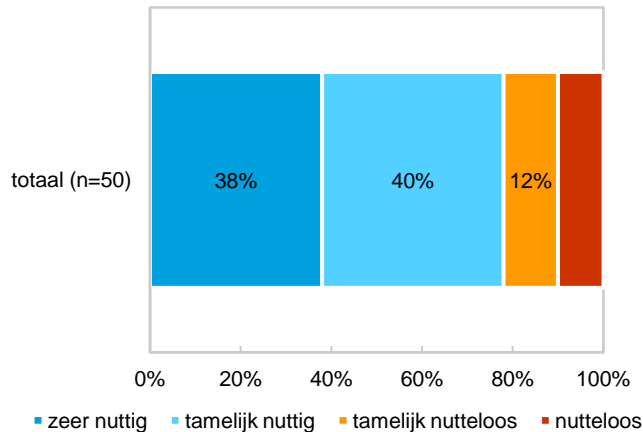
Van loopbaanondersteuning door Defensie wordt weinig gebruikt, maar wordt wel als nuttig ervaren door de veteranen die er gebruik van maken.

4 Rol Defensie bij het vinden van werk  
4.2 Ondersteuning

**Gebruik van ondersteuning**



**Beoordeling ondersteuning**



**b**

Drie op de tien veteranen (31%) zijn bekend met de mogelijkheid tot ondersteuning vanuit Defensie. Onder de groep die voor hun dertigste Defensie verlaat is dit slechts 21%. Veteranen die Defensie later hebben verlaten zijn vaker op de hoogte van de mogelijkheid tot (om)scholing.

De veteranen die aangeven bekend te zijn met loopbaanondersteuning vanuit Defensie noemen zaken als sollicitatietraining, bemiddeling van Defensie met bedrijven en omscholing. *(niet in grafiek)*

**b**

Veteranen die geen gebruik hebben gemaakt van ondersteuning vanuit Defensie geven hier vaak als reden voor dat zij dit niet nodig hadden, meestal vanwege FLO of omdat ze al een baan hadden gevonden. Een kleiner gedeelte geeft aan niet op de hoogte te zijn geweest van de mogelijkheid of dat deze mogelijkheid destijds niet bestond.

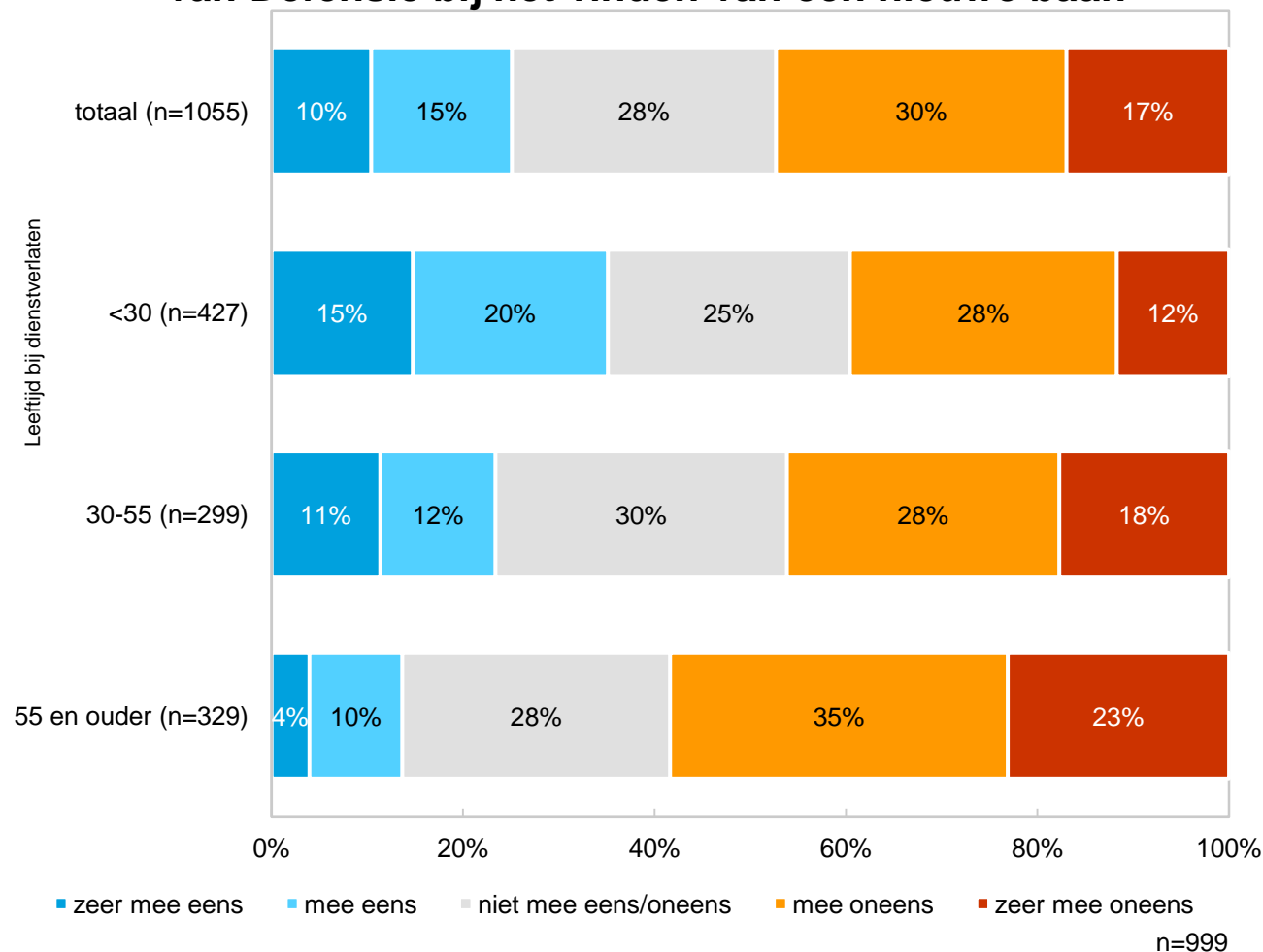
Veteranen die Defensie moesten verlaten omdat hun contract niet werd verlengd, hebben vaker gebruik gemaakt van ondersteuning (7%). *(niet in grafiek)*

**b**

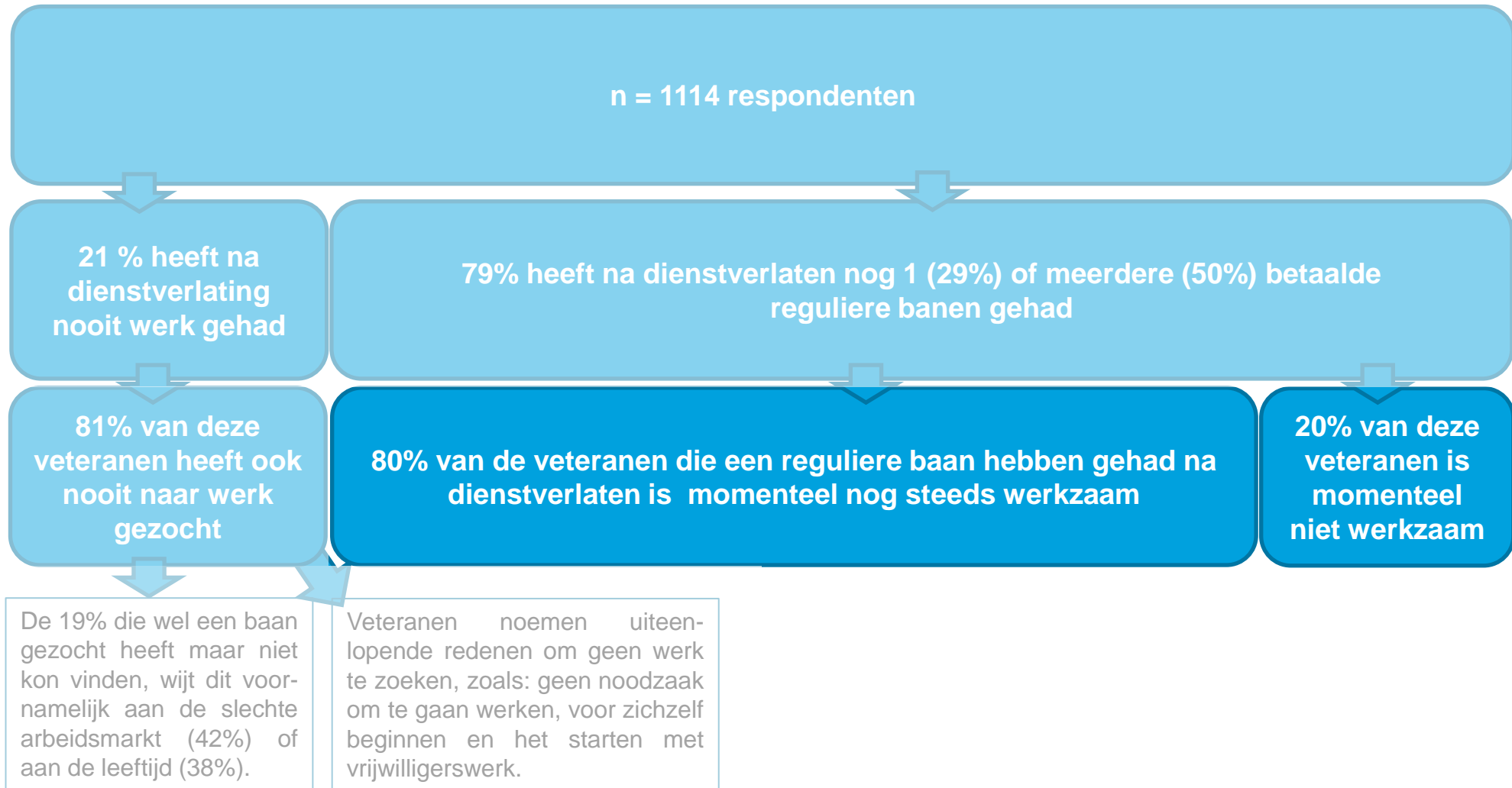
Blauw Research beschouwt resultaten gebaseerd op minder dan 60 waarnemingen als indicatief.

Een kwart van de veteranen geeft aan behoefte te hebben gehad aan (meer) ondersteuning vanuit Defensie bij het vinden van een nieuwe baan

**Ik had bij dienstverlating behoefte aan (meer) ondersteuning van Defensie bij het vinden van een nieuwe baan**



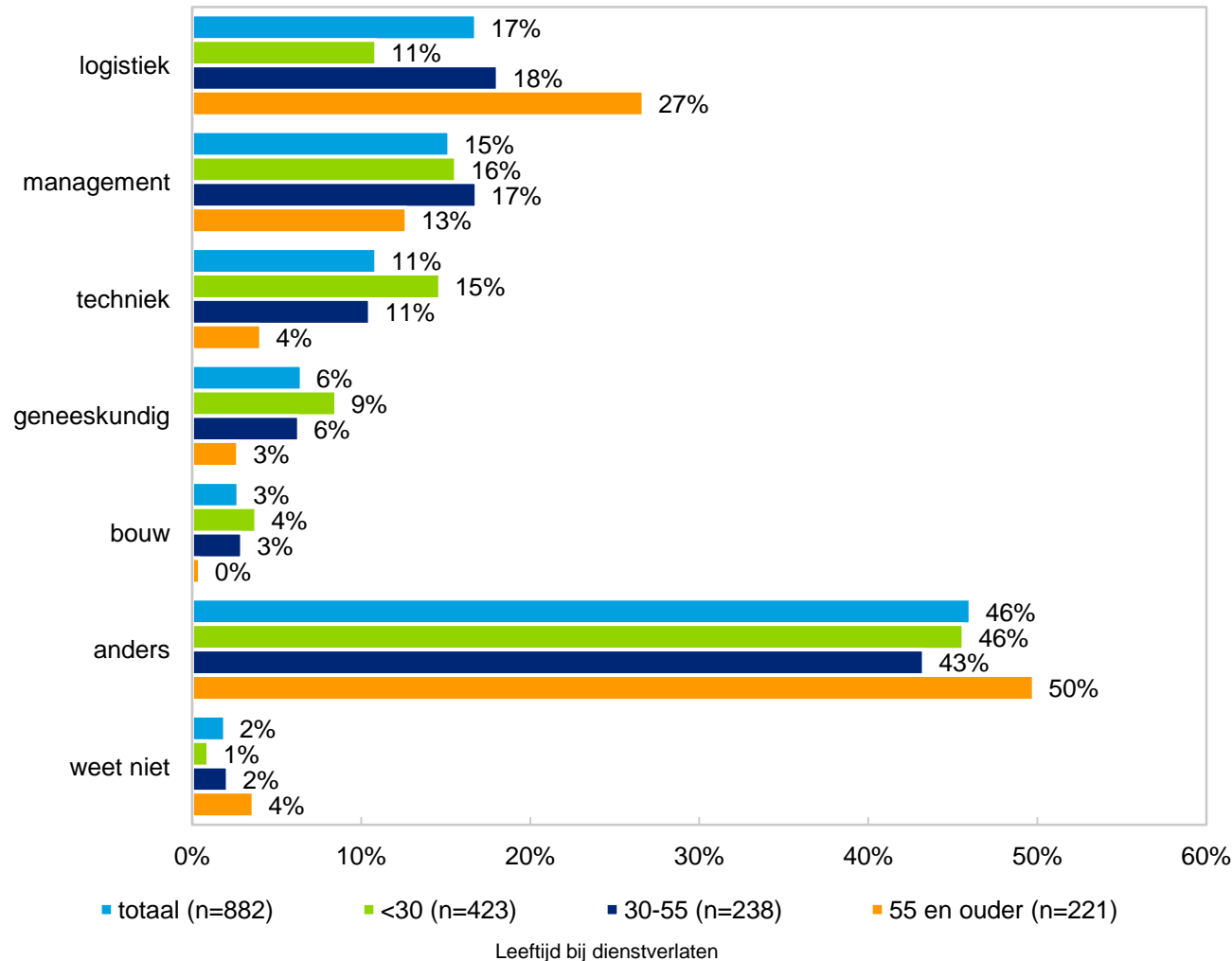
## Hoofdstuk 5 Verdere loopbaan



Veteranen komen na dienstverlaten vaak terecht in een functie in de logistiek of techniek, en ze vervullen vaak een managementfunctie.

5 Verdere loopbaan  
5.1 Huidige situatie

Huidige functiegebied



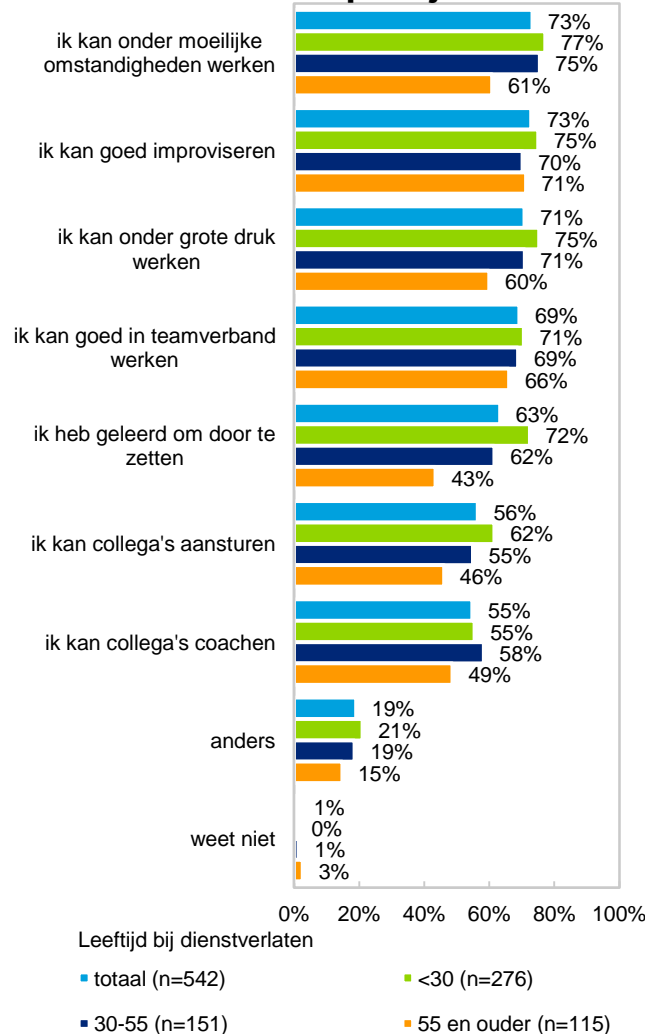
**b** Veteranen die met vrijwillig ontslag gaan, komen vaker dan gemiddeld terecht in een managementfunctie. Ook geven zij aan tijdens hun dienstperiode geleerd te hebben collega's aan te sturen en te coachen.

**b** Onder de categorie 'anders, namelijk' wordt een grote verscheidenheid aan functies genoemd, waarvan sommige overigens wel tot een opgegeven antwoordcategorie behoren. Een relatief groot gedeelte is sociaal-maatschappelijk georiënteerd, zoals functies in het onderwijs en de (geestelijke) gezondheidszorg.

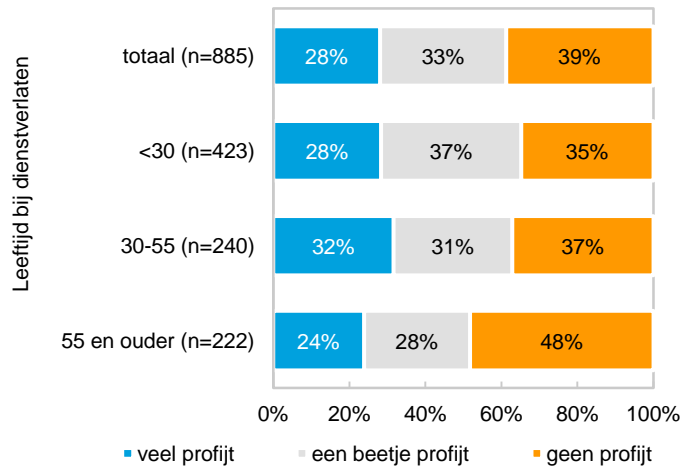
Ruim zes op de tien veteranen ondervinden in een reguliere baan ten minste enige profijt van de uitzendervaring

5 Verdere loopbaan  
5.2 Profijt uitzendervaring

Manier profijt



Profijt van uitzendervaring



**b** Veteranen die 55 jaar of ouder waren bij dienstverlaten geven vaker aan geen profijt te ervaren van hun uitzendervaring in hun nieuwe baan. Ook geeft de helft (49%) van de FLO-ers aan geen profijt te hebben van de uitzendervaring in de huidige baan. Veteranen die Defensie vrijwillig verlaten hebben zijn het meest positief over de profijt die zij hebben van de dienstervaring: 39% geeft aan hier veel profijt van te ondervinden.

**b** De manier waarop veteranen hun profijt ervaren is zeer divers. Met name werken onder moeilijke omstandigheden en druk en het improvisatievermogen worden vaak genoemd.

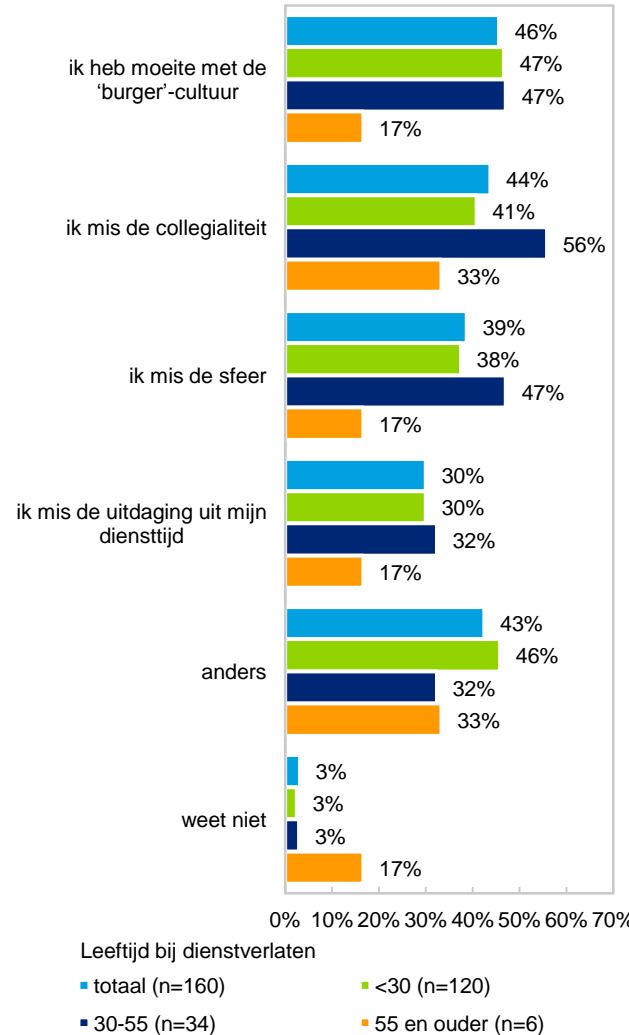
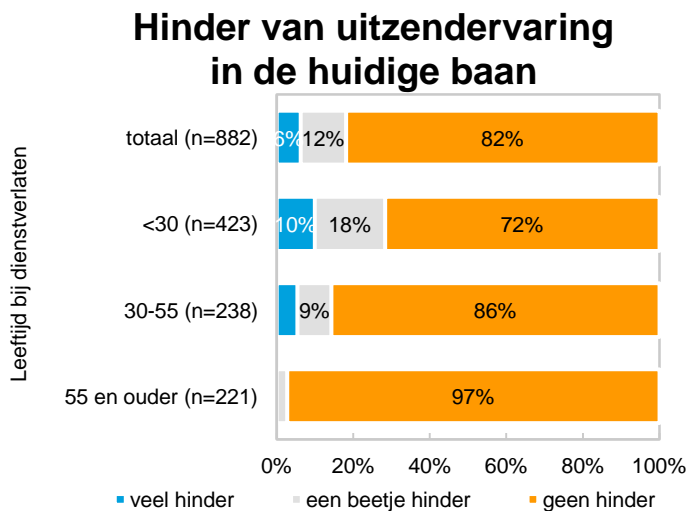
**b** Veteranen die op één missie zijn geweest geven vaker aan geen profijt te hebben van de uitzendervaring, veteranen die op meer dan twee missies zijn geweest zeggen het vaakst veel profijt te ervaren.



Een minderheid van de veteranen geeft aan hinder te ondervinden van de uitzendervaring in de huidige/meest recente baan


5 Verdere loopbaan  
5.3 Hinder uitzendervaring

Reden hinder



**b** Oudere dienstverlaters hebben weliswaar minder vaak profijt van hun uitzendervaring, maar zij ervaren hier ook (bijna) geen hinder van.

De hinder die veteranen ondervinden in hun loopbaan wordt vooral toegeschreven aan cultuurverschillen. Veteranen hebben moeite met de 'burger'-cultuur, en men mist de collegialiteit en de sfeer van Defensie.



Veteranen die op missie zijn geweest in Libanon geven vaker dan gemiddeld (10%) aan dat zij veel hinder ondervonden van hun uitzendervaring

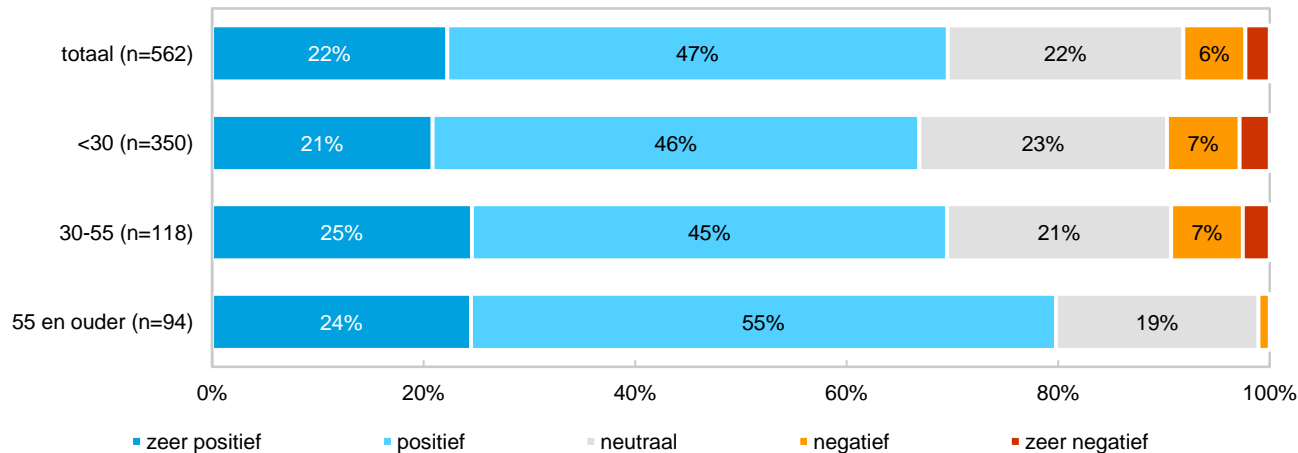
**b** Blauw Research beschouwt resultaten gebaseerd op minder dan 60 waarnemingen als indicatief.

Bijna zeven op de tien veteranen evalueren hun loopbaan na de dienstperiode als (zeer) positief, één op de tien is (zeer) negatief

5 Verdere loopbaan  
5.4 Evaluatie verdere loopbaan

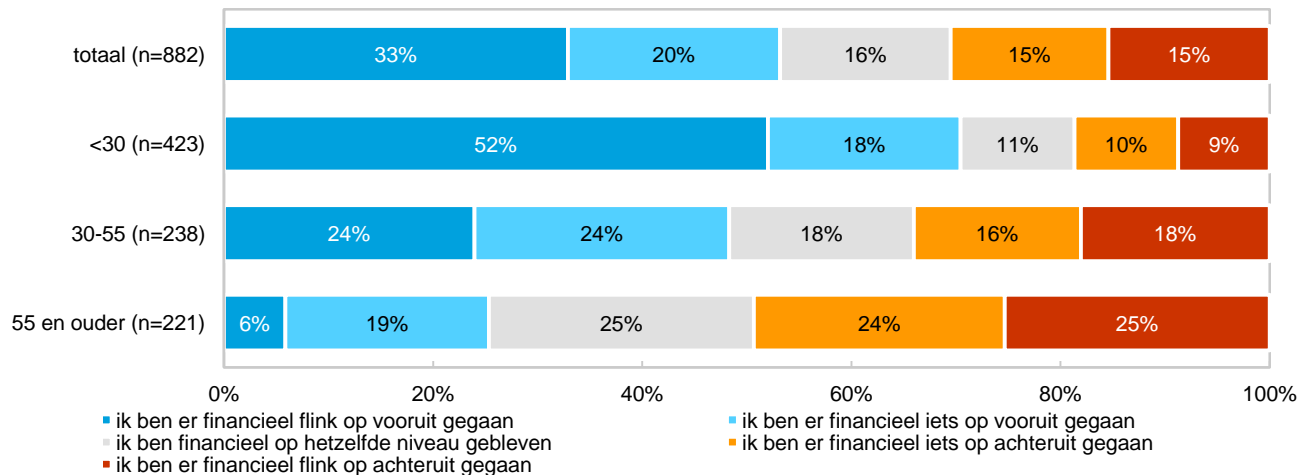
Evaluatie loopbaan

Leeftijd bij dienstverlaten



Ontwikkeling financiële situatie

Leeftijd bij dienstverlaten



**b** Iets meer dan de helft van de veteranen is er in de verdere loopbaan financieel op vooruit gegaan ten opzichte van de dienstperiode. De groep die met 55+ uit dienst is gegaan, is er in het vervolg van de loopbaan vaker financieel (flink) op achteruit gegaan.

**b** Vooral veteranen die Defensie vrijwillig hebben verlaten en de veteranen die te maken hadden met een aflopend contract zijn er na de dienstperiode in financieel opzicht flink op vooruit gegaan (respectievelijk 45% en 40%).

# Bijlage: Verantwoording

## Steekproefprocedure

- De doelgroep wordt gevormd door leden van het Veteranenpanel. Voor dit onderzoek zijn alle panelleden uitgenodigd voor deelname.
- Van de 2268 panelleden hebben er 1114 deelgenomen aan het onderzoek; een respons van 49%.
- Het veldwerk heeft plaatsgevonden van 9 tot en met 20 november 2012.
- In de tabel zijn de responsgegevens voor alle metingen weergegeven.

## Vragenlijst

- Het thema voor de vierde meting was de ervaringen van veteranen op de civiele arbeidsmarkt. De vragenlijst is opgesteld in samenwerking met het Veteraneninstituut.
- De vragenlijst bestond uit ca. 40 vragen, met een gemiddelde invulduur van 9 minuten.
- Waar mogelijk worden de antwoordcategorieën gerandomiseerd om volgorde-effecten te voorkomen.
- Bij aanvang van het veldwerk is 10% van de uitnodigingen verstuurd. De resultaten zijn gecontroleerd op routing en antwoorden.

## Rapportage

- In de rapportage zijn de belangrijkste uitkomsten op hoofdlijnen beschreven. Daarnaast is er gekeken naar verschillen tussen de groepen; leeftijd bij dienstverlaten, huidige leeftijd, missies, levensfase en 'een of meerdere missies gedaan'.
- Naast deze rapportage zijn de tabellen met resultaten opgeleverd. Ook de antwoorden op open vragen zijn opgeleverd.

## Responsgegevens per meting

Meting	Periode	Thema	Netto aantal resp.	Aantal uitgenodigde resp.	Responspercentage
1	December 2010	Erkenning en zorg	3216; 2148 panelleden 1068 niet-panelleden	7117	45%
2	Oktober 2011	Kameraadschap en contact	1517	2304	66%
3	Maart 2012	Nazorg en re-integratie	1386	2304	60%
4	November 2012	Ervaringen op de civiele arbeidsmarkt	1114	2268	49%