

# Belevingsonderzoek repressief brandweer- personeel 2021



Nederlands Instituut Publieke Veiligheid  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
[www.nipv.nl](http://www.nipv.nl)  
[info@nipv.nl](mailto:info@nipv.nl)  
026 355 24 00

## **Colofon**

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2022

Auteurs: K. Dangermond, J. Domrose, M. Kobes, V. Oosterveen, L. Wolfs

Contactpersoon: K. Dangermond

Datum: 24 maart 2022

Opdrachtgever: Veiligheidsberaad

Wij hechten veel belang aan kennisdeling. Delen uit deze publicatie mogen dan ook worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding.

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is bij wet vastgelegd onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid.

# Voorwoord

Voor u liggen de resultaten van het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021, die ik u namens de stuurgroep mag aanbieden.

Om de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie te onderzoeken, heeft er in 2017 voor het eerst een belevingsonderzoek plaatsgevonden in alle 25 veiligheidsregio's. Een belangrijk uitgangspunt van het Veiligheidsberaad bij het belevingsonderzoek in 2017 was de herhaalbaarheid van het onderzoek, zodat de resultaten over de jaren kunnen worden vergeleken. De resultaten uit 2021 maken dit voor het eerst mogelijk.

Het onderzoek is in opdracht van het Veiligheidsberaad uitgevoerd door NIPV, aangestuurd door een stuurgroep waar een breed pallet aan partijen zitting in hebben: FNV/CNV, de Vakvereniging Brandweervrijwilligers, de Raad Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Er is rekening gehouden met de geleerde lessen uit het vorige onderzoek en waar mogelijk met de context waarin het huidige onderzoek plaatsvond, zoals de invloed van de coronacrisis.

Nieuw bij het belevingsonderzoek 2021 is de inzet van webinars. Aan het begin van het onderzoek is een webinar georganiseerd om de doelgroep te informeren over het onderzoek en de respons te vergroten. Daarnaast wordt in juli 2022 een webinar georganiseerd om de onderzoeksresultaten toe te lichten aan de respondenten. Ook is bij dit belevingsonderzoek voor het eerst gebruikgemaakt van focusgroepen om middels verdiepende gesprekken de onderzoeksresultaten nader te duiden.

De stuurgroep is tevreden over het gelopen proces, de samenwerking met de betrokken deelnemende partijen en het opgeleverde resultaat. Naast de voorliggende landelijke rapportage, ontvangen de veiligheidsregio's hun eigen regionale beeld. De stuurgroep spoort de veiligheidsregio's aan om in de context van de eigen regio's in gesprek te gaan over de regionale onderzoeksresultaten met alle lagen van de organisatie en de medezeggenschap. De resultaten geven immers inzicht in de beleving van onze repressieve brandweermannen en -vrouwen en vormen een goede basis om de brandweezorg in Nederland te blijven verbeteren, waarbij de eerste stappen gezet kunnen worden in de eigen veiligheidsregio.

Ten slotte wil de stuurgroep de onderzoekers en verder iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan dit onderzoek daarvoor ontzettend bedanken. Ik wens u veel leesplezier en het goede gesprek toe.

Namens de stuurgroep,

Ton Strien  
Voorzitter

# Samenvatting

## Onderzoek beleving repressief brandweerpersoneel 2021

Het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021 richt zich op thema's die van belang zijn bij de doorontwikkeling van de Nederlandse brandweer. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Veiligheidsberaad en is aangestuurd door een stuurgroep waarin naast het Veiligheidsberaad tevens de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio, de FNV en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers zitting hebben genomen.

In 2017 heeft er in opdracht van het Veiligheidsberaad voor het eerst een belevingsonderzoek plaatsgevonden onder repressieve brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's. Dit belevingsonderzoek is in 2021 opnieuw uitgevoerd. Hiermee is de staat van de beleving van repressieve brandweermensen in dat jaar in kaart gebracht. Door de resultaten uit 2021 met die uit 2017 te vergelijken, is bovendien inzicht verkregen in welk opzicht de beleving in de afgelopen jaren is verbeterd of verslechterd. De onderzoeksthema's komen grotendeels overeen met de thema's uit het vorige belevingsonderzoek uit 2017. Op basis van een inventarisatie onder brandweercommandanten en een webinar georganiseerd voor repressieve brandweermensen (beroeps en vrijwilligers) waar is opgehaald welke wensen er zijn met betrekking tot dit onderzoek, zijn de thema's op enkele punten aangepast.

Het onderzoek is uitgevoerd door een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden. Het kwantitatieve deel omvatte een vragenlijst die via de veiligheidsregio's is uitgezet onder het repressief brandweerpersoneel. Er hebben 6.126 deelnemers aan het kwantitatieve deel van het onderzoek meegedaan, dat is 27% van al het repressief brandweerpersoneel. Dit waren er iets minder dan in 2017, maar het aantal deelnemers is (ruim) voldoende om een representatief beeld te geven. Per regio zijn er vanwege het aantal deelnemers verschillen in de mate waarin de uitkomsten voldoende representatief zijn. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte een drietal focusgroepen waaraan 61 beroepsbrandweermensen en brandweervrijwilligers hebben meegedaan.

De analyse is uitgevoerd op landelijk niveau, voor alle 25 veiligheidsregio's als één geheel. Er is een opdeling gemaakt in subgroepen naar typering in aanstellingsvorm (beroeps, vrijwillig, combinatie), functietype (manschap, bevelvoerder, officier) en aantal dienstjaren (< 5 jaren en ≥ 5 jaren). In de analyse zijn de subgroepen per typering met elkaar vergeleken. Dit landelijke rapport bundelt de resultaten van het onderzoek. Aanvullend op dit landelijke rapport is voor elke veiligheidsregio een regionaal tabellenboek opgesteld.

## Totaalbeeld

Alles bij elkaar genomen, zijn de deelnemers zeer tevreden met hun werkzaamheden bij de brandweer. Ook zijn de deelnemers tevreden met de organisatie van de brandweer in hun veiligheidsregio. Hieronder volgt een beschrijving van de belangrijkste resultaten per thema.



Net als in 2017 is de betrokkenheid bij de brandweer groot, met name bij de eigen brandweerpost. De tevredenheid met de brandweerorganisatie krijgt een 6,5 als gemiddeld cijfer, het werk bij de brandweer wordt beoordeeld met een 7,4 gemiddeld. Brandweermensen zijn trots op hun werk, doen het met plezier en vinden het belangrijk om zich in te zetten voor de maatschappij. Iets meer dan de helft geeft aan ruimte te krijgen om zich verder te ontwikkelen.



Maar weinig deelnemers vinden dat de regio een duidelijk idee heeft over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. De deelnemers zijn verdeeld over de vraag of de brandweer in de goede richting beweegt. Alleen officieren en mensen met minder dan 5 dienstjaren zijn overwegend positief hierover. De helft van de deelnemers is tegen een eventuele afschaffing van kazernen en consignatie en ziet geen mogelijkheid voor de toepassing van taakdifferentiatie op hun eigen post. De meerderheid is het niet eens met de stelling dat het daarmee makkelijker is om vrijwilligers te werven. En zij voelen zich onzeker over hun toekomst bij de brandweer vanwege taakdifferentiatie. Die zorgen zijn er niet in relatie tot bezuinigingen en de 20-jaren regeling.



De meeste vrijwilligers geven aan dat het werk bij de brandweer goed is te combineren met een (hoofd)baan en privéleven. Mensen met een gecombineerde aanstelling zijn het er ook mee eens, maar in mindere mate. Gemiddeld komt het percentage voor alle deelnemers op 63%. Bijna driekwart van de deelnemers geeft aan dat het werven van nieuwe vrijwilligers steeds lastiger is.



De algemene opinie over de werkdruk is dat die niet hoog is. Dit geldt zowel voor de eisen die aan het brandweerwerk worden gesteld als voor de emotionele belasting. Brandweermensen voelen zich fit en sterk als zij hun werk uitvoeren en 80% geeft aan dat het niet lang duurt voordat zij het brandweerwerk thuis hebben losgelaten. Iets meer dan de helft geeft aan dat de personele bezetting op de post op orde is. Ongeveer de helft (45%) van de deelnemers geeft aan de arbeidstijdenwet te volgen.



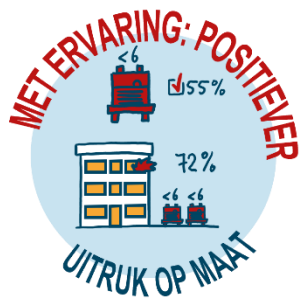
De eigen vakbekwaamheid is volgens ruim twee derde van de deelnemers op orde en 80% geeft aan dat zij en hun collega's tijdens een uitruk blindelings op elkaar kunnen vertrouwen. De deelnemers zijn verdeeld over de vakbekwaamheid van sommige collega's op het gebied van veiligheid. Ook zijn de deelnemers verdeeld over de kwaliteit van de brandweeroefeningen en over de wijze waarop de vakbekwaamheid wordt getoetst. De meerderheid van nagenoeg alle groepen deelnemers geeft aan dat een manager bij de brandweer repressieve ervaring moet hebben. Alleen officieren staan hier iets genuanceerder in.



Een minderheid (20%) van de deelnemers geeft aan voldoende ruimte te krijgen om zelf mee te denken over het beleid in de eigen regio, terwijl bijna alle deelnemers behoefte hebben om mee te denken. Het gaat dan met name om het meedenken over de dagindeling tijdens een 24-uursdienst, de werving en selectie van nieuwe collega's, de aanschaf van uitrusting en wagenpark en over de aankleding van de verblijfsruimte op de post.



Wat betreft de opkomsttijden geeft 82% aan dat die (enigszins) realistisch zijn. Ook over het overnemen van een melding door een andere kazerne om zo snel en adequaat hulp te kunnen verlenen wordt positief gedacht. Negatiever is men over de stelling dat opkomsttijden zinvolle informatie geven over de prestaties en kwaliteit van de brandweer: 61% is het daar niet mee eens. Verder vindt de meerderheid het geen probleem als de opkomsttijd van vrijwilligersposten lager is dan die van beroepsposten, als er maar voldoende posten zijn.



Bij de stellingen over uitruk op maat zien we, net als in 2017, een duidelijk verschil in de mening van mensen die er ervaring mee hebben en zij die zelf niet met een variabele bezetting uitrukken. 55% geeft aan ervaring te hebben met uitruk op maat, en is veel positiever over uitruk op maat dan de mensen zonder ervaring. Wel delen zij in gelijke mate de mening dat bij een gebouwbrand altijd een tweede voertuig gealarmeerd moet worden; 72% van beide groepen geeft dit aan. Bijna niemand vindt dat de kwaliteit van de hulpverlening wordt verbeterd door uitruk op maat. Daar staat tegenover dat driekwart van de mensen met ervaring vindt dat uitruk op maat een uitkomst biedt als er sprake is van onderbezetting.



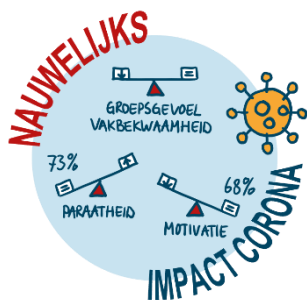
Als we kijken naar de verhouding tussen de werkvloer en het management, zijn de reacties verdeeld. Weinig mensen ervaren wederzijds begrip en een goede dialoog tussen de werkvloer en het management, de rest staat er net iets vaker negatief dan neutraal in. De grote meerderheid voelt zich gewaardeerd door de ploegchef, en ongeveer een derde van de deelnemers voelt zich gewaardeerd door het management. Eén op de vijf deelnemers geeft aan dat medewerkers zorgvuldig en transparant worden beoordeeld. Bijna niemand geeft aan dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed; 52% vindt dat het niet juist wordt besteed en de rest staat er neutraal in.



In het algemeen is de mening dat voldoende aandacht wordt besteed aan veilig en gezond werken. Met name is er volgens de deelnemers voldoende aandacht voor de nazorg nadat brandweermensen een incident hebben meegemaakt; dit wordt gewaardeerd met een 7,5 gemiddeld. Verder geeft de helft aan dat PPMO een geschikte test is. Men is echter verdeeld over de vraag of PPMO goed aansluit op de praktijk. Nagenoeg iedereen vindt vakbekwaamheid een voorwaarde voor veilig werken. De meerderheid geeft aan dat zij veiliger zou kunnen werken als zij vaker realistisch zouden kunnen oefenen.



Wat betreft de organisatiecultuur is het algemene beeld dat er sprake is van een veilige werksfeer. Deelnemers voelen zich vrij om aan te geven dat iets beter kan en spreken collega's aan op onveilig gedrag. Bijna de helft vindt het belangrijk dat hun directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. De balans tussen jong en oud en wat betreft opleidingsniveau wordt door de meerderheid als goed ervaren; iets minder dan de helft geeft aan de balans tussen mannen en vrouwen en tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed is. Verder geeft de meerderheid aan dat na een inzet voldoende wordt geëvalueerd.



Corona blijkt nauwelijks van invloed te zijn geweest op het werk bij de brandweer. Wel geeft ongeveer de helft van de deelnemers aan dat het groepsgevoel en de vakbekwaamheid zijn afgenomen, terwijl de andere helft aangeeft dat ze niet zijn veranderd. 73% geeft aan dat de paraatheid gelijk is gebleven en een klein deel geeft aan dat die door corona is verbeterd. Ook de motivatie is bij de meerderheid onveranderd; een klein deel geeft aan dat de motivatie door corona is afgenomen.

## Vergelijking tussen de twee metingen

Door de oogharen bekeken is het beeld uit de meting in 2021 vergelijkbaar met het beeld uit 2017. Toch zijn er enkele noemenswaardige veranderingen waarneembaar, waarbij sprake is van een significant verschil met 10 procentpunten of meer.

In positieve zin is de mening over de werving van vrijwilligers verbeterd en is het gevoel van waardering door de organisatie en het management toegenomen, evenals de waardering ten opzichte van uitruk op maat. Bij twee stellingen over uitruk op maat is tevens sprake van een omslag in de mening van de deelnemers:

- > In 2021 zijn de deelnemers het het vaakst (44%) eens met de stelling dat variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten, terwijl de deelnemers in 2017 het er juist het vaakst (45%) niet mee eens waren.
- > In 2021 vinden de deelnemers het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting (50%), terwijl de deelnemers het er in 2017 ongeveer even vaak mee eens (40%) als oneens (42%) waren.

In negatieve zin geven deelnemers vaker aan dat zij veiliger zouden kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Er is geen sprake van een omslag in de mening; net als in 2017 waren de deelnemers het in 2021 het vaakst eens met deze stelling.

Bij tien stellingen zijn deelnemers het in 2021 minder vaak met de stelling eens dan in 2017. Zo vinden de deelnemers minder vaak dat hun eigen vakbekwaamheid op orde is. De richting van de mening van de deelnemers verandert daarmee echter niet: net als in 2017 zijn de deelnemers het 't vaakst eens met de stelling. Bij vijf stellingen is sprake van een verandering in de richting van de mening. In drie van de vijf gevallen heeft er een verschuiving plaatsgevonden van overwegend mee eens in 2017 naar overwegend mee oneens in 2021:

- > In 2021 denken de deelnemers overwegend niet dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.
- > In 2021 vinden deelnemers overwegend niet dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.
- > In 2021 vinden deelnemers overwegend niet dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals geslacht of leeftijd.



Met twee van de vijf stellingen in relatie tot uitruk op maat zijn deelnemers het in 2021 ongeveer even vaak eens als oneens, terwijl in 2017 de deelnemers het er overwegend mee eens waren:

- > In 2021 zijn deelnemers erover verdeeld of het bij een melding 'brand' alleen verantwoord is als altijd standaard uitgerukt wordt met een volledig bemande TS6.
- > In 2021 zijn deelnemers erover verdeeld of het met voldoende bezetting ter plaatse komen belangrijker is dan het zo snel mogelijk ter plaatse komen.

Ten slotte staan deelnemers er in 2021 bij drie stellingen over roosteren (in het thema werkdruk) vaker dan in 2017 neutraal in. In 2021 stonden de meeste deelnemers er neutraal in, terwijl in 2017 de meeste deelnemers het eens of oneens waren met deze stellingen.

## Focusgroepen: verdieping van de resultaten

Er zijn drie (digitale) focusgroepen met repressief brandweerpersoneel georganiseerd met als doel te komen tot een beter begrip van de resultaten uit de vragenlijst. Aan de focusgroepen namen 61 repressieve brandweermensen deel.

Tijdens de eerste focusgroep is gesproken over de impact van de coronapandemie op het groepsgevoel op de post, de motivatie en de vakbekwaamheid. Daarnaast is besproken waarom de beleving rondom vakbekwaamheid sinds 2017 negatiever is geworden. Verder is aan deelnemers gevraagd hoe zij de waardering vanuit het management en door hun ploegchef ervaren, waarom er verschillen worden ervaren met betrekking tot informatieverstrekking door de organisatie en welke mate van (regel)ruimte er wordt ervaren met betrekking tot het meedenken over het beleid in de regio.

In de tweede focusgroep is gevraagd naar het kennen of waarderen van de toekomstvisie van de eigen regio, welke betrokkenheid wordt ervaren in de besluitvorming rondom taakdifferentiatie, hoe gedacht wordt over het afschaffen van kazernerijen en consignatie en over het maken van onderscheid tussen specialistische en basistaken. Verder is gesproken over mogelijke zorgen over de toekomst als gevolg van de 20-jaren-regeling en bezuinigingen. Er is daarnaast uitgebreid gesproken over de organisatiecultuur, bijvoorbeeld met betrekking tot diversiteit en de mate waarin de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig wordt ervaren. De wijze waarop vakbekwaamheid wordt getoetst en de kwaliteit van brandweeroefeningen zijn eveneens uitvoerig bediscussieerd. Verder is stilgestaan bij de werkdruk: er is over gesproken of het beeld herkenbaar is dat het brandweervak niet (emotioneel) te zwaar is en waarom de arbeidstijdenwet wel of juist niet wordt gevolgd.

In de derde en laatste focusgroep, die voornamelijk bestond uit brandweervrijwilligers, is het vrijwilligersbeleid uitvoerig besproken (specifiek met betrekking tot ondersteuning en werving). Veilig en gezond werken was eveneens een thema, met name de vraag waarom de aandacht voor dit thema als voldoende wordt ervaren en welke ervaringen deelnemers hebben met het PPMO. Verder is gesproken over uitruk op maat, de ervaringen daarmee en de manier waarop men (niet) is voorbereid op werken met uitruk op maat. Het laatste thema betrof opkomsttijden. Aan de deelnemers is gevraagd waarom volgens hen het percentage is afgenomen dat het (helemaal) eens is met de stelling dat opkomsttijden zinvolle informatie geven over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.

## Tot slot

Zowel uit de resultaten uit de vragenlijst als uit de resultaten van de focusgroepen blijkt dat brandweermensen over diverse thema's uiteenlopende meningen hebben. Dit was eveneens het geval in 2017. Via een bredere analyse van de data, waarbij de veiligheidsregio's als onderzoekseenheid worden beschouwd, kan verkend worden of de verschillen te maken hebben met regionale kenmerken. Wanneer daarbij tevens de maatregelen naar aanleiding van het eerste belevingsonderzoek in 2017 in de analyse worden meegenomen, kan het effect van beleid op de beleving van het repressief brandweerpersoneel in beeld gebracht worden. Dit datadocument biedt voor een dergelijke beleidseffectmeting een deel van de benodigde data. Welke verklaringen er voor de verschillen zijn en welke maatregelen een positief effect hebben op de beleving van het repressief brandweerpersoneel zou uit een nader onderzoek moeten blijken.

# Inhoud

	<b>Voorwoord</b>	<b>3</b>
	<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
	<b>Inleiding</b>	<b>13</b>
<b>1</b>	<b>Methoden</b>	<b>15</b>
1.1	Verantwoording van de onderzoeksmethode	15
1.2	Dataverzameling	16
1.3	Data-analyse	21
1.4	Kwaliteit van het onderzoek (betrouwbaarheid, validiteit, generaliseerbaarheid)	26
<b>2</b>	<b>Werkbeleving in 2021</b>	<b>28</b>
2.1	Kenmerken van de deelnemers	28
2.2	Beleving van de coronacrisis	30
2.3	Algemeen beeld	31
2.4	Betrokkenheid bij het werk	34
2.5	Vrijwilligersbeleid	35
2.6	Organisatiecultuur	37
2.7	Verhouding tussen werkvloer en management	40
2.8	Regelruimte	42
2.9	Organisatievisie	44
2.10	Vakbekwaamheid	48
2.11	Werkdruk	52
2.12	Veilig en gezond werken	54
2.13	Uitruk op maat	57
2.14	Opkomsttijden	61
2.15	Mate van gelijkgestemdheid	63
<b>3</b>	<b>Ontwikkeling van de werkbeleving</b>	<b>69</b>
3.1	Kenmerken van de deelnemers	69
3.2	Verandering in beleving ten opzichte van 2017	72
3.3	Algemeen beeld	74
3.4	Betrokkenheid bij het werk	75
3.5	Vrijwilligersbeleid	77
3.6	Organisatiecultuur	78
3.7	Verhouding tussen werkvloer en management	79
3.8	Regelruimte	80
3.9	Organisatievisie	81
3.10	Vakbekwaamheid	83
3.11	Werkdruk	84
3.12	Veilig en gezond werken	86
3.13	Uitruk op maat	88
3.14	Opkomsttijden	90

3.15	Mate van verschil tussen twee metingen	92
<b>4</b>	<b>Focusgroepen</b>	<b>94</b>
4.1	Focusgroep 1	94
4.2	Focusgroep 2	98
4.3	Focusgroep 3	102
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>106</b>
	<b>Bijlage 1 Samenvatting inventarisatie brandweercommandanten</b>	<b>107</b>
	<b>Bijlage 2 Leden stuurgroep</b>	<b>112</b>
	<b>Bijlage 3 Vragenlijst 2021</b>	<b>113</b>
	<b>Bijlage 4 Praatplaat belevingsonderzoek 2021</b>	<b>124</b>

# Inleiding

In de organisatie en besturing van de Nederlandse brandweer, alsook in het brandweervak zelf, zijn diverse ontwikkelingen gaande. Deze ontwikkelingen hebben invloed op het werk van het repressieve brandweerpersoneel. Om de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van de invloed van deze ontwikkelingen op hun werk en op de brandweerorganisatie te onderzoeken, heeft er in 2017 in opdracht van het Veiligheidsberaad voor het eerst een belevingsonderzoek plaatsgevonden onder repressieve brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's. Een belangrijke wens en uitgangspunt van het belevingsonderzoek uit 2017 was de *herhaalbaarheid* van het onderzoek. Wanneer het onderzoek na vier jaar herhaald zou worden, zou er een vergelijking tussen de jaren 2017 en 2021 gemaakt kunnen worden. Op verzoek van het Veiligheidsberaad en de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV) voert het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) (het voormalige Instituut Fysieke Veiligheid) het belevingsonderzoek 2021 uit. De mogelijkheid om dit nieuwe belevingsonderzoek te kunnen vergelijken met dat uit 2017 is een belangrijke wens. Op basis van voortschrijdend inzicht en om aan te kunnen sluiten bij actuele ontwikkelingen in het brandweervak en de brandweerorganisatie verschilt de opzet van het belevingsonderzoek 2021, en dan met name de vragenlijst (survey), op bepaalde onderdelen echter toch van het belevingsonderzoek 2017.

In deze landelijke rapportage worden eerst de resultaten uit 2021 beschreven. Vervolgens worden deze resultaten vergeleken met de resultaten uit 2017. Separaat is er voor elke veiligheidsregio een regionale rapportage opgesteld.

## Doel

Het is vooralsnog onduidelijk in hoeverre de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017 een momentopname zijn. Door het belevingsonderzoek na vier jaar te herhalen, wordt het mogelijk om de resultaten uit 2017 te vergelijken met de resultaten uit 2021 en eventuele ontwikkelingen te beschrijven. Het doel van het belevingsonderzoek 2021 is dan ook tweeledig. Enerzijds gaat het om het beschrijven van de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van de ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie op dit moment (2021). Anderzijds is het de bedoeling om de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017 te vergelijken met de resultaten uit het belevingsonderzoek 2021 en vaststellen welke aspecten zijn toe- of afgenomen.

## Afbakening

Herhaalbaarheid is een belangrijk uitgangspunt, en om die reden is het belevingsonderzoek 2021 grotendeels gebaseerd op het belevingsonderzoek 2017. Dit geldt voor de opzet, methodologie, thema's, vragen en ook de doelgroep. In hoofdstuk 1 wordt uitgebreid beschreven welke overeenkomsten en wijzigingen om welke reden hebben plaatsgevonden. Het onderzoek richt zich wederom uitsluitend op beroeps en vrijwillig repressief brandweerpersoneel: manschappen, bevelvoerders, officieren van dienst (OvD) en adviseurs

gevaarlijke stoffen (AGS). Tot slot: dit rapport omvat de methode en resultaten van het belevingsonderzoek, maar geen aanbevelingen.

## Afstemming en samenwerking

Draagvlak en medewerking van alle 25 veiligheidsregio's en repressieve brandweermensen waren noodzakelijk om dit onderzoek succesvol uit te voeren. Draagvlak werd op verschillende manieren verkregen; hoe en bij wie wordt nader toegelicht in hoofdstuk 1.

## Leeswijzer

In deze landelijke rapportage worden de resultaten van het belevingsonderzoek thematisch beschreven. Nadat in hoofdstuk 1 de opzet en methodologie van het onderzoek zijn toegelicht, wordt in hoofdstuk 2 de werkbeleving in 2021 beschreven. In hoofdstuk 3 worden de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017 met die uit 2021 vergeleken. Vervolgens worden in hoofdstuk 4 de resultaten uit de focusgroepen beschreven, waarna in hoofdstuk 5 het geheel overziend volgt. Voor een toelichting op de presentatie van de resultaten in de tabellen zie paragraaf 1.3.4.

Aanvullend op dit landelijke rapport is voor elke veiligheidsregio een regionaal tabellenboek opgesteld, dat de regio's in staat stelt binnen de eigen kring het gesprek te voeren over de resultaten van het belevingsonderzoek. In de regionale tabellenboeken is bij elke vraag tevens de landelijke score opgenomen. Daarnaast is de spreiding tussen de regio's inzichtelijk gemaakt door voor elke vraag de minimale en maximale score weer te geven.

Evenals in 2017 wordt veiligheidsregio's ook nu geadviseerd het regionale tabellenboek in samenhang met het landelijk beeld te bezien, omdat de landelijke rapportage een nadere uitwerking en analyse biedt die behulpzaam kunnen zijn bij het interpreteren van regionale resultaten. Voor een zorgvuldige duiding van de regionale resultaten is het echter noodzakelijk naar de specifieke regionale context te kijken.

# 1 Methoden

In 2017 is het belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel voor het eerst uitgevoerd, waarbij gebruik is gemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte twee werksessies en een viertal focusgroepen met repressieve brandweermensen. Het kwantitatieve deel van het onderzoek bestond uit een vragenlijst (survey) die digitaal aan alle repressieve brandweermensen in Nederland was aangeboden. Omdat, zoals vermeld, herhaalbaarheid een belangrijke uitgangspunt is, vertoont het onderzoek uit 2021 grote overeenkomsten op methodologisch vlak met het onderzoek uit 2017. In dit hoofdstuk wordt de methodologische verantwoording van het belevingsonderzoek 2021 beschreven.

## 1.1 Verantwoording van de onderzoeksmethode

Een belevingsonderzoek is een type onderzoek dat zich richt op de perceptie van mensen. Door de beleving van alle onderzochte personen samen te nemen, ontstaat er op groepsniveau inzicht in de beleving van een bepaald onderwerp. Vanwege herhaalde metingen (2017 en 2021) in een periode van vier jaar kan het voorliggende belevingsonderzoek gezien worden als een longitudinaal onderzoek (Wang et al., 2017). Longitudinaal onderzoek biedt de mogelijkheid om stabiliteit en verandering van resultaten in de tijd te onderzoeken; zo wordt er in dit onderzoek een uitsplitsing gemaakt tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren.

Het belevingsonderzoek 2021 bestond net als in 2017 uit kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden, maar wijkt er toch enigszins van af.

- > Allereerst is een verkennende vragenlijst uitgezet onder brandweercommandanten die tot doel had om aanvullende onderzoeksthema's, vragen en gewenste accenten te inventariseren. Vervolgens is de vragenlijst voor het daadwerkelijke belevingsonderzoek definitief gemaakt en in digitale vorm uitgezet onder repressieve brandweermensen in Nederland. Doel van dit onderzoek was het beschrijven van de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie. Vanwege het belang van herhaalbaarheid is net als in 2017 gekozen voor deze kwantitatieve onderzoeksmethode en eenzelfde soort vragenlijst.
- > Het kwalitatieve deel bestond uit focusgroepen, waarin meerdere deelnemers gelijktijdig werden geïnterviewd. De voornaamste meerwaarde van het interviewen van meerdere deelnemers in één groepsgesprek is dat zij op elkaar kunnen reageren (Wilkinson, 1998). Geïnterviewden kunnen elkaar aanvullen, corrigeren, nuanceren en een breed palet aan onderwerpen aansnijden die volgens hen relevant zijn. Deze werkwijze past bij dit beschrijvende deel van het onderzoek – dat gericht is op het ophalen van ervaringen en te komen tot een dieper begrip van de onderzoeksresultaten – en is ter aanvulling op het kwantitatieve deel. Dit is anders dan in het onderzoek in 2017, waar focusgroepen juist in de *voorbereidende* fase zijn gebruikt voor het opstellen van de vragenlijst.

In het belevingsonderzoek 2021 wordt gebruikgemaakt van mixed method: een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methodieken (Turner, Cardinal & Burton, 2017). Dit heeft drie hoofddoelen (Fielding, 2012):

- > Illustratie: het vanuit verschillende perspectieven verlevendigen van het onderzoeks-  
onderwerp.
- > Convergente validatie (triangulatie): vanuit verschillende richtingen (methoden, bronnen,  
theorieën) onderzoeken of bevindingen overeenkomen.
- > De ontwikkeling van analytische dichtheid (rijkdom): de reikwijdte en de diepte van  
begrip wordt vergroot door het combineren van methoden.

In het belevingsonderzoek 2021 worden de inzichten uit vragenlijsten (ter illustratie, validatie en verdieping) verdiept en geïllustreerd met inzichten uit de focusgroepen.

## 1.2 Dataverzameling

### 1.2.1 Algemene opzet

Bij de opzet en uitvoering van het belevingsonderzoek 2021 is gebruikgemaakt van het (interne) document *Handleiding herhaling belevingsonderzoek repressief brandweer-  
personeel* (2019). In dit onderzoek zijn de volgende stappen ondernomen.

#### **Continu: afstemming en samenwerking**

Draagvlak en medewerking van alle 25 veiligheidsregio's en repressieve brandweermensen was noodzakelijk om dit onderzoek succesvol uit te voeren. Op de volgende manieren is geprobeerd het draagvlak voor en medewerking aan dit onderzoek te vergroten.

- > Een inventarisatie onder brandweercommandanten. Zie stap 1 hieronder en bijlage 1 voor meer informatie.
- > Stakeholders hebben deelgenomen aan de stuurgroep (zie bijlage 2 voor een overzicht van de leden). Het doel van de stuurgroep was toezien op de uitvoering door de opdrachtnemer (NIPV) op basis van de vastgestelde opdracht. De voorzitter van de stuurgroep besprak (tussen)resultaten in BAC Brandweer en het Veiligheidsberaad.
- > Per veiligheidsregio zijn een of meerdere contactpersonen aangewezen. De medewerking van alle veiligheidsregio's (inclusief contactpersonen) was essentieel en bestond voornamelijk uit:
  - Het creëren van draagvlak onder en het faciliteren van repressief brandweerper-  
soneel om deel te nemen aan dit onderzoek.
  - Het verspreiden van de vragenlijst onder het repressief brandweerpersoneel,  
inclusief reminder(s).
- > Voorafgaand aan de verspreiding van het belevingsonderzoek is er een webinar georganiseerd. Nadat de onderzoeksresultaten zijn gepubliceerd wordt een tweede webinar georganiseerd (zie ook stap 2).

#### **Stap 1: inventarisatie onder brandweercommandanten**

Met behulp van een korte vragenlijst is geïnventariseerd in hoeverre brandweercommandanten vinden dat het belevingsonderzoek 2017 voorziet in informatie en welke thema's en vragen er volgens hen onmisbaar zijn in het belevingsonderzoek 2021. Zie voor de opzet en resultaten bijlage 1.

#### **Stap 2: webinar belevingsonderzoek 2021**

Een voldoende hoge respons is van belang voor de betrouwbaarheid en generaliseerbaarheid van de resultaten. Alleen dan kan er een adequaat beeld van de beleving van de brandweermensen in 2021 worden opgesteld, en een vergelijking worden gemaakt tussen de belevingen in 2017 en 2021. Om zoveel mogelijk brandweermensen te motiveren om de vragenlijst in te vullen, is voorafgaand aan de verspreiding van het belevingsonderzoek een webinar georganiseerd. Het webinar had als eerste doel het informeren van repressieve



brandweermensen: zij werden geïnformeerd over de resultaten van het belevingsonderzoek 2017 en wat veiligheidsregio's met de resultaten hebben gedaan. Het tweede doel was het ophalen van reacties op de thema's van het belevingsonderzoek 2021. Door het informeren en het vergroten van de betrokkenheid bij dit onderzoek werden brandweermensen enthousiast gemaakt om deel te nemen aan het belevingsonderzoek. Tijdens de uitzending keken 180 mensen live mee, stelden vragen en reageerden op vragen en stellingen. Op het moment van afronding van deze rapportage is de webinar 744 keer teruggekeken op het NIPV YouTube-kanaal. Na publicatie van het belevingsonderzoek zal een tweede webinar worden georganiseerd, waarin een terugkoppeling wordt gegeven van de resultaten.

### Stap 3: digitale vragenlijst onder repressief brandweerpersoneel

De beleving van repressief brandweerpersoneel is uitgevraagd door middel van een digitale vragenlijst. De vragenlijst is niet volledig identiek aan de vragenlijst uit 2017: er zijn meerdere vragen anders geformuleerd, verwijderd of toegevoegd. Zie voor meer informatie over de vragenlijst paragraaf 1.2.3. De complete vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

### Stap 4: focusgroepen

Nadat de resultaten uit de vragenlijst zijn geanalyseerd, is een drietal (digitale) focusgroepen met repressief brandweerpersoneel georganiseerd. Het doel van de focusgroepen was om, nadat de resultaten uit de vragenlijst waren besproken, te komen tot een beter begrip van de resultaten door het ophalen van ervaringen en mogelijke verklaringen.

Gezien de beperkte tijd (1,5 uur per gesprek) en de veelheid aan onderwerpen is ervoor gekozen de thema's uit de vragenlijst te verdelen over de drie focusgroepen.

- > Focusgroep 1: impact corona; betrokkenheid bij het werk; verhouding tussen werkvloer en management; regelruimte.
- > Focusgroep 2: organisatievisie; organisatiecultuur; vakbekwaamheid; werkdruk.
- > Focusgroep 3: vrijwilligersbeleid, veilig en gezond werken; uitruk op maat; opkomsttijden.

**Tabel 1.1 Kenmerken van de deelnemers aan de focusgroepen**

Kenmerken	Beschrijving
Aanstelling	26 brandweervrijwilligers 9 beroepsbrandweermensen 26 combinatie-aanstelling
Functie (combinatie van functies is mogelijk)	12 manschappen 21 bevelvoerders 14 ploegchefs/postcommandanten 14 officieren (OvD/AGS)
Aantal dienstjaren	Variërend van 1 tot 43 dienstjaren Gemiddeld aantal dienstjaren: 20,4 jaar
Veiligheidsregio	18 verschillende veiligheidsregio's
Geslacht	58 mannen 3 vrouwen

Deelnemers (zie bovenstaande tabel 1.1) zijn geworven via de contactpersonen uit de veiligheidsregio's en sociale mediakanalen van NIPV. Aan de focusgroepen namen in totaal

61 repressieve brandweerlieden deel. Om alle deelnemers de gelegenheid te geven aan het woord te komen, is iedere focusgroep gesplitst in twee groepen van ongeveer tien personen. De focusgroepen duurden 1,5 uur. Van iedere focusgroep is een verslag geschreven.

### 1.2.2 Doelgroep(selectie)

De doelgroep van het belevingsonderzoek zijn medewerkers (manschappen, bevelvoerders en officieren) met een repressieve beroeps, vrijwillige of combinatie-aanstelling uit alle 25 veiligheidsregio's.

Om te bepalen of de respons in 2021 voldoende representatief is en om inzicht te krijgen in eventuele verschillen in de opbouw van de responsgroep tussen 2017 en 2021 is een analyse uitgevoerd van een aantal kenmerken van de deelnemers, namelijk: hun leeftijd, geslacht, aantal dienstjaren bij de brandweer, de veiligheidsregio waarvoor zij werkzaam zijn, het type aanstelling en hun functie. Zie hoofdstuk 3 voor meer informatie.

### 1.2.3 Opbouw digitale vragenlijst repressief brandweerpersoneel

Voor het belevingsonderzoek van 2021 wordt zoveel mogelijk uitgegaan van de bestaande vragen uit de vragenlijst van 2017. Op basis van voortschrijdend inzicht, de inventarisatie onder brandweercommandanten en de webinar hebben er echter enkele wijzigingen plaatsgevonden in de thema's, de vragen, de antwoordcategorieën en het toewijzen van vragenblokken (zie ook onderstaande paragraaf *Een algemeen deel en twee random vragenblokken*). Hieronder wordt toegelicht welke wijzigingen dit betreffen en met welke redenen ze zijn doorgevoerd.

#### Thema's vragenlijst

In 2017 zijn elf thema's vastgesteld: 1. betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk, 2. organisatievisie en brandveilig leven, 3. regelruimte, 4. vakbekwaamheid, oefenen en trainen, 5. vrijwilligersbeleid, 6. verhouding werkvloer en leiding, 7. organisatiecultuur, 8. ervaring uitruk op maat, 9. opkomsttijden, 10. werkdruk, 11. veilig en gezond werken. Op basis van de inventarisatie onder brandweercommandanten en de webinar is besloten om deze thema's uit 2017 wederom te bevragen, met uitzondering van het thema brandveilig leven. Daarnaast is het thema beleving coronacrisis toegevoegd aan de vragenlijst, evenals vragen met betrekking tot ervaren veranderingen in 2021 ten opzichte van 2017.

#### Verwijderen van vragen uit 2017

In 2017 bestond de vragenlijst uit 235 vragen en werd – hoewel de vragenlijst opgeknipt was in vragenblokken – door deelnemers als erg lang ervaren. Het was dan ook wenselijk om (waar mogelijk) het aantal vragen te verminderen, zonder dat de vergelijking van 2017 en 2021 daaronder zou lijden.

- > Vragen in de vragenlijst die niet besproken zijn in het rapport, zijn verwijderd.
- > Van de vragen die veel op elkaar leken, is er maximaal één vraag behouden.
- > Vragen waarvan het onduidelijk was wat er werd gemeten zijn verwijderd.
- > Alle vragen rondom het thema brandveilig leven zijn verwijderd.

In totaal zijn 85 vragen verwijderd.

#### Opstellen van nieuwe vragen

In het huidige onderzoek is het thema beleving coronacrisis toegevoegd; dit thema wordt uitgevraagd met vijf vragen. Er zijn dertien vragen toegevoegd met betrekking tot de ervaren veranderingen in 2021 ten opzichte van 2017.

Bij de thema's werkdruk, regelruimte en organisatiecultuur is overal één vraag toegevoegd. Het thema verhouding werkvloer en management heeft drie nieuwe vragen gekregen. Bij het

thema organisatievisie zijn voornamelijk vragen met betrekking tot taakdifferentiatie toegevoegd (in totaal 15 vragen). In totaal zijn 39 vragen nieuw toegevoegd.

### **Aanpassen van bestaande vragen (gewijzigd / gewijzigd maar inhoudelijk gelijk)**

Bepaalde vragen zijn op basis van voortschrijdend inzicht aangepast ten gunste van de leesbaarheid en interpretatie. Om de vragenlijst eenduidiger te maken zijn allereerst de vragen die in 2017 niet als stelling waren geformuleerd in 2021 naar een stelling omgezet. In de vragenlijst van 2017 waren namelijk de meeste vragen als stelling geformuleerd, maar niet alle. Uit de vragenlijst en rapportage is niet gebleken waarom dit onderscheid is gemaakt. Een tweede aanpassing van de vragen heeft betrekking op de leesbaarheid en mogelijke interpretatieverschillen. Waar nodig is de formulering van vragen uit 2017 aangepast.

Deze verschillende aanpassingen komen de leesbaarheid, overzichtelijkheid en onderlinge vergelijkbaarheid van vragen ten goede. De vragen die van vraag naar stelling zijn omgezet, zijn niet in de vergelijking tussen 2021 en 2017 meegenomen. De vragen waar alleen de tekst is aangepast, maar de stelling inhoudelijk gelijk is gebleven, zijn wel in de vergelijking meegenomen.

### **Aanpassen van antwoordcategorieën**

In de vragenlijst van 2017 waren er verschillende variaties van antwoordcategorieën. De antwoordcategorieën zijn alle teruggebracht tot een 5-punts Likertschaal, met antwoorden van 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens'. De opties 'geen mening' of 'niet van toepassing' zijn toegevoegd wanneer een vraag bepaalde kennis veronderstelde of niet voor alle brandweermensen van toepassing is. De wijziging in de antwoordcategorieën heeft geen invloed op de vergelijkbaarheid van de vragen zoals die in 2017 en 2021 zijn uitgevraagd.

### **Een algemeen deel en twee random vragenblokken**

De vragenlijst bestond voor een deelnemer in 2017 uit een algemeen deel en minimaal één van de vier vragenblokken. Door het random aanbieden van de vragenblokken werd elk vragenblok door evenveel deelnemers ingevuld en waren de groepen deelnemers qua kenmerken ongeveer gelijk. Na het invullen van een willekeurig aangewezen vragenblok konden de deelnemers in 2017 kiezen om nog een of meerdere vragenblok(en) in te vullen. De werking van het random aanbieden van vragenblokken is daardoor vertroebeld. Wanneer deelnemers kozen om een extra blok in te vullen, was de reden hiervoor wellicht dat ze een uitgesproken mening hadden over een bepaald onderwerp. Deze aanname is getoetst door de totale dataset van 2017 met alle antwoorden te vergelijken met een versie van de dataset waarin per deelnemer de extra ingevulde vragenblokken buiten beschouwing zijn gelaten. Het bleek inderdaad dat hier bij verschillende vragen significante verschillen waren tussen de totale dataset en de dataset met uitsluitend de random toegewezen vragenblokken. Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen, konden de deelnemers in het belevingsonderzoek 2021 daarom uitsluitend een random toegewezen vragenblok invullen.

De vragenlijst in 2021 bestond uit een algemeen deel en random vragenblok 1 en vragenblok 2 (zie ook tabel 1.2). De verdeling van de thema's is gebaseerd op een uitvraag onder brandweercommandanten (zie bijlage 1). Een deelnemer vulde het generieke deel en één random vragenblok in. In tegenstelling tot 2017 konden deelnemers er niet voor kiezen om meer dan één vragenblok in te vullen, zodat de werking van het random aanbieden van vragenblokken zuiver bleef.

**Tabel 1.2 Overzicht thema's in algemeen deel en vragenblokken**

Algemeen deel	Vragenblok 1	Vragenblok 2
Beleving van de coronacrisis	Werkdruk	Uitruk op maat
Algemeen beeld	Veilig en gezond werken	Opkomsttijden
Betrokkenheid bij het werk	Verhouding tussen werkvloer en management	Organisatiecultuur
Vrijwilligersbeleid		
Regelruimte		
Organisatievisie		
Vakbekwaamheid		

### Het testen en reviewen van de nieuwe vragenlijst

De conceptversie van de aangepaste vragenlijst is voorgelegd aan een panel van repressieve brandweermensen. Het doel van het panel was te toetsen of de vragen begrijpelijk en eenduidig waren, met name de nieuwe en de gewijzigde vragen. Ook werd getoetst of de vragenlijst in maximaal 30 minuten in te vullen was (een bovengrens die in 2017 is vastgelegd door de stuurgroep). In totaal namen 22 repressieve brandweermensen (beroeps en vrijwilligers) deel aan dit panel, evenals twee managementleden. De vragenlijst is naar aanleiding van de feedback uit het panel aangepast en vervolgens ter review voorgelegd aan zowel de stuurgroep als emeritus professor Bert Felling. De review van de heer Felling is aan twee onderzoekers mondeling toegelicht en met hen besproken. Na de review hebben er nog enkele wijzigingen plaatsgevonden, waarna de vragenlijst definitief was.

#### 1.2.4 De verspreiding van de digitale vragenlijst voor repressief brandweerpersoneel

Via sociale mediakanalen van NIPV is aandacht gevraagd voor het invullen van de vragenlijst. De vragenlijsten zijn via contactpersonen in de veiligheidsregio's verspreid onder de doelgroep. De vragenlijst werd verspreid door middel van een anonieme link die per IP-adres slechts één keer ingevuld kon worden. Het verzoek om deel te nemen aan het belevingsonderzoek werd op verschillende manieren gecommuniceerd door de contactpersonen in de veiligheidsregio's; ook het verspreiden van de link naar de vragenlijst gebeurde op verschillende manieren. Bijvoorbeeld:

- > Er werd in een vroeg stadium begonnen met communiceren via intranet (de aankondiging van de webinar en het verzoek om invullen van de vragenlijst).
- > Berichten werden verstuurd met daarin de link naar het belevingsonderzoek:
  - op intranet, inclusief voortgangsberichten
  - via een e-mail naar alle repressieve brandweermensen
  - via een e-mail naar alle leidinggevenden en ploegchefs / postcommandanten
  - via WhatsApp-groepen
  - in de nieuwsbrief die periodiek aan alle posten wordt gestuurd
  - via een brief.
- > Uitnodigen voor deelname aan het onderzoek als onderdeel van een videoboodschap van de directeur veiligheidsregio.
- > Toelichten en uitnodigen voor deelname aan het onderzoek tijdens postcommandanten-/ploegchefoverleggen.

Een combinatie van activiteiten (inclusief het sturen van reminders) is het meest effectief gebleken.

De vragenlijst kon ingevuld worden van 1 november tot 15 december 2021. In eerste instantie was de uiterste invuldatum 1 december, maar vanwege een tegenvallende respons in verschillende veiligheidsregio's is deze twee weken verschoven. Gedurende de looptijd werden de contactpersonen per veiligheidsregio wekelijks op de hoogte gehouden van de respons. Daarnaast werden via deze wekelijkse updates de communicatiestrategieën van veiligheidsregio's met een hoge respons gedeeld.

## 1.3 Data-analyse

In onderstaande paragraaf wordt toegelicht hoe de datasets zijn opgebouwd en welke analyses er zijn uitgevoerd.

### 1.3.1 Representativiteit van de steekproef

Om statistisch relevante resultaten te verkrijgen is een minimale steekproefgrootte gewenst. Deze gewenste steekproefgrootte is afhankelijk van de totale populatiegrootte.

Het belevingsonderzoek is uitgevoerd onder alle repressieve brandweermensen (vrijwillig en beroeps) bij alle regionale brandweerkorpsen. Dit betreft 23.093 personen. In totaal zijn 6.406 vragenlijsten ontvangen, wat neerkomt op een bruto-respons van 28 procent. Van 280 vragenlijsten zijn alleen de vragen over de respondentkenmerken ingevuld. Omdat deze vragenlijsten geen antwoorden bevatten op de vragen met betrekking tot de onderzoeksthema's, zijn deze bij de analyse buiten beschouwing gelaten.

#### **Incomplete responses**

Respondenten konden op elk moment stoppen met het invullen van de vragenlijst. In totaal hebben 4.712 deelnemers de vragenlijst volledig ingevuld. Net zoals in het belevingsonderzoek 2017 is ervoor gekozen om vragenlijsten die slechts gedeeltelijk zijn ingevuld wel te betrekken in het onderzoek. Dit heeft te maken met de omvang van de vragenlijst en het uitgangspunt 'elk antwoord telt'. Dit betekent dat in de dataset het aantal deelnemers per vraag kan verschillen (afgezien van de verschillen door het werken met vragenblokken). Per saldo resteert een totaal van 6.126 ingevulde vragenlijsten die in de dataset voor nadere analyse zijn gebruikt. Dit komt neer op een netto-respons van 27 procent.

#### **Respons per vragenblok**

Van de 6.126 respondenten die zijn begonnen met het beantwoorden van het generieke deel van de vragenlijst, hebben 5.102 respondenten alle vragen in dit deel (vragen 001 t/m 099) beantwoord. Deze 5.102 respondenten kregen vervolgens at random een van de twee vragenblokken voorgelegd. Elke vragenblok is dus aan ruim 2.500 respondenten voorgelegd. Ook hier gold dat respondenten tussentijds de beantwoording van de vragen konden beëindigen. Het aantal respondenten dat met een vragenblok begon, ligt dus hoger dan het aantal respondenten dat de laatste vraag van elk vragenblok heeft beantwoord. Tabel 1.3 toont het maximale en het minimale aantal respondenten voor het generieke deel en voor de twee vragenblokken.

**Tabel 1.3 Aantal respondenten per vragenblok**

	Gestart	Afgehaakt	Afgerond	Afgehaakt	Gestart	Afgehaakt	Afgerond
Generiek	6.126	975	5.151	49	5.102		
Deel A					2.568	322	2.246
Deel B					2.534	68	2.466
Totaal	6.126	975	5.151	49	5.102	390	<b>4.712</b>

**Respons per veiligheidsregio**

De respons varieert per veiligheidsregio, evenals het aantal repressieve brandweermensen (tabel 1.4). De ene regio kent een groter bestand repressieve medewerkers dan de andere. Dit hangt mede samen met de mate waarin het personeelsbestand van een regio is samengesteld uit vrijwilligers of beroeps. Vanwege deze verschillen én vanwege het ontbreken van een landelijke vergelijkingsmaatstaf is er niet voor gekozen een wegingsfactor toe te kennen aan regio's bij het opstellen van het landelijk beeld. Concreet betekent dit dat het landelijk beeld gebaseerd is op de resultaten van alle respondenten volgens het principe 'elke stem telt'.

**Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid**

Uit tabel 1.4 blijkt dat voor het landelijk beeld minimaal 378 deelnemers de vragenlijst moeten invullen om te kunnen spreken van representatieve uitkomsten met een betrouwbaarheid van tenminste 95 procent en een foutmarge van ten hoogste 5 procent. Deze 'minimale respons' (zie ook tabel 1.4) is in ruime mate behaald. Per regio zijn er verschillen in de mate waarin de uitkomsten voldoende representatief zijn. Voor 8 van de 25 regio's geldt dat de responspercentages van het aantal deelnemers dat met de vragenlijst is gestart voldoende hoog zijn om te kunnen spreken van representatieve uitkomsten (betrouwbaarheid van 95%). Voor de regio's Drenthe, Gelderland-Midden, Twente, Zaanstreek Waterland, Zuid-Holland Zuid en Zuid-Limburg geldt een betrouwbaarheid van 90 procent, voor Gelderland-Zuid, Groningen, IJsselland, Kennemerland, Noord- en Oost-Gelderland en Rotterdam-Rijnmond van 85 procent, voor Gooi en Vechtstreek en Limburg-Noord voor 80 procent en voor Amsterdam-Amstelland, Flevoland en Haaglanden is de betrouwbaarheid minder dan 80 procent. In totaal zijn 1.148 deelnemers op enig moment tijdens het invullen van de vragenlijst gestopt. Uitgaande van het aantal deelnemers dat de vragenlijst volledig heeft ingevuld, is in acht regio's voor het generieke deel van de vragenlijst sprake van een voldoende hoge respons, te weten in Brabant-Noord, Brabant-Zuidoost, Fryslân, Hollands Midden, Midden- en West-Brabant, Noord-Holland-Noord, Utrecht en Zeeland. Voor de regio's Brabant-Zuidoost, Hollands Midden, Midden- en West-Brabant en Utrecht is de betrouwbaarheid van de respons tevens 80 procent of hoger voor de overige twee vragenblokken. Om een indicatie te krijgen van de representativiteit van de steekproef zijn demografische kenmerken van de steekproef (leeftijd, geslacht, functie en aanstelling) vergeleken met de kenmerken van de populatie. Dit gaf aan dat de steekproef op deze kenmerken in grote mate overeenkwam met de populatie. Zie voor meer informatie over kenmerken van de deelnemers hoofdstuk 2.1.

**Tabel 1.4 Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid**

Veiligheidsregio	Populatie (N)	Minimale respons (N)	Respons, gestart (N)	Generiek deel, volledig		Deel A, volledig (N)	Deel B, volledig (N)
				(N)	(% betr.)		
Amsterdam-Amstelland	669	245	63	54	< 80%	23	26
Brabant-Noord	956	275	306	265	95%	116	127
Brabant-Zuidoost	870	267	348	306	95%	136*	149**
Drenthe	791	260	268	226	90%	94	107
Flevoland	429	204	82	66	< 80%	28	33
Fryslân	1.281	297	325	259	95%	111	118
Gelderland-Midden	922	272	221	189	90%	83	91
Gelderland-Zuid	727	252	196	161	85%	70	77
Gooi en Vechtstreek	331	179	120	103	80%	45	48
Groningen	821	263	185	147	85%	66	72
Haaglanden	934	273	114	93	< 80%	33	43
Hollands Midden	1.086	285	309	276	95%	123*	130*
IJsselland	835	264	227	181	85%	86	86
Kennemerland	613	237	165	139	85%	61	67
Limburg-Noord	859	266	160	128	80%	57	64
Midden- en West-Brabant	1.406	303	428	372	95%	157**	184**
Noord- en Oost-Gelderland	1.413	303	208	174	85%	78	84
Noord-Holland-Noord	1.282	297	365	302	95%	132*	145
Rotterdam-Rijnmond	1.259	295	237	186	85%	88	88
Twente	731	253	247	205	90%	90	98
Utrecht	1.833	319	528	451	95%	197**	219***
Zaanstreek-Waterland	516	221	205	180	90%	85	84
Zeeland	1.182	291	358	296	95%	123*	139
Zuid-Holland-Zuid	722	252	265	219	90%	96	104
Zuid-Limburg	625	239	196	173	90%	68	83
Nederland	23.093	378	6.126	5151	95%	2.246	2.466

\*\*\* betrouwbaarheid 90% of hoger, \*\* betrouwbaarheid 85% tot 90%, \* betrouwbaarheid 80% tot 85%.

### 1.3.2 Vergelijking naar deelnemerkenmerken

Naast de weergave van de landelijke resultaten wordt ook per stelling weergegeven hoe brandweermensen met verschillende aanstellingen, functies en aantal dienstjaren de stelling beantwoordden. De resultaten worden weergegeven voor beroepsbrandweermensen, brandweervrijwilligers of mensen met een combinatie van een beroeps- en vrijwillige aanstelling, voor manschappen, bevelvoerders of officieren en voor brandweermensen met minder dan 5 of 5 of meer dienstjaren. Voor de vergelijking naar deelnemerkenmerken is hetzelfde onderscheid gemaakt als in 2017.

### 1.3.3 Toetsen van vergelijking naar deelnemerkenmerken

Om aan te geven of er significante verschillen zijn in de beoordeling van de stellingen zijn er statistische toetsen uitgevoerd. De onafhankelijke variabele is in alle toetsen een categorische variabele: aanstelling, functie of dienstjaren. Wanneer de vraag een stelling betreft met categorische antwoordopties (zoals de 5-punts Likertschalen) is een Chi-kwadraattoets uitgevoerd. Daarmee wordt getoetst of er een associatie is tussen de variabelen. Hierbij wordt een significantieniveau van 0.1% ( $\alpha = 0.001$ ) aangehouden, vanwege het uitvoeren van een grote hoeveelheid toetsen en de daaruit volgende kanskapitalisatie (Miller, 1981; Bender & Lange, 2001). Wanneer de Chi-kwadraattoets duidt op een significante associatie, worden post hoc paarsgewijze z-toetsen uitgevoerd om aan te geven waar de verschillen precies zitten. Zo kan het zijn dat bijvoorbeeld manschappen en bevelvoerders een stelling significant anders beantwoorden, maar dat er geen significant verschil zit tussen bevelvoerders en officieren.

Bij een aantal vragen in de vragenlijst werden deelnemers gevraagd een rapportcijfer tussen 1 en 10 te geven. De gemiddelde scores per aanstelling, functie of dienstjaren worden vergeleken met een Kruskal-Wallis-H-toets. Hier wordt de Mann-Whitney-U-toets gebruikt als post hoc toets om paarsgewijs verschillen te toetsen.

Bij de Chi-kwadrat- en Kruskal-Wallis-H-toetsen wordt een effectgrootte berekend, respectievelijk Cramer's V en epsilon squared. Hierbij wordt aangehouden:

- > 0.10 zwak effect
- > 0.30 matig effect
- > 0.50 sterk effect.

### 1.3.4 Weergave van de resultaten

Bij de bespreking van de resultaten uit het kwantitatieve deel van het onderzoek (de vragenlijst) wordt veelvuldig gebruikgemaakt van tabellen. Hieronder volgt een algemene toelichting op de presentatie van de resultaten in de tabellen:

- > In de tabellen wordt, tenzij anders vermeld, consequent het percentage deelnemers vermeld dat bij een vraag of stelling 'helemaal mee eens' of 'mee eens' geantwoord heeft. Deze twee antwoordcategorieën zijn samengetrokken tot één score voor '(helemaal) mee eens', die aangeeft welk percentage van de deelnemers de desbetreffende vraag of stelling positief heeft beantwoord. De antwoordmogelijkheden 'neutraal', 'mee oneens' of 'helemaal mee oneens' worden niet opgevoerd in de tabellen, om de lezer niet te overvoeren met data. Wel worden de percentages voor de overige antwoordcategorieën besproken in de beschrijvende tekst wanneer minstens 21 procent van de bevroegden hiervoor heeft gekozen. In het afzonderlijke tabellenboek zijn per vraag de resultaten voor de antwoordmogelijkheden opgenomen.
- > Voor een klein aantal stellingen zijn de antwoordcategorieën afwijkend; in deze gevallen is dit duidelijk aangegeven bij de resultaten. Zo is in acht gevallen een rapportcijfer gevraagd, zijn in zeven gevallen de antwoordcategorieën geformuleerd in 'ja / nee' en is in vier gevallen sprake van een 5-punt Likertschaal van 'zeer positief' tot 'zeer negatief' als antwoord.



- > Vrijwel alle tabellen bieden eerst een presentatie van de landelijke score (voor alle deelnemers) voor de desbetreffende vraag of stelling. Dit staat weergegeven met de omschrijving 'Nederland' in de kolom. In de volgende kolommen volgen scores voor uitsnedes naar specifieke deelnemerkenmerken (kruisverbanden), zoals het soort aanstelling (beroeps, vrijwilliger of een combinatie van beide) of bijvoorbeeld de functie (manschap, bevelvoerder of officier). Bij de uitsplitsing naar functie is de antwoordcategorie 'anders' niet meegenomen.
- > Bij elke tabel is vermeld wat het absolute aantal deelnemers is dat de desbetreffende vraag heeft beantwoord. Dit is weergegeven met de letter *N* (gecursiveerd). Hierbij zijn de deelnemers die 'geen mening' of 'niet van toepassing' hebben geantwoord buiten beschouwing gelaten. Enkele vragen zijn door de totale populatie beantwoord. In het tabellenboek geeft *N* (niet gecursiveerd) het totaal aantal deelnemers aan dat de desbetreffende vraag heeft beantwoord (inclusief 'geen mening' of 'niet van toepassing'). In het tabellenboek geeft *N* (gecursiveerd) het aantal deelnemers, waarbij de deelnemers die 'geen mening' of 'n.v.t.' hebben geantwoord buiten beschouwing zijn gelaten.
- > In de tabellen worden de significante kruisverbanden weergegeven met de afkorting 'sign.'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Er is sprake van een significant verband als  $p < .001$ .
- > In de teksten worden de gegevens uit de tabellen beschreven. De gegevens worden hierbij in dezelfde volgorde besproken als weergegeven in de tabellen.
- > In de teksten worden significante verschillen tussen groepen alleen uitgelicht wanneer de betreffende percentages in verschillende, hieronder weergegeven, categorieën vallen.<sup>1</sup> Verschillen tussen de categorieën 'grote meerderheid' en 'meerderheid' en tussen 'minderheid' en 'nagenoeg niemand' worden hierbij niet meegenomen.
  - Bij het beschrijven van de meerkeuzevragen zijn de volgende categorieën gehanteerd:
    - 81 - 100%: grote meerderheid
    - 61 - 80%: meerderheid
    - 41 - 60%: rond de helft
    - 21 - 40%: minderheid
    - 0 - 20%: nagenoeg niemand.
  - Bij het beschrijven van de schaalvragen (rapportcijfers) zijn de volgende categorieën gehanteerd:
    - < 5,5: onvoldoende
    - 5,5 – 6,5: voldoende
    - 6,5 – 7,5: ruim voldoende
    - 7,5 – 8,5: goed
    - 8,5 – 10: zeer goed.
- > De significante verschillen tussen de soorten aanstelling, functie en dienstjaren zijn in de tabellen weergegeven met de afkorting 'sign' (zie onderstaande (voorbeeld)tabel 1.5). In onderstaand voorbeeld betekent dit dat er zowel tussen de typen aanstelling, als tussen de typen functies, als tussen de categorieën dienstjaren *ergens* significante verschillen zitten. De letters a, b en c boven de percentages geven vervolgens aan, tussen *welke* aanstellingen en functies er precies sprake is van een significant verschil. Tussen typen aanstellingen of functie met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Er is dus in onderstaande tabel bijvoorbeeld *geen* significant verschil tussen vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling (weergegeven als 'Beide'), te zien aan de letter b die beide groepen hebben. Wel is er een significant verschil tussen beroeps en de andere twee typen aanstelling, omdat beroeps een andere letter hebben

<sup>1</sup>Bijvoorbeeld: er is een verschil tussen vrijwilligers (50% = rond de helft) en beroeps (22% = minderheid).

(namelijk a) dan de andere twee groepen (b). Bij de uitsplitsing naar functie is in dit voorbeeld te zien dat alle drie groepen een andere letter hebben (a, b en c). Dat betekent dat er tussen alle drie de functies een significant verschil is. Omdat er bij de categorieën dienstjaren slechts twee groepen met elkaar worden vergeleken, staat er boven de percentages altijd een a en een b als er sprake is van een significant verschil.

**Tabel 1.5 Voorbeeldweergave van significante verschillen (percentage ‘(Helemaal) mee eens’)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	N=5338 20	35 <sup>a</sup> sign	16 <sup>b</sup>	26 <sup>b</sup>	15 <sup>a</sup> sign	21 <sup>b</sup>	59 <sup>c</sup>	17 <sup>a</sup> sign	21 <sup>b</sup>

Het aantal deelnemers, dat de vraag heeft beantwoord.

Er is een significant verschil ( $p < 0,001$ ) tussen de typen aanstelling.

De letter geeft aan, tussen welke typen aanstelling er een significant verschil zit. Dezelfde letter = geen significant verschil.

## 1.4 Kwaliteit van het onderzoek (betrouwbaarheid, validiteit, generaliseerbaarheid)

Hoewel het doel was om een vergelijking te maken tussen de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017 en die uit het belevingsonderzoek 2021, verschilt de opzet van het belevingsonderzoek 2021 en specifiek de vragenlijst op bepaalde onderdelen van die van het belevingsonderzoek 2017. Wat ten grondslag ligt aan deze verschillen is uitgebreid beschreven in onder andere paragraaf 1.2.3. De aanpassingen zijn vooral gedaan om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen. Daarnaast wordt de betrouwbaarheid van dit onderzoek vergroot door het zorgvuldig en gestructureerd documenteren van de voorbereiding, uitvoering en analyse van het onderzoek.

De interne validiteit van dit onderzoek wordt bevorderd doordat gebruikgemaakt is van een combinatie van methoden (mixed method), namelijk een vragenlijst en focusgroepen. De bevindingen uit de vragenlijst zijn tijdens focusgroepen met brandweermensen (beroeps en vrijwilligers) besproken, getoetst en verder verdiept. Verder zijn zowel de methodologie als het conceptrapport gereviewd door prof. dr. Felling. Hij is ook betrokken geweest bij het belevingsonderzoek 2017. Zijn expertise ligt onder andere op het gebied van onderzoeksmethodologie.

De externe validiteit (generaliseerbaarheid) van dit onderzoek is gewaarborgd, doordat in dit hoofdstuk uitgebreid is beschreven hoe het onderzoek tot stand is gekomen en op basis van welke criteria, en welke (externe) factoren de dataverzameling mogelijk hebben beïnvloed. De hoge respons (ruim een kwart (27 procent) van het totaal aantal brandweermensen in Nederland met een repressieve functie heeft deelgenomen aan de vragenlijst) geeft uitdrukking aan de betrokkenheid van repressieve brandweerlieden bij het brandweervak. De steekproef is voldoende groot om de resultaten te kunnen generaliseren voor de hele

populatie (uitgaande van een foutmarge van 5 procent, een betrouwbaarheidsniveau van 95 procent). Daarnaast hebben brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's deelgenomen aan het belevingsonderzoek 2021 en komt de steekproef op basis van de verdeling in persoonskenmerken in grote mate overeen met de gehele populatie van repressief brandweerpersoneel in Nederland. Daarmee kan verondersteld worden dat de resultaten representatief zijn voor Brandweer Nederland.

## 2 Werkbeleving in 2021

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit het belevingsonderzoek 2021 thematisch beschreven. Per thema worden de resultaten en significante verschillen tussen groepen (aanstelling, functie en dienstjaren) toegelicht. Daarnaast worden de resultaten per vraag ook in tabelvorm weergegeven. In de meeste tabellen wordt alleen het landelijke percentage weergegeven van de gecombineerde antwoordcategorie '(Helemaal) mee eens' (voor een nadere toelichting van de weergave van de resultaten zie paragraaf 1.3.4). De percentages van de deelnemers die 'neutraal' of '(Helemaal) mee oneens' hebben geantwoord, zijn terug te vinden in het tabellenboek 'Landelijk beeld' (separaat document). Verder worden in de tabellen de significante kruisverbanden tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren weergegeven met de afkorting 'sign.'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Bij de analyse van de kruisverbanden is een significantieniveau aangehouden van 0.1% (zie ook paragraaf 1.3.3).

### 2.1 Kenmerken van de deelnemers

In totaal hebben 6.126 brandweermensen deelgenomen aan het belevingsonderzoek. Dit is ruim een kwart (27%) van het totaal aantal brandweermensen in Nederland met een representatieve functie (zie ook IFV, 2021). Het totaal aantal deelnemers per veiligheidsregio is weergegeven in tabel 2.1.

**Tabel 2.1 Aantal deelnemers (N) en kenmerken van de deelnemers uitgesplitst naar regio.**

	Deelnemers	Beroeps			Manschap			Dienstjaren	
		Beroeps	Vrijwilliger	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5	≥ 5
	N	%	%	%	%	%	%	%	
Amsterdam-Amstelland	63	33	27	40	57	38	5	10	90
Brabant-Noord	306	10	75	15	57	36	7	19	81
Brabant-Zuidoost	348	10	73	16	60	37	3	18	82
Drenthe	268	15	72	14	58	36	6	20	80
Flevoland	82	22	54	24	48	41	11	13	87
Fryslân	325	7	81	12	61	34	6	18	82

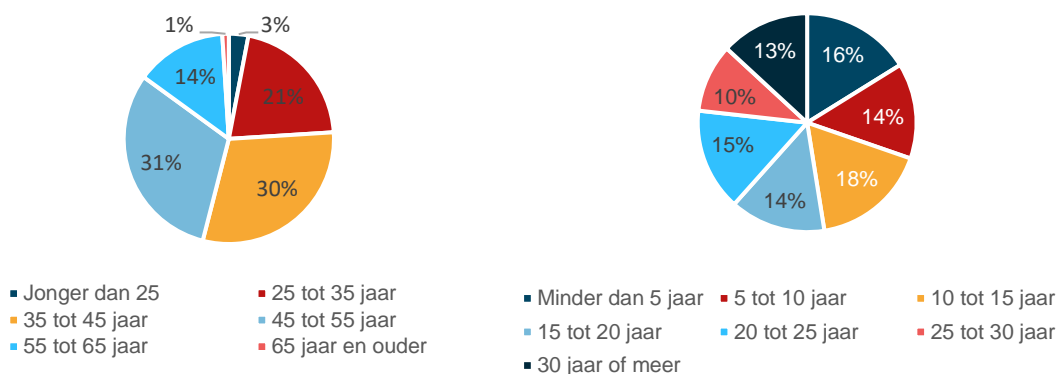
Gelderland-Midden	221	14	73	13	57	33	10	10	90
Gelderland-Zuid	196	8	63	29	57	36	7	15	85
Gooi en Vechtstreek	120	12	64	24	56	38	7	12	88
Groningen	185	11	74	15	54	36	11	17	83
Haaglanden	114	56	15	29	65	32	4	11	89
Hollands Midden	309	19	63	17	60	33	7	17	83
IJsselland	227	15	73	12	60	30	10	15	85
Kennemerland	165	29	36	35	59	35	6	11	89
Limburg-Noord	160	17	59	24	60	31	9	26	74
Midden- en West-Brabant	428	16	61	23	58	38	4	16	84
Noord- en Oost-Gelderland	208	7	84	10	52	42	6	13	87
Noord-Holland-Noord	365	5	77	18	59	38	4	22	78
Rotterdam-Rijnmond	237	22	41	37	57	40	3	11	89
Twente	247	26	62	13	55	32	13	19	81
Utrecht	528	13	69	17	58	37	5	13	87
Zaanstreek-Waterland	205	9	65	26	55	38	7	17	83
Zeeland	358	3	81	16	53	42	5	19	81
Zuid-Holland-Zuid	265	15	77	8	60	34	6	23	77
Zuid-Limburg	196	22	41	37	55	33	13	10	90
Totale verdeling deelnemers	6.126	14	66	19	57	36	7	6	84
Totale verdeling brandweer <sup>2</sup>	23.093	20	76	4	61	23	3	n.n.b.	n.n.b.

De verdeling tussen brandweermannen en -vrouwen die deelnamen aan het onderzoek komt met respectievelijk 94% en 6% overeen met de landelijke verdeling (IFV, 2021). Bijna twee derde van de deelnemers is tussen de 35 en 55 jaar oud (zie Figuur 2.1 A voor de verdeling van de deelnemers over verschillende leeftijdscategorieën). De vertegenwoordiging van deze leeftijdsgroep in dit onderzoek is daarmee iets hoger dan het landelijke percentage van 57%.

<sup>2</sup> Bron: Brandweerkerndata 2020 (IFV, 2021). Het aantal brandweermensen per categorie dienstjaren is niet nader bekend (n.n.b.).

Meer dan de helft van de deelnemers heeft een mbo-opleiding en bijna een derde een hogere beroeps (hbo) of wetenschappelijke opleiding (wo) afgerond.

Figuur 2.1 B laat zien dat aantal deelnemers ongeveer evenredig verdeeld is over de dienstjaargroepen. Voor de nadere analyse is – net als in 2017 – onderscheid gemaakt in deelnemers met minder dan 5 dienstjaren en deelnemers met 5 of meer dienstjaren; 84% valt in de laatste categorie. Verder is er een discussie over het toestaan van een maximaal aantal repressieve dienstjaren, waarbij de grens op 20 dienstjaren ligt: 38% van de deelnemers heeft 20 of meer dienstjaren.



**Figuur 2.1 A Deelnemers verdeeld over leeftijdscategorieën (N=6126)**

**Figuur 2.1 B Deelnemers verdeeld naar dienstjaren (N=6126)**

Twee derde (66%) van de deelnemers is in dienst als vrijwilliger, 14% als beroeps en bijna een op de vijf (19%) heeft zowel een vrijwillige als een beroepsaanstelling. Of de dubbele aanstelling binnen de regio zelf is of in verschillende regio's, is niet bevraagd. Deelnemers met een combinatie-aanstelling zijn in dit onderzoek oververtegenwoordigd ten opzichte van de landelijke verdeling (4%), terwijl vrijwilligers, die in 2020 ruim driekwart (76%) uitmaakten van het landelijke totaal, juist ondervertegenwoordigd zijn (IFV, 2021).

Verder is ruim de helft (57%) van de deelnemers werkzaam als manschap, meer dan een derde (36%) als bevelvoerder en 7% als officier. De landelijke verdeling van de drie functies is respectievelijk 61%, 23% en 3%. Manschappen zijn daarmee lichtelijk ondervertegenwoordigd in dit onderzoek, terwijl bevelvoerders en officieren juist oververtegenwoordigd zijn. Tabel 2.1 toont voor elke regio een uitsplitsing naar aanstelling en functie. Indien een deelnemer in meerdere regio's werkt, is gevraagd de vragenlijst in te vullen voor de regio waar de deelnemer het grootste aantal uren werkt.

## 2.2 Beleving van de coronacrisis

In het begin van het belevingsonderzoek is aan deelnemers gevraagd hoe zij terugkijken op hun werk tijdens de coronapandemie. Deze vragen hebben betrekking op de periode februari 2020 tot en met december 2021 en zijn daarmee nieuw ten opzichte van het belevingsonderzoek uit 2017.

Hieronder worden de resultaten in tabelvorm weergegeven. Daarna volgt een beknopte beschrijving van de gegevens. Zoals aangegeven in paragraaf 1.3.4, wordt hierbij dezelfde

volgorde aangehouden als in de tabel. Daarnaast worden significante verschillen tussen groepen alleen tekstueel uitgelicht, wanneer de betreffende percentages in verschillende categorieën vallen (weergegeven en nader toegelicht in paragraaf 1.3.4.). Deze werkwijze is van toepassing op alle navolgende tabellen en beschrijvende teksten.

**Tabel 2.2 Verandering door corona (% nee, niet veranderd)**

Zijn de volgende onderwerpen volgens u veranderd door de coronapandemie?	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=6126							< 5	≥ 5
Het groepsgevoel op uw post	47	51 <sup>a</sup> sign	48 <sup>a</sup>	39 <sup>b</sup>	50 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>	50 <sup>a</sup>	58 <sup>a</sup> sign	44 <sup>b</sup>
Uw motivatie	68	72 <sup>a</sup>	68 <sup>b</sup>	67 <sup>b</sup>	68 <sup>a</sup> sign	67 <sup>a</sup>	79 <sup>b</sup>	74 <sup>a</sup> sign	67 <sup>b</sup>
Uw paraatheid	73	85 <sup>a</sup> sign	71 <sup>b</sup>	70 <sup>b</sup>	73 <sup>a</sup> sign	70 <sup>b</sup>	79 <sup>c</sup>	73	72
Uw vakbekwaamheid	50	50	51	48	52 <sup>a</sup> sign	48 <sup>b</sup>	48 <sup>a, b</sup>	50	50

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers geen verandering door corona waarneemt m.b.t. de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van de positieve en negatieve veranderingen) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Brandweermensen die aan het belevingsonderzoek hebben deelgenomen, zijn verdeeld over de verandering van het groepsgevoel op hun post tijdens de coronacrisis. Bijna de helft (47%) geeft aan dat het groepsgevoel op hun post niet is veranderd gedurende de coronacrisis, ongeveer evenveel (44%) zegt dat het groepsgevoel negatiever is geworden en de rest (9%) staat er neutraal in. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat deelnemers die als beroeps of vrijwilliger werkzaam zijn, vaker aangeven dat er door corona niets is veranderd aan het groepsgevoel dan deelnemers die een combinatie-aanstelling hebben. Rond de helft (51%) van deelnemers met een combinatie-aanstelling geeft aan dat het groepsgevoel negatiever is geworden.

Verder laat de tabel zien, dat bij de meerderheid (68%) van de deelnemers de motivatie niet is veranderd door de coronapandemie. Een kwart (24%) geeft aan dat hun motivatie minder (negatiever) is geworden en de rest (8%) staat er neutraal in.

Tevens is bij de meerderheid van de deelnemers de paraatheid niet veranderd door de coronapandemie. Tot slot geeft de helft (50%) aan, dat hun vakbekwaamheid niet is veranderd. Ongeveer evenveel deelnemers (41%) zeggen echter dat hun vakbekwaamheid juist minder (negatiever) is geworden.

## 2.3 Algemeen beeld

Aansluitend op de vragen over de coronapandemie hebben deelnemers een aantal algemene vragen beantwoord over hun algemene waardering van de brandweer als organisatie en de ontwikkeling van de brandweer (zie Tabel 2.3 op de volgende pagina).

**Tabel 2.3 Algemeen beeld (% (helemaal) mee eens)**

Zijn de volgende onderwerpen volgens u veranderd door de coronapandemie?	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5427							< 5	≥ 5
Ik vind dat de <b>brandweer in mijn regio</b> zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	31	33	31	31	30 <sup>a</sup> sign	30 <sup>a</sup>	52 <sup>b</sup>	42 <sup>a</sup> sign	30 <sup>b</sup>
Ik vind dat de <b>Nederlandse brandweer</b> zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	36	30	37	36	35 <sup>a</sup> sign	34 <sup>a</sup>	47 <sup>b</sup>	47 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>
Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarderen mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	85	78 <sup>a</sup> sign	87 <sup>b</sup>	84 <sup>b</sup>	85	86	85	89 <sup>a</sup> sign	85 <sup>b</sup>
Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.	60	54 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	61 <sup>b</sup>	60 <sup>a</sup> sign	58 <sup>a</sup>	70 <sup>b</sup>	77 <sup>a</sup> sign	58 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Brandweermensen zijn verdeeld over de vraag of de brandweer in hun regio zich in de goede richting ontwikkelt. Ongeveer een derde (31%) is het ermee eens en ongeveer evenveel (37%) is het ermee oneens. Officieren (52%) geven vaker aan dat de brandweer in de regio zich in de goede richting ontwikkelt dan brandweermensen met een andere functie (beiden 30%). Rond de helft (41%) van de bevelvoerders is het niet eens met deze stelling, tegen over 36% van de manschappen en 26% van de officieren. Daarnaast zien brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn vaker een ontwikkeling in de goede richting dan hun collega's die vijf jaar of langer in dienst zijn.

De mening over de ontwikkeling van de regionale brandweer is in lijn met het beeld over de ontwikkeling van de Nederlandse brandweer: ook hier zijn brandweermensen verdeeld over de stelling dat er sprake is van een ontwikkeling in de goede richting.

De grote meerderheid van de deelnemers geeft aan dat de directe omgeving hen waardeert voor hun (vrijwilligers)werk bij de brandweer.

Daarnaast zou rond de helft (60%) de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken. De minderheid (28%) staat hier neutraal in en nagenoeg niemand (12%) is het oneens met deze stelling. Vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling zouden de brandweer vaker aanbevelen als een fijne plek om te werken dan beroeps. Officieren bevelen de brandweer vaker aan als een fijne plek om te werken dan manschappen en bevelvoerders, evenals dat brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn dit vaker zouden doen dan deelnemers die vijf jaar of langer in dienst zijn.

### 2.3.1 Tevredenheid met het werk bij de brandweer

Het gemiddelde cijfer waarmee deelnemers hun tevredenheid met hun werkzaamheden bij de brandweer inschalen is met een 7,4 ruim voldoende. De tevredenheid over de regionale organisatie van de brandweer beoordelen deelnemers iets lager, namelijk gemiddeld met een 6,5 en daarmee als voldoende. Officieren en manschappen geven gemiddeld een hoger cijfer dan bevelvoerders. Ook is het gemiddelde cijfer van brandweermensen met een aanstelling korter dan vijf jaar hoger dan van deelnemers die langer in dienst zijn, zie Tabel 2.4.



**Tabel 2.4 Tevredenheid met het werk bij de brandweer (gemiddeld rapportcijfer)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met <b>uw werkzaamheden</b> bij de brandweer? <i>N=5364</i>	7,4	7,2	7,4	7,3	7,4 <sup>a</sup> sign	7,2 <sup>b</sup>	7,5 <sup>a</sup>	7,9 <sup>a</sup> sign	7,3 <sup>b</sup>
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de <b>organisatie van de brandweer</b> in uw regio? <i>N=5427</i>	6,5	6,3	6,6	6,5	6,6 <sup>a</sup> sign	6,3 <sup>b</sup>	7 <sup>c</sup>	7,2 <sup>a</sup> sign	6,4 <sup>b</sup>

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil.

### 2.3.2 Verbondenheid met de brandweer

De meerderheid van alle deelnemers geeft aan zich als brandweermens het meest verbonden te voelen met de post of kazerne waarvoor hij<sup>3</sup> werkt (zie ook Tabel 2.5). Er zijn duidelijke verschillen tussen de typen aanstellingen en functies: zo voelt rond de helft van de beroepsmensen zich het meest verbonden met de post of kazerne, en een derde met de brandweerregio of veiligheidsregio. De meerderheid van de officieren voelt zich het meest verbonden met de brandweerregio of veiligheidsregio en de minderheid met de post of kazerne waar hij werkt.

**Tabel 2.5 Verbondenheid (%)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	<i>N=5427</i>							< 5	≥ 5
Waar voelt u zich als brandweerman/-vrouw het meest mee verbonden?									
Met de post/ kazerne waar ik voor de brandweer werk.	80	60 <sup>a</sup> sign	85 <sup>b</sup>	77 <sup>c</sup>	85 <sup>a</sup> sign	82 <sup>a</sup>	27 <sup>b</sup>	85 <sup>a</sup> sign	79 <sup>b</sup>
Met de gemeente waar ik voor de brandweer werk.	7	7 <sup>a,b</sup> sign	7 <sup>b</sup>	5 <sup>a</sup>	7	7	4	5 <sup>a</sup> sign	7 <sup>b</sup>
Met de brandweerregio/ veiligheidsregio waarin ik werk.	12	32 <sup>a</sup> sign	6 <sup>b</sup>	16 <sup>c</sup>	6 <sup>a</sup> sign	9 <sup>b</sup>	65 <sup>c</sup>	6 <sup>a</sup> sign	12 <sup>b</sup>
Met de brandweer in Nederland.	2	2	2	2	2 <sup>a</sup> sign	1 <sup>b</sup>	4 <sup>a</sup>	3	2

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), dan wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

<sup>3</sup> Waar 'hij' in dit document staat, kan uiteraard ook 'zij' gelezen worden.

## 2.4 Betrokkenheid bij het werk

In deze paragraaf staan de betrokkenheid bij en beleving van het brandweerwerk centraal. Tabel 2.6 geeft een achttal stellingen weer over de beweegredenen van deelnemers om bij de brandweer te werken. Figuur 2.2 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun werk.

**Tabel 2.6 Beweegredenen brandweerwerk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5386							< 5	≥ 5
Ik blijf bij deze organisatie werken, omdat dit om bepaalde redenen noodzakelijk is, niet omdat ik dit zo graag wil.	13	18 <sup>a</sup> sign	12 <sup>b</sup>	13 <sup>b</sup>	12	15	12	5 <sup>a</sup> sign	15 <sup>b</sup>
Mijn leven zou verstoord raken als ik bij de brandweer zou moeten stoppen.	40	45 <sup>a</sup> sign	35 <sup>b</sup>	54 <sup>c</sup>	41	40	37	43	40
Ik werk bij de brandweer, omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind.	82	66 <sup>a</sup> sign	86 <sup>b</sup>	79 <sup>c</sup>	81	83	78	85	81
Ik werk bij de brandweer, omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid.	79	71 <sup>a</sup> sign	81 <sup>b</sup>	79 <sup>b</sup>	78	81	81	81	79
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	90	84 <sup>a</sup> sign	91 <sup>b</sup>	93 <sup>b</sup>	90	90	91	96 <sup>a</sup> sign	89 <sup>b</sup>
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	86	81 <sup>a</sup> sign	86 <sup>b</sup>	86 <sup>b</sup>	87 <sup>a</sup> sign	84 <sup>b</sup>	84 <sup>a,b</sup>	96 <sup>a</sup> sign	84 <sup>b</sup>
Het (vrijwilligers)werk bij de brandweer biedt mij de ruimte mij verder te ontwikkelen.	56	49 <sup>a</sup> sign	59 <sup>b</sup>	59 <sup>b</sup>	57	56	67	78 <sup>a</sup> sign	54 <sup>b</sup>
De brandweer biedt mij de mogelijkheid carrière te maken.	32	37 <sup>a</sup> sign	27 <sup>b</sup>	44 <sup>c</sup>	28 <sup>a</sup> sign	33 <sup>b</sup>	54 <sup>c</sup>	40 <sup>a</sup> sign	30 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Nagenoeg niemand (13%) geeft aan bij de brandweer te werken, omdat het om bepaalde redenen noodzakelijk is; de meerderheid (72%) is het oneens met deze stelling.

Over de vraag of hun leven verstoord zou raken als zij bij de brandweer zouden moeten stoppen, zijn deelnemers verdeeld: rond de helft (42%) is het ermee oneens en ongeveer evenveel (40%) is het ermee eens. Brandweermensen met een combinatie-aanstelling geven relatief vaker aan dat hun leven verstoord zou raken als ze zouden stoppen bij de brandweer dan beroeps, en beroeps zijn het hier vaker mee eens dan vrijwilligers.

De grote meerderheid van alle deelnemers zegt bij de brandweer te werken, omdat ze het maatschappelijk belangrijk vindt.

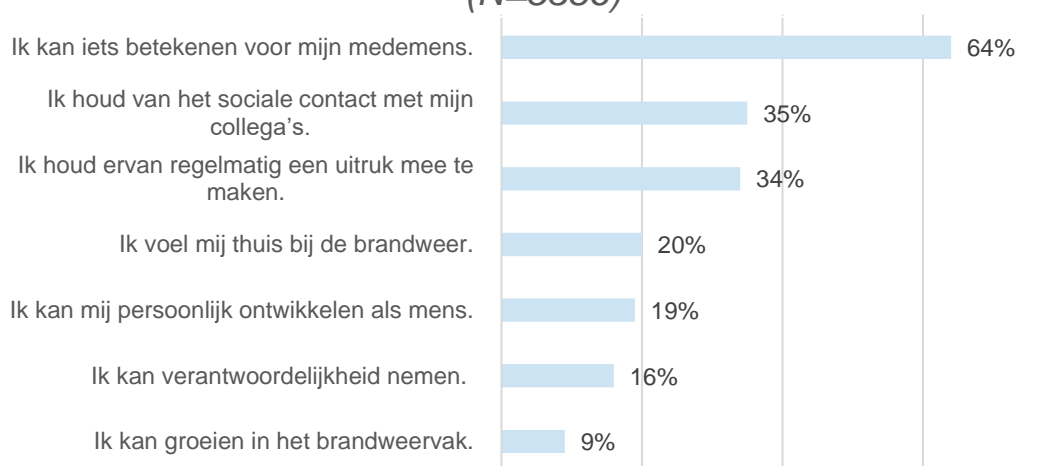
Daarnaast werkt de meerderheid bij de brandweer, omdat ze zich verantwoordelijk voelt voor veiligheid.

De grote meerderheid is er trots op brandweerman of -vrouw te zijn en gaat met plezier naar zijn of haar (vrijwilligers)werk bij de brandweer.

Rond de helft (57%) van de brandweermensen is het eens met de stelling dat de brandweer de ruimte biedt om zich verder te ontwikkelen; de minderheid (27%) staat hier neutraal in en nagenoeg niemand (16%) is het ermee oneens. Brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, zijn vaker van mening dat de brandweer de ruimte biedt om zich verder te ontwikkelen dan brandweermensen die vijf jaar of langer in dienst zijn.

Tot slot zijn brandweermensen verdeeld over de vraag of de brandweer mogelijkheid biedt om carrière te maken. Een minderheid (32%) is het hiermee eens en ongeveer evenveel (29%) is het ermee oneens. Brandweermensen met een combinatie-aanstelling zijn vaker positief over de carrièremogelijkheden dan beroepsmensen en beroepsmensen vaker dan vrijwilligers. Deze driedeling is ook te zien bij de verschillende functietypen: officieren zijn vaker positief over de carrièremogelijkheden dan bevelvoerders en bevelvoerders vaker dan manschappen.

### Wat maakt dat u zich betrokken voelt bij uw (vrijwilligers)werk? Kies twee antwoorden. (N=5386)



**Figuur 2.2 Factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk**

Bovenstaande figuur laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun (vrijwilligers)werk. De respondenten mochten hierbij de voor hen twee meest belangrijke factoren selecteren. De meerderheid van alle deelnemers geeft aan zich betrokken te voelen bij het (vrijwilligers)werk, omdat ze daarmee iets kan betekenen voor medemensen. Rond een derde voelt zich betrokken door het sociale contact met collega's en ongeveer evenveel door het regelmatige meemaken van een uitruk. Een op de vijf deelnemers geeft aan dat het 'zich thuis voelen bij de brandweer' een belangrijke factor is voor de betrokkenheid bij het werk, en bijna evenveel brandweermensen voelen zich betrokken, omdat ze zich persoonlijk kunnen ontwikkelen als mens. Nagenoeg niemand voelt zich betrokken, omdat hij verantwoordelijkheid kan nemen of omdat hij kan groeien in het brandweervak.

## 2.5 Vrijwilligersbeleid

Dit hoofdstuk behandelt de resultaten van de vragen die betrekking hebben op de positie van vrijwilligers in de brandweerorganisatie en het vrijwilligersbeleid. Hierbij valt er te denken aan de werkbeleving en werving van vrijwilligers. Deze vragen zijn niet alleen door vrijwilli-

gers maar ook door beroeps ingevuld, evenals door deelnemers met een combinatie-aanstelling. De antwoorden van alle deelnemers zijn weergegeven in Tabel 2.7.

**Tabel 2.7 Vrijwilligersbeleid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5365							< 5	≥ 5
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en het privéleven.	63	23 <sup>a</sup> sign	72 <sup>b</sup>	61 <sup>c</sup>	65 <sup>a</sup> sign	62 <sup>a</sup>	45 <sup>b</sup>	76 <sup>a</sup> sign	60 <sup>b</sup>
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed.	44	46	43	46	45 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>	57 <sup>c</sup>	57 <sup>a</sup> sign	42 <sup>b</sup>
Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers.	40	10 <sup>a</sup> sign	49 <sup>b</sup>	30 <sup>c</sup>	38 <sup>a</sup> sign	45 <sup>b</sup>	25 <sup>c</sup>	32 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.	40	43	39	40	40 <sup>a</sup> sign	37 <sup>a</sup>	54 <sup>b</sup>	44 <sup>a</sup> sign	39 <sup>b</sup>
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.	26	30 <sup>a</sup> sign	24 <sup>b</sup>	28 <sup>a</sup>	25 <sup>a</sup> sign	23 <sup>a</sup>	39 <sup>b</sup>	39 <sup>a</sup> sign	23 <sup>b</sup>
Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven.	73	65 <sup>a</sup> sign	73 <sup>b</sup>	82 <sup>c</sup>	72 <sup>a</sup> sign	76 <sup>b</sup>	70 <sup>a,b</sup>	66 <sup>a</sup> sign	75 <sup>b</sup>
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.	21	12 <sup>a</sup> sign	24 <sup>b</sup>	16 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup> sign	18 <sup>b</sup>	21 <sup>a,b</sup>	26 <sup>a</sup> sign	20 <sup>a</sup>
Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.	63	50 <sup>a</sup> sign	65 <sup>b</sup>	64 <sup>b</sup>	57 <sup>a</sup> sign	68 <sup>b</sup>	78 <sup>c</sup>	56 <sup>a</sup> sign	64 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

De meerderheid (63%) van alle brandweermensen geeft aan het werk als vrijwilliger goed te kunnen combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven; een kwart (25%) van de deelnemers staat hier neutraal in. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat de vrijwilligers het vaakst vinden dat alles goed te combineren is, vaker dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Beroepsmensen vinden het minst vaak dat werk als vrijwilliger goed te combineren is met een baan buiten de brandweer en privéleven; zij staan er overwegend (53%) neutraal in. De helft van de officieren vinden dat alles voor vrijwilligers goed te combineren is, relatief minder dan manschappen en bevelvoerders.

Over de vraag of de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt, zijn brandweermensen verdeeld: rond de helft (44%) is het hiermee eens, rond een derde (32%) van de deelnemers staat hier neutraal in.

Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de stelling dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers. 40% van de deelnemers is het hiermee eens en een derde (33%) staat hier neutraal in. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt, dat rond de helft van de vrijwilligers vindt dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is de minderheid het ermee eens en van de beroeps nagenoeg niemand. Ook is rond de helft van de bevelvoerders het eens met deze stelling, terwijl dit bij manschappen en officieren de minderheid betreft. Tot slot geven brandweermensen die vijf jaar of langer in dienst zijn bij de brandweer vaker aan dan brandweermensen die korter in dienst zijn, dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers.

Daarnaast is er sprake van verdeeldheid bij de stelling dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. 40% van de deelnemers is het hiermee eens en een derde (33%) staat hier neutraal in. Officieren geven hierbij vaker aan dan manschappen en bevelvoerders dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. Ook zijn brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn het vaker eens met deze stelling dan diegenen, die al vijf jaar of langer werken bij de brandweer.

De minderheid (26%) van de deelnemers vindt dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt. Iets meer dan een derde (34%) is het ermee oneens.

Ook geeft de meerderheid aan dat het steeds lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. De minderheid (21%) van de brandweermensen zegt dat er in haar regio voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven. Meer dan een derde (38%) geeft aan dat dit niet het geval is.

Tot slot zegt de meerderheid van de brandweermensen dat er in haar regio dezelfde eisen worden gesteld aan vrijwilligers als aan beroeps. Ook van de vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling is de meerderheid het eens met deze stelling, tegenover circa de helft van de beroeps. Tevens vindt de meerderheid van de bevelvoerders en officieren dat er in haar regio dezelfde eisen worden gesteld aan vrijwilligers als aan beroeps, evenals brandweerlanden die vijf jaar of langer in dienst zijn bij de brandweer. Manschappen en brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren zijn het hier minder vaak mee eens.

## 2.6 Organisatiecultuur

Een belangrijk onderdeel in de beleving van het dagelijks werk bij de brandweer is de organisatiecultuur (Duijneveldt & Herder, 2017). In de vragenlijst is een aantal vragen opgenomen die meten hoe brandweermensen de cultuur in de organisatie ervaren. In dit hoofdstuk gaan wij eerst in op vragen rondom het thema diversiteit op de werkvloer en vervolgens op vragen over de werksfeer.

### 2.6.1 Diversiteit

Tabel 2.8 op de volgende pagina laat zien dat bijna de helft (49%) van de brandweermensen aangeeft het belangrijk te vinden, dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij; de minderheid (21%) vindt dit niet belangrijk. Van de officieren zegt de meerderheid dit belangrijk te vinden, evenals circa de helft van bevelvoerders en manschappen.

De vraag of deelnemers het belangrijk vinden, dat de brandweer in hun eigen regio een afspiegeling van de maatschappij vormt, laat een vergelijkbaar beeld zien: rond de helft (45%) vindt dit wel belangrijk en de minderheid (23%) is het ermee oneens. Ook hier geven officieren vaker aan de afspiegeling belangrijk te vinden dan bevelvoerders en manschappen.

Bijna de helft (42%) van alle deelnemers vindt de balans tussen mannen en vrouwen goed, de minderheid (23%) is het hiermee oneens. Manschappen en bevelvoerders zijn het hier vaker mee eens dan officieren. Van laatstgenoemde groep is de minderheid het eens met deze stelling en rond de helft (50%) is het ermee oneens. Van de manschappen en bevelvoerders is respectievelijk 21% en 22% het oneens met de stelling.

Wat betreft leeftijd geeft de meerderheid (67%) aan dat er sprake is van een goede balans tussen jonge en oude medewerkers. Nagenoeg niemand (11%) is het hiermee oneens. Ook met deze stelling zijn manschappen en bevelvoerders het vaker eens dan officieren. Ook vindt de meerderheid van de deelnemers (62%) de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed en is nagenoeg niemand het daarmee oneens (7%). Vrijwilligers stemmen vaker in met deze stelling dan beroeps of brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Van de laatste twee groepen is circa de helft het eens met de stelling. Tot slot zijn deelnemers verdeeld over de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden. Rond de helft (42%) vindt dat er sprake is van een goede balans en ongeveer evenveel (43%) staat hier neutraal in.

**Tabel 2.8 Diversiteit (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland N=2466	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.	49	47	50	45	44 <sup>a</sup> sign	52 <sup>b</sup>	71 <sup>c</sup>	50	48
Ik vind het belangrijk dat de brandweer in mijn regio een afspiegeling van de maatschappij vormt.	45	43	46	41	41 <sup>a</sup> sign	47 <sup>b</sup>	62 <sup>c</sup>	47	44
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.	42	37	42	45	42 <sup>a</sup> sign	44 <sup>a</sup>	26 <sup>b</sup>	44	42
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.	67	61 <sup>a</sup> sign	70 <sup>b</sup>	64 <sup>a</sup>	68 <sup>a</sup> sign	69 <sup>a</sup>	52 <sup>b</sup>	74 <sup>a</sup> sign	66 <sup>b</sup>
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.	62	50 <sup>a</sup> sign	67 <sup>b</sup>	56 <sup>a</sup>	62	65	52	72 <sup>a</sup>	61 <sup>b</sup>
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	42	36	42	44	44 <sup>a</sup> sign	42 <sup>a</sup>	21 <sup>b</sup>	46	41

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil.

## 2.6.2 Werksfeer

De meerderheid (67%) van de brandweermensen geeft aan de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig te ervaren (zie tabel 2.9). Nagenoeg niemand (12%) is het hiermee oneens. Bij de deelnemers met de functies manschap en bevelvoerder is de meerderheid het eens met deze stelling, bij de deelnemers die werkzaam zijn als officier ligt dit rond de helft.

Meer dan de helft (59%) van de brandweermensen geeft aan dat het makkelijk is om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Nagenoeg niemand (17%) is het hiermee oneens.

Verder zegt iets meer dan de helft van de respondenten (59%) er niet op afgerekend te worden als zij iets bespreekbaar maken wat zij lastig vinden of waar zij het niet mee eens zijn. Ook hier is nagenoeg niemand (17%) het mee oneens. Van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, is de meerderheid het eens met deze stelling; van de deelnemers die langer in dienst zijn, betreft dit circa de helft.

De grote meerderheid van de deelnemers geeft aan het te zeggen, als zij weet hoe werkzaamheden beter kunnen.

Tevens spreekt de grote meerderheid collega's erop aan als gezien wordt dat deze niet veilig werken.

Daarnaast vindt de meerderheid (69%), dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie. Nagenoeg niemand (9%) is het hiermee oneens.

**Tabel 2.9 Werksfeer (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland N=2466	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig.	67	61 <sup>a</sup> sign	69 <sup>b</sup>	61 <sup>a</sup>	70 <sup>a</sup> sign	63 <sup>b</sup>	59 <sup>b</sup>	80 <sup>a</sup> sign	64 <sup>b</sup>
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	59	53	60	60	60	58	54	67	57
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	59	56	62	54	61	57	59	72 <sup>a</sup> sign	57 <sup>b</sup>
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen dan zeg ik dat ook.	93	96	92	94	90 <sup>a</sup> sign	97 <sup>b</sup>	97 <sup>b</sup>	86 <sup>a</sup> sign	94 <sup>b</sup>
Ik spreek mijn collega's erop aan als ik zie dat zij niet veilig werken.	94	96	93	96	92 <sup>a</sup>	97 <sup>b</sup>	96 <sup>a,b</sup>	89 <sup>a</sup>	95 <sup>b</sup>
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	69	77	68	68	65 <sup>a</sup> sign	73 <sup>b</sup>	81 <sup>b</sup>	68	70
Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.	13	16 <sup>a</sup> sign	11 <sup>b</sup>	17 <sup>a</sup>	12	14	10	8	14
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	72	63 <sup>a</sup> sign	77 <sup>b</sup>	62 <sup>a</sup>	77 <sup>a</sup> sign	69 <sup>b</sup>	48 <sup>c</sup>	81 <sup>a</sup> sign	70 <sup>b</sup>
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.	62	48 <sup>a</sup> sign	67 <sup>b</sup>	54 <sup>a</sup>	67 <sup>a</sup> sign	59 <sup>b</sup>	36 <sup>c</sup>	74 <sup>a</sup> sign	60 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Nagenoeg niemand (13%) geeft aan dat het vaak tegen je wordt gebruikt als je een fout maakt. De meerderheid (64%) is het hiermee oneens.

Verder vindt de meerderheid (72%) van de deelnemers dat er voldoende geëvalueerd wordt na een inzet. Van de officieren is rond de helft het eens met deze stelling, meer dan een derde (37%) is het hiermee oneens.

Daarnaast is de meerderheid (62%) van de deelnemers het eens met de stelling dat de cultuur binnen de brandweer voldoende gericht is op leren en verbeteren; nagenoeg niemand (18%) is het hiermee oneens. Vrijwilligers zijn het vaker eens met deze stelling dan beroeps en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Officieren zijn verdeeld over deze stelling (36% is het hiermee eens, 35% ermee oneens), de meerderheid van de manschappen is het ermee eens (13% mee oneens). Van de bevelvoerders stemt rond de helft in met deze stelling (22% mee oneens). Tot slot geven brandweermensen die minder

dan vijf jaar in dienst zijn vaker aan dat de cultuur binnen de brandweer voldoende gericht is op leren en verbeteren, dan diegenen die vijf jaar of langer in dienst zijn.

## 2.7 Verhouding tussen werkvloer en management

Net als in 2017 is in dit onderzoek uitgebreid uitgevraagd hoe repressieve brandweerlieden de relatie tot leidinggevendenden in de brandweerorganisatie ervaren. Om de resultaten zo overzichtelijk mogelijk weer te geven, zijn deze in twee delen (tabel 2.10 en 2.11) gesplitst.

**Tabel 2.10 Verhouding werkvloer en management – deel 1 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik ervaar dat er wederzijds begrip is tussen de werkvloer en het management: we snappen elkaars positie en verantwoordelijkheden. N=2512	25	27	25	21	22 <sup>a</sup> sign	24 <sup>a</sup>	47 <sup>b</sup>	32 <sup>a</sup> sign	23 <sup>b</sup>
Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer. N=2512	22	24	21	21	19 <sup>a</sup> sign	21 <sup>a</sup>	43 <sup>b</sup>	28 <sup>a</sup> sign	20 <sup>b</sup>
Ik voel me gewaardeerd door het management. N=2495	36	36	36	34	34 <sup>a</sup> sign	34 <sup>a</sup>	55 <sup>b</sup>	48 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>
Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef. N=2246	78	76	78	79	80 <sup>a</sup> sign	77 <sup>a</sup>	58 <sup>b</sup>	84	76
Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen. N=2512	67	71	66	69	68 <sup>a,b</sup> sign	64 <sup>b</sup>	76 <sup>a</sup>	77 <sup>a</sup> sign	65 <sup>b</sup>
Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen. N=2512	44	50 <sup>a</sup> sign	42 <sup>b</sup>	49 <sup>a</sup>	41 <sup>a</sup> sign	47 <sup>b</sup>	57 <sup>c</sup>	47	44
Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld. N=2512	23	25	22	21	23 <sup>a</sup> sign	20 <sup>a</sup>	38 <sup>b</sup>	34 <sup>a</sup> sign	21 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Uit tabel 2.10 blijkt dat de minderheid (25%) van de brandweermensen ervaart dat er wederzijds begrip is tussen de werkvloer en het management; bijna de helft (43%) is het oneens met deze stelling. In tegenstelling tot manschappen en bevelvoerders is circa de helft van de officieren het eens met deze stelling; een op de drie (33%) is het ermee oneens. Van de manschappen en bevelvoerders zijn respectievelijk 41% en 48% het oneens met de stelling.



Ook ervaart slechts een minderheid (22%) een goede dialoog tussen het management en de werkvloer en is rond de helft (45%) van de bevroegden het daarmee oneens. Officieren geven vaker dan manschappen en bevelvoerders aan het eens te zijn met deze stelling.

Over de stelling dat ze zich gewaardeerd voelen door het management zijn deelnemers verdeeld: ruim een derde (36%) is het ermee eens en evenveel (36%) staat er neutraal in. Ook bij deze vraag geven officieren vaker aan het eens te zijn dan manschappen en bevelvoerders.

De meerderheid van alle deelnemers voelt zich gewaardeerd door de ploegchef. Officieren zijn het met deze vraag minder vaak eens dan manschappen en bevelvoerders: ongeveer de helft voelt zich gewaardeerd door de ploegchef. Een derde (33%) van de officieren staat er neutraal in.

67% van de brandweermensen vindt dat hun leidinggevende het mogelijk maakt dat zij hun werkzaamheden goed kunnen doen. Een kwart (25%) staat hier neutraal in.

Daarnaast zegt circa de helft (44%) dat ondersteunende functies hen helpen hun werkzaamheden gedaan te krijgen. Ruim een derde (36%) van de deelnemers staat er neutraal in.

Tot slot geeft de minderheid (23%) van de deelnemers aan dat medewerkers bij de brandweer zorgvuldig en transparant worden beoordeeld. Rond de helft (47%) staat hier neutraal in en bijna een op de drie (30%) is het oneens met deze stelling.

**Tabel 2.11 Verhouding werkvloer en management – deel 2 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is. <i>N=2512</i>	53	50	54	54	54	50	63	69 <sup>a</sup> sign	51 <sup>b</sup>
De organisatie laat vaak belangrijke details achterwege in de informatie die wordt verstrekt. <i>N=2512</i>	26	35 <sup>a</sup> sign	23 <sup>b</sup>	30 <sup>a</sup>	25 <sup>a,b</sup> sign	29 <sup>b</sup>	17 <sup>a</sup>	15 <sup>a</sup> sign	28 <sup>b</sup>
De organisatie is langzaam met het verstrekken van informatie. <i>N=2512</i>	40	47 <sup>a</sup> sign	36 <sup>b</sup>	48 <sup>a</sup>	40	42	33	31	41
Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed. <i>N=2512</i>	8	13 <sup>a</sup> sign	7 <sup>b</sup>	7 <sup>b</sup>	6 <sup>a</sup> sign	7 <sup>a</sup>	25 <sup>b</sup>	8	8
Bij de brandweer zijn mensen even belangrijk als resultaten. <i>N=2512</i>	32	36	31	34	31 <sup>a</sup> sign	30 <sup>a</sup>	53 <sup>b</sup>	44 <sup>a</sup> sign	31 <sup>b</sup>
De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers. <i>N=2512</i>	34	42 <sup>a</sup> sign	33 <sup>b</sup>	34 <sup>a,b</sup>	35 <sup>a</sup> sign	30 <sup>a</sup>	50 <sup>b</sup>	49 <sup>a</sup> sign	32 <sup>b</sup>
Ik vind dat de brandweer goed voor medewerkers zorgt na een ongeval door de uitvoering van de werkzaamheden. <i>N=1904</i>	67	68	67	64	67	65	71	78 <sup>a</sup> sign	65 <sup>b</sup>
Ik vind dat de brandweer de aansprakelijkheid en rechtsbijstand voor mij goed heeft geregeld. <i>N=1556</i>	44	50	43	42	42	43	60	49	43

Noot: in deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspersentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Tabel 2.11 laat zien dat rond de helft (53%) van de deelnemers vindt, dat de organisatie informatie verstrekt die makkelijk te begrijpen is. Ruim een kwart (27%) staat hier neutraal in. Van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, is de meerderheid het eens met deze stelling. Van diegenen die vijf jaar of langer in dienst zijn, is dit ongeveer de helft. Circa een kwart (26%) geeft aan dat de organisatie vaak belangrijke details achterwege laat in de informatie die wordt verstrekt. Ongeveer evenveel deelnemers (24%) zijn het hiermee oneens en de helft (50%) staat hier neutraal in. Een minderheid (40%) geeft aan dat de organisatie langzaam is met het verstrekken van informatie; bijna evenveel respondenten (39%) staan hier neutraal in. Beroeps en brandweermensen met een combinatie-aanstelling geven vaker aan dat de organisatie langzaam is met het verstrekken van informatie dan vrijwilligers.

Nagenoeg niemand (8%) van de brandweermensen vindt dat het beschikbare geld aan de juiste zaken wordt besteed; circa de helft (52%) is het oneens met deze stelling. Over de stelling dat bij de brandweer mensen even belangrijk zijn als resultaten, zijn de deelnemers verdeeld: bijna een derde (32%) is het hiermee eens en ongeveer evenveel is het hiermee oneens (30%) of staat er neutraal in (37%). Officieren zijn het vaker eens met deze stelling dan manschappen en bevelvoerders. Ook geven brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn vaker aan dan diegenen die langer in dienst zijn, dat mensen bij de brandweer even belangrijk zijn als resultaten.

Over de stelling dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers, zijn deelnemers eveneens verdeeld: ruim een derde (34%) is het ermee eens en een kwart (25%) is het er juist mee oneens. Beroeps zijn het vaker eens met deze stelling dan vrijwilligers. Ook geeft rond de helft van de officieren aan het eens te zijn met deze stelling, tegenover de minderheid van manschappen en bevelvoerders. Van de deelnemers met de laatste twee functies staat bijna de helft (respectievelijk 43% en 42%) er neutraal in. Daarnaast zegt circa de helft van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers (11% is het daarmee oneens). Van de brandweermensen die vijf jaar of langer in dienst zijn, geeft een kwart (24%) aan het hier mee oneens te zijn.

Tot slot vindt de meerderheid dat de brandweer goed voor medewerkers zorgt na een ongeval door de uitvoering van werkzaamheden; rond een kwart (23%) staat hier neutraal in. 608 deelnemers gaven aan dit niet te weten. Deze zijn niet opgenomen in de percentages. Bijna de helft (44%) van de respondenten vindt, dat de brandweer de aansprakelijkheid en rechtsbijstand voor hen goed heeft geregeld. Meer dan een derde (38%) staat hier neutraal in. Bij deze vraag konden deelnemers de antwoordoptie 'ik weet het niet' selecteren; 956 hebben hier gebruik van gemaakt.

## 2.8 Regelruimte

In dit hoofdstuk staat het onderwerp regelruimte centraal. Hiermee wordt de ruimte bedoeld die brandweermensen ervaren om zelf te kunnen beslissen over werkzaamheden die wor-

den uitgevoerd, zelf oplossingen te kunnen bedenken en zelf te bepalen in welke volgorde werkzaamheden worden verricht (zie ook Duijneveldt & Herder, 2017).

Tabel 2.12 laat zien in welke mate brandweermensen regelruimte ervaren in de organisatie. Tabel 2.13 geeft weer, of deelnemers betrokken willen worden bij bepaalde processen en keuzes binnen de brandweer.

**Tabel 2.12 Ervaring regelruimte (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland N=5338	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	20	35 <sup>a</sup> sign	16 <sup>b</sup>	26 <sup>b</sup>	15 <sup>a</sup> sign	21 <sup>b</sup>	59 <sup>c</sup>	17 <sup>a</sup> sign	21 <sup>b</sup>
Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren.	48	65 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>	59 <sup>c</sup>	42 <sup>a</sup> sign	51 <sup>b</sup>	80 <sup>c</sup>	51 <sup>a</sup> sign	48 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Nagenoeg niemand van de brandweermensen geeft aan ruimte te ervaren om zelf mee te denken over het beleid in de regio. Rond de helft (50%) van alle deelnemers is het ermee oneens. Rond de helft van de officieren is het eens met deze stelling (25% is het ermee oneens). Manschappen en bevelvoerders zijn het er overwegend (respectievelijk 50% en 53%) mee oneens.

Rond de helft (48%) van de deelnemers geeft aan voldoende ruimte te ervaren om eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren. Een derde (33%) staat hier neutraal in. Van de beroeps en officieren geeft respectievelijk de meerderheid aan voldoende ruimte te ervaren om eigen werkzaamheden te organiseren. Van deelnemers met een vrijwillige of combinatie-aanstelling is rond de helft het eens met de stelling. Rond de helft van de deelnemers die werkzaam zijn als manschap of bevelvoerder is het eens met de stelling.

De grote meerderheid van de brandweermensen geeft aan behoefte te hebben om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van eigen werkzaamheden te maken hebben. De grote meerderheid wil betrokken worden bij de dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst, bij de werving en selectie van nieuwe collega's en de aanschaf van uitrusting en wagenpark.

Ook wil de meerderheid betrokken worden bij de verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post of kazerne. Bevelvoerders geven dit vaker aan dan manschappen en manschappen wederom vaker dan officieren.

Rond de helft van de deelnemers wenst betrokken te worden bij het onderhoud van uitrusting en wagenpark. Dit geldt meer voor vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling dan voor beroeps. De meerderheid van de manschappen geeft aan betrokken te willen worden bij het onderhoud van uitrusting en wagenpark, terwijl rond de helft van de bevelvoerders en de minderheid van de officieren dit wenst.

Tevens zijn deelnemers verdeeld over de vraag of ze betrokken willen worden bij het onderhoud en de schoonmaak van gebouwen. De minderheid van de officieren geeft aan dit te willen.

**Tabel 2.13 Behoeftte aan regelruimte (% ja)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben? <i>N=5338</i>	82	92 <sup>a</sup> sign	76 <sup>b</sup>	91 <sup>a</sup>	76 <sup>a</sup> sign	88 <sup>b</sup>	96 <sup>c</sup>	73 <sup>a</sup> sign	83 <sup>b</sup>
Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden? U kunt dit aangeven met ja of nee.									
- Aanschaf van uitrusting en wagenpark. <i>N=4348</i>	83	77 <sup>a</sup> sign	83 <sup>b</sup>	85 <sup>b</sup>	85 <sup>a</sup> sign	84 <sup>a</sup>	65 <sup>b</sup>	81	83
- Onderhoud van uitrusting en wagenpark. <i>N=4348</i>	60	54 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	60 <sup>b</sup>	65 <sup>a</sup> sign	59 <sup>b</sup>	32 <sup>c</sup>	62	60
- Onderhoud en schoonmaak van gebouwen. <i>N=4348</i>	41	40	42	36	41 <sup>a</sup> sign	44 <sup>a</sup>	22 <sup>b</sup>	41	41
- Werving en selectie van nieuwe collega's. <i>N=4348</i>	84	85	83	87	80 <sup>a</sup> sign	90 <sup>b</sup>	84 <sup>a</sup>	83	85
- Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne. <i>N=4348</i>	79	67 <sup>a</sup> sign	82 <sup>b</sup>	79 <sup>b</sup>	79 <sup>a</sup> sign	84 <sup>b</sup>	50 <sup>c</sup>	74	79
- Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst. <i>N=1350</i>	88	93 <sup>a</sup> sign	74 <sup>b</sup>	91 <sup>a</sup>	87 <sup>a</sup> sign	93 <sup>b</sup>	70 <sup>c</sup>	86	89

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers met 'ja' antwoordt op de betreffende stelling. Het resterende percentage (antwoordoptie 'nee') is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil.

## 2.9 Organisatievisie

In deze paragraaf komen de resultaten aan bod die betrekking hebben op de organisatievisie van de veiligheidsregio's. Daarbij wordt achtereenvolgens ingegaan op de thema's toekomst van het brandweervak, taakdifferentiatie, de beoordeling van de toekomst- en organisatievisie en zorgen over toekomstontwikkelingen.

### 2.9.1 Toekomst van het brandweernetwerk

Uit Tabel 2.14 blijkt dat brandweermensen verdeeld zijn over de stelling dat hun regio een duidelijk idee heeft over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. Een op de vier (26%) is het hiermee eens, rond de helft (40%) staat hier neutraal in en een op de drie (34%) is het ermee oneens.

**Tabel 2.14 Toekomst van het brandweerwerk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5231							< 5	≥ 5
De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen.	26	30 <sup>a</sup> sign	26 <sup>a</sup>	22 <sup>b</sup>	26 <sup>a</sup> sign	23 <sup>a</sup>	36 <sup>b</sup>	33 <sup>a</sup> sign	25 <sup>b</sup>
Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken.	42	39	42	44	42	41	43	46 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen.	56	56 <sup>a</sup> sign	55 <sup>a</sup>	67 <sup>b</sup>	54 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	62 <sup>b</sup>	64 <sup>a</sup> sign	56 <sup>b</sup>
Over het algemeen ben ik er goed in om nieuwe vaardigheden te leren, die helpen bij het aanpassen aan veranderingen.	82	81 <sup>a</sup> sign	81 <sup>a</sup>	87 <sup>b</sup>	80 <sup>a</sup> sign	84 <sup>b</sup>	87 <sup>b</sup>	88 <sup>a</sup> sign	81 <sup>b</sup>
Ik ervaar dat er bij de brandweer in mijn regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk (het 'blussen').	41	51 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>	53 <sup>a</sup>	39 <sup>a</sup> sign	45 <sup>b</sup>	32 <sup>c</sup>	25 <sup>a</sup> sign	43 <sup>b</sup>
Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.	38	60 <sup>a</sup> sign	30 <sup>b</sup>	48 <sup>c</sup>	40 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>	47 <sup>c</sup>	42 <sup>a</sup> sign	37 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Over de vraag of alle veiligheidsregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland zouden moeten werken, zijn de meningen verdeeld. Rond de helft van de deelnemers (42%) vindt dit een aansprekend idee en ruim een op de drie (37%) niet.

Iets meer dan de helft van de brandweermensen (56%) staat naar eigen zeggen vooraan om over nieuwe ontwikkelingen te horen en ze uit te proberen. Een op de drie (32%) staat hier neutraal in. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is de meerderheid het eens met deze stelling, tegenover de helft van de beroepsmensen en vrijwilligers. Wat betreft verschillen in aanstelling, zeggen bevelvoerders en officieren vaker dan manschappen vooraan te staan bij nieuwe ontwikkelingen.

De grote meerderheid van de deelnemers zegt over het algemeen goed in te zijn in het leren van nieuwe vaardigheden die helpen bij het aanpassen aan veranderingen.

Deelnemers zijn verdeeld over de stelling dat er bij de brandweer in hun regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk: rond de helft (41%) is het eens met deze stelling en bijna een op de drie (34%) is het ermee oneens. Van de vrijwilligers is een op de drie het eens met deze stelling, ongeveer evenveel is het ermee oneens (33%) of staat er neutraal in (33%). De minderheid van de deelnemers met de functie manschap en officier zijn het eens met deze stelling; van de bevelvoerders is rond de helft het ermee eens. Tot slot geven brandweermensen die vijf jaar of langer in dienst zijn vaker aan dan diegenen die minder

dan vijf jaar in dienst zijn, dat er bij de brandweer steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk.

De minderheid (38%) van de deelnemers denkt dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren. Rond de helft (43%) is het hiermee oneens. Bij uitsplitsing naar type aanstelling blijkt dat de meerderheid van de beroeps het eens is met deze stelling tegenover een minderheid van de vrijwilligers. Vrijwilligers zijn het er vaker mee oneens (50% tegenover 22% van de beroeps en 33% van de deelnemers met een combinatie-aanstelling). Ook geven officieren vaker aan dan manschappen en bevelvoerders, dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.

## 2.9.2 Taakdifferentiatie

Tabel 2.15 Taakdifferentiatie (% (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5231							< 5	≥ 5
Ik weet wat taakdifferentiatie bij de brandweer inhoudt.	79	82 <sup>a</sup> sign	76 <sup>b</sup>	86 <sup>a</sup>	72 <sup>a</sup> sign	86 <sup>b</sup>	94 <sup>c</sup>	76	79
Ik heb behoefte om betrokken te worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie.	58	53 <sup>a</sup> sign	57 <sup>a</sup>	67 <sup>b</sup>	53 <sup>a</sup> sign	64 <sup>b</sup>	69 <sup>b</sup>	58	58
Door taakdifferentiatie is het makkelijker om brandweervrijwilligers te werven en te behouden.	8	16 <sup>a</sup> sign	6 <sup>b</sup>	9 <sup>c</sup>	8 <sup>a</sup> sign	7 <sup>a</sup>	14 <sup>b</sup>	8	8
Ik zie mogelijkheid voor het toepassen van taakdifferentiatie op mijn eigen post.	18	30 <sup>a</sup> sign	13 <sup>b</sup>	24 <sup>c</sup>	16 <sup>a</sup> sign	19 <sup>b</sup>	28 <sup>c</sup>	16	18
Ik sta open voor een parttime beroepsaanstelling bij de brandweer.	43	25 <sup>a</sup> sign	47 <sup>b</sup>	44 <sup>b</sup>	43	44	42	56 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>
Ik vind dat de aandacht voor 'brandveilig leven' (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	30	38 <sup>a</sup> sign	24 <sup>b</sup>	42 <sup>a</sup>	26 <sup>a</sup> sign	36 <sup>b</sup>	22 <sup>a</sup>	18 <sup>a</sup> sign	32 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Tabel 2.15 laat zien dat de meerderheid van de brandweermensen aangeeft te weten wat taakdifferentiatie bij de brandweer inhoudt.

Rond de helft (58%) geeft aan behoefte te hebben om betrokken te worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie. Ruim een op de vier (27%) staat hier neutraal in. De deelnemers met een combinatie-aanstelling geven vaker aan betrokken te willen worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie dan beroeps en vrijwilligers. De meerderheid van de bevelvoerders en officieren is het eens met deze stelling, tegenover de helft van de manschappen.

Nagenoeg niemand (8%) vindt dat het door taakdifferentiatie makkelijker is om brandweervrijwilligers te werven en te behouden. De meerderheid (65%) is het hiermee oneens.

Nagenoeg niemand (18%) ziet mogelijkheid voor het toepassen van taakdifferentiatie op de eigen post. Rond de helft (51%) is het hiermee oneens en bijna een op de drie (31%) staat er neutraal in.

Rond de helft (43%) van de deelnemers staat open voor een parttime beroepsaanstelling bij de brandweer, een op de drie (32%) is het hiermee oneens. Beroeps zijn het minder vaak eens met deze stelling dan vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling.

Tot slot zijn deelnemers verdeeld over de vraag of de aandacht voor brandveilig leven ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk. Een op de drie is het hiermee eens (30%); ongeveer evenveel is het ermee oneens (32%) of staat er neutraal in (38%). Beroeps en brandweermensen met een combinatie-aanstelling zijn het vaker eens met de stelling dan vrijwilligers.

### 2.9.3 Beoordeling van de toekomst- en organisatievisie

Tabel 2.16 Beoordeling van de toekomst- en organisatievisie (% (zeer) positief)

Hoe staat u tegenover: (082)	Nederland N=5231	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Het afschaffen van kazerneren (tijdens dienst op de post aanwezig zijn) en consignatie (opkomstplicht).	25	23 <sup>a</sup> sign	24 <sup>a</sup>	30 <sup>b</sup>	22 <sup>a</sup> sign	29 <sup>b</sup>	30 <sup>b</sup>	20 <sup>a</sup> sign	26 <sup>b</sup>
Het maken van onderscheid tussen specialistische taken en basistaken.	27	59 <sup>a</sup> sign	16 <sup>b</sup>	38 <sup>c</sup>	24 <sup>a</sup> sign	27 <sup>a</sup>	47 <sup>b</sup>	21 <sup>a</sup> sign	28 <sup>b</sup>
Het uitvoeren van niet-repressieve taken naast de repressieve taken.	34	46 <sup>a</sup> sign	31 <sup>b</sup>	35 <sup>c</sup>	34 <sup>a</sup> sign	32 <sup>a</sup>	48 <sup>b</sup>	39 <sup>a</sup> sign	33 <sup>b</sup>
Het volgen van aanvullende opleidingen voor het uitvoeren van specialistische taken.	76	83 <sup>a</sup> sign	73 <sup>b</sup>	82 <sup>a</sup>	76	76	83	81 <sup>a</sup> sign	75 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers (zeer) positief is over de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (zeer) negatief) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Op de vraag wat brandweermensen vinden van het afschaffen van kazerneren en consignatie staan, geeft de minderheid (25%) aan hier positief tegenover te staan en rond de helft (46%) juist negatief.

Tegen het maken van onderscheid tussen specialistische taken en basistaken kijkt circa de helft (53%) van de bevroegden negatief aan en de minderheid (27%) positief. Rond de helft van de beroeps staat hier positief tegenover en meer dan een derde van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling; de vrijwilligers staan hier het minst vaak positief tegenover (16%). Wat betreft onderscheid in functietypen geven officieren vaker aan hier positief tegenover te staan dan manschappen en bevelvoerders.

Over de vraag hoe zij staan tegenover het uitvoeren van niet-repressieve taken naast de repressieve taken, zijn de deelnemers verdeeld. Een op de drie (34%) geeft aan hier positief tegenover te staan en ongeveer evenveel (37%) neutraal of negatief (29%). Van de beroeps geeft rond de helft aan hier positief tegenover te staan; vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling vormen met een derde een minderheid.

Tot slot kijkt de meerderheid van de deelnemers positief aan tegen het volgen van aanvullende opleidingen voor het uitvoeren van specialistische taken.

## 2.9.4 Zorgen over toekomstontwikkelingen

Tabel 2.17 Zorgen over toekomstontwikkelingen (% (helemaal) mee eens)

Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer, als gevolg van:	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5231							< 5	≥ 5
Taakdifferentiatie	46	17 <sup>a</sup> sign	53 <sup>b</sup>	43 <sup>c</sup>	48 <sup>a</sup> sign	47 <sup>a</sup>	22 <sup>b</sup>	52 <sup>a</sup> sign	45 <sup>b</sup>
20-jaren-regeling: Het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat medewerkers in een bezwarende functie (zoals beroepsbrandweermensen) na 20 dienstjaren een andere functie gaan vervullen (binnen of buiten de organisatie).	12	17 <sup>a</sup> sign	11 <sup>b</sup>	15 <sup>a</sup>	12 <sup>a</sup> sign	11 <sup>a</sup>	22 <sup>b</sup>	13	12
Bezuinigingen.	11	10	11	10	11	11	12	10	11

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Rond de helft (46%) van de deelnemers voelt zich onzeker over de toekomst van zijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer als gevolg van taakdifferentiatie; een op de vier (25%) staat er neutraal in. Vrijwilligers geven vaker aan zich onzeker te voelen dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Van de beroeps voelt nagenoeg niemand (17%) zich onzeker over de toekomst als gevolg van taakdifferentiatie; bijna de helft (46%) ervaart geen onzekerheidsgevoelens als gevolg van taakdifferentiatie. Van de officieren geeft een minderheid (22%) aan zich onzeker te voelen als gevolg van taakdifferentiatie; ongeveer de helft (50%) is het hiermee oneens. Daartegenover staat dat de helft van zowel manschappen als bevelvoerders het eens zijn met deze stelling.

Nagenoeg niemand van de deelnemers geeft aan zich zorgen te maken over de toekomst van zijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer als gevolg van de 20-jaren-regeling (12%) of bezuinigingen (12%). De meerderheid (respectievelijk 66% en 65%) is het oneens met deze stellingen.

## 2.10 Vakbekwaamheid

In deze paragraaf worden de resultaten behandeld van de vragen die betrekking hebben op de vakbekwaamheid van brandweermensen. In de situaties waar brandweerialden zich tijdens een uitruk bevinden, maar ook in hun dagelijkse werkzaamheden, is vakbekwaamheid cruciaal. Vakbekwaam blijven wordt binnen de brandweerorganisatie georganiseerd door op frequente basis op te leiden, te oefenen en te trainen (Duijneveldt & Herder, 2017).

De stellingen in Tabel 2.18 en Tabel 2.19 gaan respectievelijk over de ervaren vakbekwaamheid van de deelnemers en het testen en behouden van vakbekwaamheid. In Tabel 2.20 zijn



resultaten weergegeven die betrekking hebben op de beoordeling van oefeningen en trainingen.

**Tabel 2.18 Ervaren vakbekwaamheid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=5151							< 5	≥ 5
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	68	62 <sup>a</sup> sign	68 <sup>b</sup>	70 <sup>b</sup>	67	70	62	66	68
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.	19	20	20	16	19 <sup>a,b</sup> sign	18 <sup>b</sup>	24 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup> sign	18 <sup>b</sup>
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.	80	79	81	76	81	79	75	83	79
De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende.	39	39 <sup>a</sup> sign	35 <sup>a</sup>	50 <sup>b</sup>	35 <sup>a</sup> sign	43 <sup>b</sup>	47 <sup>b</sup>	31 <sup>a</sup> sign	40 <sup>b</sup>
In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	56	36 <sup>a</sup> sign	67 <sup>b</sup>	40 <sup>a</sup>	62 <sup>a</sup> sign	51 <sup>b</sup>	54 <sup>b</sup>	73 <sup>a</sup> sign	55 <sup>b</sup>
In mijn beleving zijn de beroeps in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	64	71 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	67 <sup>a</sup>	67 <sup>a</sup> sign	59 <sup>b</sup>	67 <sup>a</sup>	72 <sup>a</sup> sign	63 <sup>b</sup>
Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam. N=3078	80	73 <sup>a</sup> sign	83 <sup>b</sup>	75 <sup>a</sup>	82 <sup>a</sup> sign	-	60 <sup>b</sup>	89 <sup>a</sup> sign	77 <sup>b</sup>
Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam. N=4508	62	44 <sup>a</sup> sign	66 <sup>b</sup>	58 <sup>c</sup>	62	62	-	71 <sup>a</sup> sign	61 <sup>b</sup>
Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.	17	22	16	18	13 <sup>a</sup> sign	20 <sup>b</sup>	35 <sup>c</sup>	13	18

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

De meerderheid van de deelnemers geeft aan dat de eigen vakbekwaamheid op orde is. Nagenoeg niemand (19%) zegt, dat hij zich soms onzeker voelt over zijn vakbekwaamheid. De meerderheid (66%) is het hiermee oneens.

De meerderheid van de deelnemers geeft aan dat collega's blindelings op elkaar kunnen vertrouwen bij een uitruk. Ruim een op de drie (39%) geeft aan dat de vakbekwaamheid van sommige collega's uit oogpunt van veiligheid niet voldoende is. Ongeveer evenveel deelnemers (35%) zijn het oneens met deze stelling. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling geeft de helft aan dat de vakbekwaamheid van sommige collega's uit oogpunt van veiligheid niet voldoende is. Van de vrijwilligers en beroeps betreft dit de minderheid. Ook zijn zowel bevelvoerders als officieren het vaker eens met deze stelling dan manschappen.

Rond de helft (56%) van alle deelnemers zegt dat vrijwilligers in de eigen regio over het algemeen voldoende vakbekwaam zijn. Nagenoeg niemand (18%) is het daarmee oneens.

Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat de meerderheid van de vrijwilligers het eens is met deze stelling, maar dat beroeps en brandweermensen met een combinatie-aanstelling er verdeeld over zijn: respectievelijk een op de drie (30%) is het oneens met deze stelling. De meerderheid van de manschappen is het eens met deze stelling en rond de helft van de bevelvoerders en officieren. Tot slot geven brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn vaker aan dan diegenen die al langer in dienst zijn, dat vrijwilligers over het algemeen voldoende vakbekwaam zijn.

De meerderheid van alle deelnemers (64%) vindt dat beroeps in de eigen regio in het algemeen voldoende vakbekwaam zijn. Ook hier is nagenoeg niemand (8%) het mee oneens. Manschappen en officieren zijn het vaker eens met deze stelling dan bevelvoerders. Ook geeft de meerderheid aan dat bevelvoerders bij een uitruk voldoende vakbekwaam zijn. Van de manschappen is de grote meerderheid het eens met deze stelling, van de officieren betreft dit de meerderheid. Bevelvoerders hebben deze vraag zelf niet ingevuld.

De meerderheid vindt dat haar Officier van Dienst voldoende vakbekwaam is. Officieren zelf hebben deze vraag niet ingevuld. Beroeps zijn verdeeld over deze stelling: rond de helft (44%) is het hiermee eens en ongeveer evenveel (42%) staat er neutraal in. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling geeft een op de drie (32%) aan er neutraal in te staan; ongeveer de helft (58%) is het ermee eens. De meerderheid van de vrijwilligers vindt dat haar Officier van Dienst voldoende vakbekwaam is. 17% van de bevroegden vindt dat een manager bij de brandweer (bijvoorbeeld een teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring hoeft te hebben.

**Tabel 2.19 Testen en behouden van vakbekwaamheid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland							Dienstjaren	
	N=5151	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5	≥ 5
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.	45	52 <sup>a</sup> sign	39 <sup>b</sup>	61 <sup>c</sup>	37 <sup>a</sup> sign	53 <sup>b</sup>	64 <sup>c</sup>	37 <sup>a</sup> sign	46 <sup>b</sup>
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.	57	49 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	53 <sup>a</sup>	60 <sup>a</sup> sign	55 <sup>b</sup>	59 <sup>a,b</sup>	69 <sup>a</sup> sign	57 <sup>b</sup>
Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.	64	69 <sup>a</sup> sign	60 <sup>b</sup>	72 <sup>a</sup>	59 <sup>a</sup> sign	68 <sup>b</sup>	81 <sup>c</sup>	66	63

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Rond de helft (45%) van de brandweermensen vindt de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend. Ruim een kwart (26%) van de deelnemers is het hiermee oneens. De meerderheid van de deelnemers met een combinatie-aanstelling is het eens met deze stelling (18% mee oneens), terwijl vrijwilligers er verdeeld over zijn: ruim een derde (39%) is het ermee eens en bijna een derde (29%) is het ermee oneens. Van de beroeps geeft rond de helft aan dat de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend is (21% mee oneens). De meerderheid van de officieren is het eens met deze stelling

tegenover een minderheid (37%) van de manschappen; bijna evenveel (35%) staat er neutraal in. Tot slot vinden deelnemers die vijf jaar of langer in dienst zijn bij de brandweer vaker dan diegenen die korter in dienst zijn, dat de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend is.

Iets meer dan de helft (57%) geeft aan door de leiding / organisatie voldoende in staat gesteld te worden om de eigen vakbekwaamheid op peil te houden. Bijna een op de vijf (21%) is het oneens met deze stelling. Van de vrijwilligers is de meerderheid het eens met deze stelling, van de beroeps en deelnemers met een combinatie-aanstelling is dit ongeveer de helft. De meerderheid van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, vindt dat ze voldoende in staat worden gesteld om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Ongeveer de helft van diegenen die langer in dienst zijn, het eens is met deze stelling. Tot slot ervaart de meerderheid (64%) van de brandweermensen profchecks als een goede manier om te toetsen of hun vakkennis op peil is. Van de officieren is de grote meerderheid het eens met deze stelling. Bij de manschappen is dit circa de helft. Ruim een kwart (26%) staat hier neutraal in.

**Tabel 2.20 Oefenen en trainen (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland N=5151	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
De kwaliteit van de brandweeroefeningen bij mij in de regio is van een hoog niveau.	38	26 <sup>a</sup> sign	44 <sup>b</sup>	28 <sup>a</sup>	43 <sup>a</sup> sign	33 <sup>b</sup>	36 <sup>b</sup>	55 <sup>a</sup> sign	36 <sup>b</sup>
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.	55	43 <sup>a</sup> sign	61 <sup>b</sup>	45 <sup>a</sup>	60 <sup>a</sup> sign	49 <sup>b</sup>	54 <sup>a,b</sup>	73 <sup>a</sup> sign	52 <sup>b</sup>
Bij brandweeroefeningen kan ik voldoende met realistische situaties oefenen.	40	33 <sup>a</sup> sign	44 <sup>b</sup>	32 <sup>a</sup>	43 <sup>a</sup> sign	35 <sup>b</sup>	46 <sup>a</sup>	49 <sup>a</sup> sign	38 <sup>b</sup>
De kennis van de beroeps en vrijwilligers in de repressie wordt goed benut bij het opstellen/ontwerpen van oefeningen.	44	33 <sup>a</sup> sign	49 <sup>b</sup>	38 <sup>a</sup>	49 <sup>a</sup> sign	38 <sup>b</sup>	41 <sup>b</sup>	60 <sup>a</sup> sign	42 <sup>b</sup>
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.	60	43 <sup>a</sup> sign	66 <sup>b</sup>	54 <sup>c</sup>	62 <sup>a</sup> sign	59 <sup>a</sup>	52 <sup>b</sup>	72 <sup>a</sup> sign	58 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Brandweermensen zijn verdeeld over de stelling dat de kwaliteit van de brandweeroefeningen bij hen in de regio van een hoog niveau is: ruim een derde (38%) is het ermee eens, bijna evenveel (33%) staat er neutraal in. Per subgroep beschouwd geven vrijwilligers, manschappen en deelnemers met minder dan vijf dienstjaren vaker aan dat de kwaliteit van de brandweeroefeningen van een hoog niveau is dan de overige groepen.

Rond de helft van de bevroegden zegt, dat de brandweeroefeningen in de regio goed aansluiten bij wat men nodig heeft om tijdens een uitruk werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren. Ruim een kwart (26%) staat hier neutraal in. Bij deze stelling zijn vrijwilligers,

manschappen en brandweermensen die korter dan vijf jaar in dienst zijn, het vaker mee eens (namelijk de meerderheid) dan andere deelnemers (dit betreft ongeveer de helft). Deelnemers zijn verdeeld over de vraag of ze bij brandweeroefeningen voldoende met realistische situaties kunnen oefenen. 40% is het ermee eens en ongeveer evenveel (37%) is het ermee oneens. Vrijwilligers zijn het vaker eens met deze stelling dan beroeps en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Manschappen en officieren geven vaker aan dan bevelvoerders, dat ze het hiermee eens zijn. Brandweermensen die korter dan vijf jaar in dienst zijn, geven vaker aan dat ze bij brandweeroefeningen voldoende met realistische situaties kunnen oefenen, dan diegenen die langer in dienst zijn.

Over de stelling dat de kennis van de beroeps en vrijwilligers in de repressie goed wordt benut bij het opstellen of ontwerpen van oefeningen, is men verdeeld. Rond de helft (44%) is het hiermee eens, ruim een derde (34%) geeft aan het er niet mee eens te zijn. Vrijwilligers, manschappen en brandweermensen die korter dan vijf jaar in dienst zijn, zijn het vaker eens met de stelling dan overige deelnemers.

Tot slot vindt de meerderheid dat het oefenrooster zo in elkaar zit, dat het makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen. De verschillen bij uitsplitsing naar aanstelling, functie en dienstjaren zijn globaal vergelijkbaar als bij bovenstaande stellingen.

## 2.11 Werkdruk

In deze paragraaf staan de resultaten centraal van de vragen die betrekking hebben op de ervaren werkdruk van brandweermensen. In Tabel 2.21 zijn resultaten weergegeven die betrekking hebben op de algemene beleving van de werkdruk. Tabel 2.22 toont vragen en resultaten over de roostering van het (vrijwilligers)werk.

De grote meerderheid van de brandweermensen geeft aan zich fit en sterk te voelen als zij bij de brandweer werkzaamheden uitvoeren en nagenoeg niemand zegt de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar te vinden. Met de laatstgenoemde stelling is de meerderheid (62%) het oneens.

Nagenoeg niemand (6%) van de deelnemers vindt het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar; de meerderheid (70%) is het hiermee oneens.

De meerderheid van de deelnemers kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met het privéleven.

Nagenoeg niemand (6%) geeft aan dat het lang duurt om de werkzaamheden los te laten na thuiskomst. De meerderheid (80%) is het ermee oneens.

Rond de helft (55%) van de brandweermensen zegt dat de personele bezetting op zijn kazerne of post op orde is. Ruim een kwart (28%) van de bevrageden is het oneens met deze stelling.

Nagenoeg niemand (7%) geeft aan meer werkzaamheden bij de brandweer te doen te hebben dan hij aankan. De meerderheid (77%) is het hiermee oneens.

Tot slot zegt rond de helft (45%) van de deelnemers de arbeidstijdenwet te volgen.

Ongeveer een op de drie (31%) is het hiermee oneens en bijna een kwart (24%) staat hier neutraal in. Van de officieren geeft de meerderheid aan de arbeidstijdenwet te volgen, tegenover ongeveer de helft van de bevelvoerders en manschappen.

**Tabel 2.21 Algemene beleving van de werkdruk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Als ik bij de brandweer werkzaamheden uitvoer voel ik me fit en sterk. <i>N=2568</i>	87	84	86	90	87	87	83	90	86
Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar. <i>N=2568</i>	13	8 <sup>a</sup> sign	15 <sup>b</sup>	10 <sup>a</sup>	13	13	11	10	13
Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar. <i>N=2568</i>	6	18 <sup>a</sup> sign	3 <sup>b</sup>	6 <sup>c</sup>	5 <sup>a</sup> sign	5 <sup>a</sup>	14 <sup>b</sup>	3 <sup>a</sup> sign	6 <sup>b</sup>
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven. <i>N=2568</i>	86	78 <sup>a</sup> sign	88 <sup>b</sup>	83 <sup>a</sup>	86	86	80	90	85
Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuiskom, duurt het lang voor ik ze heb losgelaten. <i>N=2568</i>	6	13 <sup>a</sup> sign	3 <sup>b</sup>	12 <sup>a</sup>	4 <sup>a</sup> sign	8 <sup>b</sup>	20 <sup>c</sup>	2 <sup>a</sup> sign	7 <sup>b</sup>
Op mijn kaserna/post is de personele bezetting op orde. <i>N=2568</i>	55	41 <sup>a</sup> sign	59 <sup>b</sup>	50 <sup>c</sup>	55 <sup>a,b</sup> sign	56 <sup>b</sup>	46 <sup>a</sup>	59	54
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan. <i>N=2568</i>	7	18 <sup>a</sup> sign	4 <sup>b</sup>	9 <sup>c</sup>	5 <sup>a</sup> sign	7 <sup>b</sup>	24 <sup>c</sup>	4 <sup>a</sup> sign	8 <sup>b</sup>
Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op één dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in één week. <i>N=2568</i>	45	54 <sup>a</sup> sign	41 <sup>b</sup>	49 <sup>a</sup>	42 <sup>a</sup> sign	45 <sup>a</sup>	64 <sup>b</sup>	46	44

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Rond de helft (53%) van de deelnemers geeft aan dat de brandweer bij het roosteren rekening houdt met zijn wensen; bijna een op de drie (30%) staat er neutraal in. Van de officieren is de meerderheid het eens met deze stelling, tegenover rond de helft van de bevelvoerders en manschappen. Ook geeft de meerderheid van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn aan dat er bij het roosteren rekening wordt gehouden met individuele wensen, tegenover rond de helft van degenen die langer in dienst zijn. De meerderheid van de deelnemers zegt dat het altijd mogelijk is om te schuiven in het rooster. Nagenoeg niemand (17%) is het hiermee oneens. Tot slot geeft de minderheid (40%) aan regelmatig een extra dienst te moeten draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen. Rond een op de drie (31%) is het hiermee oneens.

**Tabel 2.22 Roostering (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5	≥ 5 Dienstjaren
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen. <i>N=1535</i>	53	54	52	55	50 <sup>a</sup> sign	53 <sup>a</sup>	74 <sup>b</sup>	67 <sup>a</sup> sign	52 <sup>b</sup>
Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster. <i>N=1541</i>	62	60	63	62	60 <sup>a</sup> sign	60 <sup>a</sup>	79 <sup>b</sup>	74	61
Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen. <i>N=1373</i>	40	45 <sup>a</sup> sign	30 <sup>b</sup>	48 <sup>a</sup>	36	44	43	29	41

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

## 2.12 Veilig en gezond werken

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de vragen die betrekking hebben op veilig en gezond werken. Hierbij wordt er ten eerste ingegaan op vragen rondom de lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen, vervolgens op het thema veilig en schoon werken en tot slot op een vraag die betrekking heeft op het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).

### 2.12.1 Lichamelijke en geestelijke gezondheid

**Tabel 2.23 Lichamelijke en geestelijke gezondheid (gemiddeld rapportcijfer)**

<i>Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio? (113)</i>	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5	≥ 5 Dienstjaren
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen. <i>N=2545</i>	6,6	6,6	6,6	6,5	6,6	6,5	6,6	6,7	6,5
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen. <i>N=2548</i>	6,6	6,2 <sup>a</sup> sign	6,8 <sup>b</sup>	6,5 <sup>a</sup>	6,8 <sup>a</sup> sign	6,4 <sup>b</sup>	6,4 <sup>b</sup>	7,3 <sup>a</sup> sign	6,5 <sup>b</sup>
De aandacht voor post-traumatische stress (PTSS). <i>N=2518</i>	6,4	6 <sup>a</sup> sign	6,5 <sup>b</sup>	6,1 <sup>a</sup>	6,5 <sup>a</sup> sign	6,1 <sup>b</sup>	6,4 <sup>a,b</sup>	7 <sup>a</sup> sign	6,2 <sup>b</sup>
De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners. <i>N=2522</i>	6,5	6,4	6,6	6,4	6,5	6,5	6,9	6,6	6,5
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg). <i>N=2545</i>	7,5	7,1 <sup>a</sup> sign	7,6 <sup>b</sup>	7,3 <sup>a</sup>	7,6 <sup>a</sup> sign	7,3 <sup>b</sup>	7,5 <sup>a,b</sup>	7,9 <sup>a</sup> sign	7,4 <sup>b</sup>

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een cijfer zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee rapportcijfers significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee cijfers. Lichamelijke en geestelijke gezondheid

Tabel 2.23 laat zien dat brandweermensen de aandacht in hun regio voor zowel hun lichamelijke als geestelijke gezondheid met een 6,6 beoordelen en daarmee als ruim voldoende.

De aandacht voor post-traumatische stress (PTSS) wordt met een voldoende (6,4) beoordeeld door de deelnemers.

Agressie en geweld tegen hulpverleners wordt met een 6,5 als ruim voldoende beoordeeld.

Tot slot beoordelen de deelnemers de steun en hulp voor brandweermensen die een incident hebben meegemaakt, met een 7,5 en daarmee als goed.

### 2.12.2 Veilig en schoon werken

Uit tabel 2.24 blijkt dat de meerderheid van de brandweermensen vindt dat de brandweer er alles aan doet om hun veilig hun (vrijwilligers)werk te laten doen.

De grote meerderheid vindt zelf schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.

Over de stelling dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden, zijn deelnemers verdeeld. Ruim een op de drie (34%) is het eens met deze stelling en ongeveer evenveel (39%) is het ermee oneens.

De grote meerderheid geeft aan dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken. De meerderheid van de deelnemers zegt dat zij veiliger zouden kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Een op de vijf (20%) staat hier neutraal in.

**Tabel 2.24 Veilig en schoon werken (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=2545							< 5	≥ 5
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.	70	61 <sup>a</sup> sign	74 <sup>b</sup>	65 <sup>a</sup>	73	67	66	83 <sup>a</sup> sign	68 <sup>b</sup>
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.	86	91 <sup>a</sup> sign	84 <sup>b</sup>	90 <sup>a</sup>	85	87	94	89	86
Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden.	34	33	34	38	32 <sup>a</sup> sign	39 <sup>b</sup>	26 <sup>a</sup>	22 <sup>a</sup> sign	36 <sup>b</sup>
Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.	91	93	90	93	89 <sup>a</sup> sign	93 <sup>b</sup>	98 <sup>c</sup>	91	91
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.	63	62	63	66	65	63	53	71	62

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil.

## 2.12.3 PPMO

Tabel 2.25 Beoordeling PPMO (% (helemaal) mee eens)

	Nederland N=2545	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.	37	44	35	38	35	38	42	35	37
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.	35	27 <sup>a</sup> sign	38 <sup>b</sup>	31 <sup>a</sup>	31 <sup>a</sup> sign	40 <sup>b</sup>	41 <sup>b</sup>	22 <sup>a</sup> sign	37 <sup>b</sup>
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.	51	55	51	50	50	52	59	50	51

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil.

Over de stelling dat PPMO goed aansluit op de praktijk zijn brandweermensen verdeeld, zo blijkt uit tabel 2.25. Ruim een op de drie (37%) is het hiermee eens en iets minder dan de helft (42%) is het ermee oneens.

Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de stelling, dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals geslacht of leeftijd; hier is ruim een derde (35%) het mee eens en rond de helft (52%) het mee oneens.

Rond de helft van de deelnemers vindt het PPMO een geschikte test om na te gaan of men voldoende fit is om de werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen. Rond een op de drie (32%) is het hiermee oneens.

Tabel 2.26 Deelname PPMO (% ja)

	Nederland N=1844	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?	73	73	71	77	71 <sup>a</sup> sign	78 <sup>b</sup>	59 <sup>c</sup>	56 <sup>a</sup> sign	75 <sup>b</sup>

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers 'ja' heeft geantwoord. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen

Tot slot zijn deelnemers gevraagd of ze in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test hebben gedaan. De meerderheid antwoordt hierop met 'ja' (zie tabel 2.26). Officieren en brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, hebben het minst vaak in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan.



## 2.13 Uitruk op maat

In deze paragraaf staat het thema 'uitruk op maat' (UoM) centraal. Dit concept – ook bekend als variabele voertuigbezetting – is enkele jaren terug bij de Nederlandse brandweer geïntroduceerd om het optreden van de brandweer beter af te stemmen op het type incident (zie ook Duijneveldt & Herder, 2017).

Er zal eerst worden ingegaan op de ervaring van brandweermensen met, en hun waardering van het principe van UoM. Vervolgens worden de resultaten beschouwd van een aantal vragen dat betrekking heeft op de mening van brandweermensen over UoM.

### 2.13.1 Ervaring met en waardering van uitruk op maat (UoM)

Tabel 2.27 Ervaring uitruk op maat (UoM) (% ja)

	Nederland N=2534	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Rukt u zelf (wel eens) uit met een variabele bezetting?	55	32 <sup>a</sup> sign	55 <sup>b</sup>	71 <sup>c</sup>	53 <sup>a</sup> sign	61 <sup>b</sup>	28 <sup>c</sup>	54	55

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Tabel 2.27 laat zien dat rond de helft (55%) van de brandweermensen zelf (wel eens) uitrukt met variabele voertuigbezetting. Van de deelnemers met een combinatie-aanstelling betreft dit de meerderheid. Van de vrijwilligers geeft rond de helft aan (wel eens) uit te rukken met variabele bezetting en van de beroeps circa een op de drie. Ook de meerderheid van de bevelvoerders heeft ervaring met variabele bezetting, tegenover circa de helft van de manschappen en de minderheid van de officieren.

Tabel 2.28 Waardering uitruk op maat (rapportcijfers)

	Nederland N=2534	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
								< 5	≥ 5
Hoe waardeert u het idee van 'uitruk op maat' bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident 'brand in een woning'?	6,1	6	6	6,1	5,7 <sup>a</sup> sign	6,3 <sup>b</sup>	7,5 <sup>c</sup>	6,2	6

Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil.

Gemiddeld waarderen deelnemers het principe van UoM bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident 'brand in een woning' met een 6,1 en daarmee met een voldoende. Officieren geven gemiddeld een 7,5 (goed), tegenover bevelvoerders (6,3 - voldoende) en manschappen (5,7 - voldoende), zo blijkt uit tabel 2.28.

### 2.13.2 Mening over uitruk op maat

Bij de analyse van de vragen over UoM heeft er – aanvullend op een uitsplitsing naar aanstelling, functie en dienstjaren – ook een uitsplitsing plaatsgevonden naar de ervaring van deelnemers met UoM. Deze uitsplitsing heeft plaatsgevonden op basis van het antwoord van deelnemers op de vraag “Rukt u zelf (wel eens) uit met een variabele bezetting?” (zie ook tabel 2.27). Aan de tabellen 2.29 en 2.30 is dus een nieuwe deelnemersgroep ‘Ervaring UoM (wel/ geen)’ toegevoegd.

**Tabel 2.29 Mening over uitruk op maat – deel 1 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren		Ervaring UoM	
	N=2534							< 5	≥ 5	wel	geen
Ik vind dat bij een melding ‘brand’ altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS-6, anders vind ik het niet verantwoord.	43	50	41	41	50 <sup>a</sup> sign	37 <sup>b</sup>	16 <sup>c</sup>	45	42	28 <sup>a</sup> sign	61 <sup>b</sup>
Bij een gebouwbrand moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.	15	10 <sup>a</sup> sign	14 <sup>b</sup>	18 <sup>b</sup>	12 <sup>a</sup> sign	17 <sup>b</sup>	19 <sup>b</sup>	14	15	19 <sup>a</sup> sign	9 <sup>b</sup>
Bij een incident kleiner dan een gebouwbrand moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.	61	54	61	66	52 <sup>a</sup> sign	70 <sup>b</sup>	78 <sup>b</sup>	59	61	75 <sup>a</sup> sign	45 <sup>b</sup>
Ik vind de inzet van variabele voertuigbezetting prima, zo lang het geen brand in een gebouw is.	31	32	31	28	32	29	33	32	31	35 <sup>a</sup> sign	26 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting ‘sign’. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Tabel 2.29 laat zien dat brandweermensen die wél ervaring hebben met UoM op alle vragen vaker ten gunste van het principe van UoM hebben geantwoord dan deelnemers die er geen ervaring mee hebben. Rond de helft (43%) van alle deelnemers is het eens met de stelling, dat bij een melding ‘brand’ standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS-6, omdat het anders niet verantwoord is. Ongeveer evenveel (44%) is het hiermee oneens. Van de deelnemers die wél ervaring hebben met UoM, is de minderheid het eens met deze stelling en iets meer dan de helft (58%) is het ermee oneens.

Daarnaast is er een verschil zichtbaar in functies: manschappen zijn het vaker eens met de stelling dan bevelvoerders. Van de officieren geeft de minderheid aan het eens te zijn met deze stelling.

Nagenoeg niemand (15%) van alle deelnemers vindt dat het bij een gebouwbrand mogelijk moet zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd; de meerderheid (77%) is het hiermee oneens.

De meerderheid (61%) van alle deelnemers vindt dat bij een incident kleiner dan een gebouwbrand het mogelijk moet zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd. Een op de vier (26%) geeft aan het hiermee oneens te zijn. Van de deelnemers met de functie manschap is ongeveer de helft het eens met deze stelling, tegenover de meerderheid van de bevelvoerders (70%) en officieren (78%). Tot slot is de meerderheid van de deelnemers die wél UoM-ervaring hebben het eens met deze stelling.

De minderheid (31%) van alle deelnemers vindt dat de inzet van variabele voertuigbezetting prima is, zo lang het geen brand in een gebouw is. Rond de helft (46%) is het hiermee oneens.

**Tabel 2.30 Mening over uitruk op maat – deel 2 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland N=2534	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren		Ervaring UoM	
								< 5	≥ 5	wel	geen
Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting.	64	43 <sup>a</sup> sign	68 <sup>b</sup>	66 <sup>b</sup>	60	68	69	68	63	75 <sup>a</sup> sign	51 <sup>b</sup>
De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij de meeste meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.	44	45	42	50	36 <sup>a</sup> sign	50 <sup>b</sup>	75 <sup>c</sup>	36	45	54 <sup>a</sup> sign	32 <sup>b</sup>
Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel.	37	46 <sup>a</sup> sign	35 <sup>b</sup>	39 <sup>a,b</sup>	44 <sup>a</sup> sign	32 <sup>b</sup>	10 <sup>c</sup>	37	37	29 <sup>a</sup> sign	47 <sup>b</sup>
In mijn beleving kan de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse komen.	40	34	41	42	37 <sup>a</sup> sign	42 <sup>b</sup>	57 <sup>c</sup>	40	41	49 <sup>a</sup> sign	30 <sup>b</sup>
Ik vind het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan dat we zo snel mogelijk ter plaatse komen.	52	53	52	52	56 <sup>a</sup> sign	51 <sup>a</sup>	36 <sup>b</sup>	52	52	45 <sup>a</sup> sign	61 <sup>b</sup>
Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken.	50	28 <sup>a</sup> sign	56 <sup>b</sup>	49 <sup>c</sup>	47	55	51	58 <sup>a</sup> sign	49 <sup>b</sup>	62 <sup>a</sup> sign	37 <sup>b</sup>
Variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen goed samen gaan.	56	46 <sup>a</sup> sign	57 <sup>b</sup>	60 <sup>b</sup>	49 <sup>a</sup> sign	62 <sup>b</sup>	81 <sup>c</sup>	56	56	70 <sup>a</sup> sign	39 <sup>b</sup>
Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer.	16	13	17	17	14 <sup>a</sup> sign	17 <sup>a</sup>	30 <sup>b</sup>	18	16	22 <sup>a</sup> sign	10 <sup>b</sup>

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Uit tabel 2.30 blijkt, dat brandweermensen die wél ervaring hebben met variabele bezetting UoM positiever beoordelen dan deelnemers die daar geen ervaring mee hebben. De meerderheid (64%) van alle deelnemers geeft aan dat variabele voertuigbezetting een uitkomst biedt als er sprake is van onderbezetting. De minderheid (22%) is het hiermee oneens. Van de deelnemers die geen ervaring hebben met variabele voertuigbezetting geeft circa de helft aan het eens te zijn met de stelling, tegenover de meerderheid van de deelnemers die wél ervaring heeft met UoM. Rond de helft van de beroeps is het eens met deze stelling, tegenover de meerderheid van zowel vrijwilligers als brandweermensen met een combinatie-aanstelling.

Bijna de helft (44%) van de deelnemers zegt dat variabele voertuigbezetting helpt om de beschikbare capaciteit beter in te zetten. Meer dan een op de drie (35%) is het hiermee oneens. Ongeveer evenveel (39%) is het oneens met deze stelling. De meerderheid van de officieren is het eens met deze stelling, tegenover een derde (36%) van de manschappen. Rond de helft van de deelnemers die wél ervaring met UoM heeft, is het ermee eens dat variabele voertuigbezetting helpt om de beschikbare capaciteit beter in te zetten, ten opzichte van de minderheid (32%) van de deelnemers zónder ervaring met UoM. Zij zijn het er iets vaker (46%) mee oneens.

Verder zijn deelnemers verdeeld over de stelling dat variabele voertuigbezetting vooral een bezuinigingsmaatregel is: ruim een derde (37%) is het hiermee eens en ongeveer evenveel (42%) is het ermee oneens. Beroeps geven vaker aan het hiermee eens te zijn dan vrijwilligers. Nagenoeg niemand van de officieren is het eens met deze stelling (75% mee oneens), tegenover rond de helft van de manschappen (34% mee oneens). Ook van de deelnemers die geen ervaring hebben met variabele bezetting is rond de helft het eens met deze stelling (32% mee oneens). Van de deelnemers mét ervaring betreft dit ruim een kwart (29%). De helft (51%) is het hiermee oneens.

Over de stelling dat de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse kan komen, zijn de deelnemers verdeeld: 40% is het hiermee eens en ongeveer evenveel (39%) is het ermee oneens. Van de officieren en bevelvoerders is rond de helft het eens met deze stelling. Deelnemers die wél ervaring hebben met UoM geven vaker aan dan diegenen zonder ervaring, dat de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse kan komen.

Rond de helft (52%) vindt het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan zo snel mogelijk ter plaatse komen. Ongeveer een kwart (24%) is het ermee oneens. Manschappen en bevelvoerders geven vaker aan dat ze het belangrijker vinden om met voldoende bezetting ter plaatse te komen dan officieren. Ook zijn brandweermensen zonder UoM-ervaring het vaker eens met deze stelling dan degenen, die al wel ervaring hebben opgedaan met variabele bezetting.

De helft van de deelnemers vindt het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting. Vrijwilligers geven dit vaker aan dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Beroeps zijn het 't minst vaak eens met deze stelling. Daarnaast is de meerderheid van de deelnemers met UoM-

ervaring het eens met deze stelling (20% mee oneens), tegenover de minderheid van degenen zonder ervaring. Laatstgenoemde groep is het ongeveer even vaak eens (37%) als oneens (38%) met deze stelling.

Ongeveer de helft van alle deelnemers vindt dat variabele voertuigbezetting en veilig werken goed samen kunnen gaan. Van de officieren is de grote meerderheid het eens met deze stelling en ook de meerderheid van de bevelvoerders denkt dat deze factoren goed samen kunnen gaan. Hetzelfde geldt voor deelnemers met UoM-ervaring: de meerderheid is het eens met deze stelling (13% mee oneens). Van de deelnemers zonder UoM-ervaring betreft dit de minderheid. Een op de drie (33%) is het oneens met deze stelling.

Tot slot vindt nagenoeg niemand (16%) van alle deelnemers dat het werken met een variabele voertuigbezetting de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer verbetert. De meerderheid (60%) is het hiermee oneens.

## 2.14 Opkomsttijden

De 'opkomsttijd' is de tijd tussen de melding van een incident bij de meldkamer tot en met het moment dat de brandweer ter plaatse is. De brandweer heeft in elke regio de wettelijke tijdsnorm uitgewerkt in een dekkingsplan. Daarin zijn de opkomsttijden verfijnd naar lokale omstandigheden (zie ook Duijneveldt & Herder, 2017).

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven die betrekking hebben op de ervaring van brandweermensen met het halen van de opkomsttijden (zie Tabel 2.31) en hun mening over het principe van opkomsttijden (zie Tabel 2.32).

**Tabel 2.31 Ervaring met opkomsttijd (%)**

<i>Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post?</i>	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=2500							< 5	≥ 5
Realistisch. We halen de opkomsttijd vrijwel altijd	49	52 <sup>a</sup> sign	51 <sup>a</sup>	39 <sup>b</sup>	55 <sup>a</sup> sign	43 <sup>b</sup>	24 <sup>c</sup>	60 <sup>a</sup> sign	47 <sup>b</sup>
Een beetje realistisch. We halen de opkomsttijd meestal.	33	20 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>	41 <sup>c</sup>	30 <sup>a</sup> sign	36 <sup>b</sup>	36 <sup>a,b</sup>	27 <sup>a</sup> sign	34 <sup>b</sup>
Neutraal. We halen de opkomsttijd in de helft van de gevallen.	8	5 <sup>a,b</sup> sign	9 <sup>b</sup>	9 <sup>a</sup>	6 <sup>a</sup> sign	11 <sup>b</sup>	11 <sup>a,b</sup>	6	9
Een beetje onrealistisch. We halen de opkomsttijd meestal niet.	4	5	4	6	3 <sup>a</sup> sign	6 <sup>b</sup>	9 <sup>b</sup>	2 <sup>a</sup> sign	5 <sup>b</sup>
Onrealistisch. We halen de opkomsttijd vrijwel nooit.	1	2	1	1	1 <sup>a</sup> sign	2 <sup>a,b</sup>	3 <sup>b</sup>	0 <sup>a</sup> sign	1 <sup>b</sup>
Geen mening	5	17 <sup>a</sup> sign	3 <sup>b</sup>	3 <sup>b</sup>	5 <sup>a</sup> sign	3 <sup>b</sup>	17 <sup>c</sup>	5	5

Noot Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er *geen* significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van *geen* van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Ongeveer de helft van de brandweermensen geeft aan de opkomsttijden die gelden voor hun kazerne of post realistisch te vinden (de opkomsttijden worden vrijwel altijd gehaald). Beroeps en vrijwilligers geven dit vaker aan dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Van laatstgenoemde groep vindt de minderheid de opkomsttijden realistisch;

rond de helft zegt de opkomsttijden een beetje realistisch te vinden (de opkomsttijden worden meestal gehaald). Van het totaal aantal deelnemers heeft een op de drie deze antwoordoptie geselecteerd.

Daarnaast geven brandweermensen met de functie van manschap vaker aan dan bevelvoerders dat zij de opkomsttijden realistisch te vinden. Van de officieren vindt een kwart de opkomsttijden realistisch. Meer dan een derde vindt deze een beetje realistisch. Brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn vinden de opkomsttijden eveneens vaker realistisch dan degenen die langer in dienst zijn. Nagenoeg niemand van de deelnemers geeft aan de opkomsttijden (een beetje) onrealistisch te vinden of hier neutraal in te staan. Ook heeft nagenoeg niemand geen mening over dit onderwerp.

**Tabel 2.32 Mening over opkomsttijd (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Beide	Manschap	Bevelvoerder	Officier	Dienstjaren	
	N=2500							< 5	≥ 5
Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.	19	22	18	16	21 <sup>a</sup> sign	14 <sup>b</sup>	19 <sup>a,b</sup>	23	18
De burger heeft er recht op dat de brandweer er zo snel mogelijk is: het is daarom van belang te werken met harde afspraken over de opkomsttijden.	53	67 <sup>a</sup> sign	50 <sup>b</sup>	55 <sup>b</sup>	57 <sup>a</sup> sign	51 <sup>b</sup>	42 <sup>b</sup>	54	53
Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert.	40	47	39	38	39 <sup>a</sup> sign	37 <sup>a</sup>	62 <sup>b</sup>	45	39
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden.	22	34 <sup>a</sup> sign	19 <sup>b</sup>	25 <sup>c</sup>	17 <sup>a</sup> sign	24 <sup>b</sup>	61 <sup>c</sup>	19	23
Ik vind het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.	84	70 <sup>a</sup> sign	87 <sup>b</sup>	83 <sup>b</sup>	81 <sup>a</sup> sign	85 <sup>b</sup>	93 <sup>c</sup>	83	84
Ik vind het een goede zaak dat een andere kazerne een melding kan overnemen, als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.	90	94	89	93	88 <sup>a</sup> sign	92 <sup>b</sup>	99 <sup>c</sup>	87	91
Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen.	56	53	57	54	60 <sup>a</sup> sign	53 <sup>b</sup>	34 <sup>c</sup>	61 <sup>a</sup> sign	55 <sup>b</sup>
De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders).	53	58	52	50	49 <sup>a</sup> sign	54 <sup>b</sup>	72 <sup>c</sup>	45	54

Noot: In deze tabel zijn de vragen in een andere volgorde weergegeven dan in de vragenlijst. De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen typen aanstelling, functies en categorieën dienstjaren worden weergegeven met de afkorting 'sign'. De letters a, b en c boven de percentages geven aan, tussen welke groepen er sprake is van een significant verschil. Tussen groepen met dezelfde letter is er geen significant verschil. Heeft een percentage zowel de letter a als b (weergegeven als a, b), wijkt dit van geen van de andere twee groepspercentages significant af. Er is dan wel een significant verschil tussen de andere twee groepen.

Nagenoeg niemand (19%) van de deelnemers vindt dat opkomsttijden zinvolle informatie geven over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk. De meerderheid (61%) is het hiermee oneens.

Iets meer dan de helft (53%) geeft aan, dat de burger er recht op heeft dat de brandweer er zo snel mogelijk is en dat het daarom van belang is te werken met harde afspraken over de opkomsttijden. Bijna een kwart (24%) staat hier neutraal in. Van de beroeps is de meerderheid het eens met deze stelling ten opzichte van rond de helft van de vrijwilligers en brandweermensen met een combi-aanstelling.

Een minderheid van de brandweermensen (40%) vindt dat de brandweer in haar regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert. Bijna een op de drie (31%) geeft aan het hier mee oneens te zijn. Van de officieren geeft de meerderheid aan, dat opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar geregistreerd worden. Manschappen en bevelvoerders zijn verdeeld over deze stelling. Ruim een derde (respectievelijk 39% en 37%) is het hiermee eens en ongeveer evenveel (respectievelijk 30% en 36%) is het hiermee oneens.

De minderheid (22%) van de deelnemers zegt dat de brandweer in haar regio zorgvuldig gebruikmaakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden; rond de helft (60%) staat hier neutraal in. De meerderheid van de officieren geeft aan het eens te zijn met de stelling, tegenover nagenoeg niemand van de manschappen en slechts een minderheid van de bevelvoerders. Beide groepen staan er overwegend neutraal in (respectievelijk 66% en 55%). Ook hebben nog eens 346 deelnemers aangegeven dit niet te weten. Zij zijn niet meegenomen in de percentages.

De grote meerderheid vindt het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.

Daarnaast zegt de grote meerderheid het een goede zaak te vinden dat een andere kazerne een melding kan overnemen als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.

Iets meer dan de helft (56%) van de brandweermensen vindt het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen. De minderheid is het ermee oneens (22%) of staat er neutraal in (22%). Manschappen zijn het hier vaker mee eens dan bevelvoerders. Van de officieren geeft een op de drie (34%) aan het eens te zijn met deze stelling; bijna de helft (45%) is het ermee oneens. Brandweermensen die korter dan vijf jaar in dienst zijn, geven vaker aan het eens te zijn met de stelling dan degenen die al langer in dienst zijn.

Tot slot vindt rond de helft (53%) van de deelnemers dat de brandweer meer aandacht moet hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (onder andere brandmelders). Ruim een derde (34%) staat hier neutraal in. Van de officieren is de meerderheid het eens met deze stelling, tegenover de helft van de manschappen en bevelvoerders.

## 2.15 Mate van gelijkgestemdheid

In de voorgaande paragrafen zijn de resultaten per thema besproken. Bij de meeste stellingen zijn de meningen van de deelnemers verdeeld, en komt er geen duidelijke richting naar voren. De verdeeldheid in de mening over de stellingen varieert tussen een ongeveer gelijkmatige verdeling over (helemaal) eens / neutraal / (helemaal) oneens, een overwegend

instemmende tot neutrale mening, een overwegend afwijzende tot neutrale mening en een verdeling waarbij ongeveer evenveel deelnemers het (helemaal) eens als (helemaal) oneens zijn en er nauwelijks neutraal in staan.

Bijvoorbeeld: deelnemers zijn verdeeld in hun mening over de stellingen over uitruk op maat. Wanneer wordt uitgesplitst naar deelnemers met/zonder ervaring met uitruk op maat, blijken deelnemers die wél ervaring hebben op alle vragen vaker ten gunste van het principe van uitruk op maat te hebben geantwoord dan deelnemers die er geen ervaring mee hebben. Hiermee kan de verdeeldheid verklaard worden vanuit de mate van ervaring van deelnemers met het onderwerp. Verder is onderzocht of een verklaring te vinden is vanuit een uitsplitsing naar aanstellingsvorm, functietype en aantal dienstjaren.

In een aantal gevallen hebben de deelnemers een gelijkgestemde mening en is er bij de mening over de stellingen een relatief hoog percentage zichtbaar. We spreken van een unanieme mening als 80% of meer van de deelnemers het (helemaal) eens of (helemaal) oneens is met een stelling. Daarnaast zijn hierna de stellingen genoemd waarover de deelnemers overwegend positief of negatief gestemd zijn. Het gaat daarbij om stellingen waarmee 60-80% van de deelnemers het (helemaal) mee eens of (helemaal) mee oneens zijn.

De deelnemers zijn het unaniem eens met 17 stellingen. Het gaat om een stelling die betrekking heeft op het algemene beeld en om enkele stellingen binnen de thema's 'betrokkenheid bij het werk', 'organisatiecultuur', 'organisatievisie', 'vakbekwaamheid', 'werkdruk', 'veilig en schoon werken' en 'opkomsttijden'. Zie ook tabel 2.33.



**Tabel 2.33 Stellingen met unaniem (helemaal) mee eens (80-100%)**

Thema	Stelling
Algemeen beeld	27. Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarderen mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.
Algemeen beeld	30. Waar voelt u zich als brandweerman/-vrouw het meest mee verbonden? (Met de post/kazerne waar ik voor de brandweer werk)
Betrokkenheid bij het werk	33. Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind.
Betrokkenheid bij het werk	35. Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.
Betrokkenheid bij het werk	36. Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.
Organisatiecultuur	60. Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen, dan zeg ik dat ook.
Organisatiecultuur	62. Ik spreek mijn collega's er op aan als ik zie dat zij niet veilig werken.
Organisatievisie	89. Over het algemeen ben ik er goed in om nieuwe vaardigheden te leren, die helpen bij het aanpassen aan veranderingen.
Vakbekwaamheid	107. Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.
Vakbekwaamheid	110. Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam.
Werkdruk	125. Als ik bij de brandweer werkzaamheden uitvoer voel ik me fit en sterk.
Werkdruk	128. Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.
Veilig en schoon werken	140. Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.
Veilig en schoon werken	142. Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.
Opkomsttijden	162. Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post? (Realistisch tot Een beetje realistisch)
Opkomsttijden	169. Ik vind het een goede zaak dat een andere kazerne een melding kan overnemen, als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.
Opkomsttijden	170. Ik vind het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.

Bij 26 stellingen zijn de deelnemers het er overwegend mee eens, zie ook tabellen 2.34 en 2.35. Het betreffen stellingen vanuit meerdere thema's, zoals de waardering van de mate van diversiteit binnen de organisatie (organisatiecultuur) en de beoordeling van de eigen vakbekwaamheid en die van collega's.

**Tabel 2.34 Stellingen met overwegend (helemaal) mee eens (60-80%), deel 1**

Thema	Stelling
Algemeen beeld	28. Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.
Betrokkenheid bij het werk	34. Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid.
Vrijwilligersbeleid	40. Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven.
Vrijwilligersbeleid	44. Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven.
Vrijwilligersbeleid	45. Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.
Organisatiecultuur	50. Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.
Organisatiecultuur	51. Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.
Organisatiecultuur	55. Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig.
Organisatiecultuur	58. Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.
Organisatiecultuur	59. De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.
Organisatiecultuur	61. Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.
Verhouding werkvloer en management	74. Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen.
Verhouding werkvloer en management	75. Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.
Verhouding werkvloer en management	76. Ik vind dat de brandweer goed voor medewerkers zorgt na een ongeval door de uitvoering van mijn werkzaamheden.
Organisatievisie	94. Ik weet wat taakdifferentiatie bij de brandweer inhoudt.
Organisatievisie	101. Hoe staat u tegenover: Het volgen van aanvullende opleidingen voor het uitvoeren van specialistische taken ((Zeer) positief)
Vakbekwaamheid	106. Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.
Vakbekwaamheid	111. In mijn beleving zijn de beroeps in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.
Vakbekwaamheid	114. Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam.
Vakbekwaamheid	116. Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.
Vakbekwaamheid	122. Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.

**Tabel 2.35 Stellingen met overwegend (helemaal) mee eens (60-80%), deel 2**

Thema	Stelling
Werkdruk	132. Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster.
Veilig en schoon werken	139. Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.
Veilig en schoon werken	143. Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.
Uitruk op maat	151. Bij een incident kleiner dan een gebouwbrand moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.
Uitruk op maat	152. Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting.

Bij 14 stellingen zijn de deelnemers het er overwegend mee oneens, zie tabellen 2.36 en 2.37. Zo zijn deelnemers overwegend niet van mening dat het werk bij de brandweer, gemeten vanuit meerdere aspecten van werkdruk, zwaar is.

**Tabel 2.36 Stellingen met overwegend (helemaal) mee oneens (60-80%)**

Thema	Stelling
Betrokkenheid bij het werk	31. Ik blijf bij deze organisatie werken omdat dit om bepaalde redenen noodzakelijk is; niet omdat ik dit zo graag wil.
Organisatiecultuur	57. Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.
Organisatievisie	95. Door taakdifferentiatie is het makkelijker om brandweervrijwilligers te werven en te behouden.
Organisatievisie	104. Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer, als gevolg van: De 20-jaren regeling
Organisatievisie	105. Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer, als gevolg van: Bezuinigingen
Vakbekwaamheid	108. Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.
Vakbekwaamheid	113. Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.
Werkdruk	123. Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuis kom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten.
Werkdruk	126. Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar.
Werkdruk	127. Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar.
Werkdruk	130. Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.

**Tabel 2.36 Stellingen met overwegend (helemaal) mee oneens (60-80%)**

Thema	Stelling
Uitruk op maat	150. Bij een gebouwbrand moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.
Uitruk op maat	157. Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer.
Opkomsttijden	163. Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.

Ten slotte valt nog één stelling op waar de deelnemers overwegend (60-80%) hebben aangegeven er neutraal in te staan. Het gaat om een stelling over opkomsttijden, te weten stelling 168: Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden."

# 3 Ontwikkeling van de werkbeleving

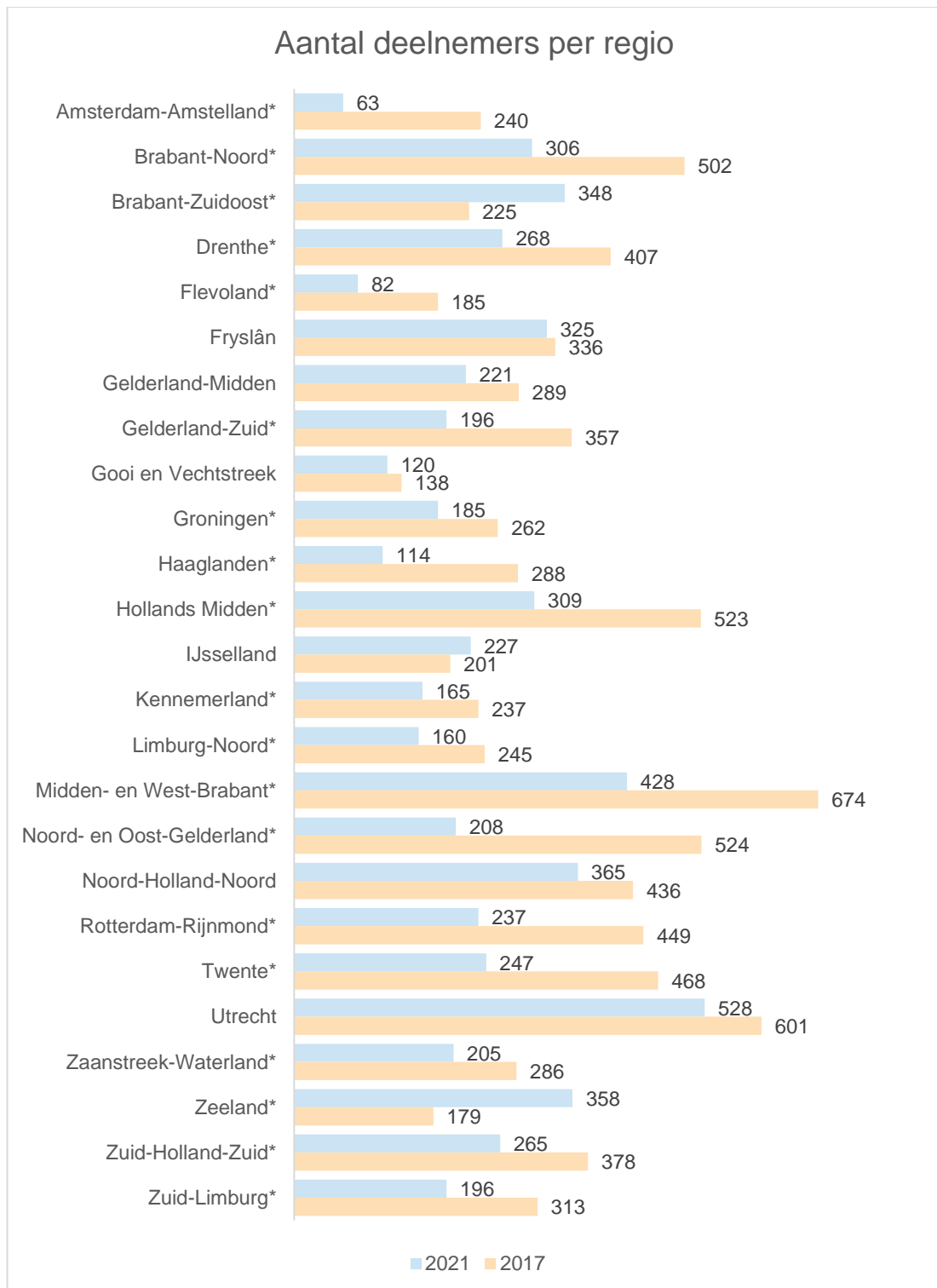
In dit hoofdstuk worden de resultaten uit het belevingsonderzoek 2021 vergeleken met de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017. Om de vragenlijst eenduidiger te maken, is in 2021 besloten om de antwoordcategorieën waar mogelijk gelijk te trekken en de optie 'geen mening' niet op te nemen in de vragenlijst (zie paragraaf 1.2.3). Deelnemers die geen mening hebben, kunnen in 2021 uitsluitend kiezen voor de optie 'neutraal'. Daar waar in 2017 een optie 'geen mening' gekozen kon worden, is de respons opgeteld bij de respons voor 'neutraal'.

Daarnaast zijn aanpassingen gedaan in de dataset van 2017. Naast het algemene deel en één toegewezen vragenblok, konden de deelnemers in 2017 kiezen om nog een of meerdere vragenblokken in te vullen. Om de dataset van 2017 te kunnen vergelijken met die van 2021, zijn alleen de antwoorden op de vragen die de deelnemers toegewezen hebben gekregen meegenomen in de dataset van 2017. De gegevens van 2017 wijken in dit voorliggende rapport dus af van het eerder uitgebrachte rapport en tabellenboeken.

Door de aanpassingen die zijn gedaan in de vragenlijst van 2021 zijn niet alle resultaten te vergelijken met de resultaten van 2017. In dit hoofdstuk worden alleen de vragen behandeld die in 2021 en 2017 inhoudelijk gelijk waren. Per thema worden de resultaten en significante verschillen tussen 2021 en 2017 toegelicht. Daarnaast worden de resultaten per vraag ook in tabelvorm weergegeven. In de meeste tabellen wordt alleen het percentage weergegeven van de gecombineerde antwoordcategorie '(Helemaal) mee eens' (voor een nadere toelichting van de weergave van de resultaten zie paragraaf 1.3.4.4). De percentages van de deelnemers die 'neutraal' of '(Helemaal) mee oneens' hebben geantwoord, zijn terug te vinden in het tabellenboek 'Landelijk beeld' (separaat document).

## 3.1 Kenmerken van de deelnemers

In 2021 hebben in totaal 6.126 brandweermensen deelgenomen aan het belevingsonderzoek en in 2017 hebben 8.743 brandweermensen de vragenlijst ingevuld. De respons per veiligheidsregio in 2021 en 2017 is weergegeven in figuur 3.1.

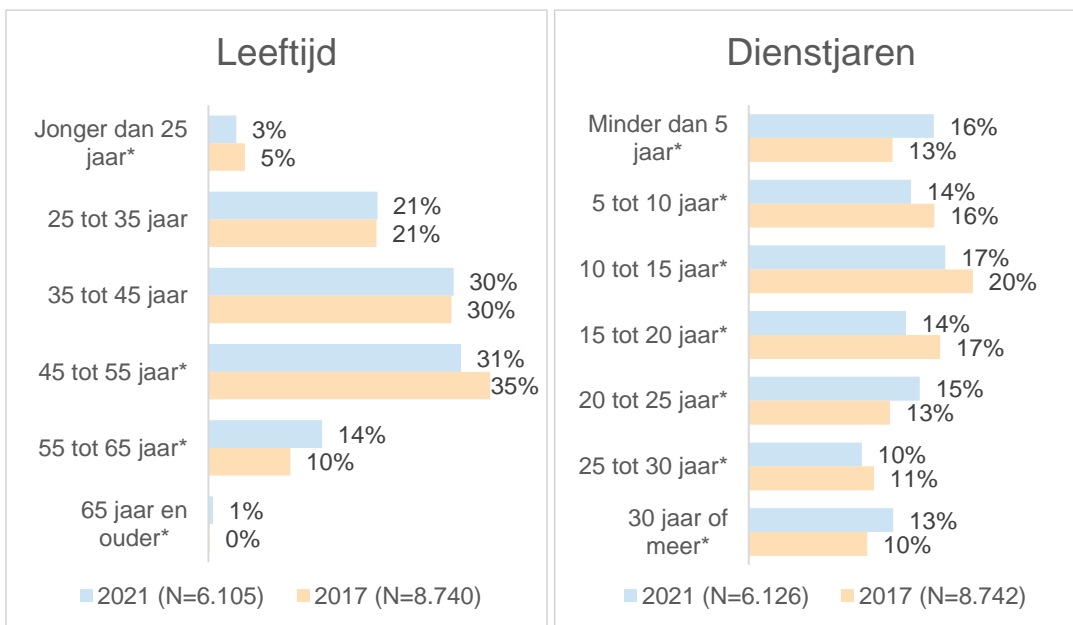


Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met een \*.

**Figuur 3.1 Aantal deelnemers per regio in 2021 en 2017**

De verdeling tussen brandweermannen en -vrouwen die deelnamen aan het onderzoek is voor zowel 2021 als 2017 respectievelijk 96% en 4%.

Bij de verdeling van de deelnemers over de leeftijdscategorieën is te zien dat bij vier van de zes leeftijdscategorieën een significant verschil te zien is tussen 2021 en 2017 (zie figuur 3.2). Ook bij de verdeling van deelnemers naar dienstjaren zijn significante verschillen te zien tussen 2021 en 2017 (figuur 3.3).



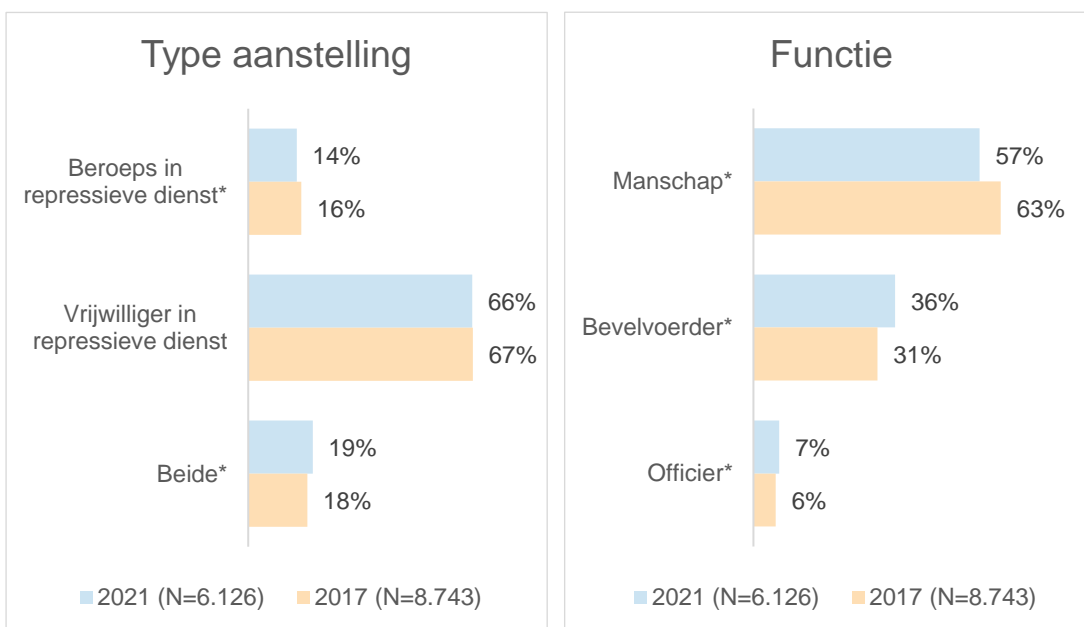
Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met een \*.

**Figuur 3.2 Deelnemers verdeeld over leeftijdscategorieën**

**Figuur 3.3 Deelnemers verdeeld naar dienstjaren**

In figuur 3.4 is te zien dat er significante verschillen zijn in de verdeling naar type aanstelling in 2017 en 2021. In 2021 hebben minder beroeps de vragenlijst ingevuld en meer mensen met zowel een beroeps- als vrijwilligersaanstelling.

Ook in de verdeling naar functie zijn in 2021 significante verschillen te zien ten opzichte van 2017. Dit is weergegeven in figuur 3.5. In 2021 hebben minder manschappen deelgenomen aan het onderzoek en meer bevelvoerders en officieren.

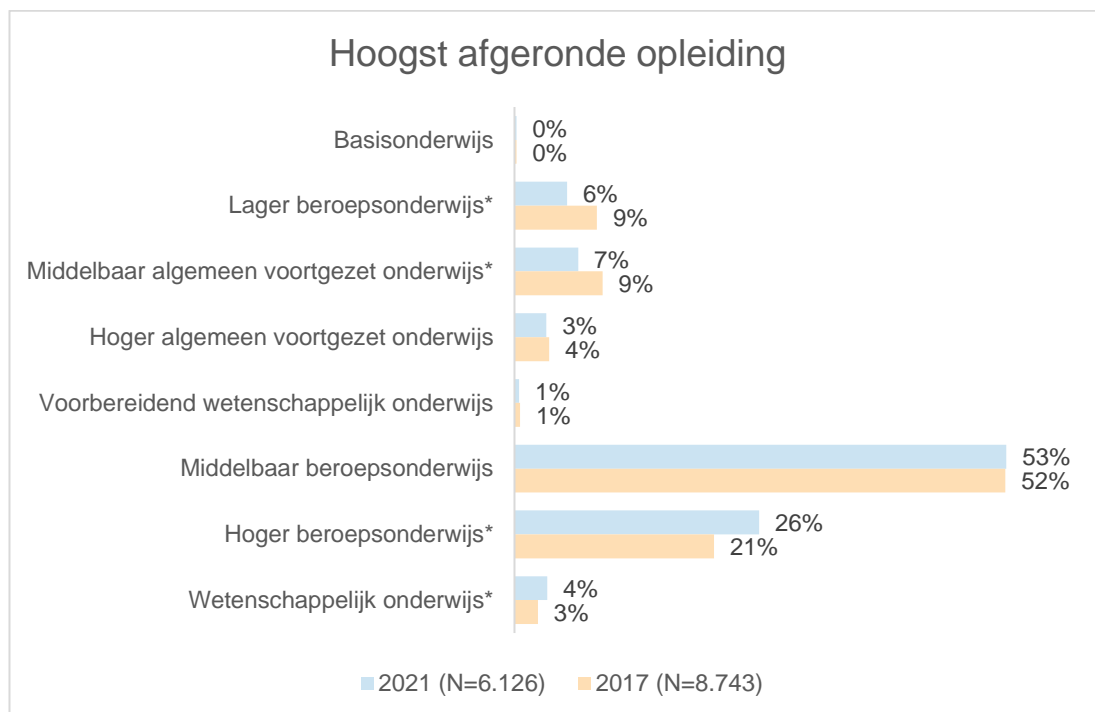


Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met een \*.

**Figuur 3.4 Verdeling deelnemers naar type aanstelling**

**Figuur 3.5 Verdeling deelnemers naar functie**

In zowel 2021 als in 2017 heeft een meerderheid van de deelnemers een mbo-, hbo- of wetenschappelijke opleiding afgerond. Er zijn wel significante verschillen te zien tussen 2021 en 2017 bij het aantal deelnemers met een afgeronde opleiding in het lager beroepsonderwijs, middelbaar algemeen voortgezet onderwijs, hoger beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs (zie figuur 3.6).



Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met een \*.

**Figuur 3.6 Hoogst afgeronde opleiding van de deelnemers in 2021 en 2017**

## 3.2 Verandering in beleving ten opzichte van 2017

In de vragenlijst van 2021 is gevraagd of de deelnemer in 2017 aan het landelijk belevingsonderzoek heeft meegedaan. Van de 6.126 deelnemers geeft 42% aan dat het geval is. Aan deze deelnemers is vervolgens gevraagd of hun beleving in 2021 veranderd is ten opzichte van 2017. Dit is gedaan aan de hand van elf onderwerpen. De deelnemer kon kiezen uit de antwoordopties *Nee, niet veranderd*, *Ja, positiever geworden* en *Ja, negatiever geworden*. In



tabel 3.1 op de volgende pagina is weergegeven wat de deelnemers geantwoord hebben.

Bij acht van de elf onderwerpen geeft rond de helft van de deelnemers aan dat ten opzichte van 2017 hun beleving niet is veranderd. Bij drie onderwerpen – *organisatiecultuur*, *verhouding tussen werkvloer en leiding* en *vakbekwaamheid* – is de beleving bij circa de helft van de deelnemers negatiever geworden.

**Tabel 3.1 Werkbeleving ten opzichte van 2017**

<i>Is uw beleving van de volgende onderwerpen veranderd ten opzichte van 2017?</i>	Nederland 2021 (N=2.576)		
	Nee, niet veranderd	Ja, positiever geworden	Ja, negatiever geworden
Organisatiecultuur: de samenstelling van de organisatie en de manier waarop mensen met elkaar omgaan	33%	21%	46%
Uw betrokkenheid bij en beleving van uw (vrijwilligers)werk: drijfveren, motivatie en carrièremogelijkheden	48%	18%	34%
Regelruimte: Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld om: - zelf te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren - zelf oplossingen te kunnen bedenken - zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen.	46%	23%	31%
Veilig en gezond werken: denk aan arbeidsomstandigheden, gezondheid en PPMO	48%	35%	16%
Vrijwilligersbeleid: denk aan werving, selectie en positie in de organisatie	43%	22%	35%
Verhouding tussen werkvloer en leiding: denk aan waardering en ondersteuning	40%	19%	42%
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen: denk aan inhoud en organisatie	33%	25%	43%
Werkdruk: denk aan combinatie werk en privé, bezetting en belasting	64%	8%	28%
Ervaring met uitruk op maat: denk aan nut en noodzaak	48%	29%	24%
Organisatievisie en brandveilig leven: toekomst en ontwikkelingen	52%	28%	19%
Opkomsttijden: denk aan haalbaarheid, toepassing en kwaliteit	54%	16%	30%

### 3.3 Algemeen beeld

De deelnemers is een aantal algemene vragen voorgelegd over hun tevredenheid met het werk bij de brandweer (tabel 3.2) en hun verbondenheid met de brandweer (tabel 3.3).

**Tabel 3.2 Tevredenheid met het werk bij de brandweer (gemiddeld rapportcijfer)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	Rapportcijfer	N	Rapportcijfer	N
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werkzaamheden bij de brandweer?	7,4 sign	5.364	7,3	8.743
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio?	6,5 sign	5.427	6,1	8.743

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

De deelnemers geven in zowel 2021 als in 2017 een ruim voldoende voor de mate van tevredenheid met hun werkzaamheden bij de brandweer, al geven ze in 2021 gemiddeld een hoger cijfer.

In 2021 geven de deelnemers gemiddeld ook een hoger rapportcijfer voor de tevredenheid over de organisatie van de brandweer in de regio. Het rapportcijfer is in 2021 een ruim voldoende en in 2017 een voldoende.

**Tabel 3.3 Verbondenheid met de brandweer (%)**

<i>Waar voelt u zich als brandweerman/-vrouw het meest mee verbonden?</i>	Nederland 2021 (N=5.427)	Nederland 2017 (N=8.155)
Met de brandweer in Nederland	2%	2%
Met de brandweerregio/veiligheidsregio waarin ik werk	12% sign	10%
Met de gemeente waar ik voor de brandweer werk	7% sign	10%
Met de post/kazerne waar ik voor de brandweer werk	80%	78%

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Net als in 2017 voelt de meerderheid van de deelnemers zich het meest verbonden met de post of kazerne waar ze voor werken. Ze voelen zich ten opzichte van 2017 minder verbonden met de gemeente waar ze voor de brandweer werken, maar meer met de brandweerregio of veiligheidsregio waarin ze werken. Nagenoeg niemand voelt zich in 2021 en 2017 het meest verbonden met de brandweer in Nederland.

### 3.4 Betrokkenheid bij het werk

In deze paragraaf staat de betrokkenheid van deelnemers bij het brandweerwerk centraal. In tabel 3.4 zijn stellingen opgenomen over de beweegredenen van deelnemers om bij de brandweer te werken. Tabel 3.5 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun werk.

**Tabel 3.4 Beweegredenen voor brandweerwerk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.386)	Nederland 2017 (N=8.250)
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	90% sign	92%
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	86% sign	88%
Het (vrijwilligers)werk bij de brandweer biedt mij de ruimte mij verder te ontwikkelen.	57%	56%
De brandweer biedt mij de mogelijkheid carrière te maken.	32%	32%

Noot: Deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Hoewel er significante verschillen te zien zijn met 2017, is in 2021 nog steeds de grote meerderheid er trots op brandweerman of -vrouw te zijn en gaat met plezier naar zijn of haar (vrijwilligers)werk bij de brandweer.

Bij de stellingen dat het (vrijwilligers)werk ruimte biedt om zich verder te ontwikkelen en dat de brandweer mogelijkheid biedt om carrière te maken, zijn geen significante verschillen gevonden.

Tabel 3.5 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun (vrijwilligers)werk. Zij mochten hierbij de voor hen twee belangrijkste factoren selecteren.

**Tabel 3.5 Factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk (twee antwoorden mogelijk)**

<i>Wat maakt dat u zich betrokken voelt bij uw (vrijwilligers)werk? Kies twee antwoorden</i>	Nederland 2021 (N=5.240)	Nederland 2017 (N=8.237)
Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens	19% sign	14%
Ik kan groeien in het brandweervak	9%	10%
Ik kan verantwoordelijkheid nemen	16% sign	20%
Ik kan iets betekenen voor mijn medemens	65% sign	70%
Ik voel mij thuis bij de brandweer	21% sign	35%
Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken	35% sign	22%
Ik houd van het sociale contact met mijn collega's	36% sign	28%

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Hoewel het minder vaak is genoemd, geeft net als in 2017 de meerderheid van de deelnemers aan zich betrokken te voelen bij het (vrijwilligers)werk, omdat ze iets kunnen betekenen voor hun medemens.

Daarnaast wordt door ruim een derde aangegeven te houden van het sociale contact met collega's en het regelmatig meemaken van een uitruk. Deze twee factoren worden in 2021 vaker genoemd dan in 2017.

Deelnemers geven aan zich minder thuis te voelen bij de brandweer. Waar in 2017 nog ruim een op de drie deelnemers aangaf zich thuis te voelen bij de brandweer, is dit in 2021 gedaald naar een op de vijf deelnemers.

Twee factoren die betrekking hebben op ontwikkel- en ontplooiingsmogelijkheden – *persoonlijke ontwikkeling en verantwoordelijkheid nemen* – worden in 2021 en 2017 door nagenoeg niemand genoemd.

Bij de factor *groeien in het brandweervak* is geen significant verschil gevonden tussen 2021 en 2017.

### 3.5 Vrijwilligersbeleid

De resultaten van de vragen die betrekking hebben op het vrijwilligersbeleid worden in deze paragraaf behandeld. Hierbij wordt ingegaan op de werkbeleving en werving van vrijwilligers. Dit is weergegeven in tabel 3.6.

**Tabel 3.6 Vrijwilligersbeleid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.365)	Nederland 2017 (N=8.511)
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven.	63% sign	54%
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed.	44% sign	42%
Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers.	40% sign	33%
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.	40% sign	36%
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.	26%	27%
Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven.	73% sign	81%
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.	21% sign	15%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

In 2021 wordt vaker aangegeven dat het werk als vrijwilliger goed te combineren is met een baan buiten de brandweer en het privéleven. Waar in 2017 het percentage rond de helft zat, is dit in 2021 gestegen tot de meerderheid van de deelnemers.

Rond de helft van de deelnemers geeft aan dat de vrijwilligers goed worden ondersteund door de brandweer. Dit is ten opzichte van 2017 met een paar procentpunten gestegen.

Brandweermensen blijven net als in 2017 verdeeld over de inzet van de brandweer om meer vrijwilligers te werven en over de stelling dat er meer rekening wordt gehouden met beroeps dan vrijwilligers. Van de deelnemers geeft een minderheid aan dat ze het eens zijn met deze stellingen, maar ongeveer evenveel deelnemers zijn het er niet mee eens of staan er neutraal tegenover.

Hoewel het percentage lager ligt dan in 2017, is in 2021 nog steeds een meerderheid van mening dat het steeds lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. Daarnaast was in 2017 nagenoeg niemand van mening dat in zijn of haar regio voldoende vrijwilligers geworven konden worden. Ook in 2021 denkt een minderheid dat er voldoende vrijwilligers te werven zijn. Ten opzichte van 2017 zijn minder deelnemers het niet eens met de stelling en staan er meer deelnemers neutraal tegenover.

Bij de stelling dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt, is geen significant verschil gevonden. De deelnemers blijven net als in 2017 verdeeld over de arbeidsvoorwaarden. Van de deelnemers geeft een minderheid aan dat ze het eens zijn met deze stellingen, maar ongeveer evenveel deelnemers zijn het er niet mee eens of staan er neutraal tegenover.

### 3.6 Organisatiecultuur

In deze paragraaf staan de resultaten van de stellingen centraal die betrekking hebben op de organisatiecultuur. Hierbij wordt allereerst ingegaan op vragen rondom het thema diversiteit op de werkvloer (tabel 3.7) en vervolgens op vragen over de werksfeer (tabel 3.8).

**Tabel 3.7 Diversiteit (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=2.466)	Nederland 2017 (N=8.338)
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.	49% sign	44%
Ik vind het belangrijk dat de brandweer in mijn regio een afspiegeling van de maatschappij vormt.	45%	47%
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.	42%	39%
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.	67% sign	64%
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.	62% sign	59%
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	42%	40%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

In 2021 hebben meer brandweermensen aangegeven dat zij het belangrijk vinden dat de directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen; het percentage '(helemaal) mee eens' is gestegen van 44% naar 49%. Ongeveer een derde van de deelnemers staat er neutraal in, net zoals in 2017.

Ten opzichte van 2017 zijn er meer deelnemers van mening dat de balans tussen jonge en oude medewerkers en de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed is. De meerderheid is het eens met de stellingen.

Bij de stelling dat de brandweer in de eigen regio een afspiegeling van de maatschappij moet vormen, is geen significant verschil gevonden. Ook bij de stellingen dat de balans tussen mannen en vrouwen en tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed is, zijn geen significante verschillen gevonden.

**Tabel 3.8 Werksfeer (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=2.466)	Nederland 2017 (N=1.929)
Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig.	67%	64%
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	59%	56%
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	59%	63%
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	72%	72%
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.	62%	62%
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen, dan zeg ik dat ook.	93% sign	88%
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	69%	73% (N=1.901)

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Significant meer deelnemers geven in 2021 aan het te zeggen als zij weten hoe werkzaamheden beter kunnen.

Bij de overige stellingen over werksfeer zijn geen significante verschillen gevonden tussen 2017 en 2021.

### 3.7 Verhouding tussen werkvloer en management

De resultaten van de vragen die betrekking hebben de verhouding tussen de werkvloer en het management staan in deze paragraaf centraal. Ze staan weergegeven in tabel 3.9.

**Tabel 3.9 Verhouding tussen werkvloer en management (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Ik ervaar dat er wederzijds begrip is tussen de werkvloer en het management: we snappen elkaars positie en verantwoordelijkheden.	25%	2.512	22%	1.901
Ik voel me gewaardeerd door het management.	36% sign	2.495	23%	1.835
Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.	78% sign	2.246	73%	1.660
Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed.	8% sign	2.512	9%	8.062
Bij de brandweer zijn mensen even belangrijk als resultaten.	32% sign	2.512	28%	8.062
De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers.	34% sign	2.512	27%	8.062

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

De meerderheid voelt zich gewaardeerd door de ploegchef; dit percentage is toegenomen in 2021 ten opzichte van 2017.

De minderheid van de deelnemers heeft in 2021 aangegeven dat zij zich gewaardeerd voelen door het management. Het percentage deelnemers dat zich gewaardeerd voelt, is wel gestegen ten opzichte van 2017.

Net als in 2017 is nagenoeg niemand van mening dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed; rond de helft is het hiermee oneens.

Over de stelling dat bij de brandweer mensen even belangrijk zijn als resultaten, zijn de deelnemers net als in 2017 verdeeld: ongeveer een derde is het hiermee eens en ongeveer evenveel zijn het hiermee oneens of staan er neutraal in. Het percentage deelnemers dat het ermee eens is, is wel toegenomen in 2021.

Dit geldt ook voor de stelling dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers; de deelnemers blijven verdeeld in 2021. Maar het percentage deelnemers dat het ermee eens is, is wel een paar procentpunten toegenomen.

Bij de stelling over het wederzijdse begrip tussen de werkvloer en het management, is geen significant verschil gevonden tussen 2021 en 2017.

### 3.8 Regelruimte

In deze paragraaf staat het onderwerp regelruimte centraal. Hiermee wordt de ruimte bedoeld die brandweermensen ervaren om zelf te kunnen beslissen over werkzaamheden die worden uitgevoerd, zelf oplossingen te kunnen bedenken en zelf te bepalen in welke



volgorde werkzaamheden worden verricht. Allereerst wordt ingegaan op de ervaren regelruimte en vervolgens de behoefte om bij bepaalde zaken betrokken te worden.

**Tabel 3.10 Ervaren regelruimte (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.338)	Nederland 2017 (N=8.155)
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	20%	21%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Uit tabel 3.10 komt naar voren dat ongeveer een op de vijf deelnemers de ruimte ervaart om mee te denken over het beleid in de regio. Dit aantal is ten opzichte van 2017 niet veranderd. Het percentage deelnemers dat het niet eens is met de stelling ligt rond de 50 en is daarmee vrijwel gelijk aan het percentage van 2017.

**Tabel 3.11 Behoeftte aan regelruimte (% ja)**

<i>Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden?</i>	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne	79%	4.348	76%	7.561
Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst	88%	1.350	76%	3.514 sign

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Tabel 3.11 laat zien dat de grote meerderheid van de deelnemers betrokken wil worden bij de dagindeling tijdens een 24-uursdienst. In 2021 is de behoefte om hierbij betrokken te worden nog sterker geworden.

Bij de verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post of kazerne is geen significant verschil te zien tussen 2021 en 2017.

### 3.9 Organisatievisie

De resultaten die betrekking hebben op de organisatievisie van de veiligheidsregio's komen in deze paragraaf aan bod. Daarbij wordt achtereenvolgens ingegaan op de thema's toekomst van het brandweervak (tabel 3.12) en taakdifferentiatie (tabel 3.13).

**Tabel 3.12 Toekomst van het brandweerwerk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen.	26% sign	5.231	29%	8.291
Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken.	42%	5.231	42%	8.291
Ik ervaar dat er bij de brandweer in mijn regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk (het 'blussen').	41% sign	5.231	48%	8.594
Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.	38% sign	5.231	56%	8.291

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Net als in 2017 zijn de deelnemers verdeeld over de stelling dat de eigen regio een duidelijk idee heeft over de manier waarop de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. Te zien is dat het percentage deelnemers dat het (helemaal) eens is met de stelling afgenomen is ten opzichte van 2017, en dat er een toename is in het percentage deelnemers dat er neutraal in staat.

Waar in 2017 nog rond de helft van de deelnemers ervoer dat er bij de brandweer in de eigen regio steeds minder aandacht was voor repressief brandweerwerk, is dit percentage in 2021 gedaald naar 41%. Meer deelnemers geven in 2021 aan dat ze het niet (helemaal) mee eens zijn met de stelling of er neutraal tegenover staan.

De mening over de stelling dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren, is veranderd ten opzichte van 2017. In het percentage deelnemers dat het (helemaal) mee eens is met de stelling, is een afname te zien van 18 procentpunten. In het percentage deelnemers dat het er (helemaal) mee oneens is, is juist een toename te zien van 17 procentpunten.

Bij de stelling dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland zouden moeten werken, is geen significant verschil gevonden.

**Tabel 3.13 Taakdifferentiatie (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.231)	Nederland 2017 (N=8.594)
Ik vind dat de aandacht voor 'brandveilig leven' (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	30% sign	36%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

De deelnemers zijn net als in 2017 verdeeld over de stelling. Het percentage deelnemers dat het (helemaal) eens is met de stelling, is afgenomen ten opzichte van 2017 en er is een toename in het percentage deelnemers dat er neutraal in staat.

### 3.10 Vakbekwaamheid

In deze paragraaf worden de resultaten behandeld van de vragen die betrekking hebben op de vakbekwaamheid van brandweermensen. Allereerst wordt ingegaan op de ervaren vakbekwaamheid (tabel 3.14), vervolgens op het testen van vakbekwaamheid (tabel 3.15) en ten slotte op het oefenen en trainen (tabel 3.16).

**Tabel 3.14 Ervaren vakbekwaamheid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.151)	Nederland 2017 (N=8.393)
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	68% sign	82%
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.	19% sign	12%
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.	80% sign	83%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Over het geheel genomen is de (grote) meerderheid tevreden over de eigen vakbekwaamheid en die van collega's, ook al zijn de percentages ten opzichte van 2017 afgenomen. Deze afname is het sterkst bij de waardering van de eigen vakbekwaamheid; die is met 14 procentpunten gedaald.

Verder is het percentage deelnemers dat aangeeft soms onzeker te zijn over de eigen vakbekwaamheid gestegen in 2021. Maar de meerderheid is het niet eens met de stelling, net zoals in 2017.

**Tabel 3.15 Testen van vakbekwaamheid (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.151)	Nederland 2017 (N=8.393)
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.	45%	45%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Bij de stelling over de vrijblijvendheid van de wijze waarop de vakbekwaamheid wordt getoetst, is geen significant verschil te zien tussen 2021 en 2017.

**Tabel 3.16 Oefenen en trainen (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=5.151)	Nederland 2017 (N=8.393)
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.	58%	58%
De kwaliteit van de brandweeroefeningen bij mij in de regio is van een hoog niveau.	38% sign	42%
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.	55%	56%
Bij brandweeroefeningen kan ik voldoende met realistische situaties oefenen.	40%	41%
De kennis van de beroeps en vrijwilligers in de repressie wordt goed benut bij het opstellen/ontwerpen van oefeningen.	44%	43%
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.	60% sign	57%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Het percentage deelnemers dat van mening is dat de brandweeroefeningen kwalitatief van hoog niveau zijn, is in 2021 met vier procentpunten afgenomen. De deelnemers zijn meer verdeeld over deze stelling dan in 2017; ongeveer een derde is het ermee oneens of staat er neutraal tegenover.

Over het oefenrooster is men positiever geworden in 2021: 60% tegenover 57% in 2017. Bij de overige stellingen zijn geen significante verschillen te zien tussen 2021 en 2017.

### 3.11 Werkdruk

In deze paragraaf staan de resultaten van vragen centraal die betrekking hebben op de ervaren werkdruk. In tabel 3.17 is weergegeven hoe de deelnemers hebben geantwoord op de stellingen over de algemene beleving van de werkdruk.

De grote meerderheid van de deelnemers kan, net als in 2017, het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met het privéleven. Het percentage (helemaal) mee eens is zelfs toegenomen in 2021.

Nagenoeg niemand geeft zowel in 2021 als in 2017 aan dat het lang duurt voor hij of zij de werkzaamheden heeft losgelaten bij thuiskomst. De meerderheid is het ermee oneens.

In 2021 zijn meer deelnemers van mening dat de personele bezetting op orde is op de kazerne of post; het percentage (helemaal) mee eens is gestegen van 49% in 2017 naar 55% in 2021, terwijl het percentage (helemaal) mee oneens is gedaald.

Nagenoeg niemand geeft aan meer werkzaamheden bij de brandweer te hebben dan hij aankan. Dit geldt voor zowel 2021 als 2017. Het percentage deelnemers dat het (helemaal) mee oneens is met de stelling is met 20 procentpunten toegenomen ten opzichte van 2017.

**Tabel 3.17 Algemene beleving van de werkdruk (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=2.568)	Nederland 2017 (N=1.955)
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.	86% sign	77%
Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuis kom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten.	6% sign	9%
Op mijn kazernes/post is de personele bezetting op orde.	55% sign	49%
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.	7% sign	12%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

In tabel 3.18 zijn de stellingen opgenomen die over roostering gaan.

**Tabel 3.18 Roostering (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen.	53% sign	1.535	68%	765
Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster.	62% sign	1.541	74%	868
Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen.	40% sign	1.373	57%	693

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Over de eerste twee stellingen zijn de deelnemers minder positief dan in 2017. Het percentage deelnemers dat het ermee eens is dat er voldoende rekening kan worden gehouden met individuele wensen en dat er een mogelijkheid is om te schuiven in het rooster, is in 2021 met respectievelijk 15 en 12 procentpunten afgenomen.

Daar tegenover staat dat minder deelnemers hebben aangegeven dat zij extra diensten moeten draaien om gaten in het rooster op te vangen. Dit percentage is gedaald van 57% naar 40% in 2021. In 2017 waren de deelnemers meer uitgesproken over deze stelling; 57% was het ermee eens en 43% was het er niet mee eens. In 2021 is het beeld juist meer verdeeld; 40% is het ermee eens, 31% is het er niet mee eens en 29% staat er neutraal in.

## 3.12 Veilig en gezond werken

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de vragen die betrekking hebben op veilig en gezond werken. Hierbij wordt er allereerst ingegaan op vragen rondom de lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen, vervolgens op het thema veilig en schoon werken en tot slot op vragen die betrekking hebben op het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).

**Tabel 3.19 Lichamelijke en geestelijke gezondheid (gemiddeld rapportcijfer)**

<i>Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio?</i>	Nederland 2021		Nederland 2017	
	Rapportcijfer	N	Rapportcijfer	N
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen	6,6	2.545	6,5	1.929
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen	6,6 sign	2.528	6,4	1.929
De aandacht voor post-traumatische stress (PTSS)	6,4	2.518	6,3	1.929
De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners	6,5	2.522	6,5	1.929
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg)	7,5 sign	2.545	7,3	1.929

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Over het geheel is men tevreden over de aandacht voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen. In tabel 3.19 is te zien dat vier van de vijf vragen met een voldoende beoordeeld worden en dat de gemiddelde rapportcijfers gelijk zijn aan of zelfs hoger zijn dan in 2017.

Bij de aandacht voor de geestelijke gezondheid en de nazorg zijn significant hogere rapportcijfers gegeven ten opzichte van 2017. Bij de overige vragen zijn geen significante verschillen te zien tussen 2021 en 2017.

**Tabel 3.20 Veilig en schoon werken (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.	70% sign	2.545	76%	1.894
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.	63% sign	2.545	52%	1.877
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.	86% sign	2.545	82%	1.891

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

bij de aandacht voor de geestelijke gezondheid en de nazorg zijn significant hogere rapportcijfers gegeven ten opzichte van 2017. bij de overige vragen zijn geen significante verschillen te zien tussen 2021 en 2017.

tabel 3.20 komt naar voren dat de (grote) meerderheid van de deelnemers veilig en schoon werken belangrijk vindt.

Hoewel het percentage in 2021 lager is, vindt nog steeds de meerderheid van de respondenten dat de brandweer er alles aan doet om brandweermensen veilig hun werk te laten doen.

Volgens een meerderheid van de deelnemers zou het vaker realistisch oefenen kunnen helpen om veiliger te werken. Dit percentage is gestegen ten opzichte van 2017.

Ten opzichte van 2017 zijn in 2021 meer deelnemers van mening dat schoon werken van belang is om (beroeps)ziekten te voorkomen.

**Tabel 3.21 Beoordeling PPMO (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.	37% sign	2.545	49%	1.897
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.	35% sign	2.545	47%	1.897
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.	51%	2.545	54%	1.897

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Het percentage deelnemers dat vindt dat het PPMO goed aansluit op de praktijk is gedaald ten opzichte van 2017 (zie tabel 3.21). Het aantal deelnemers dat het niet eens is met de stelling is in 2021 toegenomen van een derde naar ongeveer de helft.

Minder deelnemers zijn in 2021 van mening dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals geslacht of leeftijd. Waar in 2017 nog bijna de helft van de deelnemers aangeeft het hiermee eens te zijn, is dit percentage in 2021 gedaald tot 35%.

Bij de stelling dat het PPMO een geschikte test om de fitheid van brandweermensen na te gaan, is geen significant verschil gevonden.

**Tabel 3.22 Deelname PPMO (% ja)**

	Nederland 2021 (N=2.545)	Nederland 2017 (N=1.897)
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?	72%	76%

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Tot slot is de deelnemers gevraagd of ze in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test hebben gedaan. In zowel 2021 als in 2017 antwoordt de meerderheid hierop met 'ja' (zie tabel 3.22).

### 3.13 Uitruk op maat

In deze paragraaf staat het thema 'uitruk op maat' (UoM) centraal. Er wordt eerst ingegaan op de waardering van het principe van UoM (tabel 3.23). Vervolgens worden de resultaten van een aantal vragen beschouwd die betrekking hebben op de mening van brandweermensen over UoM (tabel 3.24 en tabel 3.25).

**Tabel 3.23 Waardering van uitruk op maat (gemiddeld rapportcijfer)**

	Nederland 2021 (N=2.529)	Nederland 2017 (N=1.986)
Hoe waardeert u het idee van uitruk op maat bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident brand in een woning?	6,1 sign	5,5

Noot: Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

Het principe van uitruk op maat wordt in 2021 gemiddeld hoger beoordeeld. Waar het gemiddelde rapportcijfer in 2017 van 5,5 nipt een voldoende was, is dit in 2021 toegenomen tot een 6,1.

**Tabel 3.24 Mening over uitruk op maat – deel 1 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021 (N=2.534)	Nederland 2017 (N=1.944)
Ik vind dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS-6, anders vind ik het niet verantwoord.	43% sign	59%
Ik vind de inzet van variabele voertuigbezetting prima, zo lang het geen brand in een gebouw betreft.	31% sign	25%
De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij de meeste meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.	44% sign	34%
Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel.	37% sign	51%



In mijn beleving kan de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse komen.	40% sign	43%
Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer.	16% sign	13%

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

In 2017 vond ruim de helft van de deelnemers dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS-6. In 2021 zijn de deelnemers meer verdeeld over deze stelling. Minder dan de helft van de deelnemers is het (helemaal) eens met de stelling en ongeveer evenveel deelnemers is het er (helemaal) mee oneens. Een minderheid van de deelnemers is in 2021 van mening dat een inzet met variabele voertuigbezetting prima is, zolang het incident geen brand in een gebouw betreft. Maar is bijna de helft van de deelnemers is het niet eens met deze stelling, net zoals in 2017.

Bij de stelling dat variabele voertuigbezetting helpt om de beschikbare capaciteit beter in te zetten, geven in 2021 meer deelnemers aan het hiermee eens te zijn. Maar de meningen blijven redelijk verdeeld.

In 2017 vond de helft van de deelnemers dat variabele voertuigbezetting vooral een bezuinigingsmaatregel was. In 2021 zijn de deelnemers meer verdeeld over deze stelling. Ruim een derde van de deelnemers is het (helemaal) eens met de stelling en ongeveer evenveel deelnemers zijn het er (helemaal) mee oneens.

Net als in 2017 zijn de deelnemers verdeeld over de bijdrage van variabele voertuigbezetting aan het sneller ter plaatse komen. In 2021 zijn minder mensen het eens met de stelling en zijn er meer deelnemers die er neutraal tegenover staan. Meer deelnemers, maar nog steeds nagenoeg niemand, zijn het eens met de stelling dat variabele voertuigbezetting de kwaliteit van hulpverlening verbetert. Net als in 2017 geeft meer dan de helft van de deelnemers aan het niet eens te zijn met de stelling.

**Tabel 3.25 Mening over uitruk op maat – deel 2 (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Ik vind het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan dat we zo snel mogelijk ter plaatse komen.	52% sign	2.534	66%	1.910
Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken.	50% sign	2.534	40%	1.882
Variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen goed samen gaan.	56% sign	2.534	49%	1.855

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

In 2021 vinden minder deelnemers dan in 2017 (maar nog steeds de helft) het belangrijker om met voldoende bezetting ter plaatse te komen dan zo snel mogelijk ter plaatse komen.

Deze mening is minder uitgesproken dan in 2017, want de percentages deelnemers die het niet eens zijn met de stelling of er neutraal in staan, zijn gestegen in 2021.

Wel zijn er meer deelnemers het ermee eens dat een vrijwillige post mag uitrukken met minder mensen als er niet op tijd een volledige bezetting gerealiseerd kan worden. Dit percentage is gestegen van 40% in 2017 naar 50% in 2021. En waar de meningen in 2017 verdeeld waren tussen deelnemers die het ermee eens waren en deelnemers die het ermee oneens waren, is er in 2021 sprake van meer uitgesproken meningen.

Ten opzichte van 2017 vinden in 2021 meer deelnemers dat variabele voertuigbezetting en veilig werken goed samen kunnen gaan. Daarnaast zijn de deelnemers over deze stelling meer uitgesproken dan in 2017. Het percentage deelnemers dat het (helemaal) oneens is met de stelling, is in 2021 afgenomen met 13 procentpunten.

### 3.14 Opkomsttijden

In deze paragraaf worden de resultaten weergegeven die betrekking hebben op de ervaring van brandweermensen met het halen van de opkomsttijden (zie tabel 3.26) en hun mening over opkomsttijden op zichzelf (zie tabel 3.27).

**Tabel 3.26 Ervaring met opkomsttijd (%)**

Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post?	Nederland 2021 (N=2.380)	Nederland 2017 (N=1.845)
Realistisch / Een beetje realistisch	86%	83%
Neutraal. We halen de opkomsttijd in de helft van de gevallen.	9%	11%
Een beetje onrealistisch / Onrealistisch	6%	7%

Noot: De gecursiveerde *N* geeft het aantal deelnemers aan, waarbij de deelnemers die 'geen mening' hebben geantwoord buiten beschouwing zijn gelaten. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

De grote meerderheid van de deelnemers is van mening dat de opkomsttijden die gelden voor hun kazerne of post (een beetje) realistisch zijn. Dit is niet veranderd ten opzichte van 2017.

In 2021 is het percentage deelnemers dat het (helemaal) eens is met de stelling dat opkomsttijden zinvolle informatie geven over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk met 10 procentpunten afgenomen. Meer deelnemers zijn het niet eens met de stelling; dit percentage is toegenomen met 10 procentpunten.

Waar in 2017 nog een meerderheid van de deelnemers van mening was dat het van belang is om met harde afspraken over opkomsttijden te werken, is dit percentage in 2021 teruggelopen naar 53%. In verhouding tot 2017 zijn meer deelnemers het (helemaal) oneens met de stelling.

Zowel in 2021 als in 2017 vindt de grote meerderheid het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen. In 2021 staan de deelnemers hier zelfs nog iets positiever tegenover dan in 2017.

Hoewel het percentage ten opzichte van 2017 is gedaald, vindt meer dan de helft van de deelnemers het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen opkomsttijden ruimer worden genomen. Het percentage deelnemers dat het (helemaal) oneens is met de stelling, is iets toegenomen. De deelnemers zijn van mening dat de brandweer meer aandacht moet hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken. In 2021 is meer dan de helft van de deelnemers het hiermee eens: 53% tegenover 44% in 2017.

Bij de stellingen dat de brandweer in de regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert en het zorgvuldig gebruikmaken van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden, zijn geen significante verschillen gevonden. Ook bij de stelling dat een andere kazerne een melding kan overnemen is geen significant verschil te zien tussen 2021 en 2017.

**Tabel 3.27 Mening over opkomsttijd (% (helemaal) mee eens)**

	Nederland 2021		Nederland 2017	
	%	N	%	N
Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.	19% sign	2.500	29%	1.910
De burger heeft er recht op dat de brandweer er zo snel mogelijk is: het is daarom van belang te werken met harde afspraken over de opkomsttijden.	53% sign	2.500	65%	1.910
Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert.	40%	N=2.154	39%	1.910
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden.	22%	2.500	22%	1.882
Ik vind het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.	84% sign	2.500	76%	1.882
Ik vind het een goede zaak dat een andere kazerne een melding kan overnemen, als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.	90%	2.500	89%	1.882
Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen.	56% sign	2.500	60%	1.910
De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders).	53% sign	2.500	44%	1.882

Noot: De tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven. Een gecursiveerd *N*-getal geeft het aantal deelnemers aan, waarbij de deelnemers die 'ik weet het niet' hebben geantwoord buiten beschouwing zijn gelaten. Significante verschillen ( $p < 0.001$ ) tussen 2021 en 2017 worden weergegeven met de afkorting 'sign'.

### 3.15 Mate van verschil tussen twee metingen

In algemene zin is het beeld uit de meting in 2021 vergelijkbaar met het beeld in 2017. Toch zijn er enkele noemenswaardige verschuivingen waarneembaar, waarbij sprake is van een significant verschil met 10 procentpunten of meer.

In positieve zin is de mening over de werving van vrijwilligers verbeterd, het gevoel van waardering door de organisatie en het management toegenomen en is de waardering ten opzichte van uitruk op maat toegenomen. Zie ook tabel 3.28. Bij twee stellingen over uitruk op maat is tevens sprake van een verschuiving in de richting van de mening van de deelnemers: In 2017 zijn de deelnemers het vaakst (45%) niet eens met de stelling dat variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten, terwijl in 2021 zij het vaakst (44%) eens zijn met de stelling. In 2021 vinden de deelnemers het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting (50%), terwijl de deelnemers het er in 2017 ongeveer even vaak mee eens (40%) als oneens (42%) waren.

In negatieve zin geven deelnemers vaker aan dat zij veiliger zouden kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Net als in 2017 waren de deelnemers in 2021 het vaakst eens met deze stelling.

**Tabel 3.28 Vaker mee eens en minder vaak mee oneens**

(significant verschil met 10 procentpunten of meer)

Thema	Stelling
Vrijwilligersbeleid	46. In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.
Verhouding werkvloer en management	71. De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers.
Verhouding werkvloer en management	72. Ik voel me gewaardeerd door het management.
Veilig en schoon werken	143. Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.
Uitruk op maat	155. De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij de meeste meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.
Uitruk op maat	160. Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken.
Uitruk op maat	161. Variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen goed samen gaan.

Bij 10 stellingen is sprake van een verschuiving waarbij deelnemers het in 2017 het vaker met de stelling eens waren dan in 2021. Zo vinden de deelnemers minder vaak dat hun eigen vakbekwaamheid op orde is. De richting van de mening van de deelnemers verandert daarmee niet; net als in 2017 zijn de deelnemers het vaakst eens met de stelling. Bij vijf stellingen is sprake van een verandering in de richting van de mening: In 2021 denken de deelnemers overwegend niet dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren, terwijl in 2017 de deelnemers het overwegend eens waren met de

stelling. Deze richtingsverschuiving geldt ook voor twee stellingen over PPMO, zie tabel 3.29. In relatie tot uitruk op maat vinden de deelnemers in 2017 dat het bij een melding 'brand' alleen verantwoord is als altijd standaard uitgerukt wordt met een volledig bemande TS6 en dat het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker is dan het zo snel mogelijk ter plaatse komen. In 2021 zijn de deelnemers het even vaak eens als oneens met deze stellingen.

**Tabel 3.29 Vaker mee oneens en minder vaak mee eens**

(significant verschil met 10 procentpunten of meer)

Thema	Stelling
Organisatievisie	92. Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.
Vakbekwaamheid	106. Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.
Werkdruk	130. Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.
Veilig en schoon werken	144. Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.
Veilig en schoon werken	145. Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.
Uitruk op maat	153. Ik vind dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS6, anders vind ik het niet verantwoord.
Uitruk op maat	154. Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel.
Uitruk op maat	159. Ik vind het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan dat we zo snel mogelijk ter plaatse komen.
Opkomsttijden	163. Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.
Opkomsttijden	165. De burger heeft er recht op dat de brandweer er zo snel mogelijk is: het is daarom van belang te werken met harde afspraken over de opkomsttijden.

Ten slotte blijkt dat deelnemers in 2017 het óf eens óf oneens waren met drie stellingen over werkdruk, terwijl in 2021 de deelnemers meer verdeeld zijn en er vaker dan in 2017 neutraal in staan. Daarbij vindt de verschuiving in ongeveer gelijke mate plaats vanuit de percentages voor 'eens' als 'oneens'. Zie ook tabel 3.30.

**Tabel 3.30 Vaker neutraal**

(significant verschil met 10 procentpunten of meer)

Thema	Stelling
Werkdruk	131. Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen.
Werkdruk	133. Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen.
Werkdruk	132. Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster.

# 4 Focusgroepen

Na afronding van de analyse van de vragenlijst hebben er drie (digitale) focusgroepen met repressief brandweerpersoneel plaatsgevonden. Het doel van dit beschrijvende deel van het onderzoek was om te komen tot een dieper begrip van de onderzoeksresultaten en dient gezien te worden als aanvulling op de kwantitatieve resultaten (hoofdstuk 2 en 3).

In de focusgroepen zijn eerst de resultaten uit de vragenlijst besproken (gebruikmakend van een praatplaat, zie bijlage 4), waarna ervaringen zijn opgehaald bij de deelnemers. De deelnemers aan de focusgroepen hebben zichzelf aangemeld na een oproep van de onderzoekers (verspreid via contactpersonen in de regio's en via sociale media). Na afloop waren de deelnemers onverdeeld positief over hun deelname aan deze focusgroepen. Zie voor meer informatie over de opzet en uitvoering van en deelnemers aan de focusgroepen paragraaf 1.1 en 1.2.1.

In de blauwe kaders zijn de (kwantitatieve) resultaten uit de vragenlijst beschreven, in de lopende tekst de (kwalitatieve) resultaten uit de focusgroepen.

## 4.1 Focusgroep 1

In de eerste focusgroep stonden de volgende thema's centraal: de impact van corona, betrokkenheid bij het werk, de verhouding tussen werkvloer en management, en regelruimte.

### 4.1.1 De impact van corona

Brandweermensen zijn verdeeld over de verandering van het groepsgevoel op hun post tijdens de coronapandemie. Bijna de helft (47%) geeft aan dat het groepsgevoel op de post niet is veranderd gedurende de coronapandemie; ongeveer evenveel (44%) zegt dat het groepsgevoel juist negatiever is geworden.

Deze negatief ervaren verandering wordt bevestigd door de (open) antwoorden op de vraag over veranderingen die een negatieve invloed hebben op de werkbeleving: corona staat in de top-3.

Gezien de verdeelde uitslag is aan de deelnemers gevraagd hoe het komt dat er volgens de statistieken ongeveer evenveel positieve als negatieve veranderingen zijn ten aanzien van het groepsgevoel. Het groepsgevoel op de kazerne is tijdens de coronapandemie op negatieve wijze veranderd volgens deelnemers, onder andere doordat leidinggevendenden hun gezicht minder (konden) laten zien op de kazernes. "Kazernes werden spookkazernes." Daarnaast wordt door zowel vrijwilligers als beroepsbrandweermensen aangegeven dat het 'nazitten' (na een incident of oefening) wordt gemist. Hoewel er door regio's digitale koffiemomenten en webinars zijn georganiseerd, haalt dit digitale contact het niet bij fysiek samenkomen. Overigens geldt dit niet alleen voor de brandweer, maar is dit een breed maatschappelijk ervaren gemis, aldus de deelnemers. Er wordt echter ook aangegeven dat het groepsgevoel juist is toegenomen, omdat veel brandweervrijwilligers thuis werken en in de buurt bleven. Op sommige posten werden ondanks de maatregelen toch fysieke

bijeenkomsten of andere alternatieven georganiseerd om zo het groepsgevoel te behouden. Kortom: de al dan niet aanwezige ruimte voor (fysieke) bijeenkomsten heeft hierin een belangrijke rol gespeeld. Deze ruimte was echter niet overal aanwezig of werd niet altijd gebruik van gemaakt.

Bij de meerderheid (68%) van de deelnemers aan de vragenlijst is de motivatie niet veranderd door de coronapandemie. Toch geeft nog een kwart (24%) van de deelnemers aan dat hun motivatie minder is geworden.

De deelnemers werd gevraagd waarom zij denken dat de motivatie niet of nauwelijks is veranderd door corona. De indruk bij deelnemers bestaat dat de impact van de corona op de motivatie anders is voor aspiranten dan voor brandweermensen die al langere tijd actief zijn. De vrees is dat – door het weinige contact de afgelopen twee jaar, het volgen van een zware opleiding en het grotendeels ontbreken van ontspanning door het sociale aspect – aspiranten sneller afhaken. Uit een nadere analyse van de vragenlijst blijkt dat brandweermensen met minder dan 5 dienstjaren oververtegenwoordigd zijn in de groep die corona als negatieve invloed heeft genoemd (open antwoord, 25% in plaats van 16% van alle deelnemers). Het lijkt erop dat bij de groep met meer dan 5 dienstjaren de motivatie voor het vak zo sterk is dat deze minder heeft geleden onder de beperkingen.

De helft (50%) van alle deelnemers aan de vragenlijst geeft aan dat hun vakbekwaamheid niet is veranderd door de coronapandemie. Iets minder deelnemers (41%) zeggen dat hun vakbekwaamheid juist minder ('negatiever') is geworden. Ook hier een verdeeld beeld.

De deelnemers is gevraagd waarom zij denken dat de vakbekwaamheid bij een deel van de brandweermensen is afgenomen en bij een ander deel niet. Hoewel de fysieke oefeningen worden gemist (vanwege de vakinhoud én het sociale aspect), wordt het als positief ervaren dat er meer aandacht en tijd is voor discussies over vakinhoudelijke onderwerpen. Dit komt mede door webinars, die bekeken kunnen worden op een tijdstip naar keuze en bijgedragen hebben aan het verbeteren van de vakkennis, zo wordt aangegeven. Echter: "men wordt nu ook wel webinar-moe." De verhouding tussen theoretische kennis (webinar) en praktijkoefeningen is volgens deelnemers nu niet in balans. Ook werd opgemerkt dat met name ervaren mensen de 'standaard' kennis en vaardigheden toch niet makkelijk verleeft. Het verdeelde beeld hangt waarschijnlijk samen met verschillen per post, en de mate waarin de intensivering van theoretische onderwerpen middels webinars werd gewaardeerd (zie ook 4.1.2 en 4.2.3).

### 4.1.2 Betrokkenheid bij het werk

Betreffende het onderwerp vakbekwaamheid is ongeveer de helft van de deelnemers aan de vragenlijst van mening dat de beleving sinds 2017 negatiever is geworden.

De deelnemers is gevraagd waarom zij denken dat de beleving over vakbekwaamheid in het algemeen negatiever is geworden. Hoewel het beeld ook hier weer verdeeld is, worden de volgende onderwerpen genoemd als argument. Zoals hierboven beschreven, heeft de verdeeldheid deels te maken met de coronapandemie. Mede vanwege corona is de bewustwording "dat er iets moet veranderen in vakbekwaamheid" groter geworden. Aangegeven wordt dat vakbekwaamheid in een transitieperiode zit. "Corona laat zien dat er ook andere taken kunnen zijn of nodig zijn." Daarnaast wordt aangegeven dat

brandweervrijwilligers verjongen; deze jongere generatie is 'digivaardig' en gewend aan online (samen)werken. "Er zijn veel interactieve manieren te verzinnen waardoor op de juiste manier kennis overdragen kan worden." Verder ervaren deelnemers dat nieuwe regels zorgen voor (te) veel administratie voor vrijwilligers. Ook hier wordt een generatieverschil ervaren: "jongeren zijn nog wel enthousiast en doen het wel, maar ouderen vinden het 'wel oké'."

Er bestaan verschillende meningen over nut en noodzaak van het VeiligheidsPaspoort. Enerzijds helpt het bij de feitelijke monitoring (en is een toets op vakbekwaamheid geen momentopname meer), anderzijds wordt aangegeven dat het praktisch onvoldoende benut kan worden.

Hoewel de afdelingen Vakbekwaamheid goede ondersteuning proberen te bieden, wordt aangegeven dat het les- en oefenmateriaal "over de schutting wordt gegooid": "We krijgen te weinig ondersteuning, of niet op juiste wijze voor wat we nodig hebben." Er wordt een kloof ervaren tussen vakbekwaamheid en de werkvloer: "Vanuit afdeling vakbekwaamheid wordt het wel mooi bedacht, maar zij zijn onvoldoende in contact met de werkvloer en wat echt nodig is. Wat is behoefte en wat werkt?" Tot slot wordt door beroepsbrandweermensen ervaren dat er niet altijd voldoende mogelijkheden zijn om te oefenen, omdat er niet altijd instructeurs beschikbaar zijn (instructeurs zijn ook mee op uitruk).

Resumerend zijn er een aantal factoren genoemd die met name te maken hebben met het gebrek aan aansluiting tussen de behoefte van de posten en datgene wat wordt aangeboden.

### 4.1.3 Verhouding tussen werkvloer en management

Over de stelling dat brandweermensen zich gewaardeerd voelen door het management, zijn de deelnemers aan de vragenlijst verdeeld: ruim een derde (36%) is het hiermee eens en evenveel (36%) staan er neutraal in. Een lichte verbetering ten opzichte van 2017. Officieren geven een positiever beeld dan de manschappen en bevelvoerders.

De deelnemers is gevraagd of zij dit beeld herkennen en of ze kunnen toelichten waarin men zich niet gewaardeerd voelt. Daarnaast is bevraagd of 'er is een kloof tussen het management en de werkvloer' niet gewoon een 'populaire' uitspraak is die niet alleen binnen de brandweer, maar ook binnen andere organisaties wordt gedaan. Deelnemers aan de focusgroep geven aan: "de kloof met management is er echt". Dit wordt onder andere duidelijk als werkgroepen worden opgesteld waarin brandweermensen wordt gevraagd hun mening te geven, "maar vaak is er al besloten voordat de werkgroep er iets over heeft gezegd" (zie ook 4.1.4 Regelruimte). Er wordt aangegeven dat het proces vaak niet transparant verloopt en men met name betrokken wil zijn bij zaken die hun direct aangaan. Verder wordt aangegeven dat de kloof ook wordt ervaren vanwege de brede scope die een veiligheidsregio heeft gekregen in de loop der jaren: "variërend van een 'rode regio' die voornamelijk nog ingericht is als brandweerregio tot een multi-regio waarin bijvoorbeeld een GGD geïntegreerd is en het een veel bredere scope heeft gekregen." Dit terwijl vrijwilligers in hun eigen wereld (de post) leven en hun "eigen zaakjes goed op orde hebben". Dit wordt als een verklaring gezien voor het ervaren van afstand: "hoe verder weg, hoe slechter de beoordeling." Daarbij wordt echter wel de nuance aangebracht dat er veel verschillende vrijwilligers zijn ("niet elke vrijwilliger is hetzelfde"). Tot slot voelt een deelnemer met een combinatie-aanstelling zich vooral als beroeps niet gewaardeerd: "daar is alleen discussie over centen, paraatheid en arbeidstijden."



Er is kortom een lichte verbetering hoewel er nog steeds een opgave tot verbetering is, met name in de betrokkenheid en eigenaarschap van de brandweermensen als het gaat om zaken die hunzelf of hun post direct aangaan.

De meerderheid van alle deelnemers aan de vragenlijst voelt zich gewaardeerd door de ploegchef.

Ook hier is de deelnemers gevraagd waarom dit zo is, en of dit ook niet een standaard uitspraak is. We weten immers dat het niet op alle posten zo goed loopt. In de focusgroep wordt bevestigd dat er een onderscheid is tussen waardering vanuit 'het management' en vanuit de ploegchef. Over hun ploegchef zijn de deelnemers positief. Zij zien de ploegchef als sleutelfiguur binnen de organisatie. De waardering is er onder andere, omdat posten zelf hun ploegchef mogen kiezen, zo wordt aangegeven. Met betrekking tot informatievoorziening wordt aangegeven dat de ploegchef "de filter" is: hij of zij bepaalt welke informatie vanuit het management doorgegeven wordt aan de post. Resumerend wordt de uitslag herkend en is het een bevestiging van de eerdere vaststelling dat ploegchefs sleutelfiguren zijn (zie Brandweeracademie, 2021).

Circa de helft van de deelnemers aan de vragenlijst vindt dat de organisatie informatie verstrekt die voor hem of haar makkelijk te begrijpen is. Ruim een kwart (27%) staat hier neutraal. De minderheid (26%) geeft aan dat de organisatie vaak belangrijke details achterwege laat in de informatie die wordt verstrekt; ongeveer evenveel deelnemers (24%) zijn het hiermee oneens en de helft (50%) staat er neutraal in. Ook geeft een minderheid (40%) aan dat de organisatie langzaam is met het verstrekken van informatie; bijna evenveel (39%) deelnemers staan hier neutraal in.

De deelnemers is gevraagd waardoor de verschillen worden veroorzaakt en waarom men niet tevreden is over de informatie. Aangegeven wordt dat men vooral geïnteresseerd is in informatie over zaken die direct op de post betrekking hebben, maar dat die nu juist vaak achterwege blijft, maar men wel wordt overspoeld met minder interessante informatie. Ploegchefs kunnen het beste bepalen op welke manier informatie uit de regio op de post terecht moet komen, zo geven deelnemers aan. "Ploegchefs kunnen het best een plaatje of kort appje sturen of even benoemen op oefenavond in plaats van een hele lange mail van de regio." Het beeld over de informatievoorziening is kortom verdeeld, vaststaat dat de ploegchef een belangrijke rol speelt in de filtering.

#### 4.1.4 Regelruimte

Ongeveer een op de vijf deelnemers aan de vragenlijst ervaart voldoende ruimte om mee te denken over het beleid in de regio. Dit aantal is ten opzichte van 2017 niet veranderd.

De deelnemers is gevraagd waarom dit percentage zo laag blijft. Het is immers bekend dat een aantal regio's na de vorige ronde in 2017 in gesprek zijn gegaan met de posten. De meeste brandweermensen en zeker de brandweervrijwilligers focussen zich op hun eigen post en hebben minder belangstelling voor regionale ontwikkelingen, zo wordt aangegeven. Toch hebben regionale ontwikkelingen invloed op de post, wat het gevoel geeft dat men geen regelruimte heeft op de eigen post. Belangrijk daarbij is verwachtingsmanagement: "Juist leiderschap is goede verwachtingen scheppen van de zeggenschap die eenieder kan inbrengen en vervolgens wat ermee gedaan is." Dergelijk management is van groot belang bij het instellen van werkgroepen (klankbordgroepen): "Mijn ervaring is dat er door de

korpsleiding vaak geroepen wordt dat er wel meegedacht kan en mag worden, maar dit in de praktijk tegenvalt, omdat er uiteindelijk op de bureaus in het middenmanagement al veel besloten wordt.” Resumerend wordt de beleving over regelruimte met name bepaald door betrokkenheid bij onderwerpen aangaande de eigen post, en die is klaarblijkelijk nog steeds te klein. Dit is in lijn met de bevindingen uit eerder onderzoek (Brandweercademie, 2021). Daar is aangegeven dat dit waarschijnlijk wordt veroorzaakt door een te grote drang naar uniformiteit en dat meer pluriformiteit toestaan een mogelijke oplossingsrichting is.

## 4.2 Focusgroep 2

In de tweede focusgroep stonden de volgende thema's centraal: organisatievisie, organisatiecultuur, vakbekwaamheid en werkdruk.

### 4.2.1 Organisatievisie

Brandweermensen zijn verdeeld over de stelling dat hun regio een duidelijk idee heeft over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. Een op de vier (26%) deelnemers aan de vragenlijst is het hiermee eens, rond de helft (40%) staat hier neutraal in en een op de drie (34%) is het ermee oneens.

Deelnemers is gevraagd of men dit kan verklaren en of het wel belangrijk is om de organisatievisie te kennen. Deelnemers geven aan dat er een paradox lijkt te bestaan: enerzijds ligt de focus van repressieve brandweermensen niet op toekomstvisies en -beleid van de veiligheidsregio (en wel op (lokale) hulpverlening oftewel “mooie incidenten”), anderzijds wil men wel betrokken worden bij vraagstukken die impact hebben op de lokale post. Hoewel op verschillende manieren informatie wordt gedeeld, worden brandweermensen niet bereikt, “het leeft niet”. Zoals in 4.1.3 is beschreven, speelt de ploegchef een belangrijke rol in het verstrekken van informatie afkomstig uit de regio aan de post. Het verdeelde beeld is kortom herkenbaar bij de deelnemers. Doorgaans zijn de meeste brandweermensen meer geïnteresseerd in zaken die hun direct aangaan.

Meer dan de helft (58%) van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan behoefte te hebben om betrokken te worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie. Nagenoeg niemand (8%) vindt dat het door taakdifferentiatie makkelijker is om brandweervrijwilligers te werven en te behouden. Ook ziet nagenoeg niemand (18%) een mogelijkheid voor het toepassen van taakdifferentiatie op de eigen post; rond de helft (51%) is het hiermee oneens en bijna een op de drie (31%) staat er neutraal in.

Waarom denken deelnemers dat op de eigen post taakdifferentiatie niet mogelijk is? En in hoeverre is de beleving over dit onderwerp veranderd door de discussie over de EU regelgeving? De beeldvorming over taakdifferentiatie is mogelijk veranderd, omdat er inmiddels meer duidelijkheid is over de impact ervan, zo wordt aangegeven. Voor een aantal deelnemers zijn er waarschijnlijk weinig of helemaal geen consequenties op individueel en/of op postniveau. De verdeeldheid over dit onderwerp hangt kortom samen met of er effect wordt verwacht op de eigen post. Waarschijnlijk denkt ongeveer de helft van niet.

Op de vraag wat brandweermensen vinden van het afschaffen van kazerner en consignatie, geeft de minderheid (25%) aan hier positief tegenover te staan en is ongeveer de helft (46%) juist negatief.

Aan de focusgroep is gevraagd of men dit resultaat kan verklaren, omdat een eerdere enquête een positiever beeld opleverde. Aangegeven wordt dat corona invloed heeft gehad op hoe er over kazernering wordt gedacht: vanwege de besmettingen in beroepskorpsen is vaker een beroep gedaan op gekazerneerde vrijwilligers. Met betrekking tot consignatie wordt aangegeven dat het niet alleen zekerheid geeft voor de organisatie, maar ook voor vrijwilligers zelf, waardoor er minder belasting wordt ervaren door vrijwilligers. Overigens hebben niet alle deelnemers ervaring met kazernering en/of consignatie. “De verschillen tussen regio’s zijn vrij groot wat dit onderwerp betreft.” Gesteld kan worden dat ook hier het verdeelde beeld mogelijk verklaarbaar is door de verschillende effecten op posten en individuele brandweermensen.

Tegen het maken van onderscheid tussen specialistische taken en basistaken kijkt rond de helft (53%) van de bevroegden negatief aan; slechts de minderheid (27%) staat positief tegenover. Dit beeld is negatiever ten opzichte van 2017.

De deelnemers is gevraagd hoe het komt dat men hier negatiever over is gaan denken. Een positieve ervaring is dat aspirant-vrijwilligers als first responder starten, maar gaandeweg interesse krijgen in de andere taken. Deze “opschaling” van specialismen wordt door de deelnemers gezien als groot voordeel bij de werving van nieuwe vrijwilligers. Anderzijds wordt ook aangegeven dat niet alle posten het belang zien van deze constructie, omdat er voldoende vrijwilligers worden geworven die (direct) volledig opgeleid willen worden. Het verdeelde beeld lijkt dan ook af te hangen van de mate waarin het de post raakt en daar waar van toepassing lijkt er een negatieve connotatie ontstaan door de discussie over taakdifferentiatie.

Nagenoeg niemand van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan zich zorgen te maken over de toekomst van zijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer als gevolg van de 20-jaren-regeling (12%) of bezuinigingen (12%). De meerderheid (respectievelijk 66% en 65%) is het oneens met deze stellingen.

De deelnemers is gevraagd of ze dit beeld herkennen. Immers, met name over de 20 jaar contracten is veel te doen (geweest). Deelnemers en met name de beroepsbrandweermensen herkennen zich niet in de resultaten. Aangegeven wordt dat de 20-jaren-regeling een “hot issue” is, “het leeft bij ons enorm.” De focusgroep geven dan ook aanleiding om met name de beleving over de 20 jaar contracten nog eens goed onder de loep te nemen.

#### 4.2.2 Organisatiecultuur

Circa de helft van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan het belangrijk te vinden dat directe collega’s en de brandweer in hun regio een afspiegeling vormen van de maatschappij; de minderheid vindt dit niet belangrijk.

Kunnen deelnemers verklaren waarom er verdeeldheid is over de balans mannen / vrouwen en culturele achtergrond? Aangegeven wordt dat het per post en piket verschilt in hoeverre

de brandweer een afspiegeling vormt. “Wij hebben bij onze OvD’s en AGS’en weinig vrouwen, bij communicatie zijn we oververtegenwoordigd.” De reden waarom? “Het ligt vooral aan het aanbod, er melden zich maar weinig vrouwen aan.” In de focusgroep is niet echt een goede verklaring gevonden, maar het lijkt vooral te liggen in het aanbod. Overigens is ook hier een verdeeld beeld dat kan samenhangen met de samenstelling van de gemeenschap waarin de post ligt.

De meerderheid (67%) van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig te ervaren. Rond de helft (59%) van de brandweermensen geeft aan dat het makkelijk is om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Verder zegt iets meer dan de helft (59%) er niet op afgerekend te worden iets lastigs bespreekbaar te maken of iets waar men het niet mee eens is. De grote meerderheid van de respondenten geeft aan het te zeggen als ze weet hoe werkzaamheden beter kunnen. Tevens spreekt de grote meerderheid collega’s erop aan als gezien wordt dat deze niet veilig werken.

De deelnemers is gevraagd of ze dit beeld kunnen verklaren, omdat er ook wel eens andere geluiden te horen zijn, en of hier geen sprake is van een positiever resultaat dan de werkelijke beleving. Deelnemers geven aan zich inderdaad veilig genoeg te voelen om zich uit te spreken indien dit nodig is. Daarbij wordt wel een onderscheid gemaakt tussen lokaal (binnen de post) en regionaal (naar ‘buiten’). “Mensen voelen zich lokaal veilig. Er is vooral onwetendheid over hoe je jezelf naar buiten toe je over de organisatie kunt uitspreken. Binnen de post kan dit prima.” De reden waarom er geen belemmering wordt ervaren, is omdat tijdens feedbackgesprekken (zoals tijdens de After Action Review) het ‘goede voorbeeld’ wordt gegeven. Gesteld kan worden dat men zich veilig voelt in eigen kring maar minder naar buiten toe.

### 4.2.3 Vakbekwaamheid

Iets minder dan de helft (45%) van de deelnemers aan de vragenlijst vindt de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend. Ruim een kwart (26%) van de deelnemers aan de vragenlijst is het hiermee oneens. Het beeld is verdeeld.

De deelnemers is gevraagd waarom men het toetsen van de vakbekwaamheid te vrijblijvend vindt. Verschillende deelnemers hebben ervaring met het veiligheidspaspoort waar oefenmomenten worden ingevuld. Het wordt als positief ervaren dat aanwezigheid bij oefenmomenten wordt geregistreerd. Deelnemers vinden het van belang dat ploegleden aangesproken worden indien ze niet aan de minimale eisen voldoen. De ervaring is dat dit niet altijd gebeurt. “Een oefenleider zal niet zo snel zeggen: ‘Je hebt dit niet goed gedaan.’ Als je niet komt opdagen bij een oefening wordt dit meestal sociaal gecorrigeerd, ‘waar ben je mee bezig?’” Terwijl in 4.2.2 is beschreven dat brandweermensen elkaar aanspreken als ze weten hoe werkzaamheden beter kunnen. Verder worden profchecks als een positieve ontwikkeling gezien, zolang kwaliteit boven kwantiteit staat en er goede begeleiding aan de voor- én achterkant is. “Je moet mensen in de gelegenheid stellen om ergens naartoe te werken en het moet duidelijk zijn wat er gebeurt, als je de test niet haalt.”

Het is voor andere deelnemers niet zozeer het probleem dat vakbekwaamheid te vrijblijvend wordt getoetst: het probleem is voornamelijk dat er helemaal niet officieel wordt getoetst. Aangegeven wordt dat dit voornamelijk op informele wijze en op eigen initiatief gebeurt. “Ik heb alle vertrouwen in mijn collega’s. We zijn een team en ondersteunen elkaar erbij om de

klus op een veilige manier te klaren. Wel zouden we elkaar eens in de zoveel tijd een spiegel moeten voorhouden.” Met ‘vrijblijvend’ wordt kortom met name gedoeld op het systeem van vakbekwaamheid. Het gaat echter wel om een verdeeld beeld, hetgeen betekent dat dit per post en per regio kan verschillen.

Deelnemers aan de vragenlijst zijn verdeeld over de stelling dat de kwaliteit van de brandweeroefeningen bij hen in de regio van een hoog niveau is: ruim een derde (38%) is het ermee eens, bijna evenveel (33%) staan er neutraal in. Hierin is sinds 2017 geen verandering gekomen.

Wat ligt volgens deelnemers ten grondslag aan deze verdeeldheid? Een reden waarom brandweeroefeningen in kwaliteit inleveren, is volgens deelnemers omdat binnen hun regio bevelvoerders niet meer worden opgeleid als instructeur. “Manschappen zijn echter wel met nieuwe inzichten opgeleid en kunnen je beter uitleggen, hoe het nieuwe stelsel werkt. Dat is scheef.” Daarnaast zijn opleidingen vaak te collectief en wordt er onvoldoende aandacht besteed aan individuele leerbehoeftes. Hoewel de ruimte die aan posten wordt geboden om op eigen initiatief oefeningen te organiseren als positief wordt ervaren, ontstaan er daardoor wel verschillen in vakbekwaamheid tussen ploegen en posten.

#### 4.2.4 Werkdruk

De grote meerderheid van de deelnemers aan de vragenlijst geeft aan zich fit en sterk te voelen als hij of zij bij de brandweer werkzaamheden uitvoert, en nagenoeg niemand zegt de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar te vinden. Ook vindt nagenoeg niemand (6%) het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar; de meerderheid (70%) is het hiermee oneens. De meerderheid van de deelnemers kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met het privéleven. Nagenoeg niemand (6%) geeft aan dat het lang duurt voor hij zijn werkzaamheden heeft losgelaten als hij thuiskomt. De meerderheid (80%) is het ermee oneens.

De deelnemers is gevraagd of ze dit beeld herkennen. Het lijkt niet helemaal in lijn te zijn met wat uit andere onderzoeken naar voren komt. De deelnemers herkennen zich in de (positieve) resultaten over werkdruk en mentale gezondheid. Redenen die hieraan ten grondslag liggen, zijn een hechte ploeg (“als er iets is, wordt dit samen opgelost”), goede nazorg (“dat soort gesprekken helpen: je bent wel verantwoordelijk, maar niet schuldig”), een realistische kijk op het brandweerwerk (“als je voor de brandweer kiest doe je dit met hart en ziel; de meeste mensen zijn voorbereid en weten wat hun staat te wachten”) en passie voor het brandweervak (“als je iets met passie doet, ervaar je minder werkdruk”). Daarentegen wordt ook aangegeven dat ‘druk’ een relatief begrip is dat door iedereen anders ervaren kan worden, bijvoorbeeld met betrekking tot het gevoel continu paraat te moeten zijn. “Het altijd ‘aan’ staan ervaar ik wel als zwaar. En nu in coronatijd speelt vaak de vraag: zijn er voldoende mensen beschikbaar? Ook ’s avonds en in het weekend? Dat is een uitdaging.” Verder wordt aangegeven dat met name ploegchefs en bevelvoerders om extra ondersteuning vragen, bijvoorbeeld bij gebeurtenissen zoals overlijden, scheiding of andere persoonlijke gebeurtenissen van ploegleden. “Ze hebben soms moeite om ermee om te gaan en voelen zich alleen in de verantwoordelijkheid voor de post. Bij vrijwilligers is sprake van een wonderlijke menging tussen brandweer, baan en privéverplichtingen, dat kan voor de postcommandant best lastig zijn.” Resumerend kan gesteld worden dat de positieve motivatie voor het brandweerwerk en de teamgeest een belangrijke bepalende factor is voor de beleving over werkdruk.

Rond de helft (45%) van de deelnemers aan de vragenlijst zegt de arbeidstijdenwet te volgen. Van de officieren geeft de meerderheid aan de arbeidstijdenwet te volgen, tegenover ongeveer de helft van de bevelvoerders en manschappen.

Kunnen de deelnemers dit verklaren? Aangegeven wordt dat het voornamelijk voor vrijwilligers niet altijd lukt om de arbeidstijdenwet te volgen. Dit wordt echter niet alleen als overkomelijk, maar zelfs als noodzakelijk gezien. “Ik durf hardop te zeggen dat we – als we de wet niet zouden overtreden – geen goede dekking en bedrijfsvoering zouden kunnen garanderen.” Er wordt een verantwoordelijkheid gevoeld naar de hoofdwerkgever en naar de brandweer. “Als je de hele nacht aan het blussen bent geweest, kan het zomaar zijn dat je de volgende ochtend weer een groep met cursisten hebt. Je kunt dan niet zomaar tegen de opdrachtgever zeggen: dit kan vandaag niet. Je staat dan een dag gaar voor de groep en hoopt, dat je de volgende nacht wel kunt slapen.” Zolang het niet te vaak achter elkaar gebeurt, zien de deelnemers het niet als problematisch. “De brandweer is mijn hobby, dus dit voelt voor mij niet als werkdruk.” Het verdeelde beeld hangt kortom af van (de beleving van) individuele omstandigheden.

### 4.3 Focusgroep 3

In de derde focusgroep stonden de volgende thema's centraal: vrijwilligersbeleid, veilig en gezond werken, uitruk op maat en opkomsttijden.

#### 4.3.1 Vrijwilligersbeleid

Op de vraag of de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt, zijn brandweermensen verdeeld: rond de helft (44%) is het hiermee eens, rond een derde (32%) van de deelnemers aan de vragenlijst staat er neutraal in. Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de stelling dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers: 40% van de deelnemers is het hiermee eens en een derde (33%) staat hier neutraal in.

Kunnen deelnemers dit verdeelde beeld verklaren of toelichten? De deelnemers ervaren met name een gebrek aan ondersteuning (en regelruimte) op lokaal gebied (de eigen post). “Geen inspraak in materiaal, middelen of uitstraling. Auto's worden centraal ingekocht. En als je ook niet naar scholen of koningsdag mag, dan haal je de ziel uit de post. Je bent het cement in de samenleving. Mensen willen een rol pakken in de samenleving, het eigen dorp.” Een voorbeeld dat laat zien waarom vrijwilligers het beeld hebben dat het management meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers heeft betrekking op de werving; de vraag wordt gesteld waarom de werving van beroepsbrandweermensen wél professioneel wordt opgepakt, maar die van vrijwilligers niet. Overigens zien niet alle deelnemers dit als probleem, zie hieronder.

Er is verdeeldheid over de stelling of de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. 40% van de deelnemers aan de vragenlijst is het hiermee eens en een derde (33%) staat hier neutraal in. De minderheid (26%) van de deelnemers vindt dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt. Iets meer dan een derde (34%) is het ermee oneens. Ook geeft de meerderheid aan dat het steeds lastiger wordt

om nieuwe vrijwilligers te werven. De minderheid (21%) van de brandweermensen zegt dat er in de eigen regio voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven.

Overeenkomstig met wat in het rapport *Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland* (Brandweeracademie, 2021) is beschreven, lopen de meningen uiteen wat betreft de rol van de veiligheidsregio bij het werven van vrijwilligers. Enerzijds wordt aangegeven dat de verantwoordelijkheid en uitvoering liggen bij de post zelf, anderzijds wordt verwacht dat de regio posten faciliteert waar nodig. Anderen zijn van mening dat het een samenspel moet zijn tussen de veiligheidsregio en vrijwilligers. Ook wordt geopperd dat veiligheidsregio's meer met elkaar zouden moeten samenwerken in de werving, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van reclamespotjes. Verder wordt aangegeven dat het als problematisch wordt ervaren dat op de post pas geworven mag worden als er een bezettingsprobleem is.

Eveneens overeenkomstig met eerder onderzoek (Brandweeracademie, 2021) zijn er zeer uiteenlopende ervaringen als het gaat om wervingsproblemen, variërend van geen enkel probleem tot grote problemen om geschikte mensen te vinden. "Er moet maatwerk zijn. Elke omgeving is anders. Bij onze post hebben we geen probleem. Bij posten waar vergrijzing is zie ik wel een probleem. Het is dus erg verschillend." Ook wordt aangegeven dat het moeilijker is om vrijwilligers te vinden die overdag beschikbaar zijn. Het gebruikmaken van 'opstappers' is volgens sommige deelnemers een oplossing, voor anderen slechts een bezuinigingsmaatregel. Deze pluriformiteit aan ervaringen maakt duidelijk dat er niet één oplossing is. "Mijn angst zit er dat we niet alles hetzelfde moeten doen als regio. Laat de route vooral door de mensen zelf invullen. Dan krijg je verschillen, maar als je het kan motiveren en verantwoorden dan is er niks aan de hand. Je geeft iedereen wel de vrijheid om het op de eigen manier te doen." Resumerend: de beleving over dit onderwerp is geheel in lijn met eerder onderzoek (Brandweeracademie, 2021).

### 4.3.2 Veilig en gezond werken

Deelnemers aan de vragenlijst beoordelen de aandacht in hun regio voor zowel hun lichamelijke als geestelijke gezondheid met een 6,6 en daarmee als voldoende. Ook de aandacht voor posttraumatische stress (PTSS) en agressie en geweld tegen hulpverleners wordt met respectievelijk een 6,4 en 6,5 als (ruim) voldoende beoordeeld. Tot slot geven deelnemers gemiddeld een 7,5 (goed) voor de steun en hulp voor brandweermensen als die een incident hebben meegemaakt.

Aan de deelnemers is gevraagd waarom zij voldoende aandacht ervaren. Deelnemers ervaren dat er steeds meer aandacht is voor duurzame inzetbaarheid; er wordt bijvoorbeeld geïnvesteerd in nazorg (TCO), het faciliteren van sportvoorzieningen et cetera. Daarnaast speelt mee dat men bij brandweer mag blijven zolang de keuring wordt doorstaan. "Mensen willen niet weg, dus zorgen [ze] dat ze gezond blijven."

Het percentage deelnemers aan de vragenlijst dat vindt dat het PPMO goed aansluit op de praktijk is behoorlijk gedaald ten opzichte van 2017. Het aantal deelnemers dat het niet eens is met de stelling is in 2021 toegenomen van een derde naar ongeveer de helft.

Als gevraagd wordt naar de ervaringen van deelnemers met de PPMO, wordt er voornamelijk kritiek gegeven op de 'stairmaster'. De stairmaster is "niet realistisch, je mist de plateaus, dat loopt toch anders", daarnaast wordt aangegeven dat het "onveiliger is in

verband met valgevaar". Tot slot wordt aangegeven dat er geen "afrekenmoment" mag zijn. "Als je er te strak op beoordeelt, ben je volgens mij niet goed bezig." Het negatievere beeld ten opzichte van 2017 kan grotendeels worden verklaard door de introductie van de stairmaster. Overigens hebben niet alle regio's deze ingevoerd, waardoor het beeld verdeeld blijft.

### 4.3.3 Uitruk op maat (UoM)

Rond de helft (55%) van de van de deelnemers aan de vragenlijst rukt zelf (wel eens) uit met variabele bezetting. Gemiddeld waarderen respondenten het principe van UoM bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident 'brand in een woning' met een 6,1. Officieren geven gemiddeld een 7,5 (goed). Brandweermensen die ervaring hebben met variabele bezetting hebben op alle vragen vaker ten gunste van het principe van UoM geantwoord dan deelnemers die er geen ervaring mee hebben. Het beeld is ten opzichte van 2017 iets positiever, maar het blijft een verdeeld beeld.

Ongeveer de helft van de deelnemers in de focusgroep heeft ervaring met UoM. Aangegeven wordt dat UoM wordt gebruikt, omdat er te weinig mensen beschikbaar zijn, maar ook omdat regionaal is besloten dat alle posten hiermee moeten werken (ook al wordt de noodzaak daartoe niet altijd gezien, omdat er voldoende mensen beschikbaar zijn).

Deelnemers hebben goede, maar ook minder goede ervaringen met UoM. "TS-4 ben ik enthousiast over. Er is nog geen klus geweest waar het niet kon. Ik zie veel kansen en mogelijkheden." Daarnaast wordt aangegeven dat UoM mogelijkheden biedt voor posten die anders buiten dienst hadden gestaan. UoM wordt als negatief ervaren als het geen meerwaarde heeft op de betreffende post. "Bij ons op de post slaat het nergens op of je nou op 4 of 6 mensen wacht. Dat is secundewerk en dan gaat het ook om de motivatie van de vrijwilligers, omdat ze bij een uitruk aanwezig willen zijn".

Een bezwaar is dat er onvoldoende of geen voorbereiding is geweest op werken met UoM; de voorbereiding varieert van een oefendag tot helemaal geen opleiding. "We hanteren oude werkwijzen, hoe we het vroeger deden, alleen dan met minder mensen. De meeste uitrukken zijn met vier mensen te doen, maar het systeem moet dan anders ingericht worden. Als je het doet moet je het goed doen." Het werken met UoM vraagt voorbereiding, omdat het impact heeft op de werkwijze. "Het vraagt iets van vakmanschap van de bevelvoerder, klussen tellen en kijken naar de volgorde. Het vraagt iets anders van het vakmanschap en wat je voor jezelf als grens stelt qua aantal mensen. En het is af en toe roeien met de riemen die je hebt. Er is een kantoorwerkelijkheid en een werkelijkheid op straat, daar-tussen zit een worsteling." Het lijkt er kortom op dat de jongere garde en mensen met ervaring positiever zijn geworden over UoM dan in 2017. Echter, het blijft een verdeeld beeld en de beleving lijkt samen te hangen met de noodzaak en de wijze van introductie en voorbereiding.

### 4.3.4 Opkomsttijden

In 2021 is het percentage deelnemers dat het (helemaal) eens is met de stelling dat opkomsttijden zinvolle informatie geven over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk, met 10% afgenomen. Ook het aandeel dat vindt dat de burger recht heeft op 'de snelste brandweer' is kleiner geworden.



Aan de deelnemers is gevraagd waarom dit percentage is afgenomen. Een veelgenoemde reden waarom deelnemers hier anders over zijn gaan denken, is de impact van 'rouleren' (het 'gunnen' van uitrukken) op de opkomsttijden. "Wij gebruiken PreCom om mensen die verder weg wonen ook een kans te geven in de wagen te zitten. We werken ook met een voorkeursindeling. Je bent later op straat, en je concurreert dan met de beroeps. Als zij dichterbij ons iets pakken, houden we steeds minder over in ons gebied." Er wordt een kloof ervaren tussen de praktijk en de theorie. "De keuzes passen in de bedrijfsvoering heel goed, maar het past niet in een vrijwilligersmodel waarin je mensen moet motiveren. De opkomsttijden monitoren zorgt voor landjepik en fraude. Je roept slecht gedrag bij mensen op en dat wil je niet. De motivatie neemt toe als je vaker op straat komt, dan heb je meer praktijkervaring en gaat de kwaliteit omhoog. De vraag is dan ga je voor snelle of goede hulp." Daarnaast wordt ook aangegeven dat iedere seconde telt, zeker als het reanimaties betreft. "Voor first-responder-taken is het wel belangrijk dat de post zo snel mogelijk op de weg staat, dan maken die minuten of seconden uit. Ik heb daarom druk gezet op dynamisch alarmeren en statussen. Niet meer handmatig. Posten hielden op die manier hun bestaansrecht overeind. Als je mensen op tijd van de eerste hulp wilt voorzien, dan gaat het erom dat je er zo snel mogelijk bent."

Kortom: de beleving over opkomsttijden als meetinstrument en in de praktijk is minder star geworden. Dat heeft mogelijk te maken met de starre toepassing en de problemen met paraatheid. Nader onderzoek zou hier meer duidelijkheid over moeten bieden.

# Literatuurlijst

Bender, R., & Lange, S. (2001). Adjusting for multiple testing—when and how? *Journal of clinical epidemiology*, 54(4), 343-349.

Brandweeracademie (2021). *Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Een onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers*. Arnhem: IFV.

Cohen, R., & Swerdlik, M. (2010). *Psychological testing and assessment*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.

Duijneveldt, I. van & Herder, M. (2017). *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel*. Andersson Elffers Felix.

Fielding, N.G. (2012). Triangulation and Mixed Methods Designs: Data Integration With New Research Technologies. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 124-136.

Instituut Fysieke Veiligheid (2021). *Brandweerderndata 2020*. Arnhem: IFV.

Miller, R. G. (1981). Normal univariate techniques. In *Simultaneous statistical inference* (pp. 37-108). Springer, New York, NY.

Turner, S.F., Cardinal, L.B. & Burton, R.M. (2017). Research Design for Mixed Methods: A Triangulation-Based Framework and Roadmap. *Organizational Research Methods*, 20(2), 243-267.

Wang, M., Beal, D. J., Chan, D., Newman, D. A., Vancouver, J. B., & Vandenberg, R. J. (2017). Longitudinal research: A panel discussion on conceptual issues, research design, and statistical techniques. *Work, Aging and Retirement*, 3(1), 1-24.

Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: a review. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(3), 181-203.

# Bijlage 1

## Samenvatting inventarisatie brandweercommandanten

### Inleiding

De mogelijkheid tot vergelijken van het belevingsonderzoek van 2021 met dat uit 2017 ligt ten grondslag aan het belevingsonderzoek 2021. Op basis van voortschrijdend inzicht en om aan te sluiten bij actuele ontwikkelingen in het brandweervak en de brandweerorganisatie zal de vragenlijst van het belevingsonderzoek 2021 op bepaalde onderdelen echter verschillen met die van het belevingsonderzoek 2017.

Om te bepalen welke onderdelen dit zijn, is met behulp van een korte vragenlijst geïnventariseerd in hoeverre brandweercommandanten vinden dat het belevingsonderzoek 2017 voorziet in informatie en welke thema's en vragen er volgens hen onmisbaar zijn in het belevingsonderzoek 2021.

Dit overzicht bestaat uit twee delen. Allereerst wordt een samenvatting gegeven van de antwoorden op de vragen die gesteld zijn bij deze inventarisatie. Vervolgens wordt toegelicht wat de mogelijke consequenties zijn van deze resultaten voor de thema's van het belevingsonderzoek 2021.

### Resultaten van de inventarisatie

Begin juli 2021 is aan alle brandweercommandanten een e-mail verzonden met daarin het verzoek de vragenlijst in te vullen. Op 24 augustus 2021 hebben 19 deelnemers de inventarisatie ingevuld; 2 deelnemers hebben de vragenlijst gedeeltelijk ingevuld. Omdat de vragenlijst anoniem is, kan niet met zekerheid worden vastgesteld of het 21 brandweercommandanten uit 21 verschillende veiligheidsregio's zijn. In onderstaande twee tabellen zijn de belangrijkste resultaten samengevat.

**Tabel B1.1 Thema's belevingsonderzoek 2017: zinvol, niet zinvol en mate van belangrijkheid**

Thema's belevingsonderzoek 2017	Zinvol om opnieuw te bevragen in '21	Niet zinvol om opnieuw te bevragen in '21	Meest belangrijk geacht
Organisatiecultuur	19 resp. 100 %	0 resp. 0,0 %	5 resp. 8,7 %
Betrokkenheid bij en beleving van het werk	18 resp. 94,7 %	1 resp. 5,3 %	13 resp. 22,8 %
Regelruimte	18 resp. 94,7 %	1 resp. 5,3 %	6 resp. 10,5 %
Veilig en gezond werken	18 resp. 94,7 %	1 resp. 5,3 %	5 resp. 8,7 %
Vrijwilligersbeleid	17 resp. 89,5 %	2 resp. 10,5 %	11 resp. 19,3 %
Verhouding werkvloer en leiding	16 resp. 84,2 %	3 resp. 15,8 %	6 resp. 10,5 %
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen	15 resp. 79,0 %	4 resp. 21,0 %	7 resp. 12,3 %
Werkdruk	14 resp. 73,7 %	5 resp. 26,3 %	1 resp. 1,8 %
Ervaring met uitruk op maat	12 resp. 63,2 %	7 resp. 36,8 %	3 resp. 5,3 %
Organisatievisie	11 resp. 57,9 %	8 resp. 42,1 %	0 resp. 0,0 %
Brandveilig leven	10 resp. 52,6 %	9 resp. 47,4 %	0 resp. 0,0 %
Opkomsttijden	4 resp. 21,0 %	15 resp. 79,0 %	0 resp. 0,0 %

**Tabel B1.2 Thema's die in het belevingsonderzoek 2017 niet zijn bevestigd, maar in het belevingsonderzoek 2021 wel aan bod zouden moeten komen volgens deelnemers**

Nieuwe thema's	
Taakdifferentiatie	Risico's van het vak
Corona	Eigen veiligheid
Innovatie	Eigen rol van de medewerker
Pluriformiteit	Positie van de brandweer binnen de veiligheidsregio
Paraatheid	Mentale gezondheid en weerbaarheid
Informatievoorziening	Sociale veiligheid / inclusief gedrag
Relatie met Brandweer Nederland	Plezier in werken

## Mogelijke consequenties voor thema's in het belevingsonderzoek 2021

De resultaten uit de inventarisatie hebben de volgende (mogelijke) consequenties voor het belevingsonderzoek 2021. Het onderzoeksteam stelt het volgende voor met betrekking tot het schrappen van vragen.

**Tabel B1.3 Hoeveelheid vragen per thema continueren of wijzigingen**

Thema's belevingsonderzoek 2017	Hoeveelheid vragen blijft hetzelfde in belevingsonderzoek 2021	Hoeveelheid vragen wordt aangepast in belevingsonderzoek 2021	Toelichting
Betrokkenheid bij en beleving van het werk	x		Zeer zinvol, wordt het vaakst belangrijk geacht
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen	x		Zeer zinvol
Vrijwilligersbeleid	x		Zeer zinvol
Organisatievisie		x	Zinvol, is geen enkele keer genoemd als belangrijk thema
Brandveilig leven		x	Zinvol, is geen enkele keer genoemd als belangrijk thema
Organisatiecultuur	x		Zeer zinvol

Verhouding werkvloer en leiding	x		Zeer zinvol
Veilig en gezond werken	x		Zeer zinvol
Opkomsttijden		x	Niet zinvol, is geen enkele keer genoemd als belangrijk thema
Ervaring met uitruk op maat	x		Zinvol
Werkdruk	x		Zinvol
Regelruimte	x		Zeer zinvol

Gebaseerd op de antwoorden op vraag 5: > 75 procent = zeer zinvol; 50 – 75 procent = zinvol; < 50 procent = niet zinvol en op de antwoorden op vraag 6.

Naast het terugbrengen van het aantal vragen per *geselecteerd* thema, stellen wij ook voor om bij *alle* thema's kritisch naar de vragen en antwoordcategorieën te kijken. Dit betreft aanpassingen van onduidelijke vragen, suggestieve vragen en dubbele vragen, maar ook van inconsistenties in antwoordcategorieën. Deze aanpassingen zijn ons inziens nodig om de kwaliteit van de vragenlijst te verhogen.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de twee thema's die in 2017 niet zijn bevroegd, maar die in de inventarisatie wel worden genoemd als potentiële nieuwe thema's. Het voorstel is om beide thema's niet los op te nemen, maar de vragen te integreren in de bestaande thema's.

**Tabel 4 Potentiële nieuwe thema's belevingsonderzoek 2021**

Thema	Toelichting
Taakdifferentiatie	<p>Een veelgenoemd, actueel en dynamisch onderwerp. Er gebeurt politiek gezien veel rondom taakdifferentiatie. Het is van belang aan te sluiten bij de actualiteit. In de zomer van 2020 heeft er met betrekking tot dit thema een opiniepeiling plaatsgevonden onder repressief brandweerpersoneel. De respons van 39% maakte duidelijk dat dit onderwerp leeft. De peiling had betrekking op de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Of er iets moet veranderen om te voldoen aan Europese wet- en regelgeving en vrijwilligheid bij de brandweer te behouden.</li> <li>&gt; Of men bereid is zich aan te passen aan de veranderingen om zo te voldoen aan de wetgeving.</li> <li>&gt; Of er steun is voor bouwsteen 1, 2, 3 en 4.</li> <li>&gt; Of men open staat voor een parttime beroepsaanstelling.</li> </ul> <p>Een juiste introductie op/positionering van dit thema is van belang; resultaten kunnen niet vergeleken worden met die van 4 jaar geleden en ook niet met de peiling van vorig jaar. Het gaat om de beleving; er worden in het belevingsonderzoek geen inhoudelijke vragen gesteld, omdat hier simpelweg geen ruimte voor is.</p>
De impact van corona	<p>Corona is een onderwerp waar we in dit onderzoek niet omheen kunnen, enerzijds vanwege de mogelijke impact op brandweermensen (betrokkenheid, motivatie, vakbekwaamheid, paraatheid), maar anderzijds ook omdat deze bijzondere omstandigheden het vergelijken met 2017 beïnvloeden.</p>

## Conclusie

Wij stellen de volgende drie scenario's aan de stuurgroep voor.

1. Er wordt niets veranderd aan de vragenlijst zelf, behalve dat we vragen met betrekking tot taakdifferentiatie en de impact van corona toevoegen. Consequenties zijn onder andere dat resultaten uit 2021 eenvoudig met die uit 2017 vergeleken kunnen worden, maar dat er geen kwaliteitsslag plaatsvindt en de vragenlijst langer wordt dan in 2017.
2. Op basis van de inventarisatie onder brandweercommandanten worden de thema's organisatievisie, brandveilig leven en opkomsttijden verwijderd uit de vragenlijst en worden vragen met betrekking tot taakdifferentiatie en de impact van corona toegevoegd. Consequenties zijn onder andere dat op die drie thema's geen enkele vergelijking mogelijk is met 2017, er geen kwaliteitsslag plaatsvindt en de vragenlijst korter wordt dan in 2017.
3. Er wordt kritisch naar de vragenlijst gekeken, met name naar de thema's organisatievisie, brandveilig leven en opkomsttijden, en waar nodig worden vragen geschrapt (dus geen thema's). Daarnaast worden vragen met betrekking tot taakdifferentiatie en de impact van corona toegevoegd. Consequenties zijn onder andere dat de resultaten uit 2021 in ieder geval op hoofdlijnen en waar mogelijk op detailniveau met die uit 2017 vergeleken kunnen worden, er een kwaliteitsslag plaatsvindt en er wordt aangesloten bij de huidige actualiteit. De lengte van de vragenlijst blijft hetzelfde.

De voorkeur van het onderzoeksteam gaat uit naar scenario c. Indien voor dit scenario wordt gekozen, zal de vragenlijst schriftelijk ter goedkeuring voorgelegd worden aan de stuurgroep.

# Bijlage 2

## Leden stuurgroep

Naam	Rol	Organisatie (vertegenwoordiging)
Ton Strien	Voorzitter	Portefeuillehouder Brandweer van het Veiligheidsberaad; vertegenwoordiger opdrachtgever
Fenna Duijve	Secretaris	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Lydia van der Hulst	Algemeen projectleider	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Ricardo Weewer	Lid	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Nienke Smith	Lid	Ministerie Justitie en Veiligheid
Fred Heerink	Lid	Directeuren veiligheidsregio
Stephan Wevers	Lid	Brandweercommandanten
Frans Carbo	Lid	FNV/CNV (beroepspersoneel)
Jurriaan Jacobs	Lid	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV)



# Bijlage 3

## Vragenlijst 2021

Vraag 2021	Antwoordcategorie 2021
<b>Kenmerken van de deelnemers</b>	
Wat is uw geslacht?	man, vrouw
Wat is uw geboortejaar?	jaartal
Hoeveel jaar werkt u bij de brandweer in een repressieve functie? Tel al uw dienstjaren mee.	... jaar
Werkt u momenteel als beroeps in repressieve dienst of als vrijwilliger, of beide?	Beroeps in repressieve dienst, Vrijwilliger in repressieve dienst, Beide in repressieve dienst
In welke regio werkt u voor de brandweer? Als u in meer regio's werkt, kies dan de regio waarin u het grootste aantal uur werkzaam bent.	Amsterdam-Amstelland, Brabant-Noord, Brabant-Zuidoost, Drenthe, Flevoland, Fryslân, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid, Gooi en Vechtstreek, Groningen, Haaglanden, Hollands Midden, IJsselland, Kennemerland, Limburg-Noord, Midden- en West-Brabant, Noord- en Oost-Gelderland, Noord-Holland-Noord, Rotterdam-Rijnmond, Twente, Utrecht, Zaanstreek-Waterland, Zeeland, Zuid-Holland-Zuid, Zuid-Limburg
Wat is uw huidige functie? Kies de omschrijving die het meest op uw repressieve (vrijwilligers)werk van toepassing is.	Manschap, Bevelvoerder, Officier, Geen van bovenstaand
Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?	Weet ik niet/wil ik niet zeggen/anders, Basisonderwijs, Lager beroepsonderwijs (lbo, vmbo), Middelbaar algemeen voorgezet onderwijs (mavo), Hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo), Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), Middelbaar beroepsonderwijs (mbo), Hoger beroepsonderwijs (hbo), Wetenschappelijk onderwijs (wo).
Heeft u eerder, in 2017, aan het landelijke belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel meegedaan? In 2017 is het belevingsonderzoek uitgevoerd door een extern onderzoeksbureau.	ja/nee/weet ik niet meer
<b>Verandering in beleving ten opzichte van 2017</b>	
Is uw beleving van de volgende onderwerpen veranderd ten opzichte van 2017?	
Organisatiecultuur (De samenstelling van de organisatie en de manier waarop mensen met elkaar omgaan)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Uw betrokkenheid bij en beleving van uw (vrijwilligers)werk (Drijfveren, motivatie en carrièremogelijkheden)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Regelruimte (Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld om: zelf te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren; zelf oplossingen te kunnen bedenken; zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen).	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Veilig en gezond werken (Denk aan arbeidsomstandigheden, gezondheid en PPMO)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden

Vrijwilligersbeleid (Denk aan werving, selectie en positie in de organisatie)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Verhouding werkvloer en leiding (Denk aan waardering en ondersteuning)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen (Denk aan inhoud en organisatie)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Werkdruk (Denk aan combinatie werk en privé, bezetting en belasting)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Ervaring uitruk op maat (Denk aan nut en noodzaak)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Organisatievisie en brandveilig leven (Toekomst en ontwikkelingen)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Brandveilig leven	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
Opkomsttijden (Denk aan haalbaarheid, toepassing en kwaliteit)	Nee, niet veranderd / Ja, positiever geworden / Ja, negatiever geworden
<b>Beleving van de coronacrisis</b> De coronapandemie en de bijbehorende maatregelen hebben mogelijk effect (gehad) op uw beleving van de brandweer(organisatie).	
Zijn de volgende onderwerpen volgens u veranderd door de coronapandemie?	
Het groepsgevoel op uw post	Nee, niet veranderen / Ja, verbeterd / Ja, verslechterd
Uw motivatie	Nee, niet veranderen / Ja, verbeterd / Ja, verslechterd
Uw paraatheid	Nee, niet veranderen / Ja, verbeterd / Ja, verslechterd
Uw vakbekwaamheid	Nee, niet veranderen / Ja, verbeterd / Ja, verslechterd
<b>Algemeen beeld</b>	
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Welke veranderingen of bewegingen die de brandweer nu doormaakt maken uw (vrijwilligers)werk leuker of makkelijker (in één of twee woorden)?	Max 30 karakters
Welke veranderingen of bewegingen die de brandweer nu doormaakt maken uw (vrijwilligers)werk minder leuk of moeilijker (in één of twee woorden)?	Max 30 karakters
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio?	Rapportcijfer 1-10
Ik vind dat de Nederlandse brandweer zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Hiervoor zijn vragen gesteld over uw regio. Hierna komen vragen over de landelijke brandweerorganisatie.	
Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarderen mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werkzaamheden bij de brandweer?	Rapportcijfer 1-10
<b>Betrokkenheid bij het werk</b>	
Waar voelt u zich als brandweerman/-vrouw het meest mee verbonden? Post, kazerne / Gemeente / Regio / Nederland	Met de post/kazerne waar ik voor de brandweer werk, Met de gemeente waar ik voor de brandweer

	werk, Met de brandweerregio/veiligheidsregio waarin ik werk, Met de brandweer in Nederland.
Hieronder volgen enkele stellingen over hoe u uzelf ziet als brandweerman/-vrouw. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik blijf bij deze organisatie werken omdat dit om bepaalde redenen noodzakelijk is; niet omdat ik dit zo graag wil.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Mijn leven zou verstoord raken als ik bij de brandweer zou moeten stoppen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het (vrijwilligers)werk bij de brandweer biedt mij de ruimte mij verder te ontwikkelen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer biedt mij de mogelijkheid carrière te maken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Wat maakt dat u zich betrokken voelt bij uw (vrijwilligers)werk? Kies twee antwoorden.	
o Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.	Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.
o Ik kan groeien in het brandweervak.	Ik kan groeien in het brandweervak.
o Ik kan verantwoordelijkheid nemen.	Ik kan verantwoordelijkheid nemen.
o Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.	Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.
o Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.	Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.
o Ik voel mij thuis bij de brandweer.	Ik voel mij thuis bij de brandweer.
o Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.	Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.
<b>Vrijwilligersbeleid</b> Nu volgen enkele stellingen over de vrijwillige brandweer in uw regio. Ook als u zelf beroeps bent, kunt u deze vragen invullen, gebruik makend van de kennis die u over de vrijwillige brandweer hebt.	
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Met 'management' worden de dagelijkse hogere leidinggevendenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten.	

Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
<b>Organisatiecultuur</b> Hieronder volgen enkele stellingen over de cultuur binnen de brandweerorganisatie. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het belangrijk dat de brandweer in mijn regio een afspiegeling van de maatschappij vormt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen dan zeg ik dat ook.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik spreek mijn collega's er op aan als ik zie dat zij niet veilig werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
<b>Verhouding werkvloer en management</b> Met 'management' worden de dagelijkse hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten Hieronder volgen enkele stellingen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik ervaar dat er wederzijds begrip is tussen de werkvloer en het management: we snappen elkaars positie en verantwoordelijkheden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De organisatie laat vaak belangrijke details achterwege in de informatie die wordt verstrekt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De organisatie is langzaam met het verstrekken van informatie.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij de brandweer zijn mensen even belangrijk als resultaten.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik voel me gewaardeerd door het management.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t. (ik heb zelf een managersfunctie)
Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t. (ik ben zelf ploegchef)
Ik vind dat de brandweer goed voor medewerkers zorgt na een ongeval door de uitvoering van mijn werkzaamheden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + ik weet het niet
Ik vind dat de brandweer de aansprakelijkheid en rechtsbijstand voor mij goed heeft geregeld.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + ik weet het niet
<b>Regelruimte</b> Hieronder volgen enkele stellingen over de regelruimte. Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld om: - zelf te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren - zelf oplossingen te kunnen bedenken - zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben?	ja/nee
Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden? U dit aangeven met ja of nee.	
Aanschaf van uitrusting en wagenpark	ja/nee
Onderhoud van uitrusting en wagenpark	ja/nee
Onderhoud en schoonmaak van gebouwen	ja/nee
Werving en selectie van nieuwe collega's	ja/nee
Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne.	ja/nee
Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst.	ja/nee + n.v.t.
<b>Organisatievisie</b> Hieronder volgen enkele stellingen over de toekomst van de brandweer. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	

Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ervaar dat er bij de brandweer in mijn regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk (het 'blussen').	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Over het algemeen ben ik er goed in om nieuwe vaardigheden te leren, die helpen bij het aanpassen aan veranderingen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Taakdifferentiatie is de afgelopen periode een veelbesproken item. Vrijwillige en beroepsbrandweermensen verschillen in aanstelling, maar niet in paraatheid, werkzaamheden en vakbekwaamheid. Volgens de Europese wet- en regelgeving mag dit niet. Met taakdifferentiatie wordt per type aanstelling onderscheid gemaakt in paraatheid, werkzaamheden en vakbekwaamheid. Taakdifferentiatie wordt gezien als mogelijke oplossing om te voldoen aan Europese wet- en regelgeving. Ook is het een mogelijke oplossing voor problemen op het gebied van werven en behouden van vrijwilligers. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik heb behoefte om betrokken te worden bij keuzes met betrekking tot taakdifferentiatie	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik weet wat taakdifferentiatie bij de brandweer inhoudt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Door taakdifferentiatie is het makkelijker om brandweervrijwilligers te werven en te behouden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik zie mogelijkheid voor het toepassen van taakdifferentiatie op mijn eigen post.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik sta open voor een parttime beroepsaanstelling bij de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Hoe staat u tegenover:	
Het afschaffen van kazernerijen (tijdens dienst op de post aanwezig zijn) en consignatie (opkomstplicht).	5-puntschaal (Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief)
Het maken van onderscheid tussen specialistische taken en basistaken.	5-puntschaal (Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief)
Het uitvoeren van niet-repressieve taken naast de repressieve taken	5-puntschaal (Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief)
Het volgen van aanvullende opleidingen voor het uitvoeren van specialistische taken	5-puntschaal (Zeer negatief, Negatief, Neutraal, Positief, Zeer positief)
Ik vind dat de aandacht voor 'brandveilig leven' (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer, als gevolg van:	
Taakdifferentiatie	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

20-jaren regeling: Het uitgangspunt van het loopbaanbeleid is dat medewerkers in een bezwarende functie (zoals beroepsbrandweermensen) na 20 dienstjaren een andere functie gaan vervullen (binnen of buiten de organisatie).	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bezuinigingen	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Andere ontwikkelingen	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
<b>Vakbekwaamheid, oefenen en trainen</b> Vakbekwaamheid is de mate waarin u uw vak beheerst. Hieronder volgen enkele stellingen over vakbekwaamheid. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
In mijn beleving zijn de beroeps in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Hieronder volgen enkele stellingen over oefenen en trainen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
De kwaliteit van de brandweeroefeningen bij mij in de regio is van een hoog niveau.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij brandweeroefeningen kan ik voldoende met realistische situaties oefenen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De kennis van de beroeps en vrijwilligers in de repressie wordt goed benut bij het opstellen/ontwerpen van oefeningen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
<b>Werkdruk</b>	

Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuis kom, duurt het lang voor ik ze heb losgelaten.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op één dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in één week.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik bij de brandweer werkzaamheden uitvoer voel ik me fit en sterk.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
<b>Veilig en gezond werken</b>	
Bij de volgende stelling mag u een rapportcijfer toekennen (1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend): Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio?	
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor post-traumatische stress (PTSS)	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg)	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
Hieronder volgen enkele stellingen over veilig en gezond werken. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps-)ziekten te voorkomen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)



Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?	Ja, Nee
<p><b>Uitruk op maat</b></p> <p>Enkele jaren terug is bij de Nederlandse brandweer de 'variabele voertuigbezetting' geïntroduceerd. Dit wordt ook wel 'uitruk op maat' genoemd. De bedoeling is het optreden van de brandweer beter af te stemmen op het type incident. Het landelijke kader voor variabele voertuigbezetting luidt als volgt:</p> <p>Na een melding rukt de brandweer standaard uit met:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• een tankautospuiter met 6 personen (TS6) of</li> <li>• een combinatie van voertuigen met in totaal minimaal 6 personen, zoals TS4 + SIV2 of TS4 + TS4.</li> </ul> <p>Dit is gebaseerd op brand in een woning (het zogenaamde 'maatgevend incident'). Uitruk op maat is mogelijk bij incidenten kleiner dan het maatgevend incident 'brand in een woning'. Bij meldingen van kleinere incidenten kan gekozen worden om uit te rukken met een snel interventievoertuig met twee personen (SIV2) of een tankautospuiter met 4 personen (TS4). Er kan altijd opgeschaald worden.</p> <p>De volgende vragen gaan over uw waardering voor variabele voertuigbezetting.</p>	
Rukt u zelf (wel eens) uit met een variabele bezetting?	Ja, Nee
De brandweer rukt bij een maatgevend incident 'brand in een woning' altijd met minimaal 6 personen uit. Wanneer gebruik wordt gemaakt van 'variabele voertuigbezetting', hoeft dat echter niet een volledig bemande TS6 te zijn, maar kan er ook uitgerukt worden met een combinatie van voertuigen. Een ander idee achter de variabele voertuigbezetting is dat de brandweer bij kleinere incidenten niet altijd met 6 personen hoeft uit te rukken. Dan is 'uitruk op maat' mogelijk.	
Hoe waardeert u het idee van 'uitruk op maat' bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident 'brand in een woning'?	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
Bij een <u>gebouwbrand</u> moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij een <u>incident kleiner dan een gebouwbrand</u> moet het mogelijk zijn om met minder dan zes personen uit te rukken, zonder dat meteen een tweede voertuig wordt gealarmeerd.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS6, anders vind ik het niet verantwoord.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij de meeste meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
In mijn beleving kan de brandweer door variabele voertuigbezetting daadwerkelijk sneller ter plaatse komen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de inzet van variabele voertuigbezetting prima, zo lang het geen brand in een gebouw is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het met voldoende bezetting ter plaatse te komen belangrijker dan dat we zo snel mogelijk ter plaatse komen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen goed samen gaan.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
<b>Opkomsttijden</b> De volgende vragen gaan over opkomsttijden. De 'opkomsttijd' is de tijd tussen de melding van een incident bij de meldkamer tot en met het moment dat de brandweer ter plaatse is. De brandweer heeft in elke regio de wettelijke tijdsnormen uitgewerkt in een zogenaamd dekkingsplan. Daarin zijn de opkomsttijden verder verfijnd naar de lokale omstandigheden. Het kan dus zijn dat in uw gebied andere opkomsttijden gelden. Onderstaande vragen gaan over de opkomsttijden zoals u die voor uw kazerne of post ervaart.	
Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post?	Realistisch. We halen de opkomsttijden vrijwel altijd; Een beetje realistisch. We halen de opkomsttijden meestal; Neutraal. We halen de opkomsttijden in de helft van de gevallen; Een beetje onrealistisch. We halen de opkomsttijden meestal niet; Onrealistisch. We halen de opkomsttijden vrijwel nooit; Geen mening
Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + weet ik niet
De burger heeft er recht op dat de brandweer er zo snel mogelijk is: het is daarom van belang te werken met harde afspraken over de opkomsttijden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Hieronder volgen enkele stellingen over het dekkingsplan (de uitwerking van de opkomsttijden in uw regio). Geef voor elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders).	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als een kazerne niet in staat is op tijd uit te rukken, gaat de melding door naar een andere kazerne. Hieronder volgen enkele stellingen over deze kazernevolgorde. Geef aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind het een goede zaak dat een andere kazerne een melding kan overnemen, als dat nodig is om snel en adequaat hulp te kunnen bieden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten iets lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

# Bijlage 4

## Praatplaat

### belevingsonderzoek 2021

