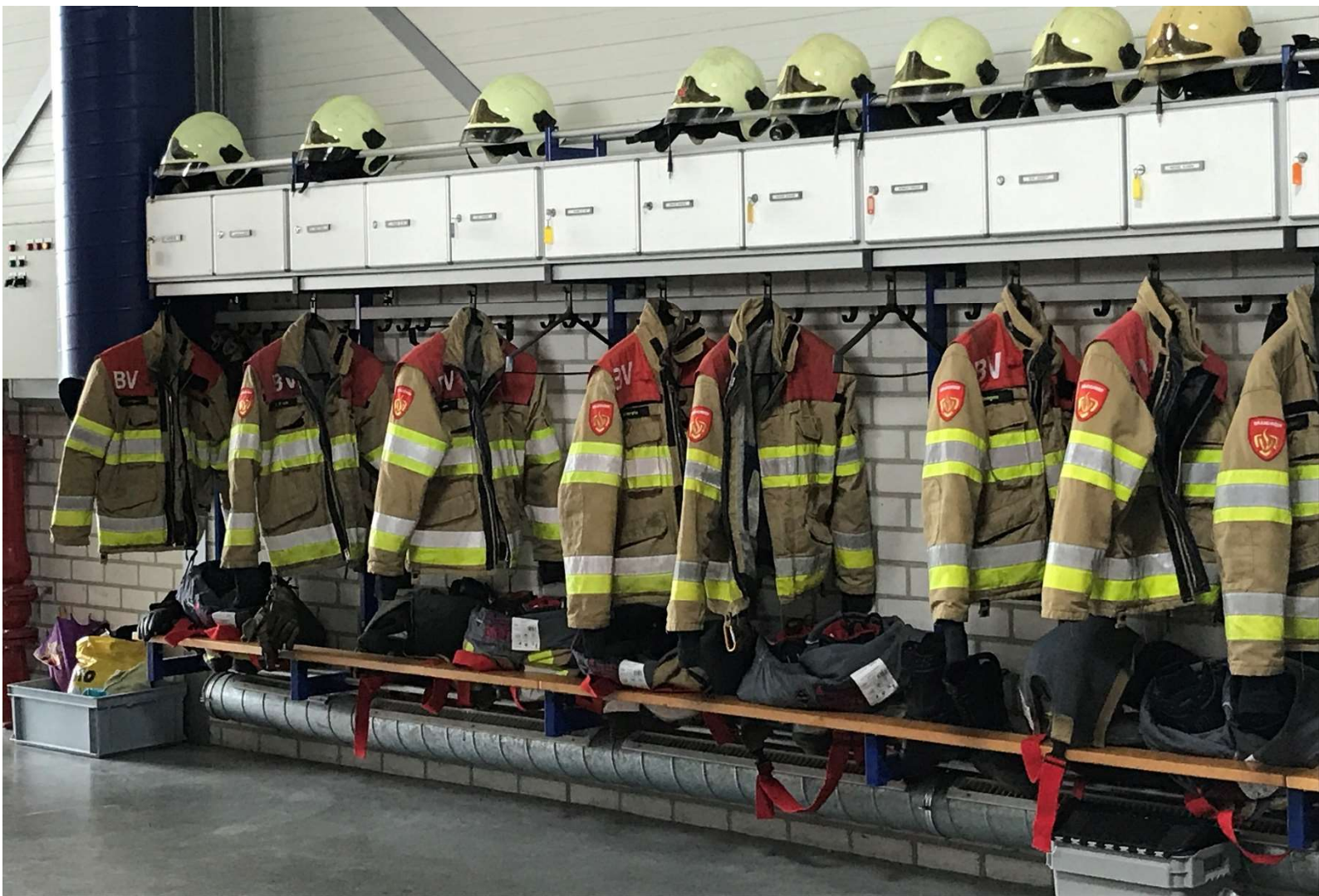


Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel



Datum

oktober 2017

Opdrachtgever

Veiligheidsberaad

Contact

[Redacted]

Referentie

AV35 Landelijke rapportage

Inhoud

1	Inleiding	4
2	Samenvatting	6
3	Leeswijzer	13
4	Bevindingen kwalitatief onderzoek	15
5	Beschrijving dataset	18
6	Algemeen beeld	20
7	Betrokkenheid bij en beleving van het werk	26
8	Organisatievisie en brandveilig leven	33
9	Regelruimte	37
10	Vakbekwaamheid, oefenen en trainen	41
11	Vrijwilligersbeleid	44
12	Verhouding werkvloer en leiding	47
13	Organisatiecultuur	52
14	Ervaring uitruk op maat	55
15	Opkomsttijden	61
16	Werkdruk	68
17	Veilig en gezond werken	72
	Bijlage: Verantwoording	78

1 Inleiding

De Nederlandse brandweer is sterk in ontwikkeling. Met de inwerkingtreding van de Wet veiligheidsregio's (2010) is een proces van schaalvergroting en professionalisering van de brandweerorganisatie in gang gezet. De voormalige gemeentelijke brandweerkorpsen zijn samengevoegd in 25 brandweerregio's. Naast deze majeure ontwikkelingen in de organisatie en besturing van de brandweer is ook het brandweervak volop in beweging. Er is in toenemende mate aandacht voor preventieve brandweezorg. Het repressieve werk zelf ontwikkelt zich door nieuwe inzichten ten aanzien van repressief optreden, variërend van innovatieve inzetstrategieën zoals het kwadrantenmodel of een veilige afhandeling van incidenten waarbij elektrische voertuigen betrokken zijn. Een volgende ontwikkeling betreft de professionalisering van de zorg voor medewerkers, waarvan het schoon en veilig werken een belangrijk fundament is. Tegen de achtergrond van deze ontwikkeling speelt daarnaast ook de vraag over de toekomstige personeelsopbouw van de brandweerorganisatie: wat is het toekomstige profiel van de brandweerman of -vrouw? In hoeverre weet de brandweer mensen te binden en te boeien? Slaagt de brandweer erin een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, ook voor vrijwilligers?

De hiervoor genoemde ontwikkelingen hebben invloed op het werk van het repressieve brandweerpersoneel. Het Veiligheidsberaad heeft opdracht gegeven de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie te onderzoeken. Tegelijkertijd is opdracht gegeven tot het uitvoeren van een onderzoek naar brandweerstatistiek, om te komen tot eenduidige kengetallen voor de prestaties van de Nederlandse brandweer. Het onderhavige rapport heeft betrekking op het eerste deel van de opdracht van het Veiligheidsberaad: het belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel. Over het statistisch onderzoek wordt separaat gerapporteerd.

Dit rapport presenteert de landelijke resultaten van het belevingsonderzoek. Het onderzoek is gebaseerd op een kwalitatieve en kwantitatieve survey onder repressieve brandweerlieden.

Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte een reeks focusgroepen, waarbij repressieve brandweerlieden bevestigd zijn op de thema's die in dit rapport worden behandeld. Het kwantitatieve deel van het onderzoek omvat een uitgebreide digitale vragenlijst die onder alle repressieve brandweerlieden, beroeps én vrijwilligers, van alle 25 brandweerregio's is uitgezet. Een uitgebreide verantwoording over de opzet, uitvoering en organisatie van het onderzoek is als bijlage achterin dit rapport opgenomen.

Het repressief brandweerpersoneel in Nederland bestaat uit beroepspersoneel, vrijwilligers en officieren. Beroepspersoneel werkt veelal in ploegendiensten in de kazernes in grote steden, zij verzorgen daarnaast veelal specialismen zoals het duiken. Vrijwilligers leveren de

brandweezorg overwegend in dorpen en steden, zij doen dit naast hun hoofdberoep en ontvangen hiervoor een vergoeding. Officieren geven leiding aan grotere incidenten en zijn veelal in beroeps (dag)dienst en buiten kantoortijden oproepbaar. Combinaties van deze functies komen voor, bijvoorbeeld beroeps die in de stad werken en in het dorp waar zij wonen vrijwilliger zijn.

In totaal hebben bijna 9.000 brandweerlieden deelgenomen aan het onderzoek. De respons bedraagt 39%, wat voor dit type onderzoek als hoog kan worden beschouwd. De hoge respons geeft uitdrukking aan de betrokkenheid van repressieve brandweerlieden bij hun werk en bij de ontwikkeling van de brandweer. Tevens schept het verwachtingen ten aanzien van de wijze waarop de resultaten van het onderzoek besproken en geduid zullen worden.

Het rapport valt in twee delen uiteen: een landelijke rapportage en een landelijk tabellenboek. In de landelijke rapportage worden de resultaten van het belevingsonderzoek thematisch beschreven. Het tabellenboek biedt een overzicht van de resultaten per vraag. In de landelijke rapportage zijn deze 'rechte tellingen' verdiept door aanvullende analyses naar relevante respondentkenmerken, zoals aanstelling (vrijwilliger of beroeps), functie of aantal dienstjaren.

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

Regio's wordt geadviseerd het regionale tabellenboek in samenhang met het landelijk beeld te bezien, omdat de landelijke rapportage een nadere uitwerking en analyse biedt die behulpzaam kan zijn bij het duiden van regionale resultaten. Dit is echter niet meer dan een hulpmiddel: voor een zorgvuldige duiding van de regionale resultaten is het noodzakelijk dat per brandweerregio kennis van de specifieke regionale context betrokken wordt. Dit veronderstelt een brede dialoog in de regio's; enerzijds om te komen tot een adequate duiding, anderzijds om te komen tot een breed gedragen begrip van de resultaten. Deze landelijke rapportage en de regionale tabellenboeken vormen daarom het basisdocument op basis waarvan de regio's zelf verdieping geven door duiding van de resultaten.

Als onderzoekers hebben wij de afgelopen maanden intensief mogen samenwerken met het brandweerveld in de totstandkoming van deze rapportage over het belevingsonderzoek. Op deze plaats willen wij iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de totstandkoming van dit basisdocument hartelijk danken.

oktober 2017

2 Samenvatting

Onderzoek beleving repressief brandweerpersoneel 2017

Het onderzoek Beleving repressief brandweerpersoneel 2017 richt zich op elf 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 Brandweercommandanten, de FNV en de Vakvereniging Brandweervrijwilligers zitting hebben genomen.

De onderzoeksthema's zijn geïdentificeerd door middel van een intensieve uitvraag onder zowel bestuurders en managers van brandweerregio's als onder repressieve brandweerlieden (beroeps én vrijwilligers). Het onderzoek is uitgevoerd door een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte een reeks focusgroepen met repressieve brandweerlieden (beroeps én vrijwilligers). Het kwantitatieve deel omvatte een uitgebreide vragenlijst (235 vragen verdeeld over elf thema's) die is uitgezet onder alle repressieve brandweerlieden. Bijna 9.000 brandweerlieden (39%) hebben de vragenlijst ingestuurd. Dit landelijke rapport bundelt de resultaten van het onderzoek. De belangrijkste uitkomsten worden hieronder per thema toegelicht.

Resultaten kwalitatief onderzoek

Op basis van de focusgroepgesprekken met repressieve brandweerlieden zijn drie 'frames' afgeleid. Deze vormen een inhoudelijk kader voor de elf thema's die door middel van de vragenlijst onder alle repressieve brandweermensen zijn uitgevraagd. Deze drie frames hebben betrekking op:

- **Schaalvergroting en vervreemding.** Als gevolg van de regiovorming heeft de brandweer een proces van schaalvergroting doorgemaakt. Dit heeft onder meer geleid tot het anders organiseren en beleggen van taken. Uit de focusgroepen blijkt dat repressieve brandweermensen enerzijds waardering hebben voor de professionalisering die de brandweerorganisatie doormaakt, maar dat de schaalsprong mede leidt tot formalisering en bureaucrativering van de organisatie. Dit voedt gevoelens van vervreemding.
- **Professionele identiteit en vakinhoud.** Het tweede frame betreft de professionele identiteit van repressieve brandweerlieden. Uit de focusgroepen spreekt de zorg dat het echte brandweervak ('blussen') minder centraal staat. Ontwikkelingen als brandveilig leven worden om die reden met gemengde gevoelens beleefd. Repressieve brandweerlieden maken zich zorgen dat de inzet op brandveilig leven als bezuinigingsmaatregel wordt aangewend of als reden wordt gebruikt om opkomsttijden ruimer te nemen. Tevens bestaat zorg over de plaats van repressieve brandweerlieden in de brandweerorganisatie en over de professionele identiteit: het blussen van brand raakt de kern van het werk van repressief brandweerpersoneel; het geven van voorlichting of het plaatsen van rookmelders is van een andere orde.

- **Sturing in en op het werk.** Het derde frame heeft betrekking op de sturing in en op het werk. Brandweerlieden geven in de focusgroepen aan een kloof te ervaren tussen de wereld van bestuurders en managers ten opzichte van de werkvloer op de post of kazerne. Sturings- en verantwoordingsinstrumenten (o.a. opkomsttijden) worden daardoor niet altijd als betekenisvol ervaren.

Mede op basis van de resultaten van het kwalitatief onderzoek is een vragenlijst opgesteld die onder alle repressieve brandweerlieden is uitgezet.

Resultaten kwantitatief onderzoek

Hieronder volgt een samenvatting van de resultaten voor de 11 thema's die in de vragenlijst aan de orde komen:

Algemeen beeld. Een kleine meerderheid van de respondenten oordeelt dat de brandweer zich in de goede richting ontwikkelt. Daarbij vinden zij de ontwikkeling van de brandweer als geheel positiever dan de wijze waarop de brandweer zich in de eigen regio ontwikkelt. Een ruime minderheid vindt dat de brandweer na de regionalisering professioneler is geworden. De tevredenheid over het werk is hoog: nagenoeg iedereen geeft aan met plezier naar het werk te gaan.

Thema 1: Betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk. Brandweerpersoneel is trots op het vak. Respondenten voelen zich in grote mate betrokken bij hun werk. De betrokkenheid bij de brandweerorganisatie wordt lager gewaardeerd. Respondenten voelen zich het meest betrokken bij de post of kazerne waar zij werkzaam zijn. Een belangrijke drijfveer voor brandweerlieden is het gevoel iets voor de medemens te kunnen betekenen. Respondenten ervaren dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan het repressieve brandweerwerk. Nagenoeg niemand geeft aan dat het werk emotioneel zwaarder is geworden. Een ruime meerderheid van de respondenten herkent zich in de stelling dat de brandweer steeds minder 'een familie' wordt en herkent het gevoel sinds de regionalisering 'meer een nummer te zijn'. Ook geeft een ruime meerderheid aan zich te herkennen in de stelling dat er minder branden zijn, waardoor men minder vaak een uitruk meemaakt.

Thema 2: Organisatievisie en brandveilig leven. Rond de helft van de respondenten weet wat de visie van de brandweer in hun regio is. Van deze groep herkent een ruime meerderheid zich wel in de regionale visie. Als het gaat om de identiteit van het brandweervak verwacht een kleine meerderheid dat brandweerlieden zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren. Een ruime meerderheid van de respondenten vindt dat repressieve brandweermensen het hart vormen van de brandweerorganisatie. Een kleine meerderheid herkent zich in een visie waarbij brandveilig leven (preventie) en repressief brandweerwerk elkaar aanvullen.

Thema 3: Regelruimte. Regelruimte is de ruimte die medewerkers ervaren om zelf te kunnen beslissen over hoe men het werk wil uitvoeren, zelf oplossingen te kunnen bedenken en zelf te bepalen in welke volgorde men werkzaamheden verricht. Een kleine meerderheid van de respondenten geeft aan hun takenpakket, verantwoordelijkheden en regelruimte precies goed te vinden. Een ruime minderheid zou meer zeggenschap willen hebben over zaken die raken aan hun taak en functie. Bij een aantal keuzes over het werk geven respondenten aan graag betrokken te willen worden, zoals over de werving en selectie van nieuwe collega's voor de post of kazerne. Op andere onderdelen, zoals de schoonmaak van gebouwen, is die behoefte tot inspraak minder groot.

Thema 4: Vakbekwaamheid, oefenen en trainen. Over de eigen vakbekwaamheid en die van collega's oordelen respondenten positief. Een kleine meerderheid vindt dat zij door de leiding en/of organisatie voldoende in staat wordt gesteld om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Rond de helft van de respondenten vindt de wijze waarop vakbekwaamheid wordt getoetst te vrijblijvend. Een kleine meerderheid vindt dat het oefenrooster hen in staat stelt voldoende te kunnen oefenen. Ook denkt een kleine meerderheid dat de brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.

Thema 5: Vrijwilligersbeleid. Een belangrijk aandachtspunt dat uit de focusgroepen naar voren kwam is de positie van vrijwilligers ten opzichte van beroepsbrandweerlieden. Het gevoel bestaat dat in de brandweerorganisatie meer aandacht zou zijn voor beroepsbrandweerlieden dan voor vrijwilligers. Dit is in de vragenlijst expliciet uitgevraagd. Een ruime minderheid van de respondenten is van mening dat het management meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers. Omtrent opleiding en training vindt een ruime meerderheid dat vrijwilligers goed opgeleid en getraind zijn om veilig en goed te kunnen werken. Een kleine minderheid van de respondenten ervaart een verschil in vakbekwaamheid tussen vrijwilligers en beroeps. Nagenoeg iedereen vindt dat het steeds lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven.

Thema 6: Verhouding werkvloer en leiding. De waardering voor direct leidinggevenden is hoger dan de waardering voor het hoger management. Daarnaast vinden respondenten dat direct leidinggevenden meer ruimte voor inspraak bieden dan het hoger management. Slechts een ruime minderheid vindt dat er sprake is van wederzijds begrip tussen werkvloer en management. Uit een analyse van de open vragen blijkt dat veel brandweerlieden een 'kloof' tussen werkvloer en management constateren. Een aangrijpingspunt om deze 'kloof' te dichten is het feit dat een ruime meerderheid aangeeft dat het ook aan repressieve brandweerlieden zelf is om oplossingen aan te dragen voor problemen in de organisatie.

Thema 7: Organisatiecultuur. Rond de helft van de respondenten geeft aan dat het makkelijk is om zaken bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Een ruime meerderheid ervaart de organisatiecultuur als veilig. De cultuur binnen de brandweerorganisatie wordt verder ervaren als een cultuur waarin leren en verbeteren centraal staat. De diversiteit in samenstelling van het personeelsbestand binnen de brandweer wordt als voldoende beschouwd, waarbij wordt aangegeven dat er voldoende balans is in geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en culturele achtergrond. Rond de helft van de respondenten vindt het belangrijk dat de brandweer in hun regio én hun directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.

Thema 8: Ervaring uitruk op maat. Gemiddeld geven respondenten het idee van uitruk op maat bij een kleiner incident dan het maatgevend incident 'brand in woning' een rapportcijfer van 5,7. Brandweerlieden die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting waarderen de inzet hoger dan zij die geen ervaring hebben met variabele voertuigbezetting. Op de vraag of variabele voertuigbezetting een zinvolle ontwikkeling is, op voorwaarde dat de melding helder is en daarmee duidelijk is welke situatie verwacht kan worden, antwoordt een kleine meerderheid positief. Rond de helft waardeert het dat de brandweer sneller ter plaatse kan komen door variabele voertuigbezetting. Daar staat tegenover dat nagenoeg niemand van mening is dat het werken met een variabele voertuigbezetting de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer verbetert.

Thema 9: 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. Een ruime

meerderheid van de respondenten oordeelt dat de opkomsttijden voor de vrijwillige brandweer minder makkelijk te halen zijn dan voor de beroepsbrandweer. Twee belangrijke knelpunten die spelen rondom het halen van opkomsttijden zijn de onderbezetting op vrijwillige posten en de uitwerking van het dekkingsplan. Wanneer opkomsttijden in verband worden gebracht met preventie, geeft een ruime meerderheid aan het een gevaarlijke ontwikkeling te vinden wanneer door preventieve maatregelen de opkomsttijden ruimer genomen worden. Rond de helft van de respondenten vindt dat de brandweer meer aandacht moet hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken.

Thema 10: Werkdruk. Een ruime meerderheid van de respondenten ervaart dat het brandweerwerk goed te combineren is met het privéleven. In de focusgroepen kwam naar voren dat de bezetting op kazernes en posten soms als problematisch wordt ervaren. Dit is in de vragenlijst uitgevraagd: er blijken sterke verschillen tussen regio's te bestaan als het gaat om de bezettingsproblematiek. Voor wat de Arbeidstijdenwet betreft blijkt het niet altijd makkelijk om de regels na te leven: rond de helft van de brandweerlieden geeft aan dat het brandweerwerk zich goed laat verenigen met dit wettelijk kader. Een ruime minderheid geeft aan de verplichte rusttijden altijd in acht te nemen.

Thema 11: Veilig en gezond werken. Een ruime meerderheid oordeelt positief over de inspanningen van de brandweer om repressieve brandweerlieden veilig te laten werken. De aandacht voor mentale en fysieke gezondheid wordt als voldoende beschouwd. Men vindt dat bij een ongeval op het werk de brandweer goed voor medewerkers zorgt. Omtrent schoon werken vindt nagenoeg iedereen dat schoon werken van belang is om (beroeps)ziektes te voorkomen. Rond de helft kan zich vinden in de stelling dat regels rond schoon werken zo streng zijn dat ze in de praktijk niet goed na te leven zijn.

Relevante uitsplitsingen

De resultaten uit het kwalitatieve deel van het onderzoek kunnen verder worden verdiept door nadere analyse op respondentkenmerken. In de landelijke rapportage worden uitsplitsingen gepresenteerd naar aard van de:

- de aanstelling: beroeps, vrijwilliger, of een combi-aanstelling, waarbij een medewerker zoals als beroeps en als vrijwilliger werkt
- de functie: manschap, bevelvoerder en officier
- dienstjaren, waarbij onderscheid wordt gemaakt naar respondenten die korter dan vijf jaar in dienst zijn van de brandweer en respondenten die vijf jaar of langer voor de brandweer werken.

In het onderzoek is getoetst bij welke thema's deze kenmerken relevant zijn. Hieronder worden per kenmerk de sterkste verbanden besproken.¹

Aanstelling. Bij de volgende vragen is er een relevant verschil naar de aanstelling (beroeps, vrijwilliger of combi-aanstelling). Dit is het geval bij de volgende stellingen:

- Op de stelling 'mijn werk bij de brandweer is als een hobby voor me' (015) antwoordt een ruime minderheid van de beroepsbrandweerlieden dat zij het werk bij de brandweer als een hobby beschouwt, terwijl juist nagenoeg alle vrijwilligers dit wel zo ervaren. Van degenen met een combi-aanstelling ziet een ruime meerderheid hun werk als hobby.
- Over de stelling 'er is een verschil in vakbekwaamheid tussen vrijwilligers en beroeps' (031) oordeelt een ruime meerderheid van de beroepsbrandweerlieden dat sprake is van

¹ De sterkte van het verbanden tussen twee kenmerken is uitgedrukt met de associatiemaat Cramer's V of η^2 . De sterkste verbanden die hier worden vermeld hebben een Cramer's V of η^2 groter dan .20

verschil in vakbekwaamheid tussen beide groeperingen, tegenover een ruime minderheid van de vrijwilligers.

- Met de stelling ‘het management van de brandweer in mijn regio houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers’ (032) is rond de helft van de vrijwilligers het eens. Nagenoeg niemand van de beroepsbrandweerlieden is het met deze stelling eens.
- Beroepsbrandweerlieden oordelen terughoudend op de stelling dat vrijwilligers voldoende zijn opgeleid en getraind om veilig en goed te kunnen werken (033). Een ruime minderheid van de beroeps is het met deze stelling eens, tegenover nagenoeg alle vrijwilligers. Van de respondenten met een combi-aanstelling is een kleine minderheid het met de stelling eens.
- Op de stelling ‘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’ (193) reageren nagenoeg alle vrijwilligers en respondenten met een combi-aanstelling positief, een kleine meerderheid van de beroeps is het met hen eens.

Functie. Bij de volgende vragen is er een relevant verschil naar functie (manschap, bevelvoerder of officier). Dit is het geval bij de volgende stellingen:

- Bij de vraag over waar brandweerlieden zich het meest mee verbonden voelen (073) blijkt dat het perspectief van manschappen en bevelvoerders verschilt van dat van de groep officieren. Terwijl nagenoeg alle manschappen en bevelvoerders aangeven zich verbonden te voelen met hun post of kazerne, geeft een ruime meerderheid van de officieren aan zich verbonden te voelen met hun brandweer- of veiligheidsregio.
- Officieren waarderen de regelruimte in het brandweerwerk (078) hoger dan manschappen en bevelvoerders. Rond de helft van de officieren vindt de regelruimte goed of uitstekend. Nagenoeg niemand met de functie manschap of bevelvoerder is het met hen eens.
- Bij de stelling ‘managers bieden de mogelijkheid om besluiten te beïnvloeden’ (123) valt op dat officieren de stelling hoger waarderen dan manschappen of bevelvoerders. Een ruime meerderheid van officieren is het eens met de stelling, tegenover een ruime minderheid van de bevelvoerders. Nagenoeg niemand van de manschappen vindt dat managers de mogelijkheid bieden om besluiten te beïnvloeden.
- Rond de helft van de manschappen en een grote minderheid van de bevelvoerders zijn het met de stelling ‘variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel’ (165) eens. Nagenoeg niemand van de officieren is het met de stelling eens.
- Op het construct ‘waardering hogere leidinggevenden/management’ ligt de score van de groep officieren hoger dan die van manschappen en bevelvoerders: een ruime minderheid van de officieren geeft een positieve score maar nagenoeg niemand met de functie bevelvoerder of manschap oordeelt positief op deze stelling.
- Op het construct ‘waardering geboden ruimte voor inspraak door hogere leidinggevenden/management’ geven officieren een hogere score dan manschappen en bevelvoerders. Een ruime meerderheid van de officieren geeft een positieve score, tegenover een ruime minderheid van de bevelvoerders en nagenoeg niemand van de manschappen.

Dienstjaren. Bij de volgende vragen is er een relevant verschil naar dienstjaren (korter dan vijf jaar of vijf jaar of langer). Dit is het geval bij de volgende stellingen:

- Op de stelling ‘er worden steeds hogere eisen aan brandweermensen gesteld, vergeleken met toen ik net bij de brandweer kwam’ (022) is een ruime meerderheid van degenen die vijf jaar of langer in dienst zijn het eens met de stelling, tegenover een ruime minderheid van de respondenten die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

- Dat het werk emotioneel zwaarder is geworden (023) wordt door nagenoeg geen van de respondenten die minder dan vijf jaar werkzaam zijn bij de brandweer ervaren. Een ruime minderheid van degenen die langer in dienst zijn ervaart dat het werk emotioneel zwaarder is geworden.
- Een ruime meerderheid van degenen die vijf jaar of langer bij de brandweer zijn, ervaart dat er in hun regio minder branden zijn, waardoor zij minder vaak een uitruk meemaken. Een kleine minderheid van de respondenten die minder dan vijf jaar bij de brandweer werken, is het met de stelling ‘er zijn minder branden, waardoor ik minder vaak een uitruk meemaak’ (068) eens.
- Met de stelling ‘het gevoel dat de brandweer minder ‘een familie’ is dan toen ik begon bij de brandweer’ (070) is een ruime meerderheid van respondenten die vijf jaar of langer bij de brandweer werken het eens, tegenover een ruime minderheid van degenen die korter dan vijf jaar bij de brandweer werken.
- Eenzelfde verdeling is te zien bij de stelling ‘de regionalisering, waardoor ik meer het gevoel heb een nummer te worden’ (071): een ruime meerderheid van degenen die vijf jaar of langer bij de brandweer werken, ziet de regionalisering als een ontwikkeling die momenteel van toepassing is op hun regio. Een ruime minderheid van de respondenten die korter dan vijf jaar bij de brandweer werken, is het met de stelling eens.

Regionale verschillen

Tot besluit van deze samenvatting volgt een overzicht van de vragen waarbij sprake is van grote regionale verschillen. In het tabellenboek is bij elke vraag aangegeven wat de laagste en de hoogste score is per antwoordmogelijkheid per regio (kolommen ‘min’ en ‘max’). Dit geeft een indicatie van de spreiding per vraag. Hieronder volgt een overzicht van relevante vragen waar het verschil tussen ‘min’ en ‘max’ voor de antwoordmogelijkheid ‘(helemaal) mee eens’ (of equivalent daarvan) groter dan of gelijk is aan 40%. Achter elke vraag staat het aantal procentpunten verschil tussen ‘min en ‘max’ weergegeven.

Algemeen beeld

- (009) Hoe vindt u dat de brandweer in uw regio zich over het algemeen ontwikkelt? (48%)

Betrokkenheid bij en beleving van het werk

- (015) Mijn werk bij de brandweer is als een hobby voor me. (47%)
- (068) [factor die betrokkenheid beïnvloedt:] Er zijn minder branden, waardoor ik minder vaak een uitruk meemaak. (47%)

Organisatievisie en brandveilig leven

- (020) Ik vind dat de aandacht voor ‘brandveilig leven’ (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk. (43%)
- (058) Ik herken mij in de visie van de brandweer in mijn regio. (53%)

Regelruimte

- (098) [wens betrokken te worden bij:] Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uurs dienst. (41%)

Vrijwilligersbeleid

- (027) De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven. (40%)

Verhouding werkvloer en leiding

- (113) Managers weten wat repressieve brandweermensen nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen. (43%)

- (122) De manier waarop managers reageren op voorstellen van brandweermedewerkers is goed. (55%)
- (123) Managers bieden de mogelijkheid om besluiten te beïnvloeden. (59%)
- (124) Managers beoordelen medewerkers zorgvuldig en transparant. (45%)
- (125) Managers informeren naar de mening van brandweerpersoneel. (46%)
- (126) Managers vragen het brandweerpersoneel regelmatig om met voorstellen te komen. (48%)

Ervaring uitruk op maat

- (136) Heeft u zelf ervaring met het uitrukken met een variabele voertuigbezetting? (81%)
- (138) [acceptabele samenstelling bij brand in woning:] Uitruk met TS4 + SIV 2. (66%)
- (161) Variabele voertuigbezetting is mogelijk bij bezettingsproblemen, op voorwaarde dat (vervolg)opscaling is geregeld, zodat de veiligheid is geborgd. (45%)
- (162) Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting aangezien we dan toch vlot kunnen uitrukken. (40%)
- (163) De variabele voertuigbezetting kan leiden tot onveilige situaties, doordat de brandweer niet met de juiste bezetting ter plaatse komt. (53%)
- (164) Ik vind dat bij een melding ‘brand’ altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS6, anders vind ik het niet verantwoord. (61%)
- (165) Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel. (63%)
- (166) De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij veel meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken. (43%)
- (167) Door te werken met een variabele voertuigbezetting kan de brandweer sneller ter plaatse komen. (48%)
- (168) Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer. (44%)
- (170) De variabele voertuigbezetting helpt de vrijwillige brandweer om snel ter plaatse te komen, omdat niet altijd hoeft te worden gewacht tot alle 6 collega’s op de post zijn gearriveerd. (44%)

Opkomsttijden

- (174) [knelpunt om opkomsttijd te halen:] Onderbezetting op vrijwillige kazernes. (45%)
- (178) [knelpunt om opkomsttijd te halen:] De wijze waarop het dekkingsplan is uitgewerkt. (53%)
- (180) Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert. (40%)

Werkdruk

- (198) Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde. (42%)
- (203) Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen. (58%)
- (204) Het is altijd mogelijk om te schuiven in het rooster. (41%)
- (205) Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om ‘gaten’ in het rooster op te vangen. (50%)

Veilig en gezond werken

- (225) Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen. (42%)
- (231) Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werk op de uitruk te kunnen doen. (40%)
- (232) Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan? (62%)
- (235) Ik weet dat ik goed verzekerd ben voor de risico’s die het brandweerwerk met zich meebrengt. (45%)

3 Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken worden de resultaten van belevingsonderzoek behandeld. Daarbij wordt in hoofdstuk 4 gestart met een bespreking van de resultaten uit het kwalitatieve onderzoek (resultaten focusgroepen). In hoofdstuk 5 volgt een beschrijving van de dataset en de respondentkenmerken als opmaat naar de behandeling van de resultaten voor de verschillende inhoudelijke thema's die in de vragenlijst zijn uitgevraagd (hoofdstuk 6 tot en met 17). Bij de bespreking van de resultaten uit het kwantitatieve deel van het onderzoek (de vragenlijst) wordt veelvuldig gebruik gemaakt 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 respondenten 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 respondenten 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. In het afzonderlijke tabellenboek zijn per vraag de resultaten voor de antwoordmogelijkheden opgenomen.
- In de tabellen is bij elke vraag tussen haakjes het vraagnummer vermeld: (008) tot en met (235). De nummering correspondeert met die in het tabellenboek.
- Als in een tabel meer vragen of stellingen behandeld worden, zijn de resultaten gesorteerd van hoog naar laag voor de landelijke score (kolom 'Nederland').
- Vrijwel alle tabellen bieden eerst een presentatie van de landelijke score (voor alle respondenten) op 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 respondentkenmerken (kruisverbanden), zoals het soort aanstelling (als beroeps, vrijwilliger of 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 respondenten is dat de desbetreffende vraag heeft beantwoord. Dit is weergegeven met het symbool N (gecursiveerd). Hierbij zijn de respondenten die 'geen mening' of 'n.v.t.' hebben geantwoord buiten beschouwing gelaten. Bij enkele vragen geldt dat deze door de totale populatie zijn beantwoord. In het tabellenboek geeft N (niet gecursiveerd) het totaal aantal respondenten aan dat de desbetreffende vraag heeft beantwoord (inclusief 'geen mening' of 'n.v.t.'). In het tabellenboek geeft N (gecursiveerd) het aantal respondenten

waarbij de respondenten die 'geen mening' of 'n.v.t.' hebben geantwoord buiten beschouwing zijn gelaten.

- In de tabellen is aangegeven welke kruisverbanden niet significant zijn. Dit is aangegeven met 'ns', als afkorting van 'niet significant'. Er is sprake van een niet significant verband als $p > .05$.
- In de tabellen is aangegeven welke kruisverbanden (score op vraag gerelateerd aan een specifiek respondentkenmerk) relevant zijn. Hiervoor is de Cramer's V of eta bepaald. Dit is als volgt weergegeven:
 - V of $\eta^2 > .15$ = relatief sterk verband, aangeduid met een '**R**' (**vet** gedrukt).
 - V of η^2 van .10 t/m .15 = relatief minder sterk verband, aangeduid met een 'R' (niet vet gedrukt).
 - indien sprake is van een significant maar geen sterk verband (V of $\eta^2 < .10$) dan zijn er dus minimale verschillen en is geen markering opgenomen.
- Bij het beschrijven van de uitkomsten is de volgende indeling gehanteerd:
 - 80-100%: nagenoeg iedereen
 - 60-80%: ruime meerderheid
 - 55-60%: kleine meerderheid
 - 45-55%: rond de helft
 - 40-45%: grote minderheid
 - 20-40%: ruime minderheid
 - 0-20%: nagenoeg niemand

4 Bevindingen kwalitatief onderzoek

Het belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel kent een kwalitatieve en een kwantitatieve component. Het kwantitatieve deel is uitgevoerd door middel van een uitgebreide digitale vragenlijst die onder alle repressieve brandweerlieden is verspreid. De resultaten van het kwantitatieve deel worden in de volgende hoofdstukken behandeld. In dit hoofdstuk komen de resultaten van het kwalitatieve onderzoek aan bod.

Het kwalitatieve deel van het onderzoek beoogt het verhaal achter de te onderzoeken thema's te belichten. Het kwalitatieve veldwerk is uitgevoerd door middel van een viertal focusgroepen met repressieve brandweerlieden. In de bijlage bij dit rapport is een nadere verantwoording opgenomen over de opzet en uitvoering van de focusgroepen. De focusgroepen waren bedoeld om tot een verdiepend inzicht te komen in de verschillende thema's die in het belevingsonderzoek aan bod komen. Mede op basis van de inzichten uit de focusgroepen is de vragenlijst voor het kwantitatieve deel van het onderzoek opgesteld.

Het veldwerk voor het onderzoek is daarmee dus gestart met een kwalitatieve insteek, om via focusgroepen een 'verhaal' te verkrijgen achter de te onderzoeken thema's. Dit heeft geresulteerd in een drietal 'frames': een inhoudelijke achtergrond waartegen de afzonderlijke thema's uit het onderzoek kunnen worden begrepen.

Deze drie frames, die gefundeerd zijn in de gesprekken in de focusgroepen, hebben betrekking op:

- schaalvergroting en vervreemding
- identiteit en vakinhoud
- sturing in en op het werk.

Hieronder wordt elk van de drie frames nader uitgewerkt.

Frame 1: Schaalvergroting en vervreemding

Het eerste frame grijpt aan op de schaalprong die de brandweerorganisatie heeft doorgemaakt: de vorming van veiligheidsregio's en de inrichting daarbinnen van regionale brandweerorganisaties. Dit proces is mede ingegeven door de behoefte om als brandweerorganisatie als geheel te kunnen voldoen aan haar maatschappelijke opdracht (bijvoorbeeld in termen van adequate dienstverlening, opkomsttijden, kostenbeheersing). Uit de focusgroepen blijkt dat repressieve brandweerlieden de schaalvergroting vanuit een ander perspectief beleven. De regionalisering heeft onder meer geleid tot het anders organiseren en beleggen van taken. Ondersteunende functies zijn hierbij op meer afstand komen te staan van het primaire proces, ook als deze gerelateerd zijn aan de operatie. Vanuit het perspectief van repressief brandweerpersoneel zijn taken die samenhangen met een goede invulling van het vak bij hen weggenomen. Hierdoor zijn de regelmogelijkheden voor repressieve brandweerlieden om zelf te kunnen sturen op de volle breedte van wat zij tot hun vak rekenen, afgenomen. Dit proces kan leiden tot een verlies aan betrokkenheid en gevoelens

van vervreemding. Deze beleving kwam in de focusgroepen nadrukkelijk naar voren. Daar staat tegenover dat er naast kritiek, ook waardering is voor professionalisering van de organisatie, voor bundeling van krachten in één regionale organisatie en van standaardisering van werkwijzen. Vanuit het perspectief van de werkvloer domineert echter het gevoel dat de werkvloer een klein radertje in een groter geheel is geworden. Een enkele respondent merkte tijdens de focusgroepen op dat, na een periode van schaalvergroting en formalisering, een voorzichtige kentering plaats lijkt te vinden, waarbij kazernes en posten weer meer ruimte krijgen om zelf te sturen op het de organisatie van het werk. Dit geluid werd door een minderheid van de respondenten vertolkt.

Frame 2: Professionele identiteit en vakinhoud

Het tweede frame grijpt aan op de inhoud van het brandweerwerk. Uit de focusgroepen blijkt dat de vraag wat 'goed brandweerwerk' is niet eenduidig beantwoord kan worden. Is goed brandweerwerk goed repressief werk? Of gaat het ook om goed preventief werk? Hoe hangen die samen? En verhult de inzet op preventie niet dat de kwaliteit van het repressieve werk onder druk staat? Uit de antwoorden spreekt een behoefte aan meer duiding, zowel van de visie van de brandweerorganisatie op haar taken als aan duiding van de plaats van repressieve brandweermensen daarin. Daarbij hoort ook de vraag wat goed *repressief* brandweerwerk is, hoe zich dat ontwikkelt en wat daarvoor nodig is. Achterliggend speelt het gevoel dat de organisatie zich in een richting ontwikkelt die repressieve brandweermensen als minder 'eigen' ervaren. Is de brandweer nog wel hun brandweer? Dit raakt aan fundamentele vragen ten aanzien van de eigen professionele identiteit en de plaats in de organisatie. Daarnaast raakt het aan vragen over de organisatievisie en de toekomststrategie van de brandweer als geheel: wat voor brandweer willen we zijn?

Frame 3: Sturing in en op het werk

Het derde frame betreft de relatie tussen repressieve brandweermensen en hun leidinggevenden. Het gaat hier allereerst om de arbeidsverhoudingen, maar in bredere zin ook over de herkenbaarheid van sturings- en verantwoordingsinstrumenten.

Bij de arbeidsverhoudingen gaat het onder meer om de *inhoudelijke* en *persoonlijke* betrokkenheid van leidinggevenden bij repressief personeel. Simpel gesteld: weten leidinggevenden waar ze over spreken en staan ze in verbinding met de operatie? Is communicatie twee- of één richtingsverkeer?

Bij sturings- en verantwoordingsinstrumentarium gaat het om de vraag in hoeverre men de wijze waarop sturing op het werk invulling krijgt als betekenisvol ervaart. Het gevoel bestaat dat de formele verantwoording en de cijfermatige sturing los is komen te staan van de professionele werkelijkheid. Illustratief is het ongemak dat repressieve brandweermensen ervaren bij de praktijk van 'gemotiveerd afwijken' van opkomsttijden. Passen we de werkelijkheid aan op onze verantwoordingsmodellen, of andersom?

Het grote onderliggende thema hierbij zijn de verschillende perspectieven en verantwoordelijkheden van professionals en managers. Deze twee perspectieven (door repressieve brandweermensen treffend omschreven als de 'warme' en de 'koude' kant) lijken eerder tegenover elkaar te staan, in plaats van dat ze elkaar versterken.

Dit frame raakt aan de wel als groot ervaren afstand tussen werkvloer en leidinggevenden binnen de brandweerorganisatie. Tegelijk spreekt er ook een zeker verlangen uit naar nabijheid van leidinggevenden, naar betrokkenheid van leidinggevenden op de operatie en waardering voor het repressieve werk. Dit is een belangrijke notie, omdat beide

perspectieven elkaar nodig hebben. De opgave lijkt de spanning tussen beide perspectieven productief te maken, zodat professionals en managers complementair zijn.

Relatie met vragenlijst

De drie frames, ontleend aan de gesprekken in de focusgroepen, zijn gedeeld met de stuurgroep voor het belevingsonderzoek, die mede op basis van de frames haar uiteindelijke informatiebehoefte voor de definitieve vragenlijst heeft vastgesteld.

De drie frames kunnen globaal als volgt gekoppeld worden aan de bespreking van de resultaten van de vragenlijst in de volgende hoofdstukken (tabel 1):

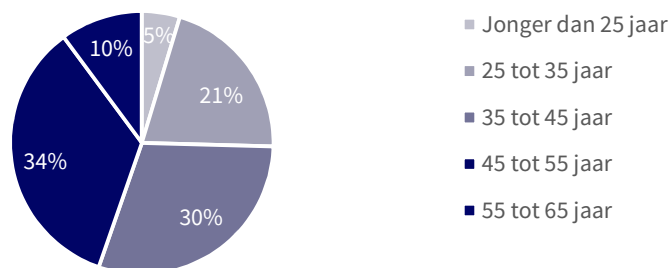
Tabel 1: Verbinding frames / thema's vragenlijst

Frame	Uitwerking in hoofdstukken
Schaalvergroting en vervreemding	7: Betrokkenheid bij en beleving van het werk 9: Regelruimte
Professionele identiteit en vakinhoud	7: Betrokkenheid bij en beleving van het werk 8: Organisatievisie en brandveilig leven 10: Vakbekwaamheid, oefenen en trainen 11: Vrijwilligersbeleid 13: Organisatiecultuur 14: Ervaring uitruk op maat
Sturing in en op het werk	9: Regelruimte 12: Verhouding werkvloer en leiding 14: Ervaring uitruk op maat 15: Opkomsttijden

5 Beschrijving dataset

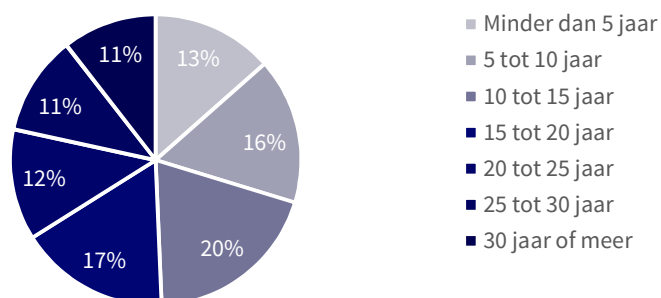
Dit hoofdstuk biedt een beschrijving van de dataset aan de hand van verschillende respondentkenmerken. De dataset bevat de antwoorden van 8.942 respondenten. Van de respondenten is 94% man, 6% is vrouw. Bijna twee derde van de respondenten heeft een leeftijd tussen 35 en 55 jaar. Grafiek 1 toont de verdeling van de respondenten over verschillende leeftijdsklassen.

Grafiek 1: Verdeling respondenten naar leeftijdsklasse (N = 8.937)



Ook is naar het aantal dienstjaren gevraagd. Een ruime meerderheid (71%) van de respondenten werkt meer dan een decennium voor de brandweer. Grafiek 2 toont de verdeling van de respondenten naar dienstjaren.

Grafiek 2: Verdeling respondenten naar dienstjaren (N = 8.937)



Rond de helft van de respondenten is opgeleid op mbo-niveau (53%). Een ruime minderheid (21%) is opgeleid op hbo-niveau. De overige respondenten hebben lager beroepsonderwijs gevolgd (9%) of een vorm van voortgezet onderwijs (mavo, havo, vwo) (14%). 3% van de respondenten is academisch opgeleid.

Tabel 2 toont voor elke regio een uitsplitsing naar aanstelling en naar functie. Bij de aanstelling geldt dat respondenten naast een aanstelling als beroeps ook nog als vrijwilliger voor de brandweer werkzaam kunnen zijn, soms in verschillende regio's. Indien een respondent in meer regio's werkt, is gevraagd de vragenlijst in te vullen voor de regio waar de respondent het grootste aantal uren werkt.

Tabel 2: Respondentkenmerken uitgesplitst naar regio (005)

	Beroeps %	Vrijwilliger %	Beide %	Manschap %	Bevelvoerder %	Officier %
Amsterdam-Amstelland	53	28	19	65	30	5
Brabant-Noord	8	83	9	64	30	6
Brabant-Zuidoost	8	72	19	61	37	2
Drenthe	11	76	13	64	31	5
Flevoland	16	51	32	55	34	11
Fryslân	7	83	10	61	32	7
Gelderland Midden	17	67	15	65	25	9
Gelderland-Zuid	9	69	22	64	28	8
Gooi en Vechtstreek	16	52	33	54	36	9
Groningen	12	74	14	62	31	8
Haaglanden	60	23	17	75	23	2
Hollands Midden	15	73	12	67	30	3
IJsselland	25	62	13	53	35	11
Kennemerland	28	40	32	54	38	8
Limburg-Noord	15	69	17	59	34	7
Midden- en West-Brabant	12	71	17	63	31	7
Noord- en Oost-Gelderland	6	83	10	62	34	4
Noord-Holland-Noord	5	79	15	62	36	2
Rotterdam-Rijnmond	20	45	34	62	35	3
Twente	20	66	13	67	25	7
Utrecht	13	71	16	63	33	4
Zaanstreek-Waterland	11	68	21	57	36	8
Zeeland	2	72	26	55	41	4
Zuid-Holland-Zuid	14	75	11	65	29	7
Zuid-Limburg	21	53	26	69	27	4
Nederland	16	67	17	63	31	6

6 Algemeen beeld

De eerste vragen in het belevingsonderzoek hebben betrekking op de waardering van respondenten voor het werk bij de brandweer in het algemeen. Deze vragen kunnen beschouwd worden als een thermometer om de spreekwoordelijke ‘temperatuur van het badwater’ te meten. Respondenten is gevraagd hoe zij vinden dat de brandweer zich ontwikkelt, zowel landelijk, als in de eigen regio. Respondenten konden daarbij kiezen uit de opties ‘in de goede richting’ of ‘in de verkeerde richting’ (tabel 3).

Tabel 3: Waardering ontwikkeling brandweer (% ‘in de goede richting’)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	< 5 dienst-jaren	≥ 5 dienst-jaren
Hoe vindt u dat de Nederlandse brandweer zich over het algemeen ontwikkelt? (008) <i>N = 7.670</i>	58	52	60	56	57	56	77	75	55
Hoe vindt u dat de brandweer in uw regio zich over het algemeen ontwikkelt? (009) <i>N = 7.865</i>	51	47	52	48	49	49	73	67	48

Uit de tabel blijkt dat een kleine meerderheid van de respondenten oordeelt dat de brandweer zich in de goede richting ontwikkelt. Daarbij is het oordeel van respondenten over de ontwikkeling van de brandweer als geheel positiever dan het oordeel over de wijze waarop de brandweer zich in de eigen regio ontwikkelt. Op die vraag antwoordt rond de helft van de respondenten (51%) positief, wat impliceert dat 49% van de respondenten juist vindt dat de brandweer in hun regio zich in de *verkeerde* richting ontwikkelt. Naast de groep die een positief of negatief oordeel geeft op deze twee stellingen, is er ook een grote groep respondenten die ‘geen mening’ heeft geantwoord.

Uit de tabel blijkt voorts dat officieren positiever oordelen dan manschappen en bevelvoerders. Ook blijkt er verschil in beleving tussen respondenten die nog maar kort voor de brandweer werken en de groep respondenten die langer in dienst is. Respondenten die minder dan 5 jaren in dienst zijn oordelen positiever over de ontwikkeling van de brandweer dan oudgedienden.

Tevredenheid met het werk bij de brandweer

Nagenoeg alle respondenten (88%) geven aan met plezier naar het werk te gaan (062). Respondenten is vervolgens gevraagd hoe tevreden zij zijn met hun werk bij de brandweer en

hoe tevreden zij zijn met de brandweerorganisatie in hun regio (tabel 4). Gevraagd naar de tevredenheid met het werk bij de brandweer geeft 93% van de respondenten een voldoende (rapportcijfer 6 of hoger). Voor de tevredenheid met de brandweerorganisatie in de eigen regio ligt het aantal voldoende lager: 72% van de respondenten geeft een voldoende of hoger.

Tabel 4: Tevredenheid met het werk bij de brandweer (gemiddeld rapportcijfer)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	< 5 dienst-jaren	≥ 5 dienst-jaren
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werk bij de brandweer? (012) <i>N</i> = 8.942	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,2	7,6	7,8	7,2
		ns							
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de brandweerorganisatie in uw regio? (013) <i>N</i> = 8.942	6,2	6,0	6,2	6,1	6,2	6,0	6,8	6,9	6,0

Uitsplitsing naar regio

Omdat de voorgaande vragen mede betrekking hebben op de specifieke waardering voor de regionale brandweerorganisatie, is eveneens een uitsplitsing gemaakt naar regio. Tabel 5 biedt een overzicht van de resultaten voor een uitsplitsing naar regio van de vragen die betrekking hebben op het algemene beeld hoe de brandweer zich ontwikkelt. Bij stellingen 008, 009 en 077 worden sterke regionale verschillen geconstateerd.

Bij het algemene beeld over de waardering van de respondenten voor de ontwikkeling van de brandweer, wordt ook vraag 077 betrokken, waarbij respondenten gevraagd wordt of zij van mening zijn dat de brandweer na de regionalisering professioneler is geworden. Landelijk is 27% van de respondenten het met deze stelling (helemaal) eens. Van de officieren is 55% het met de stelling eens of helemaal eens, tegenover 24% van de manschappen en 29% van de bevelvoerders.

Tabel 5: Waardering ontwikkeling brandweer, naar regio (N varieert per vraag)

	Ontwikkeling Nederlandse brandweer; % 'In de goede richting' (008) N = 7.670	Ontwikkeling brandweer in regio; % 'In de goede richting' (009) N = 7.650	Sinds regionalisering professioneler (% (helemaal) mee eens) (077) N = 8.327	Tevredenheid met werk (rapportcijfer) (012) N = 8.942	Tevredenheid met organisatie (rapportcijfer) (013) N = 8.942
Amsterdam-Amstelland	49	44	15	7,1	5,6
Brabant-Noord	50	41	28	7,2	6,0
Brabant-Zuidoost	43	39	19	7,1	5,6
Drenthe	80	77	33	7,6	7,0
Flevoland	59	48	35	7,5	6,3
Fryslân	74	70	41	7,3	6,7
Gelderland Midden	58	56	30	7,3	6,4
Gelderland-Zuid	46	36	18	7,2	5,7
Gooi en Vechtstreek	59	39	27	7,4	5,5
Groningen	77	74	32	7,5	6,8
Haaglanden	60	56	19	7,5	6,2
Hollands Midden	56	39	26	7,3	5,9
IJsselland	69	64	32	7,4	6,6
Kennemerland	60	51	25	7,4	6,4
Limburg-Noord	51	42	24	7,2	5,9
Midden- en West-Brabant	74	73	46	7,5	6,8
Noord- en Oost-Gelderland	40	38	16	7,2	5,9
Noord-Holland-Noord	54	47	23	7,1	6,1
Rotterdam-Rijnmond	56	49	25	7,3	6,1
Twente	55	51	33	7,2	6,3
Utrecht	61	53	29	7,4	6,1
Zaanstreek-Waterland	44	29	19	7,0	5,4
Zeeland	62	33	13	7,2	5,6
Zuid-Holland-Zuid	59	53	26	7,3	6,2
Zuid-Limburg	46	39	26	7,0	6,0
Nederland	58	51	27	7,3	6,2
	R	R	R		

Resultaten open vragen: positieve en negatieve ontwikkelingen

Voorgaande vragen geven inzicht in de ‘temperatuur van het badwater’, maar werpen nog geen licht op de overwegingen van respondenten op basis waarvan zij tot hun oordeel komen. Daarom is aan brandweerlieden, direct aan het begin van de vragenlijst, de ruimte geboden om zich in twee open vragen uit te spreken over positieve en negatieve ontwikkelingen bij de brandweer in hun regio. Letterlijk is hen gevraagd of zij een voorbeeld kunnen noemen van een positieve ontwikkeling (010) en een negatieve ontwikkeling (011). De antwoorden op deze open vragen zijn gecategoriseerd. Tabellen 6 en 7 tonen een overzicht van de meest genoemde positieve en negatieve ontwikkelingen.

Tabel 6: Positieve ontwikkelingen (N = 8.942)

	N	%
Kwaliteit van materiaal, voertuigen en persoonlijke beschermingsmiddelen	602	7%
Innovatie en specialisatie in materieel en werkwijzen, incl. digitalisering	585	7%
Arbeidshygiëne/schoon werken	541	6%
Samenwerking en kennisdeling binnen en tussen korpsen	461	5%
Uniformiteit/eenheid van voertuigen, materiaal, werkwijzen en/of beleid	428	5%
Aandacht voor en kwaliteit van oefenen, incl. realistisch oefenen	392	4%
Gezamenlijke inkoop van voertuigen en materieel	329	4%
Ontwikkelmogelijkheden, opleidingsmogelijkheden en kwaliteit van opleidingen	310	3%
Uitruk op maat/variabele voertuigbezetting	291	3%
Schaalvergroting, doelmatigheid en slagkracht, incl. regionalisering	272	3%
Professionalisering van medewerkers, materieel en/of medewerkers	217	2%
Veiligheid en veiligheidsbewustzijn, incl. nazorg na incidenten	150	2%
Betrekken van en luisteren naar de werkvloer	141	2%
Regelruimte voor medewerkers en posten; zelfstandige posten; werkvloer centraal	126	1%
Vakbekwaamheid	121	1%
Uitwerking dekkingsplan/kazernevolgordetabel, incl. operationele grenzen	120	1%
Aandacht voor brandveilig leven en preventie	103	1%

Voor meer ontwikkelingen geldt dat deze zowel genoemd worden als voorbeeld van een positieve ontwikkeling als een voorbeeld van een negatieve ontwikkeling. Hieronder volgt, om deze verschillen te kunnen duiden, een nadere toelichting op overwegingen die brandweerlieden in hun antwoorden hebben aangegeven. Ontwikkelingen waarvan de omschrijving voor zich spreekt en/of die eenduidig als positief of als negatief kunnen worden aangemerkt, blijven hier buiten beschouwing.

Kwaliteit van materialen e.d., aandacht voor oefenen, opleidingsmogelijkheden. Een eerste groep ontwikkelingen waarvoor geldt dat respondenten hier zowel positief als negatief over oordelen betreft de uitrusting en oefen-/opleidingsmogelijkheden. Degenen die deze ontwikkelingen als positief aanmerken geven als motivering aan te spreken te zijn over de kwaliteit van materialen en investeringen die de brandweer in hun regio doet. Bij oefenen is

er waardering voor de mogelijkheid om (al dan niet meerdaags) realistisch te kunnen oefenen. Met betrekking tot opleidingen zijn brandweerlieden die positief oordelen te spreken over de mogelijkheden die hun regio biedt voor opleiding en persoonlijke ontwikkeling. Er zijn ook respondenten die de kwaliteit van de uitrusting en van oefen-/opleidingsmogelijkheden als voorbeeld noemen van een negatieve ontwikkeling. Zij wijzen erop dat de kwaliteit van de uitrusting te wensen over laat, dat investeringen uitblijven, dat gesneden wordt in de uitrusting (o.a. het aantal voertuigen) en dat de mogelijkheden om (realistisch) te oefenen te beperkt zijn. Dit sluit aan bij een veelgenoemde negatieve ontwikkeling, die afzonderlijk gerapporteerd is, namelijk de door brandweerlieden ervaren bezuinigingsdruk. Voor wat de kwaliteit van materialen, voertuigen en persoonlijke beschermingsmiddelen betreft merken verschillende respondenten op dat door uniformering en gezamenlijke inkoop de ruimte voor lokaal maatwerk wordt ingeperkt, wat zij als verlies ervaren. Een volgende reeks ontwikkelingen sluit bij dit laatste aspect aan. Het betreft de schaalvergroting, uniformering en lokale regelruimte.

Tabel 7: Negatieve ontwikkelingen (N = 8.942)

	N	%
Bezuinigingen op mensen, materieel of kazernes	1.170	13%
Schaalvergroting, bureaucrativering en formalisering	1.132	13%
Waardering voor en positie van vrijwilligers	642	7%
Kloof management/werkvloer; werkvloer wordt niet gehoord of staat niet centraal	523	6%
Uitruk op maat/variabele voertuigbezetting	502	6%
Te grote overhead/managementlaag	433	5%
Werving en behoud van personeel; druk op operationele capaciteit	376	4%
Aandacht voor en kwaliteit van oefenen	302	3%
Organisatiecultuur	282	3%
Werkdruk	201	2%
Uniformeren en standaardiseren, inperking lokale (regel)ruimte	171	2%
Regionalisering	170	2%
Communicatie en dialoog over ontwikkelingen binnen de brandweerorganisatie	164	2%
Ontwikkelmogelijkheden, opleidingsmogelijkheden en kwaliteit van opleidingen	154	2%
Kwaliteit van materiaal, voertuigen en persoonlijke beschermingsmiddelen	142	2%
Uitwerking dekkingsplan/kazervevolgordetabel, incl. operationele grenzen	133	1%
PPMO	101	1%

Uniformering, schaalvergroting en regelruimte. Eén van de meest genoemde positieve ontwikkelingen betreft het uniformeren van materieel, werkwijzen en beleid. Men noemt dit als een duidelijke opbrengst van de regionalisering. Hiermee samenhangend is de waardering voor samenwerking, bundeling van kennis en gezamenlijke inkoop van voertuigen en materialen. Respondenten beschrijven dit als voorbeelden van professionalisering van de brandweerorganisatie. Schaalvergroting is daarbij geen doel op zich, maar een noodzakelijke

randvoorwaarde. Daar staat tegenover dat er ook een groep is die kritisch staat tegenover het proces van schaalvergroting. Zij noemen als voorbeelden van negatieve ontwikkelingen de toegenomen omvang van de organisatie, de afstand van beleidsmakers en managers tot de werkvloer en (te ver doorgevoerde) uniformering, waarbij lokale regelruimte verloren gaat. Deze kritiek ligt in het verlengde van de constatering dat niet of maar zeer beperkt naar de werkvloer wordt geluisterd. Overigens is er een aantal brandweerlieden dat juist constateert dat er in hun regio na een fase van schaalvergroting een proces op gang lijkt te komen waarbij de behoeften van de kazernes en posten weer meer centraal komen te staan, onderzocht wordt hoe lokale regelruimte kan worden vergroot en de werkvloer actief betrokken wordt bij de vormgeving en uitwerking van beleid.

Uitruk op maat en variabele voertuigbezetting. Uitruk op maat en variabele voertuigbezetting is een volgend thema dat wordt genoemd als positieve en als negatieve ontwikkeling. Respondenten die kritisch zijn onderbouwen dit met zorgen om de veiligheid van brandweerlieden. Het werken met een variabele voertuigbezetting wordt beschouwd als een bezuinigingsmaatregel. Daar staat tegenover dat de groep die positief oordeelt over variabele voertuigbezetting juist oordeelt dat de brandweer fijnmaziger te werk gaat: niet altijd met een volledige bezetting uitrukken als de aard van de melding dat niet vraagt.

Arbeidshygiëne en schoon werken. De aandacht voor arbeidshygiëne en schoon werken wordt genoemd als voorbeeld van een positieve ontwikkeling, maar ook als voorbeeld van een negatieve ontwikkeling. Uit de antwoorden spreekt waardering voor het streven naar een veilige werkomgeving en de zorg die de brandweer neemt om beroepsgerelateerde ziekte te voorkomen. De respondenten die de aandacht voor schoon werken als positieve ontwikkeling aanmerken, doelen hierop. De groep respondenten die de aandacht voor schoon werken als negatieve ontwikkeling benoemt, zijn het niet oneens met de aandacht voor het thema, maar zijn kritisch op de uitwerking. Sommigen spreken daarbij enerzijds over ‘doorgeslagen’ aandacht voor het onderwerp, anderen zijn juist kritisch over de naar hun mening tekort schietende implementatie, waardoor het bij goede bedoelingen blijft.

Uitwerking dekkingsplan en aandacht voor preventie. Een volgend thema betreft de uitwerking van het dekkingsplan en de operationele grenzen. Hier blijkt een deel van de respondenten te spreken te zijn over de ontwikkeling dat kazernes over gemeentegrenzen heen kunnen bijspringen of meldingen van een andere kazerne kunnen overnemen. Anderen ervaren dit juist als een verlies, waarbij (vrijwillige) kazernes uitrukken overgenomen zien worden door aanpalende kazernes. Iets dergelijks geldt ook voor de aandacht voor brandveilig leven en preventie. Terwijl een deel van de brandweerlieden het als een positieve ontwikkeling beschouwt dat de brandweer meer inzet op preventie (voorkomen is beter dan genezen) is er ook een groep die de inzet op brandveilig leven als een verkapte bezuinigingsmaatregel beschouwt of als een ontwikkeling die ertoe bijdraagt dat brandweerlieden minder vaak een uitruk meemaken.

Hier eindigt deze nadere uitwerking van de genoemde voorbeelden van positieve en negatieve ontwikkelingen. Van belang is te constateren dat voor veel ontwikkelingen geldt dat deze niet alleen maar positief of alleen maar negatief ervaren worden. Veel hangt af van de wijze waarop ontwikkelingen uitgewerkt worden en van de wijze waarop repressieve brandweerlieden daarbij gekend en betrokken worden. Het belang van de beide open vragen is vooral dat het inzicht geeft in de thema's die respondenten autonoom, niet gestuurd door voorafgaande vragen, naar voren brengen. De resultaten in tabellen 6 en 7 bieden daarmee een actueel inzicht in wat repressieve brandweerlieden ervaren als de meest belangrijke ‘brandende kwesties’.

7 Betrokkenheid bij en beleving van het werk

In dit hoofdstuk staat de betrokkenheid bij en beleving van het brandweerwerk centraal. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de beroepstrots, op de betrokkenheid bij en beleving van het werk en op de ontwikkelmogelijkheden die het brandweerwerk biedt.

Beroepstrots

De brandweelieden die aan het belevingsonderzoek hebben deelgenomen, zijn trots op hun vak. Tabel 8 toont de resultaten van de vragen die raken aan de beroepstrots van repressieve brandweelieden.

Tabel 8: Beroepstrots (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	<5 dienst-jaren	≥ 5 dienst-jaren
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/vrouw ben. (061) <i>N</i> = 8.423	92	88	93	93	92	92	92	97	92
					ns			R	
Mijn vrienden en kennissen waarderen mij voor mijn werk bij de brandweer. (016) <i>N</i> = 8.790	82	76	83	81	82	81	76	85	81
Mijn werk bij de brandweer is voor mij heel belangrijk. (014) <i>N</i> = 8.790	81	86	77	92	80	82	91	85	81
		R							
Mijn werk bij de brandweer is als een hobby voor me. (015) <i>N</i> = 8.790	71	29	83	63	73	71	48	81	69
		R			R			R	

Wat allereerst opvalt in tabel 8 is dat maar liefst 92% trots is brandweerman of -vrouw te zijn. Ook geeft nagenoeg iedereen aan dat het werk bij de brandweer voor hen heel belangrijk is (81% (helemaal) mee eens) en dat zij er waardering aan ontleen in hun vrienden- en kennissenkring (82% (helemaal) mee eens).

Bij een uitsplitsing naar aanstelling en functie voor de in tabel 8 betrokken vragen blijkt dat er verschillen bestaan in hoe het brandweerwerk beleefd wordt door vrijwilligers, respondenten met een combi-aanstelling en door beroeps. Dit is het geval bij de stelling 'mijn werk bij de brandweer is voor mij heel belangrijk' en bij de stelling 'mijn werk bij de brandweer is als een hobby voor me'. Allereerst valt op dat een ruime minderheid van de

beroepsbrandweerlieden het werk bij de brandweer als een hobby beschouwt, terwijl juist nagenoeg alle respondenten met een aanstelling als vrijwilliger dit wel zo ervaart. Van de respondenten met een combi-aanstelling ziet een ruime meerderheid hun werk als hobby.

Daar staat tegenover dat voor de groep vrijwilligers het brandweerwerk net wat minder belangrijk is dan voor de respondenten die een aanstelling hebben als beroeps of een combi-aanstelling hebben. Voor 77% van de vrijwilligers is het werk bij de brandweer heel belangrijk, tegenover 86% van de beroeps en 92% van de respondenten met een combi-aanstelling. De groep respondenten die een aanstelling als beroeps combineert met werk voor de vrijwillige brandweer scoort op dit aspect dus het hoogst.

Uit tabel 8 springt verder de relatief lage score voor de groep officieren in het oog als het gaat om de mate waarin het werk als hobby ervaren wordt. Rond de helft van de officieren (48%) is het (helemaal) eens met deze stelling, tegenover een ruime meerderheid van de manschappen (73%) en bevelvoerders (71%).

In de uitsplitsing naar dienstjaren valt op dat de groep die minder dan 5 jaar in dienst is, het werk meer als een hobby ziet (81%) dan de respondenten die 5 jaar of langer bij de brandweer werken (69%). Ook is een verschil te zien in aantal dienstjaren: 97% van alle brandweerlieden die kort werkzaam zijn bij de brandweer zijn trots om brandweerman of -vrouw te zijn, tegenover 92% van de brandweerlieden die vijf jaar of langer in dienst zijn.

Betrokkenheid bij het werk en de organisatie

In het verlengde van de vragen naar beroepstrots, is repressieve brandweerlieden tevens gevraagd hoe betrokken zij zich voelen bij hun werk en bij de brandweerorganisatie. Dit is onderzocht aan de hand van de volgende twee stellingen:

- Ik voel mij betrokken bij mijn werk (059)
- Ik voel mij betrokken bij de brandweerorganisatie (060).

Beide stellingen blijken bij nadere analyse samen te worden genomen als één construct dat betrokkenheid meet. Tabel 9 toont de resultaten voor dit construct op een 5-puntsschaal, waarbij een 1 staat voor een lage betrokkenheid en een 5 staat voor hoge betrokkenheid.

Tabel 9: Mate van betrokkenheid bij het werk en de brandweerorganisatie (construct o.b.v. vragen 059 en 060; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Mansch- ap	Bevel- voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Betrokkenheid bij het werk en de brandweerorganisatie <i>N</i> = 8.423	3,8	3,8	3,7	3,9	3,7	3,8	4,3	3,9	3,8
					R				

Uit tabel 9 spreekt een hoge betrokkenheid bij het werk en de brandweerorganisatie. Respondenten beoordelen hun betrokkenheid gemiddeld met een 3,8 op een vijf-puntsschaal. Daarbij springt de waardering van officieren eruit: de score bedraagt 4,3. Een nadere analyse van de resultaten voor de onderliggende vragen biedt een mogelijke verklaring voor deze hoge score. Tabel 10 toont de resultaten voor de afzonderlijke vragen.

Uit tabel 10 blijkt dat respondenten zich meer betrokken voelen bij hun werk dan bij de brandweerorganisatie. Daarbij valt op dat officieren een relatief hoge waardering uiten voor zowel voor hun betrokkenheid bij de brandweerorganisatie als bij hun werk, vergeleken met manschappen en bevelvoerders.

Tabel 10: Betrokkenheid (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Ik voel mij betrokken bij mijn werk (059) <i>N</i> = 8.423	87	87	86	89	85 R	88	95	92	86
Ik voel mij betrokken bij de brandweerorganisatie (060) <i>N</i> = 8.423	61	61	59	68	56 R	66	86	70	60

De bevinding dat men zich meer betrokken voelt met hun werk dan met de organisatie wordt ondersteund door de resultaten voor vraag 073 (*N* = 8.327). Deze vraag luidde: 'Waar voelt u zich als brandweerman/vrouw het meest mee verbonden?'. Respondenten gaven de volgende antwoorden:

- 78%: met de post/kazerne waar ik voor de brandweer werk
- 10%: met de gemeente waar ik voor de brandweer werk
- 10% met de brandweerregio/veiligheidsregio waarin ik werk
- 2%: met de brandweer in Nederland.

Bij een uitsplitsing naar aanstelling is te zien dat een ruime meerderheid van de vrijwilligers (79%) aangeeft zich het meest verbonden te voelen met de post/kazerne waar zij werken, net zoals twee derde (67%) van de respondenten met een combi-aanstelling. Iets meer dan de helft van de beroeps (54%) geeft aan dat zij zich met meest verbonden voelen met de post/kazerne waar zij werkzaam zijn. Een kwart van de beroeps (25%) geeft aan zich het meest verbonden te voelen met de brandweerregio waar in zij werkzaam zijn.

Ook is een verschil in functie te zien. Bij een uitsplitsing naar functie blijkt opnieuw dat het perspectief van manschappen en bevelvoerders verschilt van dat van de officieren. Terwijl manschappen en bevelvoerders in overgrote meerderheid aangeven zich verbonden te voelen met hun post of kazerne (83% vs. 79%), geeft een ruime meerderheid van de officieren (60%) aan zich in meerderheid verbonden te voelen met hun brandweer- of veiligheidsregio.

Ontwikkeling betrokkenheid

Respondenten is vervolgens gevraagd hoe zij hun betrokkenheid waarden, vergeleken met de periode toen ze net bij de brandweer kwamen werken (066). Een grote minderheid van de brandweertelgen (40%) voelt zich even betrokken als toen zij net bij de brandweer kwamen. 23% van de respondenten voelt zich meer betrokken en 37% juist minder betrokken. Tabel 11 toont de resultaten voor deze vraag uitgesplitst naar de groep respondenten die hoog (> 3) scoort op het construct betrokkenheid en de groep respondenten die laag (< 3) scoort op het construct betrokkenheid.

Tabel 11: Ontwikkeling betrokkenheid bij het werk (% (helemaal) mee eens)

	Nederland	Betrokkenheid hoog (> 3)	Betrokkenheid laag (< 3)
Ik voel mij meer betrokken dan vroeger <i>N</i> = 1.782	23	27 R	6
Ik voel mij even betrokken als vroeger <i>N</i> = 3.083	40	45 R	15
Ik voel mij minder betrokken dan vroeger <i>N</i> = 2.824	37	28 R	79

Uit tabel 11 blijkt dat de groep respondenten die hoog scoort op het construct betrokkenheid de vraag naar de ontwikkeling van hun betrokkenheid positiever beoordeelt dan de groep respondenten die laag scoort op het construct betrokkenheid.

Factoren die gerelateerd zijn aan betrokkenheid

Er kunnen verschillende factoren onderscheiden worden die bijdragen aan de betrokkenheid bij het werk en de brandweerorganisatie. Respondenten is een zevental mogelijke factoren voorgelegd die mogelijk samenhangen met het gevoel van betrokkenheid bij het werk en de organisatie. Respondenten mochten de twee factoren kiezen die voor hen het meest van toepassing zijn. Tabel 12 toont hoe vaak de verschillende factoren door respondenten zijn gekozen.

Tabel 12: Factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk (067) (% genoemd) N = 8.410

	Nederland
Ik kan iets betekenen voor mijn medemens (067d)	70
Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken (067f)	35
Ik houd van het sociale contact met mijn collega's (067g)	28
Ik voel mij thuis bij de brandweer (067e)	22
Ik kan verantwoordelijkheid nemen (067c)	20
Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens (067a)	14
Ik kan groeien in het brandweervak (067b)	10

Uit tabel 12 blijkt dat respondenten hun betrokkenheid bij het brandweerwerk vooral motiveren vanwege het feit dat zij iets voor hun medemens kunnen betekenen. Een tweede meest genoemde factor die samenhangt met de betrokkenheid heeft op de brandweerman of -vrouw zelf betrekking: de kans om regelmatig een uitruk mee te maken.

Wat verder opvalt uit tabel 12 is dat factoren die betrekking hebben op ontwikkel- en ontplooiingsmogelijkheden het minst in verband worden gebracht met de betrokkenheid bij het werk. Factoren die aangrijpen op het sociale contact en de onderlinge betrokkenheid tussen brandweersleden scoren hoger dan factoren die aangrijpen op het individu, de mogelijkheid een uitruk mee te maken daar gelaten. Opvallend is dat bij een nadere analyse blijkt dat er geen significant verband is met het construct betrokkenheid (betrokkenheid laag/hog).

Ontwikkelingen in regio's

Om dieper inzicht te krijgen in factoren die de betrokkenheid bij het werk kunnen verminderen, is respondenten gevraagd of de genoemde ontwikkeling in hun regio speelt. Deze ontwikkelingen kunnen een verklaring bieden voor verminderde betrokkenheid (tabel 13).

Tabel 13: Ontwikkelingen die momenteel binnen de regio's aan de orde zijn (% (helemaal) van toepassing)

	Nederland
De regionalisering, waardoor ik meer het gevoel heb een nummer te worden. (071) N = 8.103	68
Er zijn minder branden, waardoor ik minder vaak een uitruk meemaak. (068) N = 8.1.02	61
Het gevoel dat de brandweer steeds minder 'een familie' wordt. (070) N = 8.101	58
De waardering die ik krijg van het management. (072) N = 7.945	29
De mogelijkheid dat ik kan worden ingezet voor preventieve taken. (069) N = 7.752	27

Uit tabel 13 blijkt dat de stelling die betrekking heeft op de regionalisering door respondenten het meest onderkend wordt als ontwikkeling die nu in hun regio speelt. Een ruime meerderheid (68%) geeft aan dat deze stelling (helemaal) van toepassing is op de situatie bij hen in de regio. De eveneens hoge scores voor de stellingen dat de brandweer 'steeds minder een familie wordt' en dat er minder uitrukken zijn, laten zien dat ook deze twee ontwikkelingen momenteel spelen. Voor twee andere factoren, zoals de waardering die men krijgt van het management of de mogelijkheid ingezet te worden voor preventieve taken, geldt dat een ruime minderheid dit ervaart in hun regio. Opvallend is dat bij een nadere analyse blijkt dat er geen significant verband is met het construct betrokkenheid (betrokkenheid laag/hog).

Beleving van het werk

Om meer inzicht te krijgen in de wijze waarop repressieve brandweerlieden de *inhoudelijke* ontwikkeling van hun werk ervaren, is respondenten een drietal stellingen voorgelegd. Deze stellingen hebben betrekking op de eisen en (emotionele) belasting door het werk (tabel 14).

Tabel 14: Beleving van het werk (% (helemaal) mee eens)

Vergeleken met toen ik net bij de brandweer kwam...	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
... worden er steeds hogere eisen gesteld (022) N = 8.175	71	60 R	73	72	66 R	78	76	31 R	74
... is het werk moeilijker geworden (021) N = 8.198	39	41 ns	38	39	34	44	50	6 R	41
... is het werk emotioneel zwaarder geworden (023) N = 8.181	17	25 R	14	22	16 R	19	21	4 R	18

Uit de tabel blijkt dat een ruime meerderheid (71%) van mening is dat er steeds hogere eisen worden gesteld aan het brandweerwerk. Dit sluit aan bij de door respondenten in de open vraag (010) geconstateerde ontwikkeling van een meer professionele brandweerorganisatie (zie ook hoofdstuk 6). Een ruime minderheid oordeelt dat het werk moeilijker is geworden (39%) of emotioneel zwaarder (17%).

Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt de groep vrijwilligers en respondenten met een combi-aanstelling hoger te scoren op de stelling dat er steeds hogere eisen worden gesteld (73% en 72% (helemaal) mee eens vs. 60% bij beroeps). Dat het werk emotioneel zwaarder is geworden, wordt door vrijwilligers minder ervaren (14% (helemaal) mee eens) dan door beroeps (25%) of medewerkers met een combi-aanstelling (22%).

Bij de uitsplitsing naar functie blijken manschappen de hogere eisen aan het brandweerwerk minder te ervaren (66% (helemaal) mee eens) dan bevelvoerders (78%) en officieren (76%). Manschappen ervaren in mindere mate dat het werk emotioneel zwaarder is geworden (16% (helemaal) mee eens) dan bevelvoerders (19%) of officieren (21%).

Voor de groep respondenten die nog maar kort in dienst is (minder dan 5 dienstjaren) valt op dat zij het minder met de stellingen eens zijn dan de groep die vijf jaar of langer in dienst is. Deze uitkomst laat zich logisch verklaren uit het feit dat deze respondenten nog maar kort bij de brandweer werken, en maar beperkt een vergelijking met het verleden kunnen maken.

Beleving ontwikkelmogelijkheden en toekomstverwachtingen

Tot besluit van dit hoofdstuk wordt stilgestaan bij een viertal stellingen die betrekking heeft op de beleving van repressieve brandweerielen bij de ontwikkelmogelijkheden in hun werk (tabel 15).

Tabel 15: Ontwikkelmogelijkheden en toekomstverwachtingen (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Het werk bij de brandweer biedt mij de ruimte mij verder te ontwikkelen. (063) <i>N</i> = 8.423	56	50	57	57	55	54	71	77	53
							R	R	
De brandweer biedt mij de mogelijkheid carrière te maken. (064) <i>N</i> = 8.423	33	37	29	41	30	33	56	44	31
					R			R	
Ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn werk bij de brandweer. (017) <i>N</i> = 8.790	31	38	28	37	33	30	19	20	33
					R				
Binnen de brandweer is er aandacht voor talentontwikkeling. (065) <i>N</i> = 8.423	30	33	28	34	29	28	53	37	29
					R			R	

Een eerste bevinding uit tabel 15 is dat een ruime minderheid van de respondenten de carrièremogelijkheden en de ruimte voor talentontwikkeling positief waardeert (33% resp. 30%). De stelling dat de brandweer de ruimte biedt jezelf verder te ontwikkelen wordt door een kleine meerderheid positief gewaardeerd: 56% van de respondenten is het (helemaal) met deze stelling eens. Gevraagd naar hun verwachting over hun toekomst bij de brandweer (017), geeft 31% van de respondenten aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling: 'ik voel mij onzeker over de toekomst van mijn werk bij de brandweer'.

Bij een uitsplitsing naar functie valt op dat de officieren positiever zijn over de mogelijkheden om carrière te maken, minder onzekerheid over de toekomst van hun werk bij de brandweer ervaren en positiever zijn over de aandacht die er binnen de brandweer is voor

talentontwikkeling dan de manschappen en bevelvoerders. Manschappen en bevelvoerders maken zich vaker zorgen om de toekomst van hun werk bij de brandweer dan officieren.

Tenslotte geldt dat de respondenten die nog maar kort in dienst zijn, zich minder bezorgd tonen dan degenen die vijf jaar of langer in dienst zijn. Zij zijn positiever over de ruimte om door te ontwikkelen, de mogelijkheden om carrière te maken en de aandacht voor talentontwikkeling dan respondenten die vijf jaar of langer in dienst zijn.

8 Organisatievisie en brandveilig leven

In dit hoofdstuk komen de resultaten aan bod die betrekking hebben op de visie van de brandweerregio's op de eigen organisatie en op de toekomst van het brandweervak. Daarbij wordt ook het onderwerp 'brandveilig leven' behandeld, omdat dit een voorbeeld is van een beleidsontwikkeling die nauw raakt aan de identiteit van het brandweervak en aan de visie op de brandweerorganisatie.

Organisatievisie

Versillende vragen in het belevingsonderzoek hebben betrekking op de beleving van en waardering voor de organisatie- en toekomstvisie van de brandweer in hun regio (tabel 16).

Tabel 16: Waardering voor organisatie- en toekomstvisie (% (helemaal) mee eens; % 'ja')

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik herken mij in de visie van de brandweer in mijn regio. (058) <i>N</i> = 3.913	63	57	66	59	62 R	59	82
Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren. (054) <i>N</i> = 8.465	56	63	52	63	57	53	62
Ik weet wat de visie van de brandweer in mijn regio is. (057) <i>N</i> = 8.465	47	56	44	51	42 R	51	73
Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken. (056) <i>N</i> = 8.465	41	40	41	46	41	40	56
De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. (053) <i>N</i> = 8.465	29	33	29	25	27	29	45

Uit tabel 16 blijkt dat nog geen derde van de respondenten (29%) vindt dat de brandweer in hun regio een duidelijk idee heeft hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. Een meerderheid van de respondenten (56%) verwacht dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren.

Gevraagd of men bekend is met de visie van de brandweer in hun regio, geeft iets minder dan de helft (47%) aan dat dit het geval is. Daarbij valt op dat 73% van de officieren aangeeft de visie te weten, tegenover 51% van de bevelvoerders en 42% van de manschappen. Van de

groep die aangeeft de visie te kennen, geeft vervolgens 63% aan zich in deze visie te herkennen. Daarbij geven nagenoeg alle officieren (82%) aan zich te herkennen in de visie, tegenover een ruime meerderheid van de manschappen (62%) en een kleine meerderheid van de bevelvoerders (59%).

Omdat voorgaande vragen deels specifiek betrekking hebben op de regionale brandweerorganisaties, is een uitsplitsing naar regio eveneens relevant (tabel 18).

Brandweer Nederland

Brandweerlieden is in het kader van de toekomstvisie van de brandweer ook gevraagd in hoeverre zij van mening zijn dat de brandweer zich in de toekomst tot één Brandweer Nederland zou moeten ontwikkelen (056). Een grote minderheid van de respondenten is deze mening toegedaan (41%).

Brandveilig leven

Een belangrijke beleidsontwikkeling die raakt aan het beroep en de positie van repressieve brandweermensen is de aandacht voor brandveilig leven en voor preventie. In de initiatiefase voor dit onderzoek is in gesprekken met repressief brandweerpersoneel naar voren gekomen dat de zorg bestaat dat inzet op brandveilig leven als bezuinigingsmaatregel wordt aangewend of als reden wordt gebruikt om opkomsttijden ruimer te nemen. Tevens bestaat zorg over de plaats van repressieve brandweerlieden in de brandweerorganisatie en over de professionele identiteit: het blussen van brand raakt de kern van het werk van repressief brandweerpersoneel; het geven van voorlichting of het plaatsen van rookmelders is van een andere orde. Tegen deze achtergrond is de beleving van het beleidsthema brandveilig leven aan de hand van verschillende stellingen onderzocht (tabel 17). De resultaten voor de verschillende vragen zijn gesorteerd van hoog naar laag, waarbij telkens het percentage respondenten wordt gerapporteerd dat het (helemaal) eens is met de desbetreffende stelling.

De resultaten in tabel 17 illustreren allereerst dat er binnen de Nederlandse brandweer sprake is van draagvlak voor preventief brandweerwerk (rond de helft van de respondenten is het eens met de stelling dat hier meer aandacht naar uit dient te gaan), maar dat gelijktijdig zorgen bestaan of het repressieve brandweerwerk hierdoor niet in de verdrukking komt. Een grote minderheid van de respondenten (40%) vindt dat het repressieve brandweerwerk centraal staat, terwijl een ruime minderheid (36%) vindt dat de inzet op brandveilig leven ten koste gaat van het repressieve brandweerwerk, het werk dat volgens een ruime meerderheid van de respondenten (70%) de kern van de brandweerorganisatie vormt. Verder geeft een meerderheid (55%) aan dat zij zich kunnen vinden in een visie waarbij brandveilig leven en repressief brandweerwerk elkaar aanvullen.

Een uitsplitsing naar aanstelling laat zien dat het vooral de beroeps en respondenten met een combi-aanstelling zijn die vinden dat het repressieve werk onder druk staat: een kleine meerderheid van de beroeps en respondenten met een combi-aanstelling vinden dat het repressieve werk onder druk staat. Van de groep vrijwilligers ervaart een grote minderheid dit. Een ruime minderheid van de beroeps (33%) en van de respondenten met een combi-aanstelling (35%) vindt dat het repressieve werk centraal staat, tegenover een grote minderheid van de vrijwilligers (43%). Ook vindt rond de helft van de beroeps en de respondenten met een combi-aanstelling dat de aandacht voor brandveilig leven ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk, waar maar 30% van de vrijwilligers dit ook ervaart. De aanstelling die medewerkers hebben (beroeps-, vrijwillige of combi-aanstelling) houdt geen verband met de stelling dat de brandweer meer aandacht moet hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken.

Tabel 17 : Waardering repressief en preventief brandweerwerk (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Repressieve brandweermensen vormen het hart van de organisatie. (081) <i>N</i> = 8.156	70	63 R	73	66	70	72	59
Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer worden genomen. (188) <i>N</i> = 4.043	63	64 R	62	66	67	62	33 R
Ik herken mij in een visie waarbij brandveilig leven (preventie) en repressief brandweerwerk elkaar aanvullen. (055) <i>N</i> = 8.465	55	51 R	57	48	53	54	74 R
Ik ervaar dat er bij de brandweer in mijn regio steeds minder aandacht is voor repressief brandweerwerk (het 'blussen'). (018) <i>N</i> = 8.790	47	60 R	41	58	47	52	31 ns
De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders). (190) <i>N</i> = 3.974	46	45 ns	47	43	42	48	64
Bij de brandweer staat het repressieve brandweerwerk ('blussen') centraal. (080) <i>N</i> = 8.155	40	33 R	43	35	40	40	45
Ik vind dat de aandacht voor 'brandveilig leven' (voorlichting en preventie) ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk. (020) <i>N</i> = 8.790	36	48 R	30	49	35	39	26 R

Bij een uitsplitsing naar functie valt op dat functie geen verband houdt met de stelling over de aandacht voor repressief brandweerwerk (018). Een ruime minderheid van de officieren (33%) vindt het gevaarlijk dat door preventieve maatregelen opkomsttijden ruimer worden genomen: een ruime meerderheid van de manschappen (67%) en bevelvoerders (62%) zien hier wel gevaar in. Een ruime meerderheid van de officieren (74%) herkent zich in een visie waar preventief werk en repressief werk elkaar aanvullen. Rond de helft van de manschappen (53%) en bevelvoerders (54%) herkent zich ook in deze visie. Vergeleken met manschappen en bevelvoerders ervaren officieren in mindere mate dat er in hun regio minder aandacht is voor repressief werk. Een ruime minderheid van de manschappen (35%) en bevelvoerders (39%) vindt dat de aandacht voor 'brandveilig leven' ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve werk. Ongeveer een kwart van de officieren (26%) is het met hen eens.

**Tabel 18: Opvattingen over de toekomstvisie van de brandweer (% (helemaal) mee eens)
(N varieert per vraag)**

	Ik herken mij in de visie van de brandweer in mijn regio. (058) N = 3.913	Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren. (054) N = 8.465	Ik weet wat de visie van de brandweer in mijn regio is. (057) N = 8.465	Ik vind het een aansprekend idee dat alle brandweerregio's in de toekomst als één Brandweer Nederland werken. (056) N = 8.465	De brandweer in mijn regio heeft een duidelijk idee over hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen. (053) N = 8.465
Amsterdam-Amstelland	44	53	58	26	34
Brabant-Noord	60	52	43	49	25
Brabant-Zuidoost	61	50	47	35	25
Drenthe	83	52	57	34	42
Flevoland	68	60	53	54	30
Fryslân	78	51	69	34	51
Gelderland Midden	69	53	37	43	28
Gelderland-Zuid	60	56	43	52	17
Gooi en Vechtstreek	68	55	40	45	24
Groningen	84	62	54	30	36
Haaglanden	51	52	62	30	37
Hollands Midden	53	55	46	46	21
IJsselland	81	54	40	43	30
Kennemerland	71	64	35	49	20
Limburg-Noord	54	58	54	41	22
Midden- en West-Brabant	83	60	49	48	42
Noord- en Oost-Gelderland	59	49	34	35	17
Noord-Holland-Noord	64	47	37	43	21
Rotterdam-Rijnmond	55	59	53	44	33
Twente	61	58	47	24	36
Utrecht	63	61	37	44	26
Zaanstreek-Waterland	31	59	44	48	21
Zeeland	36	49	41	47	16
Zuid-Holland-Zuid	64	58	50	51	29
Zuid-Limburg	53	65	53	38	30
Nederland	63	56	47	41	29
	R		R	R	R

9 Regelruimte

Een bekend principe uit de bedrijfs- en organisatiekunde is dat verantwoordelijkheden voor het werk zo dicht mogelijk tegen de uitvoering aan zouden moeten worden georganiseerd. Tevens geldt dat als het werk te ver in afzonderlijke taken wordt opgeknipt, de betekenis voor de medewerker verloren gaat. Werk dient daarom bij voorkeur in zo compleet mogelijke taken te worden georganiseerd. Dit veronderstelt een redelijke mate van regelruimte voor medewerkers, zodat zij zelf kunnen sturen op de uitvoering van het werk.

In de werksessies en focusgroepen in de initiatiefase van het onderzoek gaven repressieve brandweerlieden aan druk te ervaren op de regelruimte in hun werk, mede als gevolg van het proces van schaalvergroting dat de brandweerorganisatie de afgelopen jaren heeft doorgemaakt.

De ontwikkeling van regelruimte vanuit het medewerkersperspectief is in het belevingsonderzoek uitgevraagd door middel van vragen die enerzijds betrekking hebben op de mate waarin medewerkers centraal staan in de organisatie en anderzijds betrekking hebben op de door medewerkers ervaren regelruimte in de uitvoering van hun werk.

Medewerker en werkvloer centraal

Het eerste perspectief heeft betrekking op de mate waarin medewerkers en de werkvloer centraal staan in de organisatie.

De volgende drie vragen bleken bij een nadere analyse samen te kunnen worden genomen als één construct dat uitdrukking geeft aan de mate waarin de werkvloer centraal staat:

- Ondersteunende functies zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie sluiten goed aan op de activiteiten van de werkvloer. (082)
- Het management houdt goed rekening met de werkzaamheden van de werkvloer. (083)
- De organisatie vervult haar taken voor de werkvloer goed. (084)

Tabel 19 toont door middel van een score de waardering voor dit construct, dus voor de mate waarin respondenten de taken, activiteiten en werkzaamheden van de werkvloer centraal vinden staan in de brandweerorganisatie.

Tabel 17: Werkvloer centraal (construct o.b.v. vragen 082, 083 en 084; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Beleving van de mate waarin de werkvloer centraal staat in de brandweerorganisatie <i>N</i> = 7.700	2,6	2,5	2,7	2,5	2,6	2,5	3,0
		R			R		

Uit tabel 19 blijkt dat respondenten de mate waarin de werkvloer centraal staat relatief laag beoordelen: de gemiddelde score op het construct bedraagt een 2,6 op een 5-puntsschaal van 1 (laag) via 3 (neutraal) tot 5 (hoog). Deze bevinding ligt in de lijn van het resultaat op een andere vraag, namelijk of het beschikbare budget aan de goede prioriteiten wordt besteed (085). Op deze vraag antwoordt 10% van de respondenten bevestigend, 60% geeft aan het (helemaal) oneens te zijn met de stelling.

Een uitsplitsing naar aanstelling laat zien dat vrijwilligers een hogere beoordeling geven dan beroeps of respondenten met een combi-aanstelling. Bij de uitsplitsing naar functie is opvallend dat officieren een hogere score geven dan manschappen en bevelvoerders.

Enkele andere vragen hebben betrekking op de mate waarin de mens centraal staat in de brandweerorganisatie. Tabel 20 toont de resultaten van drie vragen die op de plaats van de mens in de organisatie betrekking hebben.

Tabel 18: De mens centraal (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Bij de brandweer zijn mensen even belangrijk als resultaten (086) <i>N</i> = 7.949	29	30	30	26	28	27	52
					R		
De brandweer heeft veel over voor haar medewerkers (087) <i>N</i> = 8.051	28	36	26	28	26	26	53
					R		
Bij de brandweer in mijn regio zijn mensen even belangrijk als cijfers (076) <i>N</i> = 8.327	26	31	25	24	25	24	46

Uit tabel 20 blijkt dat op elk van de drie vragen minder dan een derde van de respondenten het (helemaal) eens is met de stelling. 29% van de respondenten geeft aan dat bij de brandweer mensen even belangrijk zijn als resultaten, 26% van de respondenten ervaart in hun regio dat mensen even belangrijk zijn als cijfers. 28% van de respondenten vindt dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers.

Bij een uitsplitsing naar functie blijkt vooral een verschil tussen enerzijds manschappen en bevelvoerders en anderzijds officieren. Rond de helft van de officieren kan zich vinden in de stellingen dat bij de brandweer mensen even belangrijk zijn als resultaten, tegenover een ruime minderheid van de manschappen en bevelvoerders. Ditzelfde patroon geldt ook voor de stelling dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers.

Regelruimte

Het tweede perspectief heeft betrekking op de ervaren regelruimte in de brandweerorganisatie. Regelruimte is in de vragenlijst geïntroduceerd als 'de ruimte om zelf te kunnen beslissen over hoe u het werk wilt uitvoeren, zelf oplossingen te kunnen bedenken en zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen'. Tabel 21 toont de resultaten van een viertal stellingen op een 5-puntsschaal die betrekking hebben op de ervaren regelruimte, gesorteerd van hoogste naar laagste landelijke waardering.

Tabel 19: Beleving regelruimte

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Posten en kazernes kunnen zelf beslissen hoe zij het werk willen organiseren. (% (helemaal) mee eens) (074) <i>N</i> = 8.327	37	37	37	36	36	38	37
Hoe ervaart u de ruimte om op uw post/kazerne over kleine uitgaven (bijv. een bloemetje voor een collega) te kunnen beslissen? (% 'uitstekend' of 'goed') (099) <i>N</i> = 8.156	26	30	25	25	25	25	35
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio. (% (helemaal) mee eens) (075) <i>N</i> = 8.327	21	30	19	24	16	24	63
Hoe waardeert u, alles bij elkaar genomen, de 'regelruimte' in uw eigen brandweerwerk? (% 'uitstekend' of 'goed') (078) <i>N</i> = 8.319	17	28	14	23	14	17	52
		R			R		

Uit de tabel blijkt dat een minderheid van de respondenten zich positief uitspreekt over de stellingen. Uitsplitsing van de resultaten naar aanstelling en functie laat zien dat de vragen die aangrijpen op 'posten of kazernes' (074 en 099) geen relevant verschil laten zien.

Opvallend is de lage waardering die vrijwilligers in vergelijking met beroeps uitspreken voor de stelling die betrekking heeft op de ervaren regelruimte (078). In de uitsplitsing naar functie valt op dat officieren de stellingen over meedenken met beleid in de regio (075) en regelruimte (078) hoger waarderen dan manschappen en bevelvoerders.

De resultaten voor vraag 079 bieden een interessante relativering van de resultaten in tabel 21: tabel 22 laat de verdeling van antwoorden op de vraag 'hoe waardeert u uw takenpakket en verantwoordelijkheden en de regelruimte die u daarin krijgt?' zien.

Tabel 20: Waardering takenpakket, verantwoordelijkheden en regelruimte (079) (*N* = 8.306)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Precies goed. Ik draag verantwoordelijkheid voor die taken die ik van belang vind om in mijn functie goed brandweerwerk te kunnen leveren.	55	46	60	44	59	47	52
Te krap. Ik zou meer zeggenschap willen hebben over zaken die raken aan mijn taak en functie.	34	36	33	39	33	39	24
Te ruim. Ik heb soms het gevoel teveel ballen in de lucht te moeten houden, wat ten koste gaat van wat ik als mijn echte taak beschouw.	10	18	7	17	7	14	25
		R			R		

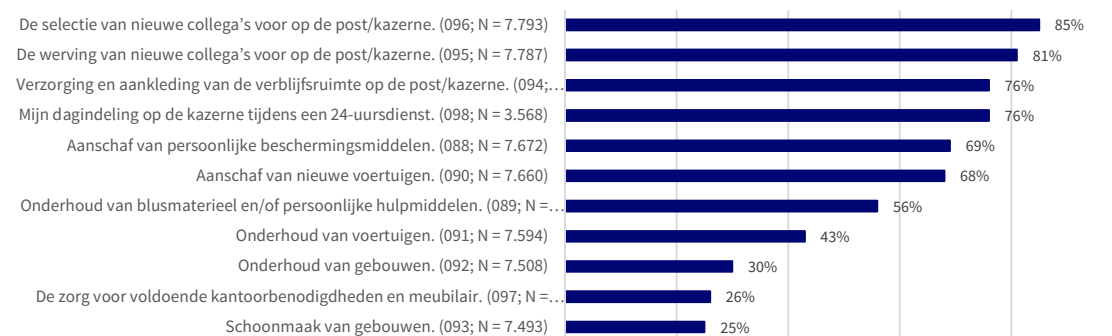
Allereerst valt op dat een kleine meerderheid (55%) van alle respondenten hun takenpakket, verantwoordelijkheden en regelruimte als 'precies goed' waardeert, terwijl een ruime minderheid het takenpakket, verantwoordelijkheden en regelruimte als te krap kwalificeert.

Uit deze vraag blijkt verder dat officieren relatief vaak aangeven het takenpakket en de verantwoordelijkheden als te ruim te ervaren. Een kwart van de officieren ervaart soms 'teveel ballen tegelijk in de lucht te moeten houden', tegenover nagenoeg alle manschappen (7%) of bevelvoerder (14%).

Behoeft tot inspraak bij keuzes over het werk

Voorgaande vragen hebben betrekking op de behoefte aan regelruimte in algemene zin. Dit geeft echter nog geen zicht op de onderwerpen waar repressieve brandweerlieden dan invloed op willen kunnen uitoefenen. Dit thema is uitgevraagd door een aantal aspecten uit het dagelijks werk aan respondenten voor te leggen, met de vraag in hoeverre zij het van belang vinden daar zelf bij keuzes betrokken te worden. Grafiek 3 vat de resultaten van deze vragen in één oogopslag samen.

Grafiek 3: Behoeft van repressieve brandweerlieden om betrokken te worden bij keuzes m.b.t...



Uit de voorgaande grafiek blijkt dat respondenten invloed willen kunnen uitvoeren op die aspecten die bepalend zijn voor de uitvoering van het dagelijks werk: de collega's in het team, de aankleding van de verblijfsruimte en de dagindeling tijdens een 24-uursdienst. Deze aspecten wegen volgens hen zwaarder dan aspecten van meer facilitaire aard, zoals de schoonmaak of het beheer van gebouwen, de aanschaf van kantoormeubilair. Brandweerlieden hechten meer waarde aan invloed bij keuzes ten aanzien van de materialen waar zij zelf mee moeten werken (voertuigen, beschermingsmiddelen, blusmateriaal) dan aan de meer facilitaire aspecten, zoals schoonmaak en huisvesting. Uit de grafiek spreekt een duidelijke boodschap: repressieve brandweerlieden willen vooral gekend worden in beslissingen ten aanzien van zaken die direct raken aan hoe zij de operatie ervaren: zowel tijdens een uitruk, als in rust op de post of kazerne.

10 Vakbekwaamheid, oefenen en trainen

Vakbekwaam zijn is een essentieel onderdeel van het uitoefenen van het brandweervak. In de situaties waar brandweerlieden zich tijdens een uitruk bevinden, maar ook in de dagelijkse werkzaamheden, is vakbekwaamheid cruciaal. Vakbekwaam blijven wordt binnen de brandweerorganisatie georganiseerd door op frequente basis op te leiden, te oefenen en te trainen.

In de werksessies gaven brandweerlieden aan dat zij op een professionelere manier oefenen dan vroeger, maar dat zij inspraak in de manier van oefenen missen. Zij zijn van mening dat wanneer kazernes en posten meer inspraak hebben op de manier van oefenen, de oefeningen beter aansluiten bij de gevaren en risico's die zij ervaren tijdens een uitruk.

Algemene waardering vakbekwaamheid

De volgende stellingen hebben betrekking op de waardering van de vakbekwaamheid:

- Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is. (035)
- Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen. (036)
- Ik vind dat de vakbekwaamheid van mijn collega's op orde is. (037)
- Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid. (039)

Bij een nadere analyse bleken deze vragen samen te kunnen worden getrokken tot één construct: de algemene waardering voor vakbekwaamheid. Vraag 039 is bij de uitwerking van het construct gespiegeld, zodat de resultaten van alle vragen gelijk gericht zijn en samengevoegd kunnen worden tot één construct. Tabel 23 toont de score op dit construct.

Tabel 21: Waardering vakbekwaamheid (construct o.b.v. vragen 035, 036, 037, 039; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Waardering vakbekwaamheid <i>N</i> = 8.383	3,9	3,8	3,9	3,8	3,9	3,8	3,8

Het construct 'waardering voor vakbekwaamheid' geeft gemiddeld een 3,9. Dit betekent dat de vakbekwaamheid binnen de organisatie hoog wordt gewaardeerd. Er blijken geen relevante verschillen naar aanstelling en functie.

Onderhouden van vakbekwaamheid

Op verschillende manieren wordt de vakbekwaamheid van brandweerlieden op peil gehouden en waar nodig verbeterd. In de vragenlijst is een aantal stellingen opgenomen over het onderhouden van de vakbekwaamheid. In tabel 24 is het percentage respondenten weergegeven dat het (helemaal) met de stelling eens is. Daarbij is een uitsplitsing gemaakt naar aanstelling en functie.

Tabel 22: Beleving onderhoud vakbekwaamheid (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden. (041) <i>N</i> = 8.485	59	50 R	63	54	60	57	62
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend. (038) <i>N</i> = 8.351	46	54 R	41	59	41 R	53	67
Om te toetsen of onze vakkennis op peil is, zouden we veel meer dan nu moeten werken met profchecks. (040) <i>N</i> = 8.243	43	50 R	38	57	37 R	50	66

De meerderheid van de respondenten (59%) vindt dat zij door de leiding en/of organisatie voldoende in staat wordt gesteld om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Minder dan de helft (46%) vindt de wijze waarop vakbekwaamheid wordt getoetst te vrijblijvend. De actuele vakbekwaamheid wordt door middel van profchecks getoetst. 43% van de respondenten vindt dat deze profchecks vaker moeten worden ingezet.

Een uitsplitsing naar aanstelling laat zien dat ongeveer de helft van de respondenten met een beroeps- of combi-aanstelling vinden dat zij in staat worden gesteld om hun vakbekwaamheid op peil te houden. Vrijwilligers zijn positiever: een ruime meerderheid (63%) vindt dat zij voldoende in staat worden gesteld om hun vakbekwaamheid op peil te houden.

Rond de helft van de respondenten met een aanstelling als beroeps (54%) en een kleine meerderheid van de respondenten met een combi-aanstelling (59%) vindt de wijze waarop vakbekwaamheid wordt getoetst te vrijblijvend, vergeleken met een grote minderheid (41%) van de vrijwilligers. Een kleine meerderheid van de respondenten met een beroeps- (50%) of combi-aanstelling (57%) vindt dat er meer gewerkt moet worden met profchecks, tegenover een ruime minderheid van de vrijwilligers (38%).

Bij de uitsplitsing naar functie valt op dat 37% van de manschappen vindt dat er vaker met profchecks gewerkt moet worden, tegenover de helft (50%) van de bevelvoerders en twee derde (66%) van de officieren. Een grote minderheid van de manschappen (41%) vindt de manier waarop vakbekwaamheid wordt getoetst te vrijblijvend. Rond de helft van de bevelvoerders (53%) en twee derde van de officieren (67%) deelt deze mening.

Oefenen en trainen

De mate waarin brandweerlieden de relevantie van de brandweeroefeningen waarderen, is samengevat in het construct 'waardering kwaliteit en relevantie brandweeroefeningen'. De volgende vragen zijn samengenomen in dit construct:

- De kwaliteit van de brandweeroefeningen bij mij in de regio is van een hoog niveau. (042)
- De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk het werk goed te kunnen doen. (043)
- Bij brandweeroefeningen kan ik voldoende met realistische situaties oefenen. (044)

De score voor het construct waardering brandweeroefeningen is weergegeven in tabel 25.

Tabel 23: Waardering kwaliteit en relevantie brandweeroefeningen (construct o.b.v. vragen 042, 043 en 044; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Waardering kwaliteit en relevantie brandweeroefeningen <i>N</i> = 8.466	3,2	2,8 R	3,3	2,9	3,2	3,1	3,3

Het construct ‘waardering brandweeroefeningen’ geeft gemiddeld 3,2. Dit betekent dat men overwegend positief is over de kwaliteit en de relevantie van de brandweeroefeningen. De score van vrijwilligers (3,3) op dit construct ligt hoger dan de score van respondenten met een beroeps- (2,8) of combi-aanstelling (2,9).

Bij het op peil houden of verbeteren van de vakbekwaamheid speelt de frequentie van het oefenen een rol. Respondenten is gevraagd of het oefenrooster hen in staat stelt voldoende te kunnen oefenen (046). Een kleine meerderheid (58%) van de respondenten vindt dat het oefenrooster hen in staat stelt voldoende te kunnen oefenen. Over de inspraak die respondenten hebben op de manier van oefenen zijn respondenten iets minder positief: rond de helft (45%) is het (helemaal) eens met de stelling dat de kennis van repressieve brandweerlieden wordt benut bij het ontwerpen en opstellen van oefeningen (045). Van de beroeps is een ruime minderheid (30%) het (helemaal) eens met de stelling, tegenover 51% van de vrijwilligers.

Veranderende competenties van brandweerlieden

In de vragenlijst is ook een aantal stellingen aan bod gekomen die betrekking hebben op de toekomst van de brandweer. Een kleine minderheid van de respondenten (56%) is het met de stelling ‘Ik denk dat brandweermensen zich in de toekomst steeds meer zullen moeten specialiseren’ (054) eens.

In vergelijking met de situatie vóór de regionalisering vindt ongeveer een kwart van de respondenten (27%) de brandweer in hun regio professioneler (077). Een derde (32%) antwoordt neutraal op de stelling ‘sinds de regionalisering is de brandweer in mijn regio professioneler’ en 40% is het (helemaal) niet met deze stelling eens.

11 Vrijwilligersbeleid

Dit hoofdstuk behandelt de resultaten van de vragen die betrekking hebben op de positie van vrijwilligers in de brandweerorganisatie en het vrijwilligersbeleid. Achtereenvolgens komen hierbij aan bod:

- de aantrekkelijkheid van de brandweerorganisatie voor vrijwilligers
- de positie van vrijwilligers binnen de brandweerorganisatie
- de werving van nieuwe vrijwilligers
- de vakbekwaamheid van vrijwilligers.

Aantrekkelijkheid van de brandweerorganisatie voor vrijwilligers

De aantrekkelijkheid van de brandweer voor vrijwilligers is aan de hand van verschillende vragen uitgevraagd:

- Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven. (024)
- De brandweer faciliteert vrijwilligers goed. (025)
- De brandweer is een aantrekkelijke organisatie voor vrijwilligers. (026)
- De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. (028)

Bij een nadere analyse bleken deze vragen samen te kunnen worden getrokken tot één construct. Tabel 26 toont de score op dit construct op een 5-puntsschaal, waarbij een uitsplitsing wordt gemaakt naar aanstelling en functie.

Tabel 24: Aantrekkelijkheid brandweer voor vrijwilligers (construct o.b.v. vragen 024, 025, 026 en 028; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrijwilli-gers	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Aantrekkelijkheid van de brandweerorganisatie voor vrijwilligers <i>N</i> = 8.087	3,1	3,2	3,1	3,1	3,1	3,0	3,4

De score van 3,1 laat een licht positief oordeel over de aantrekkelijkheid van de brandweerorganisatie voor vrijwilligers zien. Een nadere analyse naar de scores voor dit construct per regio laat zien dat er geen sprake is van regionale verschillen: de beide verbanden zijn zwak. De scores variëren regionaal tussen de 2,9 (licht negatief) en 3,3 (licht positief).

Positie van vrijwilligers

In de voorbereidende fase van het onderzoek is in werksessies en focusgroepen met repressieve brandweerlieden gesproken over de positie van vrijwilligers binnen de brandweerorganisatie. Eén van de aandachtspunten die hierbij naar voren kwam is de positie van vrijwilligers ten opzichte van beroepsbrandweerlieden, meer specifiek: dat er in de organisatie meer aandacht zou zijn voor beroepsbrandweerlieden dan voor vrijwilligers. Deze

zorg is aan respondenten voorgelegd met de stelling: ‘het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers’ (032). Het resultaat op deze vraag levert een verdeeld beeld op: 36% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling, terwijl 33% het (helemaal) oneens is met de stelling. De overige respondenten (31%) antwoorden neutraal. Een analyse naar aard van de aanstelling laat zien dat vooral vrijwilligers zich in de stelling herkennen: 45% van de vrijwilligers is het (helemaal) eens met de stelling, tegenover 9% van de beroeps.

Werving vrijwilligers

Een andere zorg die in de werksessies en focusgroepen naar voren kwam, betreft de werving van vrijwilligers. Hierbij werd de zorg geuit dat het voor de brandweer steeds moeilijker wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. Als mogelijke verklaringen noemden de brandweerlieden met wie gesproken is dat mensen steeds kritischer kiezen hoe ze hun tijd willen besteden, dat de concurrentie van andere vormen van (vrije)tijdsbesteding groter is dan vroeger, maar ook dat het niet altijd makkelijk is een rol als brandweervrijwilliger te combineren met gewoon betaald werk: niet iedereen kan zomaar wegllopen van het werk. Dit thema – de werving van vrijwilligers – is in de vragenlijst betrokken. Tabel 27 toont de resultaten van de vragen die op dit thema betrekking hebben.

Tabel 25: Werving vrijwilligers (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven. (029) <i>N = 8.301</i>	85	77 R	85	88	84	87	82
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven. (027) <i>N = 8.344</i>	38	47 R	36	38	38 R	34	57
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven. (034) <i>N = 8.200</i>	16	13	17	12	17	13	20

Uit de tabel blijkt dat de zorgen uit de werksessies en focusgroepen breed gedeeld worden door de respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld. Nagenoeg iedereen (85%) is het (helemaal) eens met de stelling dat het steeds lastiger wordt vrijwilligers te werven.

In een uitsplitsing naar aanstelling valt op dat nagenoeg alle respondenten met een combi- (88%) of vrijwillige aanstelling (85%) ervaren dat het lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. Een ruime meerderheid van de beroeps (77%) is het met hen eens. Rond de helft van de beroeps (47%) vindt dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. Een ruime minderheid van de vrijwilligers (36%) en respondenten met een combi-aanstelling (38%) is het met hen eens.

In een uitsplitsing naar functie valt op dat de kleine meerderheid van de officieren (57%) vindt dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. 38% van de manschappen en 34% van de bevelvoerders is het met deze groep eens.

Een nadere analyse naar regio laat zien dat de zorgen rond de werving van vrijwilligers breed worden gedeeld. Op de stelling ‘het wordt steeds lastiger om nieuwe vrijwilligers te werven’ (029) is bij alle regio’s een ruime meerderheid van de respondenten het (helemaal) eens met

de stelling. De regio met de laagste score rapporteert op deze stelling 76%, terwijl de regio met de hoogste score op 92% komt.

Vakbekwaamheid

Een ander thema dat is onderzocht, betreft de vakbekwaamheid van vrijwilligers. Naast een algemene vraag naar de vakbekwaamheid is specifiek uitgevraagd of de vakbekwaamheid van vrijwilligers verschilt van die van beroeps. Tabel 28 toont de resultaten voor deze vragen.

Tabel 26: Vakbekwaamheid vrijwilligers (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Aan vrijwilligers worden bij de brandweer in mijn regio dezelfde eisen gesteld als aan beroeps. (030) <i>N</i> = 8.337	77	57 R	83	74	75	81	87
Vrijwilligers zijn voldoende opgeleid en getraind om veilig en goed te kunnen werken. (033) <i>N</i> = 8.539	70	38 R	80	56	71	67	69
Er is een verschil in vakbekwaamheid tussen vrijwilligers en beroeps. (031) <i>N</i> = 8.393	39	67 R	28	53	40	37	35

Een ruime meerderheid van de respondenten (77%) vindt dat aan vrijwilligers in hun regio dezelfde eisen worden gesteld als aan beroeps. Ook vindt een ruime meerderheid (70%) dat vrijwilligers voldoende zijn opgeleid en getraind om veilig en goed te kunnen werken. Een ruime minderheid van de respondenten (39%) ervaart een verschil in vakbekwaamheid tussen vrijwilligers en beroeps.

Uit de tabel spreekt een verschil in beleving tussen respondenten met een aanstelling als beroeps, als vrijwilliger of respondenten met een combi-aanstelling. Uit de scores van beroeps spreekt een beeld waarbij de verschillen tussen beroeps en vrijwilligers wordt geaccentueerd, terwijl de scores van vrijwilligers juist wijzen op het tegendeel. Van de beroepsbrandweerlieden in deze enquête oordeelt twee derde dat sprake is van verschil in vakbekwaamheid tussen beroeps en vrijwilligers, tegen een ruime minderheid van de vrijwilligers. Daarnaast oordelen beroepsbrandweerlieden terughoudend op de stelling dat vrijwilligers voldoende zijn opgeleid en getraind om veilig en goed te kunnen werken. Een ruime minderheid (38%) van de beroeps is het met deze stelling eens, tegenover 80% van de vrijwilligers.

12 Verhouding werkvloer en leiding

In het belevingsonderzoek is uitgebreid uitgevraagd hoe repressieve brandweerlieden de relatie tot leidinggevendenden in de brandweerorganisatie ervaren. Dit hoofdstuk presenteert de resultaten van de vragen die hierover aan respondenten zijn voorgelegd. Achtereenvolgens komen de volgende aspecten aan bod:

- de waardering voor leidinggevendenden
- de beleving van de mate waarin leidinggevendenden ruimte bieden voor inspraak
- de beleving van de relatie tussen werkvloer en leidinggevendenden.

In de vraagstelling in het belevingsonderzoek wordt onderscheid gemaakt naar ‘direct leidinggevendenden’, zoals ploegchefs, en ‘hogere leidinggevendenden’ of ‘managers’. Dit onderscheid is aan respondenten als volgt toegelicht:

- ‘Met ploegchefs worden de dagelijks direct leidinggevendenden van repressieve brandweermensen bedoeld. Als u werkzaam bent op een vrijwillige post heeft uw direct leidinggevendende wellicht een andere naam, zoals postcommandant of postcoördinator.’
- ‘Met ‘management’ worden de dagelijkse hogere leidinggevendenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden of commandanten.’

Ook als respondenten zelf een functie hadden als direct of hogere leidinggevendende konden zij de vragen invullen, met uitzondering van de vragen:

- 107: ‘ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef’
- 121: ‘ik voel me gewaardeerd door het management’
- 127: ‘bij een uitruk weet mijn bevelvoerder wat het inhoudt een brand te blussen’ en
- 128: ‘bij een uitruk weet mijn Officier van Dienst wat het inhoudt een brand te blussen’.

Voor deze vragen geldt als respondenten zelf de functie vervullen waar de vraag betrekking op heeft, zij de vraag met ‘n.v.t.’ dienden te beantwoorden.

Waardering leidinggevendenden

De waardering voor direct leidinggevendenden/ploegchefs en voor hogere leidinggevendenden/managers is onderzocht aan de hand van een achttal vragen. In tabel 29 worden de resultaten voor deze vragen gepresenteerd, waarbij op de stippels bij elke vraag ‘ploegchef’ resp. ‘manager’ kan worden gelezen. De resultaten zijn gesorteerd van hoog naar laag voor de kolom ‘ploegchefs’.

Tabel 27: Waardering leidinggevenden (% (helemaal) mee eens)

Ploegchefs resp. managers.....	Ploegchefs	Managers
... weten wat repressieve brandweermensen nodig hebben om hun werk goed te kunnen doen (101, 113) <i>N</i> = 3.092 resp. 3.108	78	25
... weten wat er speelt op de werkvloer (100, 114) <i>N</i> = 3.094 resp. 3.111	71	14
Ik voel mij gewaardeerd door mijn ... (107, 121) <i>N</i> = 2.684 resp. 3.022	70	21
... stellen de werkvloer centraal (102, 118) <i>N</i> = 3.079 resp. 3.099	65	11
... komen over het algemeen hun afspraken na (104, 116) <i>N</i> = 3.084 resp. 3.093	64	21
Ik ervaar een goede dialoog tussen de werkvloer en ... (106, 120) <i>N</i> = 3.081 resp. 3.096	64	17
... zijn er open over als ze hun afspraken niet kunnen nakomen (105, 119) <i>N</i> = 3.049 resp. 3.076	52	12
... zijn transparant over de keuzes die zij maken (103, 115) <i>N</i> = 3.076 resp. 3.105	48	12

De resultaten uit tabel 29 maken inzichtelijk dat respondenten met name de nabijheid van direct leidinggevenden waarderen: stellingen die betrekking hebben op kennis van en betrokkenheid bij de werkvloer scoren hoger dan stellingen die betrekking hebben op het nakomen van afspraken.

Deze bevindingen worden ondersteund door het resultaat voor vraag 117 die de stelling bevat: 'voor mij hoeft een manager niet per se repressieve ervaring te hebben'. Twee derde van de respondenten (67%) is het (helemaal) niet eens met deze stelling; zij vinden dat een manager repressieve ervaring moet hebben. Gevraagd of leidinggevenden tijdens een uitruk weten wat het inhoudt een brand te blussen (vragen en 127 en 128), oordeelt 93% van de respondenten dat dit voor bevelvoerders het geval is. De waardering voor Officieren van Dienst voor deze stelling ligt met 73% lager

Zeven van de acht stellingen uit tabel 29 blijken samen te kunnen worden getrokken in één construct, dat de waardering uitdrukt voor de direct leidinggevende/ploegchef resp. de hogere leidinggevende/manager. Alleen de stelling m.b.t. de ervaren waardering door de leidinggevende (vraag 107 resp. 121) blijft hier buiten beschouwing. Tabel 30 geeft op een 5-puntsschaal de score weer voor beide constructen weer. Daarbij staat een 1 voor een lage waardering voor de leidinggevende, terwijl een 5 correspondeert met een hoge waardering.

Tabel 28: Waardering voor direct leidinggevende en management (constructen; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Mans-chap	Bevel-voerder	Officier
Waardering voor direct leidinggevende/ploegchef (construct o.b.v. vragen 100 t/m 106) <i>N</i> = 3.028	3,6	3,6 R	3,7	3,5	3,6 ns	3,7	3,7
Waardering voor hogere leidinggevenen/management (construct o.b.v. vragen 113, 114, 115, 116, 118, 119 en 120) <i>N</i> = 3.051	2,5	2,5 R	2,5	2,3	2,4 R	2,4	3,1

Tabel 30 toont de waardering op een 5-puntsschaal van 1 (laag) tot 5 (hoog), waarbij een score van 3 het midden markeert. De score voor hogere leidinggevenen is met 2,5, iets lager dan het midden van de schaal. De score voor direct leidinggevenen ligt met een 3,6 hoger dan het gemiddelde van de schaal.

Bij een uitsplitsing naar aanstelling is te zien dat vrijwilligers hun direct leidinggevende hoger beoordelen dan beroeps. Respondenten met een combi-aanstelling geven op beide constructen een lagere score; zij hebben een lagere waardering voor hun direct leidinggevende en het hoger management dan vrijwilligers en beroeps. Vrijwilligers en beroeps scoren met een 2,5 hetzelfde op het construct 'waardering hogere leidinggevenen.'

Bij een uitsplitsing naar functie valt de score van de officieren over de waardering voor hogere leidinggevenen op. Deze ligt relatief hoger dan de waarderingsscore van manschappen en bevelvoerders.

Uit tabellen 29 en 30 blijkt dat respondenten hun direct leidinggevende hoger waarderen dan hogere leidinggevenen/managers. En dat zij zich meer gewaardeerd voelen door direct leidinggevenen dan door hogere leidinggevenen (107, 121).

Waardering ruimte voor inspraak

Respondenten is een vijftal stellingen voorgelegd die betrekking hebben op een aantal activiteiten van leidinggevenen. Respondenten werden gevraagd aan te geven of leidinggevenen de genoemde activiteiten 'naar tevredenheid' uitvoerden, waarbij zij konden antwoorden met 'ja', 'nee' of 'geen mening'.

Tabel 29: Waardering leidinggevenen (% (helemaal) mee eens)

Ploegchefs resp. managers.....	Ploegchefs % 'ja'	Managers % 'ja'
... reageren goed op voorstellen van brandweerm medewerkers (109, 122) <i>N</i> = 2.740 resp. 2.357	78	31
... informeren naar de mening van brandweerpersoneel (108, 125) <i>N</i> = 2.822 resp. 2.549	76	40
... beoordelen medewerkers zorgvuldig en transparant (112, 124) <i>N</i> = 2.570 resp. 2.145	74	36
... vragen het brandweerpersoneel met voorstellen te komen (111, 126) <i>N</i> = 2.782 resp. 2.501	72	35
... bieden de mogelijkheid om besluiten te beïnvloeden (110, 123) <i>N</i> = 2.706 resp. 2.483	68	31

Vier van de vijf stellingen uit tabel 31 blijken samen te kunnen worden betrokken in één construct, dat de waardering uitdrukt voor de geboden inspraak door respectievelijk direct leidinggevend/ploegchefs en hogere leidinggevend/managers. Alleen de stelling m.b.t. de beoordeling van medewerkers door de leidinggevende (vraag 112 resp. 124) blijft hier buiten beschouwing. Tabel 32 geeft de score voor beide constructen weer, op een schaal van 0 tot en met 100, waarbij een 0 voor een lage waardering voor de geboden inspraak en 100 voor een hoge waardering voor de geboden inspraak.

Tabel 30: Waardering ruimte voor inspraak (constructen; schaal 0-100)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Mans-chap	Bevel-voerder	Officier
Waardering geboden ruimte voor inspraak door direct leidinggevende/ploegchef (construct o.b.v. vragen 108, 109, 110 en 111; 0 = laag, 100 = hoog) <i>N</i> = 2.388	74	74 R	76	69	74 ns	74	78
Waardering geboden ruimte voor inspraak door hogere leidinggevend/management (construct o.b.v. vragen 122, 123, 125 en 127; 0 = laag, 100 = hoog) <i>N</i> = 1.983	33	38 R	33	31	27 R	33	68

Uit tabellen 31 en 32 blijkt dat respondenten de geboden ruimte voor inspraak door direct leidinggevend dubbel zo hoog waarderen als de door hogere leidinggevend geboden ruimte voor inspraak.

Een ruime meerderheid van de vrijwilligers (76%) beroeps (74%) en brandweerlieden met een combi-aanstelling (69%) waardeert de geboden ruimte voor inspraak door direct leidinggevend of ploegchefs positief. Een ruime minderheid van de beroeps (38%), vrijwilligers (33%) en brandweerlieden met een combi-aanstelling (31%) waardeert de geboden ruimte voor inspraak door hogere leidinggevend/management positief.

Een ruime meerderheid van de officieren (68%) waardeert de geboden ruimte voor inspraak door hogere leidinggevend/management positief, tegenover een ruime minderheid van de manschappen (27%) en bevelvoerders (33%).

Relatie werkvloer en leidinggevende

Tot besluit van dit hoofdstuk komt een aantal stellingen aan bod dat betrekking heeft op de relatie tussen werkvloer en leidinggevend (tabel 33).

De resultaten uit voorgaande tabel laten zien dat nagenoeg iedereen van mening is dat brandweermensen terecht kritiek hebben op wat er niet goed is in de organisatie (82% (helemaal) mee eens). 11% van de respondenten herkent zich in de stelling 'ik vind kritiek op de leiding meestal onterecht'. Een ruime minderheid (20%) van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat er sprake is van wederzijds begrip tussen werkvloer en management.

Deze bevindingen sluiten aan bij de door respondenten geconstateerde 'kloof' tussen werkvloer en management' (zie open vragen, hoofdstuk 6). Een aangrijpingspunt om deze 'kloof' te dichten biedt de score op vraag 131. Een ruime meerderheid van de respondenten geeft aan dat het ook aan repressieve brandweerlieden zelf is om oplossingen aan te dragen voor problemen in de organisatie.

Tabel 31: Relatie werkvloer-leidinggevende (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Mans-chap	Bevel-voerder	Officier
Ik vind dat brandweermensen terecht kritiek hebben op wat er niet goed is in de organisatie. (129) <i>N</i> = 3.118	82	79	84	81	85 R	83 R	60 R
Ik durf het op te nemen voor mijn leidinggevende. (134) <i>N</i> = 3.097	78	81 ns	77	81	76	80	87
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie. (131) <i>N</i> = 3.123	74	83	71	77	71	76	90
Het lijkt me lastig om leiding te geven in de brandweerorganisatie. (135) <i>N</i> = 3.034	44	43	45	40	48	38	46
Het zijn altijd dezelfde collega's die kritiek uiten op de leiding. (130) <i>N</i> = 3.087	42	43	40	48	41	43	57
Ik ervaar dat er wederzijds begrip is tussen werkvloer en management: we snappen elkaars positie en verantwoordelijkheden. (132) <i>N</i> = 3.080	20	21	20	17	18 R	18	42
Ik vind kritiek op de leiding meestal onterecht. (133) <i>N</i> = 3.074	11	15	10	11	8 R	11	31

Bij de uitsplitsing naar aanstelling valt op dat een verschil in aanstelling niet samenhangt met de stelling 'ik durf het op te nemen voor mijn leidinggevende'.

Nagenoeg alle manschappen (85%) en bevelvoerders (83%) vinden dat brandweermensen terecht kritiek hebben op wat er niet goed gaat in de organisatie. Een ruime meerderheid van de officieren (60%) deelt deze mening. Opvallend is ook de uitsplitsing naar functie bij de stelling over wederzijds begrip tussen werkvloer en management (132). Officieren zijn meer dan bevelvoerders en manschappen van oordeel dat men elkaars positie en verantwoordelijkheden snapt. Een ruime minderheid van de officieren (31%) vindt kritiek op de leiding meestal onterecht. Nagenoeg niemand van de manschappen (8%) of bevelvoerders (11%) deelt deze mening.

13 Organisatiecultuur

Een belangrijk onderdeel in de beleving van het dagelijks werk bij de brandweer is de organisatiecultuur. In de vragenlijst is een aantal vragen opgenomen die meten hoe brandweermensen de cultuur in de organisatie ervaren. In dit hoofdstuk komen verschillende onderdelen van de cultuur aan bod. Middels rapportcijfers wordt inzichtelijk in hoeverre brandweermensen de cultuur als open en veilig ervaren, of er sprake is van een cultuur waarin men elkaar kan aanspreken en of de cultuur voldoende gericht is op evalueren en leren. Daarnaast komt in dit hoofdstuk diversiteit binnen de organisatie aan bod.

Waardering open en veilige organisatiecultuur

De mate waarin brandweelieden de cultuur als open en veilig ervaren, is samengevat in het construct 'waardering ervaren openheid en veiligheid organisatiecultuur'. De volgende vragen zijn samengenomen in dit construct:

- Het is makkelijk om zaken bespreekbaar te maken binnen de brandweer. (206)
- Ik ervaar de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig. (207)
- Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'. (212)

De score voor het construct openheid en veiligheid van de organisatiecultuur is weergegeven in tabel 34.

Tabel 32: Open en veilige organisatiecultuur (construct o.b.v. vragen 206, 207 en 212; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Waardering ervaren openheid en veiligheid organisatiecultuur <i>N</i> = 3.286	3,4	3,3	3,5	3,2	3,4	3,3	3,3	3,7	3,3
		R			R			R	

Gemiddeld bedraagt de score voor de openheid en veiligheid van de cultuur van de regionale brandweerorganisatie een 3,4. Uit de tabel is af te lezen dat de brandweelieden die korter in dienst zijn hoger scoren op het construct open en veilige organisatiecultuur dan brandweelieden die langer in dienst zijn (3,7 vs. 3,3). Voorts blijkt dat beroeps (3,3) en brandweelieden met een combi-aanstelling (3,2) lager scoren dan de vrijwilligers (3,5). Ook is een verschil in functie te zien: manschappen scoren in dit opzicht hoger (3,4) dan bevelvoerders (3,3) en officieren (3,3).

Waardering aanspreekcultuur

De mate waarin brandweelieden de organisatiecultuur ervaren als een cultuur waarbinnen men elkaar kan aanspreken, is uitgevraagd aan de hand van de volgende twee stellingen:

- Als ik weet hoe het werk beter kan dan zeg ik dat ook. (208)
- Ik durf mijn collega's aan te spreken op hun gedrag. (209)

Tabel 33: Waardering aanspreekcultuur (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Als ik weet hoe het werk beter kan dan zeg ik dat ook. (208) N = 3.358	89	93	88	90	87	93	95	83	90
Ik durf mijn collega's aan te spreken op hun gedrag. (209) N = 3.364	89	92	88	91	87	94	89	82	90

Nagenoeg iedereen stelt dat er sprake is van een goede aanspreekcultuur. Er blijken geen relevante verschillen naar aanstelling en functie.

Waardering lerende cultuur

De mate waarin brandweerlieden de cultuur ervaren als een cultuur waarin leren en verbeteren centraal staat, is samengevat in het construct 'waardering lerende organisatie'. De volgende vragen zijn opgenomen in dit construct:

- Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet. (210)
- De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren. (211)

De score voor dit construct over leren en verbeteren, is af te lezen in tabel 36.

Tabel 34: Waardering lerende organisatie (construct o.b.v. vragen 210 en 211; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Waardering lerende organisatie N = 3.348	3,5	3,3 R	3,6	3,3	3,6 R	3,4	3,1	3,8 R	3,5

De landelijke score voor dit construct is 3,5 op een 5-puntsschaal. Bij een uitsplitsing naar aanstelling valt op dat de groep vrijwilligers een hogere score geeft dan beroeps of respondenten met een combi-aanstelling. Bij een uitsplitsing naar functie scoort de groep manschappen hoger dan de groep bevelvoerders en officieren. De score van de groep officieren ligt met 3,1 lager dan de score die manschappen en bevelvoerders geven. Bij een uitsplitsing naar dienstjaren blijkt de groep respondenten die nog maar kort in dienst is hoger te scoren op het construct 'lerende organisatie' dan de groep medewerkers die al 5 jaar of langer in dienst is.

Diversiteit

Door middel van een viertal vragen konden brandweerlieden aangeven in hoeverre zij hun organisatie in balans vonden als het gaat om verschillen in kenmerken en achtergronden van medewerkers. De volgende vier vragen vormen samen het construct 'waardering voor diversiteit binnen de brandweerorganisatie':

- Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed. (047)
- Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed. (048)
- Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed. (049)
- Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed. (050)

Het algemene rapportcijfer dat is weergegeven in tabel 37 drukt het oordeel van brandweerlieden over de diversiteit in hun organisatie uit.

Tabel 35: Waardering diversiteit (construct o.b.v. vragen 047, 048, 04 en 050; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Manschap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Waardering voor diversiteit in de brandweerorganisatie <i>N</i> = 7.260	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4 R	3,4	3,0	3,5	3,3

Uit tabel 37 blijkt dat de landelijke score voor de waardering van de diversiteit van de brandweerorganisatie een 3,4 bedraagt op een 5-puntsschaal. De score van officieren (3,0) is lager dan die van bevelvoerders (3,4) en manschappen (3,4). Uit een nadere analyse op het kenmerk geslacht blijkt dat er een relatief zwak verband bestaat: mannen scoren een 3,4 op het construct en vrouwen een 3,3.

Respondenten is gevraagd hoe belangrijk zij het vinden dat de brandweer in hun regio een afspiegeling van de maatschappij vormt (051). Rond de helft van de respondenten (49%) is het (helemaal) met deze stelling eens, terwijl een kwart van de respondenten (25%) het (helemaal) oneens is met de stelling en 26% van de respondenten neutraal antwoordt. Een volgende stelling, of respondenten het van belang vinden dat hun directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij (052), geeft een vrijwel identiek resultaat.

14 Ervaring uitruk op maat

Dit hoofdstuk behandelt de waardering voor het concept van variabele voertuigbezetting. Dit concept is enkele jaren terug bij de Nederlandse brandweer geïntroduceerd. De bedoeling is het optreden van de brandweer beter af te stemmen op het type incident. Daarom wordt ook wel gesproken over 'uitruk op maat'.

Het landelijke kader voor variabele voertuigbezetting luidt als volgt:

- Na een melding rukt de brandweer standaard uit met:
 - een tankautospuiter met 6 personen (TS6) *of*
 - een combinatie van voertuigen met in totaal minimaal 6 personen, zoals TS4 + SIV2 of TS4 + TS4.
- 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.

In het kader van het belevingsonderzoek is aan respondenten gevraagd hoe zij het concept van variabele voertuigbezetting waarderen. Niet alle respondenten hebben zelf ervaring opgedaan met variabele voertuigbezetting. In dit hoofdstuk worden de resultaten van het belevingsonderzoek daarom uitgesplitst naar respondenten *mét* en *zonder* ervaring met uitruk op maat. Uit vraag 136 blijkt dat 53% van de respondenten ervaring in het werken met uitruk op maat heeft.

Algemene waarderingen variabele voertuigbezetting

Op de vraag of variabele voertuigbezetting een zinvolle ontwikkeling is, op voorwaarde dat de melding helder is en daarmee duidelijk is welke situatie verwacht kan worden, antwoordt een kleine meerderheid van de respondenten (57%) positief. Rond de helft van de respondenten (49%) waardeert het dat de brandweer sneller ter plaatse kan komen door variabele voertuigbezetting. Daar staat tegenover dat nagenoeg niemand (16%) van mening is dat het werken met een variabele voertuigbezetting de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer verbetert.

Uit de werksessies bleek dat brandweerlieden graag meepraten over de invoering van uitruk op maat. Uit de vragenlijst blijkt dat nagenoeg niemand (18%) vindt dat bij de invoering van variabele voertuigbezetting goed is geluisterd naar de ideeën en behoeften van de werkvloer. Rond de helft van de respondenten (51%) vindt uitruk op maat vooral een bezuinigingsmaatregel.

Brandweerlieden die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting oordelen positiever dan brandweerlieden die geen ervaring hebben met uitruk op maat. Tabel 38 geeft deze verschillen weer.

Tabel 36: Stellingen variabele voertuigbezetting (% (helemaal) mee eens)

	Nederland	Wel ervaring	Geen ervaring
Variabele voertuigbezetting is een zinvolle ontwikkeling, op voorwaarde dat de melding helder is en daarmee duidelijk is welke situatie verwacht kan worden. (160) <i>N</i> = 3.996	57	64	49
		R	
Variabele voertuigbezetting is vooral een bezuinigingsmaatregel. (165) <i>N</i> = 3.951	51	48	56
		R	
Door te werken met een variabele voertuigbezetting kan de brandweer sneller ter plaatse komen. (167) <i>N</i> = 3.967	49	52	46
		R	
Bij de invoering van variabele voertuigbezetting is goed geluisterd naar de ideeën en behoeften van de werkvloer. (171) <i>N</i> = 3.671	18	22	13
		R	
Het werken met een variabele voertuigbezetting verbetert de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer. (168) <i>N</i> = 3.981	16	20	11
		R	

Waardering uitruk op maat bij kleinere incidenten

Uitruk op maat wordt gebruikt bij verschillende incidenten. 27% van de brandweerlieden geeft aan variabele voertuigbezetting prima te vinden, zolang het geen brand in een gebouw betreft (172). Daarbij is te zien dat van de brandweerlieden met ervaring met variabele voertuigbezetting een ruime minderheid (28%) positief is over de inzet van variabele voertuigbezetting zolang het geen brand in een gebouw betreft. Van de brandweerlieden zonder ervaring is een ruime minderheid positief over de inzet van variabele voertuigbezetting, zo lang het geen brand in een gebouw betreft (25%).

Respondenten is gevraagd hoe zij het idee van uitruk op maat waarden bij kleinere incidenten dan het maatgevend incident 'brand in een woning' (142). De rapportcijfers zijn weergegeven in tabel 39. Per regio is af te lezen welk percentage brandweerlieden ervaring heeft met variabele voertuigbezetting. Gemiddeld geven brandweerlieden het idee van uitruk op maat bij een kleiner incident het rapportcijfer 5,7. Brandweerlieden die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting waarden de inzet hoger (6,1) dan brandweerlieden die geen ervaring hebben met variabele voertuigbezetting (5,2). Het hebben van ervaring met variabele voertuigbezetting correleert hoog met de waardering die brandweerlieden voor inzet van uitruk op maat bij een kleiner incident geven. De correlatiecoëfficiënt (R) tussen beide vragen bedraagt 0.69, wat duidt op een hoge samenhang. Het hebben van ervaring met uitruk op maat gaat gepaard met een hogere waardering voor inzet van variabele voertuigbezetting bij kleinere incidenten.

Tabel 39 illustreert de sterke variatie tussen regio's in de ervaring met variabele voertuigbezetting. In sommige regio's hebben veel brandweerlieden ervaring met variabele voertuigbezetting, in andere regio's ligt dit percentage lager. Landelijk gezien heeft 53% van de brandweerlieden ervaring met variabele voertuigbezetting.

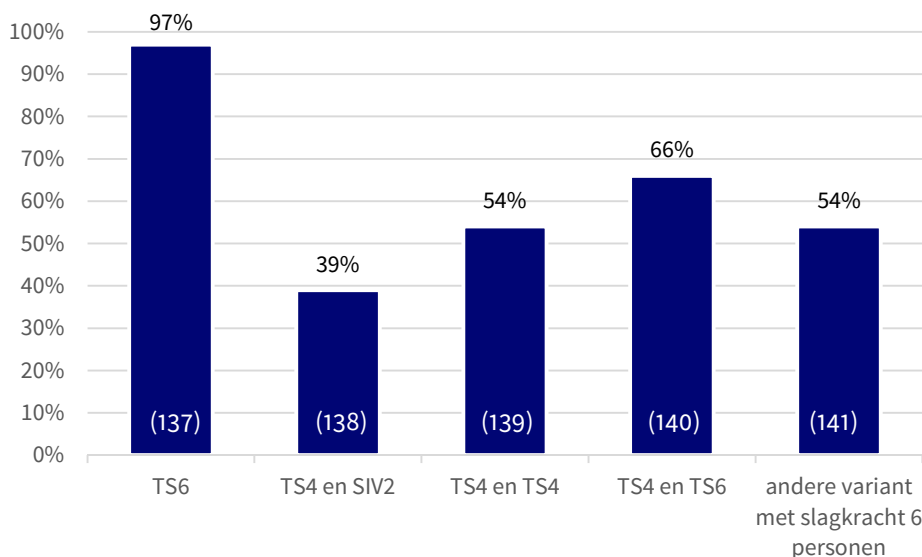
Tabel 37: Waardering voor variabele voertuigbezetting bij kleinere incidenten dan ‘brand in woning’ (142) (gemiddeld rapportcijfer) en ervaring met variabele voertuigbezetting (136) (% respondenten dat ervaring heeft) (N = 4.094 voor beide vragen)

	Nederland (142)	Beroeps	Vrij- williger	Beide	Manschap	Bevel- voerder	Officier	Ervaring met UoM? % 'ja' (136)
Amsterdam-Amstelland	4,6	3,1	6,5	5,2	4,2	5,0	7,7	42
Brabant-Noord	6,1	7,5	5,8	6,6	5,7	6,3	7,6	88
Brabant-Zuidoost	6,0	7,0	5,6	7,1	5,4	6,6	7,3	66
Drenthe	5,3	5,0	5,4	5,2	4,9	5,6	8,2	23
Flevoland	6,8	7,4	6,6	6,8	6,6	6,6	8,7	96
Fryslân	5,5	6,5	5,3	6,1	4,9	6,0	6,9	18
Gelderland Midden	6,0	6,6	5,8	6,1	5,4	6,8	7,8	50
Gelderland-Zuid	5,3	5,2	5,0	5,9	4,9	5,5	6,7	42
Gooi en Vechtstreek	7,1	8,5	6,0	7,8	7,1	6,9	8,1	94
Groningen	5,1	4,7	5,0	5,7	4,7	5,3	6,9	14
Haaglanden	5,6	5,2	6,3	6,4	5,3	6,2	7,7	57
Hollands Midden	5,3	3,9	5,7	4,6	4,6	6,2	6,8	21
IJsselland	4,8	6,4	4,2	4,6	4,0	4,5	7,7	42
Kennemerland	5,9	4,8	6,8	5,9	5,7	6,2	7,8	53
Limburg-Noord	6,8	7,2	6,5	7,3	6,2	7,1	9,3	85
Midden- en West-Brabant	6,3	6,5	6,3	6,1	5,8	6,7	7,9	46
Noord- en Oost-Gelderland	5,2	4,9	5,2	5,4	4,8	5,3	6,9	24
Noord-Holland-Noord	6,3	4,9	6,3	6,7	5,9	6,5	8,6	53
Rotterdam-Rijnmond	5,8	5,5	6,5	5,0	5,4	6,0	8,4	71
Twente	5,4	5,7	5,4	4,9	4,9	5,8	7,4	73
Utrecht	5,2	4,2	5,4	4,7	4,9	5,4	6,7	30
Zaanstreek-Waterland	5,9	7,1	5,7	5,7	5,5	6,1	8,1	86
Zeeland	5,5	8,0	5,3	5,8	5,4	5,4	8,0	67
Zuid-Holland-Zuid	6,1	7,2	5,8	6,6	5,7	6,2	8,3	56
Zuid-Limburg	5,8	5,7	6,3	5,3	5,5	6,2	7,2	89
Nederland	5,7	5,6 ns	5,7	5,8	5,3	6,0	7,6	53 R

Variabele voertuigbezetting bij een maatgevend incident

Naast het inzetten van variabele voertuigbezetting bij kleine incidenten, kan variabele voertuigbezetting ook bij maatgevende incidenten worden ingezet. In de vragenlijst konden respondenten per voertuigsamenstelling aangeven in hoeverre zij deze samenstelling acceptabel vinden bij een maatgevend incident (137 t/m 141). Grafiek 4 geeft de uitkomsten weer.

Grafiek 4: Welke voertuigsamenstelling is acceptabel bij het maatgevend incident 'brand in woning'? (% acceptabel) (N = 4.094)



Nagenoeg alle respondenten (97%) vinden een uitruk met een tankautospuiter met een slagkracht van zes personen een acceptabele uitruksamenstelling. Combinaties van voertuigen worden minder hoog gewaardeerd. De combinatie van een tankautospuiter met een slagkracht van vier personen en het snelle interventie voertuig met twee personen wordt het minst hoog gewaardeerd: een ruime minderheid van de respondenten (39%) vindt dit een acceptabele uitruksamenstelling bij een maatgevend incident.

Een kleine meerderheid van de respondenten (57%) vindt dat bij een melding 'brand' altijd standaard uitgerukt moet worden met een volledig bemande TS6 omdat zij het anders niet verantwoord vinden (164).

Waardering inzet variabele voertuigbezetting (<TS6) bij verschillende situaties

In de vragenlijst hebben respondenten kunnen aangeven bij welke situaties er met een kleinere bezetting dan een TS6 gewerkt kan worden. Tabel 40 geeft per situatie het percentage respondenten weer dat het acceptabel vindt dat er in die situatie gewerkt wordt met een kleinere bezetting dan TS6. Het verschil in mening tussen brandweerlieden die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting en brandweerlieden zonder ervaring met variabele voertuigbezetting is in de laatste twee kolommen weergegeven.

Tabel 38: Bij welke meldingen kan gewerkt worden met een bezetting < TS6? (% 'ja')

	Nederla nd	Wel ervaring	Geen ervaring	Sterkte verband
Brand afval/rommel (143) <i>N</i> = 4.035	71	80	61	R
Liftofsluiting (156) <i>N</i> = 4.062	64	70	57	R
Brand nacontrole (153) <i>N</i> = 4.054	61	68	53	R
Brand berm/boschage (144) <i>N</i> = 4.041	58	67	48	R
Dier in nood (155) <i>N</i> = 4.031	50	57	41	R
Ongeval te water waarbij alleen materiële schade is (158) <i>N</i> = 3.939	47	54	40	R
Brand nablussen (152) <i>N</i> = 4.034	45	51	39	R
OMS (meldingen via het Openbaar Meldsysteem) (157) <i>N</i> = 4.035	45	54	35	R
Brand brandgerucht (145) <i>N</i> = 4.051	41	48	33	R
Brand wegvervoer (154) <i>N</i> = 4.047	33	41	23	R
Brand in een container naar bebouwing (146) <i>N</i> = 4.064	27	33	20	R
Brand natuur (151) <i>N</i> = 4.014	18	22	14	R
Brand in een bijgebouw (147) <i>N</i> = 4.061	14	19	9	R
Brand in een woning (148) <i>N</i> = 4.070	8	11	4	R
Ongeval te water waarbij sprake is van menselijk letsel (159) <i>N</i> = 4.048	7	10	5	
Brand in een winkelgebouw (149) <i>N</i> = 4.071	4	5	3	
Brand in een bedrijfsgebouw/loods (150) <i>N</i> = 4.073	4	5	3	

Respondenten die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting zien de toepassingsmogelijkheden ruimer dan de respondenten zonder ervaring. Nagenoeg niemand (8%) geeft aan dat bij een brand in een woning een kleinere bezetting mogelijk is, immers dit is in de huidige situatie ook niet toegestaan.

Variabele voertuigbezetting en bezettingsproblematiek

Variabele voertuigbezetting raakt ook aan de bezettingsproblematiek op posten en kazernes. Respondenten konden middels twee vragen hun mening over de verhouding tussen variabele voertuigbezetting en bezettingsproblematiek geven. Het construct 'waardering voor variabele voertuigbezetting bij bezettingsproblematiek' bestaat uit de volgende twee vragen:

- Variabele voertuigbezetting is mogelijk bij bezettingsproblemen, op voorwaarde dat (vervolg)opschaling is geregeld, zodat de veiligheid is geborgd. (161)
- Variabele voertuigbezetting biedt een uitkomst als er sprake is van onderbezetting aangezien we dan toch vlot kunnen uitrukken. (162)

Het rapportcijfer in tabel 41 laat zien in hoeverre respondenten variabele voertuigbezetting als uitkomst zien voor het garanderen van een snelle uitruk in het geval van bezettingsproblematiek.

Tabel 39: Waardering variabele voertuigbezetting bij bezettingsproblematiek (construct o.b.v. vragen 161 en 162; 1 = laag, 5 = hoog)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-willigers	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Waardering voor variabele voertuigbezetting bij bezettingsproblematiek <i>N</i> = 3.985	3,2	2,5 R	3,4	3,2	3,1 R	3,3	3,7

Opvallend is dat beroeps de variabele voertuigbezetting als oplossing bij bezettingsproblematiek laag scoren, met gemiddeld een 2,5. Respondenten met een aanstelling als vrijwilliger of combi-aanstelling scoren hoger. Ook is uit de tabel een verschil in waardering tussen functies af te lezen. Officieren waarderen variabele voertuigbezetting als oplossing voor bezettingsproblematiek positiever (3,7), dan vrijwilligers (3,1) en bevelvoerders (3,3).

In de vragenlijst is de volgende stelling opgenomen: ‘De variabele voertuigbezetting helpt om onze beschikbare capaciteit beter in te zetten: bij veel meldingen is het niet nodig om met 6 man uit te rukken.’ (166) Een ruime minderheid van de respondenten is het hiermee eens (38%). Van de respondenten die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting, vindt 44% dat variabele voertuigbezetting helpt om capaciteit beter in te zetten. Van de respondenten die geen ervaring hebben met variabele voertuigbezetting vindt een ruime minderheid (31%) dat variabele voertuigbezetting helpt om capaciteit beter in te zetten.

Een stelling die hierop aansluit is: ‘De variabele voertuigbezetting helpt de vrijwillige brandweer om snel ter plaatse te komen, omdat niet altijd hoeft te worden gewacht tot alle 6 collega’s op de post zijn gearriveerd.’ (170) De helft van de respondenten is het hiermee eens (50%). Ook hier is verschil te zien in brandweerlieden die ervaring hebben met variabele voertuigbezetting en brandweerlieden die geen ervaring met variabele voertuigbezetting hebben. 54% van de brandweerlieden met ervaring is het met de stelling eens, tegenover 45% van de brandweerlieden zonder ervaring.

Of het werken met variabele voertuigbezetting bij de beroepsbrandweer voordeel oplevert, is gemeten middels de volgende stelling: ‘Bij de beroepsbrandweer levert het werken met variabele voertuigbezetting niet echt voordeel op: de collega’s zijn toch al in dienst op de kazerne. Bij een melding kunnen ze dan net zo goed met volledige bemanning uitrukken.’ (169) Een ruime meerderheid van de respondenten is het hiermee eens (74%). Van de brandweerlieden met ervaring met variabele voertuigbezetting is 71% het met de stelling eens, tegenover 78% van de brandweerlieden zonder ervaring met variabele voertuigbezetting.

Variabele voertuigbezetting en veilig werken

In het kader van veilig werken (hoofdstuk 17) is gevraagd in hoeverre brandweerlieden vinden dat variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen samengaan. 47% van de respondenten vindt dat variabele voertuigbezetting en veilig werken kunnen samengaan, terwijl 38% vindt dat dit niet het geval is (228). Op de stelling ‘De variabele voertuigbezetting kan leiden tot onveilige situaties, doordat de brandweer niet met de juiste bezetting ter plaatse komt’ (163) antwoordt twee derde (66%) van de respondenten positief, waarbij er een verschil te zien is tussen brandweerlieden met en zonder ervaring met variabele voertuigbezetting; 61% van de brandweerlieden met ervaring antwoordt positief, tegenover 72% van de brandweerlieden zonder ervaring met variabele voertuigbezetting.

15 Opkomsttijden

Dit hoofdstuk behandelt vragen met betrekking tot de 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.

In werksessies met repressieve brandweelieden is een aantal knelpunten rondom het halen van opkomsttijden besproken. De deelnemers aan de sessies gaven aan dat door het sluiten van kazernes en posten en het werken met een vrijwillige invulling van de brandweer de opkomsttijden wel eens onder druk komen te staan.

Algemeen oordeel over opkomsttijden

Tabel 42 toont de resultaten van een aantal algemene stellingen over opkomsttijden.

Tabel 40: Beleving opkomsttijden (% (helemaal) mee eens, m.u.v. vraag 173)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-willigers	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Hoe realistisch vindt u de opkomsttijden die gelden voor uw kazerne of post? (173) (% realistisch/een beetje realistisch) <i>N</i> = 4.048	80	83	81	74	84	76	65
					R		
De opkomsttijden zijn voor de vrijwillige brandweer minder makkelijk te halen dan voor de beroepsbrandweer. (184) <i>N</i> = 4.097	77	79	76	83	78	77	78
					ns		
Het is logisch dat er binnen de regio verschillen bestaan in opkomsttijden: het ene gebied is het andere niet. (183) <i>N</i> = 4.109	75	70	77	74	74	77	81
Met de juiste bezetting ter plaatse komen is belangrijker dan de snelheid waarmee we ter plaatse komen. (186) <i>N</i> = 4.106	67	66	67	71	68	68	62
					ns		

Uit tabel 42 is te lezen dat een nagenoeg alle manschappen (84%) en een ruime meerderheid van de bevelvoerders (76%) de opkomsttijden die gelden voor hun kazerne of post (een beetje) realistisch. 65% van de officieren is het met hen eens. Uit een nadere analyse blijkt dat 9% van de respondenten de opkomsttijden ‘onrealistisch’ of een ‘beetje onrealistisch’ vindt.

In de focusgroepen voorafgaand aan de vragenlijst werd genoemd dat de opkomsttijden voor de vrijwillige brandweer minder makkelijk te halen zijn dan voor beroepsbrandweerlieden. Respondenten bevestigen dit beeld in de vragenlijst: meer dan driekwart van de respondenten (77%) vindt dat de opkomsttijden voor de vrijwillige brandweer minder makkelijk te halen zijn dan voor de beroepsbrandweer. Verschillen in opkomsttijden in de regio zijn logisch volgens driekwart van de respondenten (75%), omdat het ene gebied het andere niet is.

Knelpunten bij het halen van opkomsttijden

Dat de opkomsttijden door een meerderheid als realistisch worden beschouwd, laat onverlet dat brandweerlieden knelpunten kunnen ervaren die het lastig maken op binnen de gestelde opkomsttijden ter plaatse te komen.

Aan de respondenten is een vijftal mogelijke knelpunten voorgelegd:

- Onderbezetting op vrijwillige kazernes (174)
- Onvoldoende brandweerlieden beschikbaar in de functie van bevelvoerder (175)
- Onvoldoende brandweerlieden beschikbaar in de functie van chauffeur (176)
- De locatie van kazernes en posten (177) en
- De wijze waarop het dekkingsplan is uitgewerkt (178).

Tabel 43 toont de resultaten van deze vragen, uitgesplitst naar regio. Uit de tabel is af te lezen dat in de meeste regio's onderbezetting op vrijwillige kazernes en de uitwerking van het dekkingsplan grotere knelpunten zijn dan de locatie van de kazerne/post en de beschikbaarheid van bevelvoerders en chauffeurs. De regio's verschillen op alle vijf punten (zeer) sterk.

Opkomsttijden en kazernevolgorde

Middels de kazerne-volgordetabel (KVT) wordt bepaald vanuit welke post wordt meegereden op de melding, wanneer het eerste of tweede uitrukvoertuig niet beschikbaar is. Bij opschaling wordt aan de hand van de KVT bepaald welke tankautospuiter in de omgeving wordt gealarmeerd. In de vragenlijst is een stelling opgenomen over kazernevolgorde: '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' (192). Nagenoeg alle respondenten (90%) zijn het hiermee eens.

Tabel 43: Knelpunten opkomsttijden (% 'Ja, dit speelt op mijn post')

	Onderbezetting op vrijwillige kazernes (174) N = 3.894	Onvoldoende bevelvoerders (175) N = 3.923	Onvoldoende chauffeurs (176) N = 3.955	De locatie van kazernes en posten (177) N = 3.836	De uitwerking van het dekkingsplan (178) N = 3.463
Amsterdam-Amstelland	46	30	16	33	46
Brabant-Noord	35	25	26	9	33
Brabant-Zuidoost	58	47	23	16	31
Drenthe	37	23	20	12	32
Flevoland	51	28	22	31	34
Fryslân	35	22	18	20	39
Gelderland Midden	33	27	18	20	51
Gelderland-Zuid	48	29	24	28	52
Gooi en Vechtstreek	66	42	41	26	55
Groningen	33	22	23	24	27
Haaglanden	25	22	16	15	15
Hollands Midden	64	40	32	28	44
IJsselland	38	28	12	24	31
Kennemerland	57	23	23	16	45
Limburg-Noord	58	45	32	38	44
Midden- en West-Brabant	51	32	25	20	40
Noord- en Oost-Gelderland	46	31	28	21	41
Noord-Holland-Noord	60	38	19	30	63
Rotterdam-Rijnmond	70	52	37	22	45
Twente	48	36	21	22	34
Utrecht	47	31	21	29	54
Zaanstreek-Waterland	53	35	24	29	68
Zeeland	57	32	22	35	53
Zuid-Holland-Zuid	35	24	17	14	30
Zuid-Limburg	61	35	21	34	51
Nederland	49	32	24	23	43
	R	R	R	R	R

Opkomsttijden en vrijwillige posten

Zoals hierboven beschreven is de opkomsttijd de tijd tussen de melding van een incident bij de meldkamer tot en met het moment dat de brandweer ter plaatse is. Vergeleken met beroepskazernes speelt op vrijwillige posten een extra factor die de opkomsttijd bepaalt: de tijd die vrijwilligers nodig hebben om naar de post te komen. Daardoor ligt de reactiesnelheid van vrijwillige posten lager dan die van beroepskazernes. Tabel 44 laat de scores op de stellingen zien.

Tabel 41: Opkomsttijden en vrijwillige posten (%(helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
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. (193) <i>N = 4.057</i>	81	57	85	82	78	84	88
		R					
Nieuwbouw van vrijwillige brandweerposten buiten de bebouwde kom maakt het lastiger voor vrijwilligers om op tijd te komen en daarmee de opkomsttijd te halen. (195) <i>N = 3.717</i>	71	58	73	75	71	74	67
		R					
Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met volledige bezetting vind ik het redelijk om ook met minder mensen uit te rukken. (196) <i>N = 4.058</i>	40	20	45	37	35	44	58
		R					
Als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken, moet niet een andere kazerne de melding overnemen, maar moet de opkomsttijd worden aangepast. (194) <i>N = 4.046</i>	16	10	18	14	17	15	12
		R					

Een ruime meerderheid (81%) vindt het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten lager ligt dan die van beroepskazernes, als er maar voldoende vrijwillige posten zijn om de regio goed te bedienen. Ook is een ruime meerderheid van de respondenten (71%) het eens met de stelling dat nieuwbouw van vrijwillige posten buiten de bebouwde kom het lastiger maakt voor vrijwilligers om op tijd te komen en daarmee de opkomsttijd te halen. Een grote minderheid van de respondenten (40%) vindt het redelijk dat als een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken met een volledige bezetting, er met minder mensen uitgerukt wordt. Ten slotte vindt nagenoeg niemand (16%) dat wanneer een vrijwillige post niet op tijd kan uitrukken, de opkomsttijd moet worden aangepast.

Een uitsplitsing naar aanstelling laat bij stelling 193 zien dat een kleine meerderheid van de beroeps (57%) het met deze stelling eens is, tegenover 85% van de vrijwilligers en 82% van de respondenten met een combi-aanstelling. Ook bij stelling 195 is een kleine meerderheid van de beroeps het eens met de stelling (58%), tegenover een ruime meerderheid van de respondenten met een combi-aanstelling (75%) of aanstelling als vrijwilliger (73%). Bij stelling 196 is het opvallend dat 20% van de respondenten met een beroepsaanstelling het eens is met de stelling, tegenover 45% van de respondenten met een vrijwillige aanstelling en 37% van de respondenten met een combi-aanstelling. Ten slotte onderschrijft 18% van de vrijwilligers de stelling dat de opkomsttijden moeten worden aangepast als een vrijwillige

post niet op tijd kan uitrukken. 14% van de respondenten met een combi-aanstelling en 10% van de beroeps is het met deze groep eens.

Opkomsttijden in een bestuurlijke context

De gegevens over opkomsttijden worden niet alleen gebruikt voor interne doeleinden, maar worden ook gebruikt in een bestuurlijke context. Zo worden afspraken gemaakt over opkomsttijden. In onderstaande tabel zijn stellingen opgenomen over het gebruik van de opkomsttijden als prestatie-indicator.

Tabel 45: Opkomsttijden als prestatie-indicator (% (helemaal) mee eens)

	Nederland
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. (181) <i>N</i> = 4.103	65
Bij de opkomsttijden wordt alleen maar naar het eerste voertuig gekeken dat ter plaatse komt. Ik vind dat dat een vertekend beeld van de werkelijkheid geeft. (182) <i>N</i> = 3.994	50
Opkomsttijden zijn vooral van belang voor brandweermanagers en politieke bestuurders. (185) <i>N</i> = 4.014	41
Opkomsttijden geven zinvolle informatie over de prestaties en de kwaliteit van het brandweerwerk. (179) <i>N</i> = 4.083	28

Een ruime meerderheid (65%) vindt dat de burger er recht op heeft dat de brandweer zo snel mogelijk ter plekke is en dat het daarom belangrijk is om te werken met harde afspraken over opkomsttijden. De helft van de respondenten (50%) vindt dat de opkomsttijd een vertekend beeld van de werkelijkheid geeft, omdat alleen gekeken wordt naar de opkomsttijd van het eerste voertuig dat ter plaatse komt.

Met de stelling ‘opkomsttijden zijn vooral van belang voor brandweermanagers en politieke bestuurders’ is 41% het eens. Een ruime minderheid van de respondenten (28%) vindt dat opkomsttijden zinvolle informatie over de prestaties en kwaliteit van het brandweerwerk geven.

Werken met opkomsttijden

Ook de mate van betrouwbaarheid van de registratie, mogelijkheid tot gemotiveerd afwijken en inspraak in het opstellen van het dekkingsplan zijn belangrijke aspecten van opkomsttijden. Hierover is in tabel 46 een drietal stellingen opgenomen.

De registratie van opkomsttijden wordt door een grote minderheid van de respondenten (41%) als zorgvuldig en betrouwbaar beoordeeld. Minder dan één derde vindt dat de brandweer in hun regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid tot ‘gemotiveerd af te wijken’ van de opkomsttijden. Bij deze stelling heeft een grote groep respondenten ‘geen mening’ geantwoord. Minder dan één vijfde van de respondenten vindt dat er goed geluisterd is naar de werkvloer bij het opstellen van het dekkingsplan.

Tabel 46: Beleving opkomsttijden (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik vind dat de brandweer in mijn regio de opkomsttijden zorgvuldig en betrouwbaar registreert. (180) <i>N = 3.814</i>	41	45	42	33	40 R	39	59
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden. (191) <i>N = 3.277</i>	27	34 R	26	28	22 R	28	61
Ik vind dat er goed wordt geluisterd naar de werkvloer bij het opstellen van het dekkingsplan in mijn regio. (189) <i>N = 3.797</i>	19	23	18	20	15 R	19	49

Bij een uitsplitsing naar aanstelling valt op dat 34% van de beroeps vindt dat de brandweer in hun regio zorgvuldig gebruik maakt van de wettelijke mogelijkheid om 'gemotiveerd af te wijken' van de opkomsttijden. 28% van de respondenten met een combi-aanstelling en 26% van de vrijwilligers is het met deze groep eens.

In het oog springt ook dat officieren positiever oordelen op de drie stellingen dan manschappen en bevelvoerders. Opvallend is dat 49% van de officieren vindt dat er goed geluisterd is naar de werkvloer, tegenover 15% van de manschappen en 19% van de bevelvoerders.

Opkomsttijden en brandveilig leven

Wanneer afgeweken wordt van de gangbare opkomsttijden, moet de brandveiligheid op andere manieren geborgd worden. Dat kan door andere voorzieningen die het niveau van de brandveiligheid op peil houden, zoals door het intensiveren van het gebruik van rookmelders. Over de relatie tussen opkomsttijden en brandveilig leven is een aantal stellingen in de vragenlijst opgenomen. Tabel 47 laat de uitkomsten op deze stellingen zien.

Tabel 47: Beleving opkomsttijden en brandveilig leven (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik vind het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer genomen worden. (188) <i>N = 4.043</i>	63	64 R	62	66	67 R	62	33
De brandweer moet meer aandacht hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken (o.a. brandmelders). (190) <i>N = 3.974</i>	46	45 ns	47	43	42	48	64
Ik vind dat we meer aandacht moeten hebben voor de meldtijd (de tijd tussen het ontdekken van de brand en de melding bij de meldkamer), aangezien de meldtijd veel belangrijker is dan de opkomsttijd. (187) <i>N = 3.945</i>	39	33	39	41	33	45	52

Een ruime meerderheid van de respondenten (63%) vindt het een gevaarlijke ontwikkeling als door preventieve maatregelen de opkomsttijden ruimer genomen worden. Rond de helft van de respondenten (46%) vindt dat de brandweer meer aandacht moet hebben voor manieren om brand te voorkomen of snel te ontdekken. Ook vindt een ruime minderheid (39%) dat er meer aandacht moet zijn voor de meldtijd, aangezien de meldtijd veel belangrijker is dan de opkomsttijd.

Een ruime meerderheid van bevelvoerders en manschappen geeft aan dat het een gevaarlijke ontwikkeling is dat door preventieve maatregelen de opkomsttijden ruimer genomen worden. Een ruime minderheid (33%) van de officieren is het met hen eens.

16 Werkdruk

In de vragenlijst voor het belevingsonderzoek is een reeks vragen opgenomen die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden en op veilig en gezond werken. De vragen met betrekking tot veilig werken komen in het volgende hoofdstuk aan bod. In dit hoofdstuk worden de resultaten van de vragen die betrekking hebben op werkdruk, werktijden en roostering en naleving van de arbeidstijdenwet aan de orde gesteld.

Werkdruk

Respondenten is eerst gevraagd naar hun beleving van de werkdruk in hun werk voor de brandweer. Een viertal vragen heeft betrekking op verschillende aspecten van werkdruk. Bij een nadere analyse is gebleken dat deze vier vragen niet te combineren zijn tot één construct. Daarom worden hieronder de resultaten voor de afzonderlijke vragen gerapporteerd (tabel 48).

Tabel 48: Beleving werkdruk (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik kan mijn werk goed combineren met mijn privéleven. (197) <i>N</i> = 3.427	79	83	78	78	79 ns	78	76
Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde. (198) <i>N</i> = 3.379	50	53	51	45	50 ns	49	55
Ik heb meer werk te doen dan ik aankan. (199) <i>N</i> = 3.329	14	24 R	8	24	9 R	18	38
Als ik na mijn werk thuis kom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten. (200) <i>N</i> = 3.334	11	19 R	6	19	7 R	13	29

Uit de tabel blijkt dat een ruime meerderheid van de respondenten ervaart dat het brandweerwerk goed te combineren is met het privéleven (197).

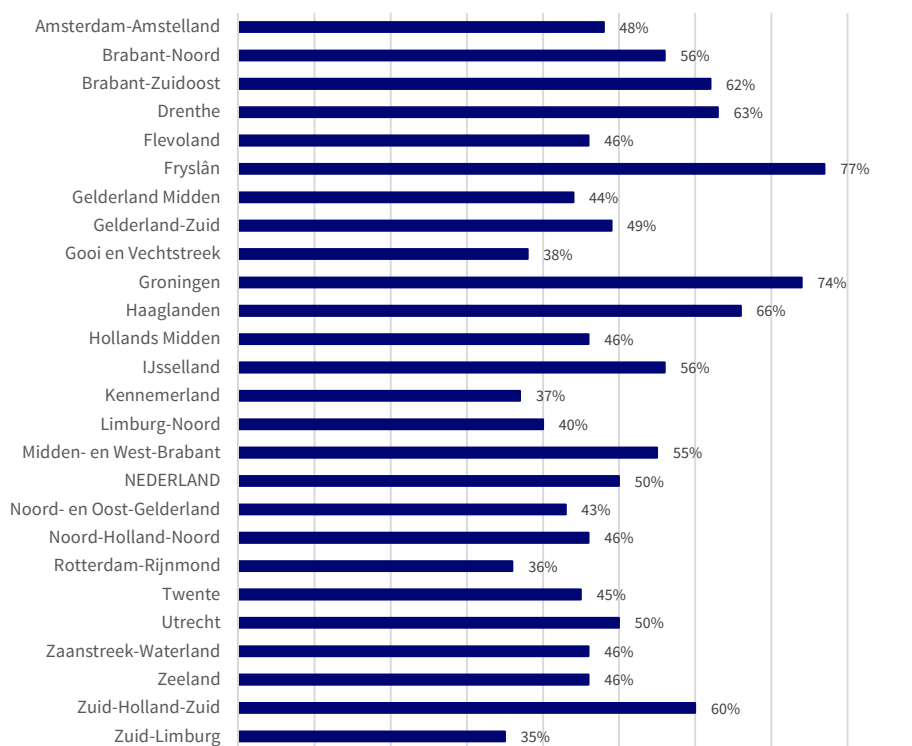
Bij de uitsplitsing naar aanstelling valt op dat beroeps en medewerkers met een combi-aanstelling vaker dan vrijwilligers aangeven meer werk te doen te hebben dan zij aankunnen en dat het lang duurt voordat zij hun werk kunnen loslaten (vraag 199 en 200).

Opvallend is dat er geen verband is tussen functie en de stellingen 197 en 198. Daarnaast valt bij de uitsplitsing naar functie op dat officieren een hogere werkdruk rapporteren dan manschappen en bevelvoerders: 38% van de officieren geeft aan meer werk te doen te hebben dan ze aan kunnen, vergeleken met 18% van de bevelvoerders en 9% van de

manschappen. Ook op de stelling ‘als ik na mijn werk thuis kom, duurt het lang voordat ik mijn werk heb losgelaten’ rapporteren officieren een hogere score. Deze bevindingen liggen in lijn met de uitkomst die in hoofdstuk 9 is gepresenteerd m.b.t. de ervaren regelruimte. Een ruime minderheid van de officieren herkent zich in de daar gerapporteerde stelling soms ‘teveel ballen in de lucht te moeten houden’ vergeleken met 14% van de bevelvoerders en 7% van de manschappen.

Bij een uitsplitsing naar regio blijkt vooral voor de stelling ‘op mijn post/kazerne is de personele bezetting op orde’ divers te worden beantwoord. Grafiek 5 toont de resultaten voor deze stelling naar regio.

Grafiek 5: Beleving bezetting op orde (198) (% (helemaal) mee eens).



Sterkte van het verband: R (relatief minder sterk verband).

Uit de grafiek blijkt dat de spreiding in de beleving van de bezettingsproblematiek varieert. In de brandweerregio Fryslân herkennen de meeste respondenten zich in de stelling dat de bezetting op hun post of kazerne op orde is (77%), terwijl in Zuid-Limburg de laagste score (35%) wordt gerapporteerd. Ook uit een analyse van de open vragen aan het begin van de vragenlijst (zie hoofdstuk 5: Algemeen beeld) laten respondenten hun zorgen over druk op de personele bezetting doorklinken.

Werktijden en roostering

Uit werkdrukonderzoek is bekend dat de mogelijkheid voor werknemers om zelf invloed uit te kunnen oefenen op wanneer en hoe zij hun werk doen mede bepalend is voor de mate waarin zij werkstress ervaren. Anders geformuleerd: hoge taakeisen in termen van hoeveelheid of complexiteit van het werk hoeven niet te leiden tot stress, mits de medewerker voldoende regelruimte heeft. Eén van de aspecten van regelruimte is de mate waarin medewerkers zelf kunnen sturen op het moment waarop zij werken. Om die reden is in de vragenlijst een aantal

vragen opgenomen die betrekking hebben op roostering. Tabel 50 toont de resultaten voor deze vragen.

Tabel 42: Beleving roostering, naar aanstelling en functie (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Het is altijd mogelijk te schuiven in het rooster. (204) <i>N</i> = 2.095	57	53 R	60	55	54	55	74
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen. (203) <i>N</i> = 2.017	47	44	48	47	44 R	44	69
Ik moet regelmatig een extra dienst draaien om 'gaten' in het rooster op te vangen. (205) <i>N</i> = 1.880	43	41	40	50	40	50	45

De eerste twee vragen in de tabel hebben betrekking op de ervaren flexibiliteit in de roosters. Uit de antwoorden blijkt dat ongeveer de helft van de respondenten voldoende flexibiliteit ervaart. Een kleine meerderheid (57%) is het (helemaal) eens met de stelling dat er altijd wel te schuiven valt in het rooster, terwijl rond de helft (47%) vindt dat bij het roosteren rekening wordt gehouden met de wensen van medewerkers.

Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt het vooral de groep vrijwilligers te zijn die aangeeft dat het altijd mogelijk is om te schuiven in het rooster. Bij een uitsplitsing naar functie is opvallend dat 69% van de officieren vindt dat de brandweer rekening houdt met hun wensen wat betreft roostering, tegenover 44% van de bevelvoerders en manschappen.

De derde stelling in bovenstaande tabel heeft betrekking op de noodzaak om extra diensten te moeten draaien om gaten in het rooster op te vangen (205). De resultaten van deze stelling illustreren de eerder in dit hoofdstuk geconstateerde druk op de personele bezetting: 43% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling. Een nadere analyse van de resultaten voor deze vraag waarbij een uitsplitsing naar regio is uitgevoerd, laat zien dat er de ervaren druk op de bezetting (vraag 198) correleert met de resultaten voor de stelling die betrekking heeft op de noodzaak een extra dienst te draaien. De correlatiecoëfficiënt (*R*) tussen beide vragen bedraagt -0,55: een groter ervaren druk op de bezetting gaat gepaard met regelmatig extra diensten moeten draaien.

Naleving arbeidstijdenwetgeving

Tenslotte is aan respondenten een tweetal vragen voorgelegd met betrekking tot de Arbeidstijdenwet. Tabel 51 toont de resultaten van deze vragen.

Tabel 43: Beleving Arbeidstijdenwet (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier
Ik vind het brandweerwerk goed uit te voeren volgens de regels van de Arbeidstijdenwet. (201) <i>N</i> = 2.692	53	52 R	55	46	56 R	47	50
Ik neem de verplichte rustdagen/-uren zoals voorgeschreven door de Arbeidstijdenwet altijd in acht. (202) <i>N</i> = 2.340	35	52 R	26	37	40 R	27	38

Uit de tabel blijkt dat respondenten volledige naleving van de regels uit de Arbeidstijdenwet niet altijd als gemakkelijk ervaren. Een kleine meerderheid (53%) is het (helemaal) eens met de stelling dat het brandweerwerk zich goed laat verenigen met dit wettelijk kader. Een derde van de respondenten (35%) geeft aan de verplichte rusttijden altijd in acht te nemen.

In de uitsplitsing naar aanstelling valt op dat vergeleken met beroeps en vrijwilligers, medewerkers met een combi-aanstelling het minder eens zijn met de stelling dat het brandweerwerk goed uit te voeren is binnen de regels van de Arbeidstijdenwet. Verder valt op dat beroeps (52%) vaker dan vrijwilligers (26%) en respondenten met een combi-aanstelling (37%) aangeven de verplichte rustdagen/-uren in acht te nemen.

In de uitsplitsing naar functie valt het op dat een kleine meerderheid van de manschappen (56%) vindt dat het brandweerwerk goed uit te voeren is binnen de kaders van de Arbeidstijdenwet. 47% van de bevelvoerders en 50% van de officieren deelt deze mening. Ook valt op dat manschappen (40%) en officieren (38%) vaker dan bevelvoerders (27%) aangeven de verplichte rustdagen/-uren in acht te nemen.

17 Veilig en gezond werken

Dit hoofdstuk behandelt de vragen met betrekking tot veilig en gezond werken. Achtereenvolgens komen vragen aan bod over de aandacht voor fysieke en mentale gezondheid, over schoon werken en over het periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO). Vragen met betrekking tot de veiligheidscultuur binnen de brandweerorganisatie (draagt de organisatiecultuur bij aan veilig werken) zijn behandeld in hoofdstuk 13 Organisatiecultuur.

Aandacht voor fysieke en mentale gezondheid

Respondenten oordelen in meerderheid positief over de inspanningen van de brandweer om repressieve brandweelieden veilig te laten werken. 70% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat de brandweer er alles aan doet om hen veilig hun werk te laten doen (218). 73% van de respondenten is het (helemaal) eens met de stelling dat de brandweer de goede uitrusting en het juiste materieel biedt om veilig te kunnen werken (219).

Door middel van een rapportcijfer hebben respondenten hun waardering uitgedrukt voor:

- de aandacht voor de fysieke gezondheid van brandweermensen (213)
- de aandacht voor de mentale gezondheid van brandweermensen (214)
- de aandacht voor post-traumatische stress (PTSS) (215)
- de aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners (216) en
- steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg) (217).

Tabel 52 toont de resultaten voor deze vragen, uitgesplitst naar verschillende respondentkenmerken.

Tabel 44: Aandacht voor fysieke en mentale gezondheid (rapportcijfer)

Beleving aandacht voor...	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
... nazorg na incident (217) N = 3.386	7,2	7,2	7,2	7,0	7,2	7,1	7,5	7,5	7,1
... fysieke gezondheid (213) N = 3.386	6,4	6,5	6,5	6,2	6,5	6,2	6,5	6,7	6,4
... agressie en geweld (216) N = 3.386	6,4	6,4	6,5	6,3	6,3	6,4	6,9	6,6	6,4
... mentale gezondheid (214) N = 3.386	6,3	6,1	6,5	6,0	6,4	6,1	6,3	6,9	6,2
... PTSS (215) N = 3.386	6,1	5,9	6,3	5,8	6,2	5,9	6,3	6,8	6,0

Een uitsplitsing naar aanstelling, functie of aantal dienstjaren laat geen sterke verschillen zien met betrekking tot aandacht voor fysieke en mentale gezondheid. Uit de tabel blijkt dat respondenten de hoogste waardering geven aan de steun en hulp voor brandweertaken na een incident (217). De laagste rapportcijfers worden gegeven voor de vragen die betrekking hebben op de aandacht voor mentale gezondheid (vragen 214 en 215).

Middels een vijftal stellingen is vervolgens onderzocht in hoeverre respondenten vinden dat de brandweer als werkgever goed zorg draagt voor haar repressieve werknemers. Brandweerwerk is een hoog-risicoberoep: daar past een zorgzame werkgever bij. De resultaten van de drie stellingen die in dit verband zijn gesteld, volgen in tabel 53.

Tabel 45: Stelling zorg werkgever (% (helemaal) mee eens)

Beleving aandacht voor...	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Bij een ongeval op het werk zorgt de brandweer goed voor je. (233) <i>N</i> = 1.813	80	86	78	78	82 R	74	88	92 R	79
Aansprakelijkheid en rechtsbijstand zijn voor mij door de brandweer goed geregeld. (234) <i>N</i> = 1.677	78	R 87	76	74	R 78	73	88	R 93	76
De brandweer biedt de goede uitrusting en het juiste materieel om veilig te kunnen werken. (219) <i>N</i> = 3.339	73	ns 71	73	72	71	73	86	ns 78	72
Ik weet dat ik goed verzekerd ben voor de risico's die het brandweerwerk met zich meebrengt. (235) <i>N</i> = 2.260	72	77	71	71	72	68	85	86	71
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn werk te laten doen. (218) <i>N</i> = 3.338	70	63	73	64	71	66	75	R 79	68

Uit de tabel blijkt dat respondenten positief oordelen over de zorg van de werkgever. Relatief veel respondenten hebben op de vragen die betrekking hebben op de nazorg, aansprakelijkheid, rechtsbijstand en verzekering (233, 234 en 235) 'geen mening' ingevuld.

Een uitsplitsing naar aanstelling laat zien dat beroepsbrandweertaken op de stelling over aansprakelijkheid en rechtsbijstand een hogere waardering uiteten dan vrijwilligers of brandweertaken met een combi-aanstelling.

Bij de stellingen of de brandweer goed voor je zorgt bij een ongeval op werk en de stelling of aansprakelijkheid en rechtsbijstand goed geregeld zijn, geven officieren (88%) de hoogste beoordeling, gevolgd door manschappen (82% en 78%). De bevelvoerders scoort het laagst (74% en 73%).

Wat verder in het oog springt bij deze twee stellingen is de hogere waardering van werknemers die nog maar kort in dienst zijn bij de brandweer, vergeleken met die van medewerkers die vijf jaar of langer bij de brandweer werken. Ook vinden respondenten die korter bij de brandweer werken dat de brandweer er alles aan doet om hen veilig hun werk te

laten doen (79%). Een ruime meerderheid van de respondenten (68%) die vijf jaar of langer in dienst is, deelt deze mening.

Schoon werken

Een tweede aspect dat in het kader van dit hoofdstuk wordt uitgelicht betreft de aandacht voor schoon werken. Op basis van de gesprekken tijdens de focusgroepen zijn twee stellingen geformuleerd die raken aan twee overwegingen ten aanzien van schoon werken. De eerste stelling heeft betrekking op het belang van schoon werken om beroepsziekten te voorkomen. Deze overweging is door respondenten ook regelmatig als een voorbeeld van een positieve ontwikkeling in de brandweerorganisatie genoemd bij de open vragen aan het begin van de vragenlijst (zie ook de uitwerking in hoofdstuk 6: Algemeen beeld). De tweede overweging grijpt aan op kritiek op de wijze waarop het uitgangspunt van schoon werken uitwerking krijgt. De regels voor schoon werken worden door repressieve brandweermensen wel als te rigide en niet goed uitvoerbaar beschouwd. Deze kritiek klinkt ook door bij de open vragen, waar een deel van de respondenten schoon werken juist als een voorbeeld van een negatieve ontwikkeling in de brandweerorganisatie heeft omschreven. Tabel 54 toont de resultaten van de stellingen die op beide overwegingen zijn gebaseerd.

Tabel 46: Beleving schoon werken (% (helemaal) mee eens)

	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	< 5 jaar	≥ 5 jaar
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen. (220) <i>N</i> = 3.336	82	91	78	88	81	83	92	81	82
De regels voor schoon werken zijn zo streng dat ze in de praktijk niet goed na te leven zijn. (221) <i>N</i> = 3.314	46	R	50	43	R	48	28	44	46

Uit de tabel blijkt dat een grote meerderheid (82%) zich herkent in de stelling die betrekking heeft op het belang van schoon werken om beroepsziekten te voorkomen (220). Rond de helft van de respondenten (46%) kan zich vinden in de stelling dat de regels rond schoon werken zo streng zijn dat ze in de praktijk niet goed na te leven zijn (221).

Daarbij valt op dat de helft van de vrijwilligers de regels voor schoon werken zo streng vindt dat de regels in de praktijk niet goed na te leven zijn, tegenover een grote minderheid (43%) van de respondenten met een combi-aanstelling en een ruime minderheid (36%) van de beroeps.

Naar functie is op te merken dat officieren (28%) ten opzichte van manschappen (48%) en bevelvoerders (48%) in mindere mate deze stelling onderschrijven.

Veilig werken

Het volgende onderwerp heeft betrekking op de beleving van veilig werken binnen de brandweerorganisatie. Grafiek 6 toont de resultaten van zeven stellingen die op dit onderwerp betrekking hebben.

Grafiek 6: Beleving veilig werken (% (helemaal) mee eens)



Uit de grafiek spreekt dat respondenten ook een eigen verantwoordelijkheid voelen om bij te dragen aan een veilige uitoefening van de brandweertaak. Nagenoeg iedereen (90%) geeft aan collega's aan te durven spreken als zij de regels om veilig te werken niet volledig naleven (223). Bij een nadere analyse naar aantal dienstjaren blijkt dat de respondenten die nog maar kort bij de brandweer werken lager scoren op deze stelling dan de respondenten die vijf jaar of langer in dienst zijn (82% vs. 91% (helemaal) mee eens). De ervaren eigen verantwoordelijkheid voor veilig werk spreekt ook uit een andere stelling, namelijk die dat veiligheid begint met vakbekwaamheid. Nagenoeg alle respondenten (89%) zijn het eens of helemaal eens met deze stelling.

Bij een nadere analyse op voorgaande stellingen naar aanstelling, functie of dienstjaren blijken genoemde respondentkenmerken geen relevante verschillen te laten zien, met uitzondering van de volgende aspecten:

- Een eerste uitzondering vormt de stelling die betrekking heeft op realistisch oefenen (225). Landelijk antwoordt rond de helft van de respondenten (54%) dat zij veiliger zouden kunnen werken als zij vaker realistisch zouden kunnen oefenen. Voor de respondenten die nog maar kort in dienst zijn, ligt dit percentage op 69%, tegenover 52% voor de respondenten die vijf jaar of langer in dienst is.
- Ten tweede verschilt de groep respondenten die kort in dienst is (< 5 jaar) van de groep die vijf jaar of langer in dienst is op de stelling over het aanspreken van collega's (223). Van de respondenten die korter dan vijf jaar in dienst zijn is 82% het met de stelling eens, tegenover 91% van de respondenten die vijf of meer jaar in dienst zijn.
- Een derde punt dat bij nadere analyse naar respondentkenmerken opvalt is de stelling met betrekking tot variabele voertuigbezetting (228). 47% van de respondenten oordeelt dat variabele voertuigbezetting en veilig werken goed kunnen samengaan. Voor de officieren geldt echter dat nagenoeg alle officieren (80%) zich in de stelling herkennen, vergeleken met een grote minderheid (43%) van de manschappen en rond de helft van de bevelvoerders (47%). Ook blijkt bij deze stelling een verschil tussen de scores van medewerkers die kort in dienst zijn vergeleken met de groep respondenten vijf jaar of langer in dienst is: 59% van de medewerkers die korter dan vijf jaar bij de brandweer werkt herkent zich in deze stelling, tegenover 46% van de respondenten die vijf jaar of

langer bij de brandweer werkt. Van de vrijwilligers is 50% het met de stelling eens, tegenover 41% van de beroeps en 45% van de respondenten met een combi-aanstelling.

Periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO)

Het laatste thema in dit hoofdstuk heeft betrekking op het periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO). Van de respondenten geeft een ruime meerderheid (78%) aan in de afgelopen maanden een PPMO-test te hebben afgelegd (232). Analyse wijst uit dat de waardering voor PPMO sterk afhangt van de vraag of respondenten er zelf wel of geen ervaring mee hebben (tabel 55).

Tabel 47: Beleving PPMO naar aanstelling en functie (% (helemaal) mee eens)

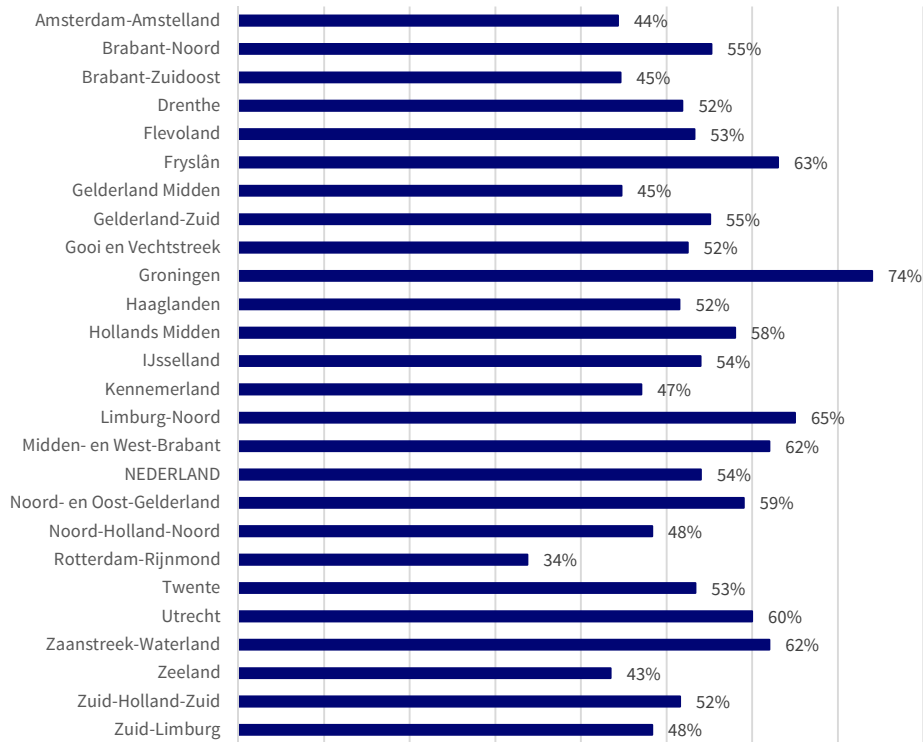
	Neder-land	Beroeps	Vrij-williger	Beide	Man-schap	Bevel-voerder	Officier	Test gedaan	Test niet gedaan
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werk op de uitruk te kunnen doen. (231) N = 3.258	54	55	54	54	54	53	62	55	50
		ns						R	
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk. (229) N = 3.237	49	56	46	43	49	47	60	50	45
								R	
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals man/vrouw, of oud/jong. (230) N = 3.269	47	38	52	40	43	52	56	47	47
		R							

Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijken vrijwilligers vaker dan beroeps van mening te zijn dat bij het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen in geslacht of leeftijd. Een ruime meerderheid van de respondenten die de test gedaan heeft, is het eens met de stelling 'ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werk op de uitruk te kunnen doen'. De helft van de respondenten die de test niet gedaan heeft, is het met de stelling eens. Ditzelfde verschil is te zien bij de stelling 'ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk': de helft van de respondenten die de test gedaan heeft is het met de stelling eens, tegenover 45% van de respondenten die de test niet gedaan heeft.

Het resultaat voor vraag 231 (de mate waarin respondenten het PPMO een geschikte test vinden) is in grafiek 7 nader uitgesplitst naar regio.

De grafiek laat zien dat er sprake is van een duidelijke spreiding in de waardering voor het PPMO voor wat betreft de geschiktheid tussen de verschillende regio's. Er is sprake van een minder sterk verband (R) tussen de waardering van de geschiktheid van de PPMO test en regio's. In een nadere analyse is onderzocht of de waardering voor de geschiktheid van het PPMO als test om de fitheid te meten (231) correleert met de resultaten van de vraag naar de mate waarbij het PPMO aansluit op de praktijk (229). De correlatiecoëfficiënt tussen beide stellingen bedraagt 0,87, wat duidt op een hoge correlatie. Dit impliceert dat een hoge score voor de beleefde geschiktheid van het PPMO samenhangt met de beleefde praktijkrelevantie van de test.

Grafiek 7: Waardering geschiktheid PPMO (231) naar regio (% (helemaal) mee eens) N = 3258



Deze bevinding sluit aan op noties uit het de focusgroepen, waarbij repressieve brandweelieden naar voren brachten dat zij de PPMO-test als onvoldoende realistisch ervaren, waarbij met name de ‘stairmaster’, een testinstrument waarbij respondenten in volle bekpakking een omgekeerde roltrap moeten beklimmen het moest ontgelden.

Ook voor de stelling dat rekening zou moeten worden gehouden met verschillen tussen medewerkers bij het afnemen van het PPMO (bijvoorbeeld naar geslacht of leeftijd, zie vraag 230) is de correlatie onderzocht. De correlatiecoëfficiënt tussen deze twee stellingen is laag: 0,22. Dit wil zeggen dat de resultaten van beide stellingen nauwelijks samenhangen. De implicatie van deze nadere analyse is dat de verschillen in waardering voor het PPMO eerder gezocht moeten worden in de beleefde praktijkrelevantie dan in het principe dat de test niet differentieert naar medewerkersgroepen.

Bijlage: Verantwoording

In deze bijlage volgt een verantwoording over de opzet, uitvoering en organisatie van het onderzoek.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

- de doelstelling van het onderzoek en de projectopdracht
- de organisatie van het onderzoek
- de onderzoeksmethode
- de initiatiefase
- de onderzoeksfase
- de onderzoekspopulatie en respons
- de analyse- en rapportagefase.

Doelstelling en projectopdracht

Deze rapportage in het kader van het belevingsonderzoek brandweerpersoneel maakt deel uit van een breder onderzoek 'Brandweerstatie en beleving brandweerpersoneel'. Het dagelijks bestuur van het Veiligheidsberaad heeft de projectopdracht voor dit brede onderzoek als volgt geformuleerd:

- *Het opzetten en uitvoeren van een onafhankelijk en (wetenschappelijk) valide kwantitatief en kwalitatief onderzoek onder brandweerpersoneel dat inzichtelijk maakt hoe de brandweer ervoor staat en presteert (kwantitatief) én hoe de beleving en ervaring is van het brandweerpersoneel in relatie tot hun werk (kwalitatief). De resultaten van dit onderzoek worden gedragen door Veiligheidsberaad, Brandweer Nederland en vakbonden.*

De doelstelling van het onderzoeksproject is daarmee inzicht te krijgen in de landelijke en regionale functies van de brandweer, inclusief de beleving van het personeel. In de startnotitie voor het onderzoek zijn de volgende onderliggende doelen geformuleerd:

- het komen tot eenduidige en onomstreden data/statistiek, gelegitimeerd door bestuur, management en vakbonden, op basis waarvan zij een mening kunnen vormen over de brandweer en daarover met elkaar in gesprek kunnen gaan;
- de opgehaalde data voorzien in de behoefte van de werkgevers om, vanuit hun zorg voor hun beroeps en vrijwillig personeel te kunnen signaleren hoe het welbevinden (de beleving) van de mensen in de organisatie is;
- de opgehaalde data en analyse daarvan voorzien in de informatiebehoefte van de partijen rondom (het 'sturing geven' aan) de brandweerorganisatie en de beleving van de (eigen) brandweermensen.

Over de resultaten van het onderzoek naar brandweerstatie wordt separaat gerapporteerd. Dit rapport beperkt zich tot de beleving van repressief brandweerpersoneel.

Voor de langere termijn heeft het Veiligheidsberaad de ambitie om te komen tot een longitudinaal onderzoek om inzicht te krijgen in de effectiviteit van het functioneren van de brandweerorganisatie op regionaal en landelijk niveau. De opzet van het onderhavige belevingsonderzoek is geschikt voor dergelijk longitudinaal onderzoek. De resultaten van het onderzoek worden (geanonimiseerd) overgedragen aan het Instituut voor Fysieke Veiligheid.

Organisatie van het onderzoek

Het belevingsonderzoek brandweerpersoneel is uitgevoerd door Andersson Elffers Felix (AEF) in opdracht van het Veiligheidsberaad. Voor de aansturing van het onderzoek is een stuurgroep samengesteld, waarin het Veiligheidsberaad, de Raad van Brandweercommandanten, vakbonden en vakorganisaties zijn vertegenwoordigd. De stuurgroep is onder meer verantwoordelijk voor de inhoudelijke afbakening van het onderzoek (selectie te onderzoeken thema's) en voor de accordering van de uiteindelijke vragenlijst. Een begeleidingscommissie heeft toegezien op een methodisch zorgvuldige uitvoering van het onderzoek. Onderstaand volgt een overzicht van de samenstelling van stuurgroep, begeleidingscommissie en onderzoeksteam:

Stuurgroep

Veiligheidsberaad	[redacted] (voorzitter)
Raad van Brandweercommandanten	[redacted]
FNV	[redacted]
Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers	[redacted]
Instituut voor Fysieke Veiligheid	[redacted] (secretaris)

Begeleidingscommissie

Radboud Universiteit	[redacted] (voorzitter)
Raad van Brandweercommandanten	[redacted]
CNV Overheid	[redacted]
Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers	[redacted]
Instituut voor Fysieke Veiligheid	[redacted]
WODC Ministerie van VenJ	[redacted]
Instituut voor Fysieke Veiligheid	[redacted] (secretaris)

Onderzoeksteam

Andersson Elffers Felix	[redacted] (projectleider)
Andersson Elffers Felix	[redacted]
Instituut voor Fysieke Veiligheid	[redacted]

Onderzoeksmethode

Het belevingsonderzoek brandweerpersoneel is uitgevoerd door middel van een surveyonderzoek waarbij gebruik is gemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvat een viertal focusgroepen met repressieve brandweelieden. Het kwantitatieve deel van het onderzoek is uitgevoerd door middel van een vragenlijst die in digitale vorm aan alle repressieve brandweelieden in Nederland is aangeboden.

Voor wat betreft de uitvoering van het onderzoek kan onderscheid gemaakt worden naar drie fasen: een voorbereidende of initiatiefase, een onderzoeksfase en een analyse- en

rapportagefase. Elke fase wordt hieronder nader toegelicht, waarbij ook de uitgevoerde activiteiten aan de orde komen.

Initiatiefase

Bij aanvang van het onderzoek had de stuurgroep haar informatiebehoefte reeds op hoofdlijnen geformuleerd in de volgende acht onderzoeksthema's:

- beleving opkomsttijden
- beleving arbeidsomstandigheden
- beleving arbeidsverhoudingen en relatie management/werkvloer
- beleving uitruk op maat en variabele voertuigbezetting
- beleving arbeidsveiligheid
- beleving vrijwilligersbeleid
- beleving effecten regionalisering
- betrokkenheid brandweerpersoneel bij vakinhoud.

Het doel van de initiatiefase was de informatiebehoefte van de stuurgroep nader te specificeren. Daarbij was het de expliciete wens van de stuurgroep ook input van repressief brandweerpersoneel te betrekken. AEF heeft daartoe een tweetal werksessies georganiseerd met repressieve brandweerlieden.

Werksessies met repressieve brandweerlieden

Deze werksessies vonden plaats in Zwolle (14 februari 2017) en in Berkel en Rodenrijs (15 februari 2017). Voor deze sessies zijn brandweerlieden (beroeps en vrijwilligers) uitgenodigd uit verschillende regio's. Aan de sessie in Zwolle namen 5 brandweerlieden uit de regio's Drenthe, Twente en IJsselland deel. Aan de sessie in Berkel en Rodenrijs namen 8 brandweerlieden uit Haaglanden, Hollands Midden, Rotterdam Rijnmond en Zuid Holland Zuid deel. Deelnemers zijn aselekt geworven volgens het criterium 'eerstvolgende dienstjubilaris'. Het gesprek tijdens de werksessies was erop gericht om zoveel mogelijk aanvullende onderwerpen en 'brandende kwesties' op tafel te krijgen die in het belevingsonderzoek betrokken zouden kunnen worden.

Initiatiedocument

De resultaten van de werksessies zijn betrokken bij een initiatiedocument, op basis waarvan de stuurgroep haar definitieve informatiebehoefte heeft bepaald. Het definitieve initiatiedocument is door de stuurgroep vastgesteld op 15 maart 2017.

Onderzoeksfase

Focusgroepen

Aanvullend aan de werksessies heeft AEF vier focusgroepen georganiseerd. Doel van deze focusgroepen was om tot een dieper begrip te komen van onderzoeksthema's uit het initiatiedocument. De focusgroepen vormen het kwalitatieve deel van het veldwerk van dit onderzoek. De resultaten uit de focusgroepen zijn betrokken bij het opstellen van de vragenlijst die onder alle repressieve brandweerlieden is uitgezet.

De focusgroepen vonden plaats in Zaandam (28 maart 2017) en Tilburg (29 maart 2017). Op beide dagen is zowel een focusgroep georganiseerd met vrijwillige brandweerlieden als met beroepsbrandweerlieden. Bij de focusgroepen in Zaandam zijn in totaal 8 brandweerlieden uit de regio's Amsterdam-Amstelland, Kennemerland, Noord-Holland-Noord en Zaanstreek-Waterland betrokken. Bij de focusgroepen in Tilburg zijn in totaal 12 brandweerlieden uit de regio's Brabant-Noord, Brabant-Zuidoost en Midden-West-Brabant betrokken. Respondenten

voor de focusgroepen zijn opnieuw aselekt geworven volgens het criterium ‘eerstvolgende dienstjubilaris’.

Vragenlijst

Aan de hand van de door de stuurgroep in het initiatiedocument vastgestelde informatiebehoefte is de vragenlijst voor het belevingsonderzoek opgesteld. Daarbij zijn de inzichten uit de focusgroepen betrokken. De definitieve vragenlijst is door de stuurgroep vastgesteld op 19 april 2017. De volledige vragenlijst omvat 235 vragen. De vragenlijst en de resultaten per vraag zijn in de vorm van een tabellenboek opgenomen als bijlage bij deze rapportage.

Onderzoekspopulatie

Het belevingsonderzoek is uitgevoerd onder alle repressieve brandweerlieden (vrijwilligers en beroeps) bij alle regionale brandweerkorpsen. In totaal gaat het om 22.969 personen. De respons wordt in de volgende paragraaf behandeld.

Subsets

De vragenlijst is in concept voorgelegd aan een panel repressieve brandweerlieden uit de regio Midden-West-Brabant. Doel van deze toets was na te gaan of de vraagstelling begrijpelijk en eenduidig was. Tevens is getoetst hoeveel tijd het invullen van de vragenlijst zou vergen. Het beantwoorden van alle vragen bleek bij de toets meer dan 45 minuten te vergen, terwijl de stuurgroep een invulduur van 30 minuten als bovengrens had gesteld. Om te komen tot een acceptabele invulduur, zonder te hoeven snijden in vragen, is gekozen de vragenlijst in te delen in een generiek deel dat aan alle respondenten is voorgelegd en vier thematische ‘subsets’. Iedere respondent kreeg de generieke vragen voorgelegd plus, at random en evenwichtig verdeeld, één van de vier subsets. Daarbij geldt dat respondenten de mogelijkheid hadden om desgewenst meer subsets te beantwoorden. Iedere respondent heeft dus de mogelijkheid gekregen desgewenst de volledige vragenlijst in te vullen.

De volgende onderzoeksthema’s zijn aan alle respondenten voorgelegd (de cijfers tussen haakjes verwijzen naar de vraagnummers zoals opgenomen in het tabellenboek):

- respondentkenmerken (001 t/m 007)
- algemeen beeld over de brandweerorganisatie (008 t/m 013)
- vragen met betrekking tot vakinhoud, vrijwilligersbeleid, vakbekwaamheid, oefenen, diversiteit en organisatie- en toekomstvisie (014 t/m 058)
- vragen met betrekking tot schaalvergroting en betrokkenheid bij het werk (059 t/m 099).

De overige vragen zijn als volgt over vier subsets verdeeld:

- subset 1: vragen met betrekking tot sturing in en op het werk (100 t/m 135)
- subset 2: vragen met betrekking tot uitruk op maat en variabele voertuigbezetting (136 t/m 172)
- subset 3: vragen met betrekking tot opkomsttijden (173 t/m 196)
- subset 4: vragen met betrekking tot arbeidsomstandigheden en veilig werken (197 t/m 235).

Wijze en duur van verspreiding vragenlijst

De vragenlijst is uitgezet in de periode van 17 mei tot en met 30 juni 2017. Gedurende deze periode is de door de stuurgroep vastgestelde vragenlijst uitgezet onder alle repressieve brandweerlieden (vrijwilligers en beroeps) van de 25 regiokorpsen. Hierbij is gebruik gemaakt van het online enquêteplatform Survey Monkey (professionele licentie; beveiligde opslag van data). Van de 25 brandweerregio’s hebben 18 regio’s de e-mailadressen van het repressieve

personeel aan AEF aangeleverd. Deze respondenten hebben per mail een persoonlijke uitnodiging voor deelname aan het onderzoek ontvangen. De overige 7 brandweerregio's wilden geen e-mailadressen verstrekken. De repressieve brandweerlieden uit deze regio's konden via een generieke weblink de vragenlijst invullen. Per regio is gewerkt met afzonderlijke links.

Anonimiteit

De anonimiteit van respondenten wordt gewaarborgd doordat de verstrekte e-mailadressen uitsluitend voor dit onderzoek worden aangewend en na rapportage vernietigd worden. Overdracht van de dataset aan het Instituut voor Fysieke Veiligheid vindt plaats zonder verwijzingen naar e-mailadressen. In de rapportage wordt uitsluitend op een zodanig generiek niveau gerapporteerd dat resultaten niet tot individuele respondenten te herleiden zijn.

Onderzoekspopulatie en respons

Het belevingsonderzoek is, zoals hiervoor reeds vermeld, uitgevoerd onder alle repressieve brandweerlieden (vrijwillig en beroeps) bij alle regionale brandweerkorpsen. In totaal gaat het om 22.969 personen. In totaal zijn 9.584 vragenlijsten ontvangen. Dit komt neer op een bruto-respons van 42%. Bij 604 vragenlijsten zijn alleen de vragen met betrekking de respondentkenmerken ingevuld (vragen 001 t/m 007). Omdat deze vragenlijsten geen antwoorden bevatten op de vragen met betrekking tot de onderzoeksthema's zijn deze bij de analyse buiten beschouwing gelaten. In 38 gevallen is sprake van dubbele verzending van een ingevulde vragenlijst. Ook deze vragenlijsten zijn bij de analyse buiten beschouwing gelaten. Per saldo resteert daarmee een totaal van 8.942 ingevulde vragenlijsten die in de dataset voor nadere analyse zijn betrokken. Dit komt neer op een netto-respons van 39%.

Respons per subset

Respondenten konden op elk moment stoppen met het invullen van de vragenlijst. Van de 8.942 respondenten die zijn begonnen met de beantwoording van het generieke deel van de vragenlijst, hebben 8.156 respondenten alle vragen in dit deel (vragen 001 t/m 099) beantwoord. Deze 8.156 respondenten kregen vervolgens at random één van de vier subsets voorgelegd. Elke subset is dus aan ruim 2.000 respondenten voorgelegd. Na afronding van die subset konden respondenten facultatief nog één of meer subsets beantwoorden. Ook hier geldt dat respondenten tussentijds de beantwoording van de vragen konden beëindigen. Het aantal respondenten dat met een subset begon ligt dus hoger dan het aantal respondenten dat de laatste vraag van elke subset heeft beantwoord. Tabel 56 toont het maximale en het minimale aantal respondenten voor het generieke deel en voor de vier subsets.

Tabel 48: Respons per subset

Subset	Minimum # respondenten	Maximum # respondenten
0 generiek deel	8.156	8.942
1 sturing	3.154	3.231
2 uitruk op maat	4.025	4.094
3 opkomsttijden	4.116	4.160
4 arbeidsomstandigheden	3.343	3.438

Uit tabel 55 blijkt dat voor elk van de vier subsets geldt dat er een groep respondenten is die facultatief gekozen heeft de desbetreffende subset te beantwoorden. Immers, elke

respondent ontving at random één subset en kon vervolgens naar believen zelf nog aanvullende subsets beantwoorden. De tabel laat zien dat de subsets voor uitruk op maat en opkomsttijden hierbij het meest zijn gekozen.

Respons per regio

De respons varieert per regio, evenals het aantal repressieve brandweerlieden (tabel 57). 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'.

Gezamenlijke brandweer

Naast de 25 regiokorpsen, is de vragenlijst ook uitgezet onder repressieve brandweerlieden verbonden aan de Gezamenlijke Brandweer in het Rotterdamse havengebied. De Gezamenlijke Brandweer is een samenwerkingsverband tussen ongeveer zestig bedrijven in het haven- en industriegebied van Rotterdam en de Gemeente Rotterdam. De respons vanuit de Gezamenlijke Brandweer was echter zodanig laag dat de resultaten buiten beschouwing zijn gelaten bij deze rapportage.

Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Uit tabel 57 blijkt dat voor 18 van de 25 regio's de responspercentages voldoende hoog zijn om te kunnen spreken van representatieve uitkomsten met een betrouwbaarheid van tenminste 95% en een foutmarge van ten hoogste 5%. Voor de regio's Amsterdam-Amstelland, Brabant-Zuidoost, Flevoland, IJsselland, Limburg-Noord geldt een betrouwbaarheid van 90% en voor Gooi en Vechtstreek en Zeeland 85%.

Analyse- en rapportagefase

In de analyse- en rapportagefase is allereerst op basis van de retour ontvangen vragenlijsten een dataset samengesteld. Deze dataset is vervolgens gebruikt voor de verdere analyse van de resultaten.

Dataset

Bij de constructie van de dataset zijn verschillende controles uitgevoerd om dubbele registraties uit de dataset te filteren. De aldus 'geschoonde' dataset bevat de resultaten van 8.942 ingezonden vragenlijsten. Hierbij geldt zoals hierboven reeds is uitgewerkt dat niet alle vragenlijsten volledig zijn ingevuld. Er is bewust gekozen om vragenlijsten die gedeeltelijk zijn ingevuld wel te betrekken in het onderzoek. Mede vanwege de omvang van de vragenlijst is gekozen voor het uitgangspunt 'elk antwoord telt'. Het aantal respondenten verschilt derhalve per vraag, dit nog los van de verschillen in N vanwege het werken met subsets. In het tabellenboek is per vraag zichtbaar welk aantal respondenten de vraag beantwoord heeft. Een nadere beschrijving van de dataset volgt in het volgende hoofdstuk.

Analyse

De dataset is vervolgens geanalyseerd en uitgewerkt in de voorliggende landelijke rapportage, inclusief een landelijk tabellenboek. Daarnaast zijn 25 regionale beelden opgesteld, waarbij de resultaten in een regionaal tabellenboek worden gepresenteerd. In de

Tabel 49: Betrouwbaarheid en nauwkeurigheid

Regio	Populatie	Respons (%)	Respons (N)	Minimale respons (95% betrouwbaarheid, 5% nauwkeurigheid)
Amsterdam-Amstelland	741	33	241	254
Brabant-Noord	1.050	49	513	282
Brabant-Zuidoost	800	29	228	260
Drenthe	796	54	427	260
Flevoland	403	47	188	197
Fryslân	1.161	30	348	289
Gelderland Midden	920	33	304	272
Gelderland-Zuid	857	42	364	266
Gooi en Vechtstreek	358	39	141	186
Groningen	849	32	270	265
Haaglanden	724	40	293	252
Hollands Midden	1.095	49	532	285
IJsselland	950	22	208	274
Kennemerland	569	43	244	230
Limburg-Noord	900	27	247	270
Midden- en West-Brabant	1.421	48	679	303
Noord- en Oost-Gelderland	1.377	39	542	301
Noord-Holland-Noord	1.134	39	442	288
Rotterdam-Rijnmond	1.096	41	451	285
Twente	808	59	479	261
Utrecht	1.810	34	616	318
Zaanstreek-Waterland	551	53	293	227
Zeeland	1.140	16	183	288
Zuid-Holland-Zuid	846	46	389	265
Zuid-Limburg	613	52	320	237
Nederland	22.969	39	8.942	378

regionale tabellenboeken zijn bij elke vraag naast de scores van de desbetreffende regio ook het landelijke resultaat opgenomen, alsmede de scores van (geanonimiseerd) de laagst en hoogst scorende regio op de desbetreffende vraag.

Kruisverbanden

Ten behoeve van de landelijke rapportage zijn diverse uitsplitsingen gemaakt naar voor de desbetreffende vraag relevante persoonskenmerken. Over het algemeen wordt naast de landelijke score ook een uitsplitsing naar aanstelling (beroeps, vrijwilliger of beide) en functie (manschap, bevelvoerder of officier) gepresenteerd. Bij enkele vragen wordt een uitsplitsing gemaakt naar aantal dienstjaren (korter dan 5 jaar werkervaring bij de brandweer of juist 5 jaar of langer) of naar geslacht. Bij de vragen m.b.t. uitruk op maat en variabele voertuigbezetting wordt een uitsplitsing gepresenteerd naar de groep respondenten die zelf ervaring heeft met uitruk op maat en de groep respondenten die er geen ervaring mee heeft.

Aanvullend op genoemde uitsnedes op specifieke respondentkenmerken is voor elke vraag een statistische toets uitgevoerd op de respondentkenmerken aanstelling, functie en dienstjaren. Deze toets laat zien in hoeverre verschillen in scores op een vraag op basis van de genoemde kenmerken statistisch significant resp. relevant zijn. Alle in dit rapport vermelde kruisrelaties zijn significant, tenzij in de tabel is aangegeven 'ns'; dan is die specifieke kruisrelatie niet significant. Per kruisrelatie staat de relevantie vermeld: relatief sterke verbanden zijn aangeduid met een '**R**' (**vet** gedrukt) (Cramer's V of $\eta^2 = .15$ of hoger), relatief minder sterke verbanden (Cramer's V of η^2 van .10-.15) zijn aangeduid met een 'R'.

Constructen

Tenslotte is in de analysefase onderzocht in hoeverre op basis van de vragen in de vragenlijst constructen konden worden gedefinieerd. Een construct wordt gedefinieerd op basis van verschillende onderliggende vragen die met elkaar uitdrukking geven aan het begrip dat het construct meet. Zo was in de vragenlijst een viertal vragen opgenomen over diversiteit bij de brandweer, die samengevoegd zijn tot één construct: 'waardering voor diversiteit binnen de brandweerorganisatie'. In het tabellenboek is naast de scores voor de afzonderlijke vragen ook de scores op de constructen opgenomen. Door toetsing op inhoudsvaliditeit zijn uiteindelijk dertien constructen gedefinieerd (tabel 58) en opgenomen in de landelijke rapportage en het tabellenboek.

Alle constructen bestaan uit één component en hebben een Cronbach's alpha (α) van minimaal .65. Waar nodig zijn vragen gehercodeerd, zodat deze gelijk gericht zijn. Verder geldt dat alleen de antwoorden van respondenten bij het construct zijn betrokken die alle onderliggende vragen hebben beantwoord. Hierbij zijn respondenten die bij één of meer vragen de antwoordoptie 'geen mening' hadden aangegeven buiten beschouwing gelaten. Twaalf van de dertien constructen zijn gebaseerd op stellingen in de vorm van een 5-puntsschaal (helemaal mee oneens t/m helemaal mee eens). De antwoordmogelijkheden zijn gecodeerd, waarbij een 1 staat voor 'helemaal mee oneens' en een 5 voor 'helemaal mee eens'. De score op het construct wordt in de rapportage eveneens weergegeven als score op een 5-puntsschaal. Voor twee constructen geldt dat deze betrekking hebben op stellingen waarbij respondenten 'ja' of 'nee' konden antwoorden. De resultaten op deze stellingen zijn gecodeerd waarbij een 0 staat voor het antwoord 'nee' en een 1 staat voor het antwoord 'ja'. De score op het construct ligt daardoor tussen de 0 en de 1. In de rapportage en in het tabellenboek is deze score met een factor 100 vermenigvuldigd, waardoor de scores liggen tussen 0 en 100.

Tabel 50: Overzicht constructen

Construct	Cronbach's alpha (α)	Onderliggende vragen
Mate van betrokkenheid bij het werk en de brandweerorganisatie	.66	059, 060
Mate waarin de werkvloer centraal staat in de brandweerorganisatie	.83	082, 083, 084
Waardering vakbekwaamheid	.73	035, 036, 037, 039
Waardering kwaliteit en relevantie brandweeroefeningen	.83	042, 043, 044
Aantrekkelijkheid van de brandweerorganisatie voor vrijwilligers	.72	024, 025, 026, 028
Waardering voor direct leidinggevende/ploegchef	.94	100, 101, 102, 103, 104, 105, 106
Waardering voor hogere leidinggevende/management	.93	113, 114, 115, 116, 118, 119, 120
Waardering geboden ruimte voor inspraak door direct leidinggevende/ploegchef	.83	108, 109, 110, 111
Waardering geboden ruimte voor inspraak door hogere leidinggevende/management	.85	122, 123, 125, 126
Waardering voor diversiteit binnen de brandweerorganisatie	.68	047, 048, 04 , 050
Waardering ervaren openheid en veiligheid organisatiecultuur	.77	206, 207, 212
Waardering lerende organisatie	.68	210, 211
Waardering voor variabele voertuigbezetting bij bezettingsproblematiek	.85	161, 162