

Duidingsnotitie



Opdrachtgever van het onderzoek is het Veiligheidsberaad waarin alle voorzitters veiligheidsregio zitting hebben. Dit document geeft inzicht in het landelijke beeld van dat onderzoek en vermeldt de duiding van die uitkomsten door de betrokken partijen; Raad Brandweercommandanten, Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en de vakbonden. Het document is geschreven in opdracht van de Stuurgroep van het onderzoek 'Brandweerstatie en Beleving Brandweerpersoneel' waarin deze partijzitting hebben. Het onderzoek zelf werd op wetenschappelijke kwaliteit en vakinhoud gevalideerd door een Begeleidingscommissie, onder voorzitterschap van emeritus hoogleraar Prof. dr. A. Felling Radboud Universiteit Nijmegen.

Inleiding

Dit document geeft de samenvatting van landelijke 'Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel' dat is opgeleverd door het onderzoeksbureau AEF weer. Daaraan zijn de duidingsreacties op het landelijke beeld door de vakbonden (bij monde van de FNV), Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en Raad Brandweercommandanten toegevoegd.

Het doel van dit document is om op eenvoudige wijze inzicht te geven in de resultaten die AEF rapporteerden en in de manier waarop deze betrokken partijen hier tegen aan kijken. De overeenkomsten en verschillen in de manier waarop partijen naar de resultaten kijken –de duidingen- vormen uiteindelijk het aangrijpingspunt voor gesprekken over de activiteiten die zij in gezamenlijkheid kunnen oppakken en door ontwikkelen.

Een nieuw beeld

Het is de allereerste keer dat bij de brandweer in Nederland een groot en landelijk onderzoek is uitgevoerd naar de beleving van haar repressieve mensen op inhoudelijke items die 'het werk op straat' raken. Een groot deel van de beelden die uit de gemeten beleving naar voren komt is, zo blijkt uit de duidingen, voor de partijen niet geheel nieuw. De manier waarop deze 25 regionale beelden en het landelijke beeld tot stand zijn gekomen, is dat wel.

Voorheen had elke partij zijn of haar eigen mening over hoe de 'brandende kwesties' door de repressieve werkvloer werden beleefd. Die mening werd gevormd door signalen die elke partij zelf opving en duidde. Deze liepen regelmatig uiteen. Door de zorgvuldige manier van onderzoek en het commitment van de partijen daaraan, zijn er nu voor het eerst eenduidige en gevalideerde onderzoeksresultaten op de 'brandende kwesties' waar de partijen achter staan. Vanuit die onderzoeksresultaten kunnen partijen vervolgens zelf duiden en samen het gesprek aangaan om de brandweer nog verder te professionaliseren.

Positionering onderzoek 'beleving repressief brandweerpersoneel'

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 Brandweercommandanten, de vakbonden en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers zitting hebben genomen.

De elf onderzoeksthema's werden in de projectopdracht meegegeven en zijn nader ingekleurd door middel van een uitvraag onder zowel bestuurders en managers van brandweerregio's, als onder repressieve brandweeralden (beroeps en vrijwilligers). Op basis van de focusgroep-gesprekken met een aantal repressieve brandweeralden zijn tevens drie overkoepelende theoretische 'frames' afgeleid. Deze vormen een inhoudelijk kader voor (en geven daarmee richting aan) de inhoud van de elf thema's, die door middel van de vragenlijst onder alle repressieve brandweermensen zijn uitgevraagd.

Deze drie frames hebben betrekking op:

1. 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 schaalessprong mede leidt tot formalisering en bureaucratisering van de organisatie. Dit voedt gevoelens van vervreemding.

2. 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.
3. 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.

Onderzoeksmethode

Het onderzoek is uitgevoerd via een combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Het kwalitatieve deel van het onderzoek omvatte een uitvraag onder bestuurders en managers, een reeks focusgroepen met repressieve brandweerlieden (beroeps en vrijwilligers). Beiden bedoeld om de inhoudelijke thema's te verdiepen en te weten wat er werkelijk met thema's werd bedoeld. Het kwantitatieve deel omvatte een uitgebreide vragenlijst (vragen verdeeld over elf thema's) die is uitgezet onder alle repressieve brandweerlieden. Bijna 10.000 brandweerlieden (41%) hebben de vragenlijst ingestuurd, resulterend in een bruikbare respons van 39%. De onderzoeksresultaten zijn verwoord in een rapportage met een landelijk beeld en in 25 separate regionale beelden. Daarnaast is er een uitgebreide geanonimiseerde database beschikbaar waar de ruim 2,5 miljoen antwoorden in zijn verwerkt.

Leeswijzer

In navolgende overzichten zijn de bevindingen van AEF per landelijk gerapporteerd thema letterlijk overgenomen. Vervolgens is te lezen welke duiding de Raad Brandweercommandanten, respectievelijk de vakbonden en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers aan die bevindingen geven. Om te voorkomen dat waardevolle informatie verloren gaat zijn ook deze letterlijk uit de schriftelijke duidingsreacties van de partijen overgenomen. Elk regionaal bestuur is ook uitgenodigd duiding te geven aan haar regionale beeld. Dat is een separaat regionaal proces en maakt geen onderdeel uit van dit document. Wel is de nuance op zijn plaats dat het landelijke beeld en de duiding daarop van de landelijke partijen niet overeen hoeft te komen met een specifieke regionale situatie.

Resultaten belevingsonderzoek; landelijk beeld van de beleving van repressieve brandweermensen en de duiding die de partijen daaraan geven

Thema	Algemeen beeld
AEF	<p>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.</p>
RBC	<p>Maatschappelijke ontwikkelingen hebben de afgelopen jaren effect gehad op onze organisaties en onze medewerkers. Zo zetten nieuwe en complexere risico's in de samenleving druk op ons vakmanschap. De maatschappelijke tendens van toenemende participatie vraagt ons om na te denken over nieuwe vormen van betrokkenheid en inspraak van medewerkers. Op verschillende plekken in Nederland is de beperkte aanwas van nieuwe vrijwilligers, die dag en nacht voor onze inwoners professionele brandweezorg kunnen garanderen, een terecht geuite zorg. Uit het onderzoek blijkt verder een zorg van repressieve medewerkers rondom de positie van repressie ten opzichte van preventie. Ons uitgangspunt is dat preventieve en repressieve werkzaamheden elkaar aanvullen en versterken; het is niet òf, maar èn. Het is de wettelijke taak van de brandweer om branden en ongevallen te voorkomen en om deze te bestrijden. De afgelopen jaren heeft de brandweer verschillende ontwikkelingen mee- en doorgemaakt. Regionalisering en de daarmee samenhangende schaalvergroting, bezuinigingen/ ombuigingen èn een professionaliseringsslag hebben op veel plekken tot het anders inrichten van onze organisaties geleid. Het 'strakker' organiseren van de bedrijfsvoering resulteerde in efficiencyvoordelen. Tegelijkertijd is door onze mensen ervaren dat door die ontwikkelingen de 'regelruimte' op de lokale posten is afgenomen en de verbinding met het management anders is geworden. We realiseren ons dat de ingezette schaalgrootte, -van lokale korpsen naar regionale organisaties- 'afstand' met zich meebrengt. Nu de organisaties 'staan' kijken we kritisch naar een nieuwe balans in eigen regelruimte die medewerkers nodig hebben voor een goede invulling van hun werk. Het dieper organiseren van verantwoordelijkheden en bevoegdheden in onze organisaties is -waar dat kan- het uitgangspunt. We leiden uit de resultaten af dat in een groot deel van onze organisaties nog meer aandacht moet worden gegeven aan communicatie met, en de betrokkenheid van onze 'werkvloer' bij brandveilig leven, variabele voertuigbezetting en PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek). In de respons op het thema 'variabele voertuigbezetting' herkennen we de tendens van 'onbekend maakt onbemind'. Medewerkers die in de praktijk ervaring hebben opgedaan met variabele voertuigbezetting, zijn positiever dan de mensen die daar nog niet mee hebben gewerkt.</p>
Vakbonden	<p>In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.</p>

Thema**Algemeen beeld**

VBV

In mei en juni van dit jaar is onderzoek gedaan onder het repressief brandweerpersoneel in alle 25 regio's. De deelname van 9000 brandweerlieden komt neer op een respons van 39%. De uitkomsten van het onderzoek laten opmerkelijke verschillen per regio zien, maar zijn grotendeels in lijn met eerdere onderzoeken zoals onder andere gedaan door het actualiteiten programma Een Vandaag. Uit het onderzoek blijkt een grote betrokkenheid van het personeel. De grote trots op het vak en betrokkenheid bij het werk van de brandweer komen ook in dit onderzoek tot uitdrukking. Echter bestaat hiernaast zorg over de plaats van de repressieve brandweerlieden in de brandweerorganisatie en over de professionele identiteit. De grote kloof die wordt ervaren door de werkvloer met het management en twijfel over de juiste besteding van de beschikbare middelen vragen om een directe aanpak met concrete maatregelen. Het vertrouwen dat dit zal gebeuren is niet groot zo blijkt uit reacties van leden van de VBV na het bekend worden van de resultaten. Door met praktische maatregelen te laten zien dat dit onderzoek serieus wordt genomen, kan direct 'verbinding' worden gemaakt en de kloof worden verkleind. Blijft dit uit dan zal het vertrouwen kleiner worden en de afstand nog groter. Het verdient daarom aanbeveling dat de verantwoordelijke partijen in concrete plannen laten zien welke maatregelen genomen zullen gaan worden.

Thema**Betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk**

AEF

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 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.

RBC

De geuite passie en de trots zijn voor ons belangrijke resultaten. De betrokkenheid bij het vak is hoog, brandweer blijft een 'merk' met aanzien en waardering. Niettemin realiseren we ons dat de ontwikkelingen van de afgelopen jaren effecten op onze organisaties en mensen hebben gehad. De brandweer maakte een proces van schaalvergroting door. Er is waardering voor de toenemende professionaliteit die daaruit voortkomt. Maar die schaalvergroting heeft op verschillende plekken tot anders ('strakker' en meer centraal) organiseren en tot een andere verbinding met het management geleid. We vinden het belangrijk dat de binding met de eigen post en de direct leidinggevende als hoog wordt gewaardeerd; de 'dagelijkse' eigen werkplek van mensen is nog altijd een bepalende factor in het werkplezier. Die positieve waardering moet zo blijven. Investerings in betere communicatie en in andere vormen van betrokkenheid dragen bij aan de balans tussen efficiency en de menselijke maat in het werk.

Thema**Betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk**

Vakbonden

Als positieve uitkomst kan gezien worden dat 92% van de respondenten aangeeft trots te zijn dat hij/zij brandweermedewerker is. Dat is geen verrassing. Brandweermensen kiezen doorgaans met hart en ziel voor het vak. En weinig professionals zijn zo gedreven als brandweermensen. Maar uit het onderzoek blijkt ook dat brandweermensen wel trots zijn op het vak, maar veel minder op de organisatie. Slechts 61% geeft aan zich betrokken te voelen bij de organisatie. En slechts 51% procent geeft aan de ontwikkelingen bij de eigen organisatie positief te vinden. Het lijkt er dus op dat men niet trots is dankzij, maar eerder ondanks (ontwikkelingen in) de eigen organisatie. FNV vindt dit zorgwekkend en hoopt dat dit onderzoek meer inzicht geeft hoe dit komt en wat er aan gedaan kan worden. Tegelijkertijd is de tevredenheid over het werk wel groot: 88% geeft aan met plezier naar het werk te gaan. Er is een grote betrokkenheid bij de werksituatie, meer dan bij de organisatie. De betrokkenheid bij het directe werk is kenmerkend voor de brandweerwereld. Dit hangt samen met het werken in ploegen, het samen werken aan het doel: mensen redden en een veilige situatie creëren. De betrokkenheid bij het dit werk is noodzakelijk om tot een optimale samenwerking te komen. Maar het kan ook een valkuil zijn, als het leidt tot een gebrek aan afstand kunnen nemen of het niet meer kritisch durven zijn.

VBV

De trots op het vak is groot, hetzelfde geldt voor het met plezier naar het werk gaan. Dat is natuurlijk geen verrassing en gemakkelijk te verklaren; we hebben het immers over gepassioneerde mensen die (vrijwillig) voor de brandweer hebben gekozen. Bovendien geniet de brandweer - in vergelijking met andere beroepsgroepen - al jarenlang de hoogste maatschappelijke waardering. Dit is echter niet de verdienste van het management, integendeel. Het hogere management krijgt een dikke onvoldoende. Verder blijkt dat veel brandweermensen het gevoel hebben een nummer te zijn. De door de schaalvergroting ontstane formalisering en bureaucratisering van de organisatie en de uitgesproken twijfel of de brandweer daardoor professioneler is geworden, is destructief voor het 'familiegevoel' op de posten. De onduidelijkheid onder het personeel is zo groot dat daardoor geen vertrouwen ontstaat en onzekerheid blijft waardoor mensen sneller afhaken. Dat moeten we voorkomen en zo snel mogelijk herstellen.

Thema**Organisatievisie en brandveilig leven**

AEF

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 brandweerlanden 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.

RBC

Ons uitgangspunt is dat preventieve en repressieve werkzaamheden elkaar aanvullen en versterken; het is niet 'òf', maar 'én'. Dit altijd vanuit de gedachte dat de inwoner wordt ondersteund in het creëren van een zo veilig mogelijke omgeving, dat hulp wordt geboden als het dan toch mis gaat en dat onze medewerkers veilig repressief kunnen werken. Dat preventieve maatregelen leiden tot legitimatie voor het verruimen van de opkomsttijden is feitelijk onjuist. Maar daar waar onze repressie 'te kort schiet' omdat het gewoonweg niet te organiseren is, adviseren wij –zoals van ons mag worden verwacht - ter bescherming van onze inwoners en onze eigen repressieve medewerkers wel extra maatregelen in preventieve sfeer. Niettemin begrijpen we de zorg van onze repressieve brandweermannen en -vrouwen; van oudsher is het in sommige organisaties zo gegroeid en zijn medewerkers gewend dat repressie en preventie twee afzonderlijk georganiseerde 'takken van sport' zijn met eigen agenda's, eigen budgetten, en eigen culturen. We maken bewust de beweging om 'voorkoming, beperking en bestrijding' van risico's beter en meer te verbinden. Daarnaast is het zo dat in sommige regio's de advisering en het toezicht niet door de brandweer maar 'op afstand' door (of namens) de gemeente wordt gedaan.

Vakbonden

De ontwikkelingen van de organisaties in het brandweerveld leiden tot gemengde reacties. De respondenten geven aan dat de schaalvergroting door de regionalisering vooral leidt tot formalisering en bureaucratisering. Dit voedt gevoelens van vervreemding. Los van de schaalvoordelen bij de inkoop van materiaal, zien mensen weinig voordelen. Slechts 27% van de respondenten vindt dat de brandweer professioneler is geworden door de regionalisering. Dit is een zeer kleine groep.

VBV

De uitkomst dat maar 29% van de ondervraagden denkt dat de brandweer in zijn of haar regio een duidelijk idee heeft hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen is opvallend. Met de 'Brandweer over morgen' werd immers een toekomstperspectief tot 2040 geschetst. Uit de resultaten blijkt dat de abstracte vergezichten in de 'strategische agenda' met 'vernieuwende ideeën' van Brandweer Nederland volledig aan de werkvloer zijn voorbijgegaan, letterlijk en figuurlijk. Of de brandweer in de regio zich ontwikkelt in de goede richting wordt door manschappen en bevelvoerders met 49% als onvoldoende beoordeeld. Het verdient aanbeveling dat de verantwoordelijke partijen een gedragen (dus samen met de werkvloer) lange termijn visie ontwikkelen zodat personeel en organisatie weten waar ze de komende jaren aan toe zijn. Bij 'brandveilig leven' herkennen onze leden de uitkomsten van het onderzoek. De initiatieven rondom 'brandveilig leven' schieten als paddenstoelen uit de grond en dienen in veel gevallen als compensatie voor het uit de sterkte halen van materieel en personeel. Er moet aandacht zijn voor preventie maar het gevoel dat repressie bij de organisatie niet meer als primair proces centraal staat overheerst. Zodra je vrijwilligers op de zelfde voorwaarden als repressief gaat inzetten voor bijvoorbeeld brandveilig leven, begeef je je op een hellend vlak. Ten eerste haalt de 'doorsnee' Brandweer Vrijwilliger zijn/haar passie en werkplezier doorgaans niet uit 'Brandveilig leven'. Ten tweede zijn ze die uren niet meer beschikbaar voor repressieve taken en ten derde dringt de vraag zich op of je Brandweer Vrijwilligers onder dezelfde (arbeids-) voorwaarden kan en mag inzetten voor niet repressieve taken.

Thema	Regelruimte
AEF	<p>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.</p>
RBC	<p>Verantwoordelijkheden en (beslissings-)bevoegdheden zijn de laatste jaren vanuit schaalvergroting (regionalisering) en efficiency-oogpunt centraler belegd; niet meer op elke brandweerpost afzonderlijk maar binnen het regionale samenwerkingsverband. De tendens die nu in verschillende korpsen op gang komt - het decentraliseren van werkzaamheden en verantwoordelijkheden - is een natuurlijke reactie op gestabiliseerde regionale organisaties en de behoefte van leiding en 'werkvloer' om de zeggenschap en regelruimte lager in de brandweerorganisatie te beleggen daar waar dat kan. Uit ervaring na de schaalvergroting blijkt dat de effecten van centralisatie van sommige taken dusdanig zijn dat decentralisatie daarvan op zijn plaats is. We verwachten dat deze beweging de komende jaren verder wordt doorgezet.</p>
Vakbonden	<p>Als het gaat om de mate waarin de mens centraal staat binnen de organisatie, geeft slechts (minder dan) een derde aan dat voor de organisatie mensen belangrijker zijn dan resultaten, of dat de brandweer veel over heeft voor medewerkers. Maar misschien zijn de uitslagen bij de beleving van de regelruimte nog opvallender. Slechts 37% is positief over de ruimte voor posten om te beslissen hoe zij het werk inrichten. Ronduit schokkend is dat maar 21% ruimte ervaart om zelf mee te denken over het beleid in zijn regio. En maar 17% (!!) waardeert, alles bij elkaar genomen, de regelruimte in het eigen brandweerwerk als goed of uitstekend. Dit is natuurlijk een dramatisch lage score! En deze enorme lage waardering is wellicht de oorzaak dat FNV al jaren signalen ontvangt dat de top alles bepaalt en de mensen op de werkvloer niks te zeggen hebben. Als de regelruimte zo klein is, hebben mensen niet het gevoel dat ze invloed uit kunnen oefenen op zaken en neemt de betrokkenheid op de organisatie af. Vandaar dat het niet vreemd is dat een van de algemene bevindingen is dat men meer betrokken is op het directe werk dan op de organisatie. Waarin zou de werkvloer meer betrokken willen worden? Dit betreft vooral zaken als werving en selectie van nieuwe collega's, inrichting van de kazernes, dagindeling op de kazernes tijdens een 24-uursdienst, aanschaf van persoonlijke beschermingsmiddelen, voertuigen en blusmaterieel. Het gaat om zaken die direct nodig zijn voor het repressieve werk en voor het werk op de kazerne. Door de regionalisering worden beslissingen over dit soort zaken steeds vaker op centraal niveau genomen. FNV pleit ervoor dat mensen op de werkvloer beter betrokken worden bij zaken die bepalend zijn voor de uitvoering van het dagelijks werk. Als het management daar niet in slaagt, zal de betrokkenheid bij de organisatie nog verder teruglopen dan nu al het geval is. De FNV ziet de lage score op regelruimte als de verklaring voor de signalen die zij al jaren ontvangt dat de top alles bepaalt en de werkvloer niets te zeggen heeft.</p>

Thema	Regelruimte
	Zij zijn van mening dat de medewerker beter betrokken moet worden bij zaken die direct nodig zijn voor het repressieve werk en voor het werk op de kazerne en dus bepalend zijn voor de uitvoering van het dagelijks werk.
VBV	De werkvloer staat niet centraal. Dit herkennen onze leden en bleek ook uit eerder onderzoek. Mensen voelen dat er weinig aandacht is vanuit de brandweer. De mensen willen meer ruimte en invloed op de aspecten die betrekking hebben op de eigen kazerne. Die ruimte ervaren zij nu niet. Het verdient aanbeveling om het gebrek aan regelruimte en de daarbij ervaren bureaucratie te keren. Dat kan bijvoorbeeld door de hoeveelheid lagen tussen de commandant en posten zo klein mogelijk te maken. Elke laag is een vertraging ofwel bemoeienis zonder toegevoegde waarde
Thema	Vakbekwaamheid, oefenen en trainen
AEF	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
RBC	Er is de afgelopen jaren landelijk en regionaal veel geïnvesteerd in de verbetering van de vakbekwaamheid (Elektronische Leeromgeving, Versterkingsplan Brandweeronderwijs) en van het lerend vermogen. We hebben gekozen om in basis geen verschil te hebben in de mate van vakbekwaamheid van een beroeps of een vrijwillige medewerker. We zien terug dat daar waar een aantal jaar eerder bij de brandweer het lerend vermogen en de veiligheid om daaraan te kunnen werken achter bleef, dit nu lijkt te zijn gekeerd: repressieve brandweermensen voelen zich vakbekwaam en ervaren een hoge mate van veiligheid rondom leren en aanspreken. De roep om meer individuele toetsing geeft blijk van een kanteling van het toetsen op kwantiteit ('aanwezigheid') naar toetsing op kwaliteit, een tendens die past in de huidige tijdsgeschiedenis. Steeds meer variëteit in uitrukken (in aard en hoeveelheid) als gevolg van een veranderende samenleving met nieuwe risico's, steeds meer beschikbare kennis over ons optreden (brand en incident-onderzoek), de toename van onderzoek en innovaties op onze vakinhoud en scherpere normen voor veilig werken, hebben gevolgen voor de 'maat van vakbekwaamheid' in relatie tot een acceptabele belastbaarheid van onze repressieve brandweermensen. De precieze betekenis en uitwerking daarvan is een punt van aandacht de komende jaren. Om daar blijk van te geven zijn wij voornemens dit via het thema 'duurzame inzetbaarheid' in de landelijke uitvoeringsagenda brandweer 2018-2019 op te nemen.
Vakbonden	In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.

Thema	Vakbekwaamheid, oefenen en trainen
--------------	---

VBV	Wordt als voldoende gewaardeerd. Vrijwilligers zitten niet te wachten op profchecks maar zij vrezen dat die er wel gaan komen. Opvallend zijn de verschillen tussen vrijwilligers en mensen in beroepsdienst. In de basis is een profcheck een instrument om mensen verder te ontwikkelen maar het wordt veelal ingezet als middel om af te rekenen. Het toetsen van de vakbekwaamheid vraagt om het gezamenlijk ontwikkelen van beleid. Veiligheidsregio's doen er daarnaast verstandig aan om ook de top mee te nemen in de toetsing en dit zichtbaar te doen. Hierdoor neemt het draagvlak toe.
------------	--

Thema	Vrijwilligersbeleid
--------------	----------------------------

AEF	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 vak-bekwaamheid tussen vrijwilligers en beroeps. Nagenoeg iedereen vindt dat het steeds lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven.
------------	--

RBC	Repressieve brandweermensen, zowel beroeps als vrijwillig, ervaren dat het steeds lastiger is om nieuwe vrijwilligers te werven. De regionale signalen die we daarover ontvangen is dat dit beeld in de praktijk verschilt; op sommige plekken zijn wachtlijsten, op andere plekken zoekt de brandweer naar mogelijkheden in dat vrijwilligerschap om de posten toch open te houden. Het Regeerakkoord 2017-2021 geeft blijk van een wens van het behoud van vrijwilligers voor de brandweer. Het thema vrijwilligheid, met daarin begrepen issues als de continuïteit van de brandweezorg waaronder de inzet van vrijwilligers en het onderzoeken van nieuwe vormen van vrijwilligerschap, wordt concreet en expliciet opgenomen in de landelijke brandweeragenda.
------------	---

Vakbonden	In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.
------------------	--

VBV	Behoud van vrijwilligheid is essentieel voor de brandweezorg, maar zeker ook voor de rampenbestrijding. Uit de resultaten blijkt een grote zorg over de werving van Vrijwilligers. Deze zorg delen wij. De maatschappelijke waardering voor en de aantrekkelijkheid van het brandweervak 'matchen' niet met de aanwas. De brandweer zal dus methoden moeten vinden om meer Vrijwilligers te vinden en aan zich te binden. De constatering dat onze gezamenlijke doelstellingen uit de 'Visie op Vrijwilligheid' vervagen en nagenoeg iedereen vindt dat het steeds lastiger wordt om nieuwe Vrijwilligers te werven, vraagt derhalve om ieders aandacht en commitment voor oplossingsrichtingen.
------------	--

Thema**Vrijwilligersbeleid**

Daarbij hoort zeker ook onze voorbereiding op de gevolgen van de Wet Normering Rechtspositie Ambtenaren (WRNA) die per 1 januari 2020 van kracht zal worden.

Thema**Verhouding werkvloer en leiding**

AEF

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.

RBC

Afstand tussen hogere leiding en de werkvloer is een aspect dat in grotere organisaties altijd en overall speelt en dat ten dele inherent is aan de organisatievorm waarvoor is gekozen. We hebben niet de verwachting deze beleefde afstand tot nul te kunnen reduceren. De geuite binding met de eigen post en het werkplezier dat uit de resultaten van dit belevingsonderzoek blijkt, maakt de waardering van de relatie met de ploegchef, bevelvoerder of postleiding des te meer relevant. Het is immers deze functionaris die dicht bij de repressieve medewerkers staat en (aan)stuurt. De ervaren afstand tussen (hoger) management en werkvloer vraagt niettemin onze aandacht. Communicatie, nieuwe vormen van participatie en het 'managen van verwachtingen' zullen daar een rol in spelen. Dit is echter in de eerste plaats een proces dat in de eigen regio's in dialoog met de medewerkers plaatsvindt. Vanzelfsprekend zullen wij als RBC onderling van elkaars resultaten kennis nemen en ervaringen die een positieve impuls kunnen geven in regio's delen.

Vakbonden

Een belangrijk onderwerp van gesprek tussen de vakbonden en de top van Brandweer Nederland gaat de laatste jaren over de verhouding tussen de werkvloer en de leiding. Dit is voor de vakbonden een punt van zorg geworden, omdat de leden aangeven zich niet gehoord te voelen door de leiding. Of nog erger, men voelt zich niet veilig om zich te uiten op de kazerne of tegen de leiding. Hierover hebben de vakbonden al jaren geleden de alarmklok geluid bij de top van Brandweer Nederland, het Veiligheidsberaad en zelfs bij de minister van V&J. Twee rapportages van Een Vandaag over dit onderwerp hebben onder meer geleid tot dit onderzoek, mede op aandringen van de minister van V&J. Daarom is het interessant om te kijken wat het belevingsonderzoek op dit punt heeft opgeleverd. Voelen medewerkers zich gewaardeerd door de leiding? Er blijkt hierbij een duidelijk verschil te zijn tussen de waardering door de ploegchefs en die door de managers. Zo voelt 70% zich gewaardeerd door de ploegchefs en slechts 21% door de managers. Ook opvallend is dat 71% aangeeft dat de ploegchefs weten wat er op de werkvloer speelt en slechts 14% zegt dit over de managers. Als de ploegchefs ook worden gezien als onderdeel van de werkvloer, kan de kloof haast niet groter zijn tussen werkvloer en de managers!

Slechts 11% zegt dat de managers de werkvloer centraal stelt en 17% dat ze een goede dialoog tussen werkvloer en managers ervaren. En als het om vertrouwen gaat tussen werkvloer en leiding, is het niet best als maar 12% zegt dat managers open zijn over “als ze hun afspraken niet kunnen nakomen” en ook slechts 12% zegt dat de leiding transparant is over de keuzes die ze maken. Dit zijn dramatisch lage cijfers en markeren een totaal gebrek aan vertrouwen tussen werkvloer en leiding!

Waardoor is deze kloof zo sterk gegroeid? Een verklaring kan liggen in de toename van het aantal managers bij de brandweertop zonder repressieve ervaring. Als wordt gevraagd of managers niet per se repressieve ervaring hoeven te hebben, zegt twee derde van de respondenten (67%) het (helemaal) niet eens te zijn met deze stelling; zij vinden dat een manager repressieve ervaring moet hebben. Als er sprake is van een toename aan manager zonder repressieve ervaring, betekent dit dus ook dat het vertrouwen van de werkvloer in de managers daarmee afneemt.

Natuurlijk is dit niet de enige reden. In de praktijk kunnen zaken als communicatieproblemen en weinig inhoud geven aan medezeggenschap en inspraak dit beeld enorm versterken. Dit komt terug in de respons op vragen m.b.t. “waardering ruimte voor inspraak”. Hieruit blijkt wederom dat medewerkers hun direct leidinggevende veel hoger waarderen dan de hoger leidinggevendenden. Want 78% zegt dat de ploegchefs goed reageren op voorstellen en slechts 31% zegt dit over de managers. En 76% zegt dat ploegchefs informeren naar de mening van brandweerpersoneel en 40% zegt dit over managers. Tenslotte zegt 68% dat ploegchefs de mogelijkheid bieden om besluiten te beïnvloeden en 31% zegt dit over managers. Al met al blijkt dat respondenten de geboden ruimte voor inspraak door direct leidinggevendenden dubbel zo hoog waarderen dan van managers. Ook hier blijkt uit dat er een fundamenteel probleem is met de afstand tussen de top en de werkvloer. Duidelijker kan het niet aangetoond worden! Natuurlijk staan ploegchefs dicht bij en komen zij vaker op de werkvloer dan managers. Maar dit is echt onvoldoende onderbouwing om de grote afstand tussen werkvloer en top te verklaren. Het management zal echt een stap moeten gaan maken richting werkvloer. En niet alleen met mooie woorden; dit moet blijken uit daden en ruimte voor de werkvloer om mee te denken over belangrijke beslissingen.

VBV

Hier valt op het grote verschil tussen de grote waardering voor de postcommandant (direct leidinggevende) en de lage waardering voor het management. Uit de antwoorden op alle vragen bij dit hoofdstuk blijkt de kloof tussen werkvloer en leiding van de organisatie. Dit wordt ook in alle reacties op de uitkomsten van het onderzoek door leden benoemd als het belangrijkste knelpunt bij de brandweer. Maar ook dat is vrij simpel te verklaren; je hebt brandweermensen en mensen bij de brandweer; de hoge (kwaliteits-)eisen voor het repressieve personeel staan in schril contrast met de brandweerkundige vakbekwaamheid van veel leidinggevendenden. Het brandweeruniform en de rangonderscheidingstekens vormen geen indicatie meer voor de vakkennis en competenties van de drager, en dat is een doorn in het oog van veel repressieve brandweermensen. Een mogelijke oplossing voor het probleem is het aantal lagen tussen de directeur Veiligheidsregio / regionaal commandant en de postcommandanten/ploegchefs op de kazernes zo klein mogelijk te maken. Tussen deze twee functionarissen zitten nog teamleiders, operationeel managers, afdelingshoofden en districts- of clusterhoofden. Deze hoeveelheid ‘remmers’ voorkomt een pragmatische aanpak van uitdagingen en ontwikkeling.

Thema	Organisatiecultuur
AEF	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.
RBC	Het merendeel van onze repressieve medewerkers is positief over de diversiteit in het korps. We zien overigens wel dat de vragenlijst is ingevuld door 94% man, 6% vrouw. Dat komt overeen met de huidige verdeling van mannen en vrouwen die werkzaam zijn bij de brandweer. Bekend is dat, hoewel verschillende korpsen werk hebben gemaakt van het werven en selecteren van allochtonen en vrouwen, het aantal van beiden in dienst bij de brandweer nog altijd laag is en zeker geen afspiegeling vormt van de maatschappij. Juist de waardering rondom veiligheid en de lerende cultuur draagt eraan bij dat we er vertrouwen in hebben landelijk succesvol aan de slag te kunnen gaan met diversiteit.
Vakbonden	In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.
VBV	Mensen waarderen de aanspreekcultuur en het lerend vermogen van de brandweer en zij vinden zelf de brandweer voldoende divers. De sfeer in de kazerne en de interactie met collega's zijn belangrijke onderwerpen. Veel korpsen hebben een geheel eigen cultuur en plek in de lokale samenleving die door het management helaas niet altijd wordt begrepen waardoor er aan beide zijden irritaties ontstaan.
Thema	Ervaring uitruk op maat
AEF	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.

RBC

In regio's waar de ervaring met variabele voertuigbezetting hoog is, zijn manschappen en bevelvoerders duidelijk positiever en vice versa; 'onbekend maakt onbemind'. Nu de fase van ontwikkeling en experimenteren over is gegaan in de fase van invoering, vraagt de juiste doorwerking en borging van de landelijke doctrine onze continue alertheid. Uitgangspunt is dat zowel de inzetprocedures als de vakbekwaamheid van de repressieve medewerkers dusdanig zijn dat de veiligheid van repressieve brandweermedewerkers is geborgd.

Vakbonden

Eén van de belangrijkste en ook meest omstreden onderwerpen op de werkvloer is Uitruk op maat. Dat de meningen over dit onderwerp zeer uiteenlopen blijkt ook weer uit dit belevingsonderzoek. Een kleine meerderheid van 57% is weliswaar eens met de stelling dat variabele voertuigbezetting een zinvolle ontwikkeling is. Maar dit is wel op voorwaarde dat de melding helder is en daarmee duidelijk is welke situatie verwacht kan worden. Dit betekent bijvoorbeeld dat bij een melding als brandgerucht de meesten vinden dat variabele voertuigbezetting geen zinvolle ontwikkeling is. Deze melding is immers allerm minst helder. De vraag is dan vervolgens wat mensen "zinvol" vinden. Slechts 49% is het eens met de stelling dat door te werken met Uitruk op maat de brandweer sneller ter plaatse komt. En nog scherper, maar 16% zegt dat met variabele voertuigbezetting de kwaliteit van de hulpverlening van de brandweer verbetert?!? Als slechts zo weinig mensen het als verbetering zien, waar is het dan wel goed voor? Voor FNV blijft maar weinig anders over dan te denken dat het goed is voor kas van de Veiligheidsregio. Niets voor niets denkt 51% van de mensen dat het vooral een bezuinigingsmaatregel is!

En is er dan goed geluisterd naar de mensen op de werkvloer bij de invoering van de vele pilots met variabele voertuigbezetting? Nee! Slechts 18% van de respondenten vindt dat er goed is geluisterd naar de ideeën en behoeften van de werkvloer. De mensen die in de praktijk de meeste ervaring met de uitruk hebben, worden dus voor het overgrote deel niet gehoord door het management! Wederom een bevestiging dat er niet naar de geluiden op de werkvloer wordt geluisterd. Wat zou de leiding horen als er geluisterd wordt naar de werkvloer? Zeer overtuigend is dat 97% vindt dat bij een maatgevend incident 'brand in woning' een TS6 acceptabel is. Dit zijn dus zes man op één voertuig. Daarentegen vindt slechts 39% een combinatie van TS4 en SIV2 acceptabel. De andere varianten komen net boven de 50%; de combinatie TS4 en TS6 op 66%. Kortom, alleen in TS6 heeft iedereen vertrouwen. En in de combinatie TS4 en SIV2 heeft men het minste vertrouwen.

Als het aan FNV ligt, zou het management meteen moeten stoppen met het inzetten van een SIV2 bij een maatgevend incident. En het beste voor de veiligheid van personeel en burgers is de inzet van de TS 6 bij een maatgevend incident. Bij welke incidenten kan volgens de respondenten wel variabele voertuigbezetting ingezet worden? Een meerderheid vindt bij kleine incidenten als Brand afval/rommel, liftopsluiting, Brand nacontrole, Brand berm, bosschage en Dier in nood. Voor wat andere zaken ziet een minderheid ook mogelijkheden. Maar slechts 14% vindt dat bij Brand in een bijgebouw met minder dan 6 man uitgerukt kan worden. En voor bij Brand in een woning is dit 8%. Dus nagenoeg niemand geeft aan dat bij brand in een woning een kleinere bezetting mogelijk is. En dit is ook niet toegestaan. Ook is gemeten of werken met variabele voertuigbezetting voordeel oplevert. De volgende stelling werd voorgelegd: "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". Een ruime meerderheid (74%) is het met deze stelling eens. Dit zegt genoeg.

Thema**Ervaring uitruk op maat**

Tenslotte is voor FNV het belangrijkste aandachtspunt dat er veilig gewerkt kan worden. Daarom vinden we de vraag belangrijk of variabele voertuigbezetting “kan leiden tot onveilige situaties, doordat de brandweer niet met de juiste bezetting ter plaatse komt”. Ruim twee derde van de respondenten antwoord op deze vraag positief. Ook van de mensen met ervaring antwoord 61% positief. Als de ervaringsdeskundigen zelf in ruime meerderheid zeggen dat het onveilige situaties oplevert, vindt FNV dit voldoende aanleiding om alle pilots met variabele voertuigbezetting in de ijskast te zetten. Pas als we landelijk met elkaar hebben afgesproken voor welke incidenten variabele voertuigbezetting wel veilig ingezet kan worden (en welke niet), en als de opleidingsprogramma’s daarop zijn afgestemd, zou Uitruk op maat een optie kunnen zijn.

VBV

Uitruk op maat is geen kwaliteitsverbetering en de opvallend hoge score (97%) voor de inzet van de TS6 bij een maatgevend incident vormen de belangrijkste uitkomsten van dit deel van het onderzoek in gesprekken met leden van de VBV over dit onderzoek. Hoewel afwijkende voertuigbezettingen ook elders in de wereld worden ingezet, is de kruideniersmentaliteit bij de Nederlandse brandweer van begin af verkeerd geweest. Boekhoudkundige - in plaats van brandweerkundige - uitgangspunten zijn vaak leidend in de overwegingen voor de inzet van variabele voertuigbezettingen. Het is geen rocket science om te bedenken dat een Vrijwillig Brandweerkorps in beginsel al een zeer voordelige organisatie is (beschikbaar op afroep = efficiënt en goedkoop). Ook bij een beroepskorps levert het werken met variabele voertuigbezettingen geen noemenswaardig voordeel op; de collega’s zijn immers al op de kazerne. De veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid leverde ons daarvoor recent nog een voorbeeld. Zoals in veel veiligheidsregio’s was een bezuiniging daar de hoofdreden voor het ‘experiment’ en uit de resultaten van het onderzoek bleek - overigens zeer voorspelbaar - dat de bezuiniging nihil was.

Thema**Opkomsttijden**

AEF

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.

RBC

Een eerder standpunt van Veiligheidsberaad en RBC is dat deze tijdnormen in de praktijk niet haalbaar en daarmee niet realistisch zijn. De voormalige Inspectie V en J heeft hier recent verdiepend onderzoek naar gedaan. De uitkomsten daarvan worden vermoedelijk medio december 2017 gepubliceerd. Voor nadere duiding op dit thema worden deze resultaten afgewacht.

Vakbonden

Het onderwerp opkomsttijden, hangt nou samen met de discussie over Uitruk op maat. Vaak wordt immers beweerd dat in de dunner bevolkte gebieden met grotere afstanden tussen de kazernes variabele voertuigbezetting een oplossing is om de opkomsttijden laag te houden. Los van het feit dat dit vaak om een paar seconden verschil gaat, is het de vraag of je het moet willen gezien de veiligheidsrisico's. In de werksessies van het belevingsonderzoek kwam naar voren dat door het sluiten van kazernes en posten én het werken met vrijwillige invulling van de brandweer de opkomsttijden wel eens onder druk komen te staan. In sommige gebieden wordt in dekkingsplannen al rekening gehouden met (gedeeltelijk) langere opkomsttijden. En in het programma RemBrand wordt nagedacht over gebied gebonden opkomsttijden. Dit leidt op de werkvloer tot veel discussies. Het rapport stelt "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". Maar ook de helft van de respondenten (50%) vindt "dat de opkomsttijden een vertekend beeld geeft van de werkelijkheid, omdat alleen gekeken wordt naar de opkomsttijd van het eerste voertuig dat ter plaatste komt. De discussie over dit onderwerp is onvermijdelijk en zal niet op korte termijn afgerond zijn. FNV hoopt dat de werkvloer beter betrokken wordt bij de discussie en dat deze discussie uit de achterkamertjes komt. Iets wat zeker aandacht behoeft, is dat er bij de opstelling van de dekkingsplannen meer mensen van de werkvloer betrokken worden. Uit het onderzoek blijkt dat slechts 19% het eens is met de stelling dat er goed wordt geluisterd naar de werkvloer bij het opstellen van het dekkingsplan in de regio. Dat is erg laag! Opvallend is hierbij dat de officieren positiever oordelen of er geluisterd wordt. Want 49% van de officieren vindt dat er goed geluisterd is, tegenover 15% van de manschappen en 19% van de bevelvoerders. Een flinke kloof dus wederom. Tot slot vragen we aandacht voor het feit dat 63% vindt dat "het een gevaarlijke ontwikkeling is als door preventieve maatregelen, zoals de aanwezigheid van rookmelders, opkomsttijden ruimer genomen worden". Dus twee derde van de mensen spreekt van een gevaarlijke ontwikkeling. FNV is het met deze groep eens dat er sprake is van een gevaarlijke ontwikkeling, als een toenemende aandacht voor preventie ten koste gaat van de aandacht voor - en in investeringen in repressie. Preventie is goed, maar repressie blijft onverkort nodig om mensenlevens te redden en de gevolgen van brand zoveel als mogelijk te beperken.

VBV

Het huidige systeem van opkomsttijden wordt als realistisch en haalbaar ervaren. Ook onderkent 65% van de respondenten het belang van harde afspraken over opkomsttijden. Een grote meerderheid van de respondenten vindt het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten lager ligt dan bij beroepskazernes. De bezetting waarmee men ter plaatse komt weegt zwaarder dan de snelheid. Onderbezetting – en daarmee de paraatheid - daarentegen is een precair onderwerp. Er is de laatste jaren in het land nauwelijks geïnvesteerd in de relaties met de hoofdwerkgevers van Brandweer Vrijwilligers, daarnaast is flink bezuinigd op materieel (voertuigen), daardoor is ook het bijbehorende, 'boventallig' geworden personeel verdwenen en het beschikbare potentieel op de kazernes gekrompen. Daarnaast zijn in veel regio's (consignatie)regelingen opgeheven. Samen met de gevolgen van het PPMO noemen wij dit de 'georganiseerde' onderbezetting. Maar er zijn ook nog innovatieve paraatheidssystemen waardoor 24-7 de paraatheid bekend is en niet pas op het moment van alarmering. Aan de andere kant is er een grote groep Vrijwilligers die zegt af te haken als er van boven af te nadrukkelijk met paraatheidssystemen gewerkt gaat worden zonder dat andere mogelijkheden zijn onderzocht, zoals bijvoorbeeld de uitbreiding van de

Thema**Opkomsttijden**

kazernebezetting of een passende compensatie voor beschikbaarheid. Ze vinden een paraatheidsysteem een inbreuk op hun vrijheid, privacy en Vrijwilligerschap.

Thema**Werkdruk****AEF**

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.

RBC

We hebben gezien dat de veranderingen van de afgelopen jaren die op de brandweer zijn afgekomen op veel plekken druk zetten op onze medewerkers. We vinden het waardevol dat het merendeel aangeeft dat ondanks alles de werkdruk als acceptabel wordt beschouwd. We blijven vanzelfsprekend alert op verdere maatschappelijke ontwikkelingen, onderzoek en innovaties in het brandweervak die invloed kunnen hebben op het repressieve brandweerwerk. We vinden het belangrijk dat vrijwilligers de combinatie met hun privéleven als goed ervaren. Het vinden, binden en blijven boeien van vrijwilligers is en blijft een punt van continue aandacht bij de brandweer. Als eerder aangegeven gaan we ook daar via de 'landelijke uitvoeringsagenda brandweer 2018-2019' op inzetten. 'Bezettingsproblematiek' hangt samen met ervaren werkdruk en is, vanwege de regionale verschillen, een regionale aangelegenheid. Dat beeld zien we terug bij de ervaren problematiek rondom het werven van vrijwilligers. Het als regio's onderling uitwisselen van ervaringen en uitdagingen ligt op deze thema's zeker voor de hand.

Vakbonden

In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.

VBV

De werkdruk in het onderzoek en ook in reacties na het onderzoek wordt door vrijwilligers nauwelijks benoemd als knelpunt. De functie bij de brandweer is dus nog steeds goed te combineren met het privéleven. Aan de andere kant zijn er ook signalen dat er een (te) groot beroep wordt gedaan op de loyaliteit en inzet van Vrijwilligers voor werkzaamheden die normaliter door dagdienstmedewerkers worden verricht. Verdringing van beroepskrachten door Vrijwilligers willen we voorkomen. Uit de resultaten kunnen we afleiden dat het met de mondigheid van de respondenten wel goed zit. Als het werk beter kan wordt dat ook gezegd (89%) en collega's worden ook aangesproken op hun gedrag, ook als het gaat om veiligheidsissue's (89%). Dit lijkt in tegenspraak met de signalen die we krijgen over onderwerpen zoals variabele voertuigbezetting en het geven van commentaar op ontwikkelingen binnen de eigen regio. Daar blijkt vaak de invloed op de ontwikkelingen te stagneren en wordt er kennelijk niet best geluisterd naar de opmerkingen.

Thema**Veilig en gezond werken**

AEF

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.

RBC

Vanuit goed werkgeverschap en zorg voor haar personeel doet de brandweer geen concessies aan veiligheid van haar eigen medewerkers bij het repressieve optreden. Deze rol hebben we de afgelopen jaren sterk opgepakt; er is veel aandacht besteed aan arbeidsveiligheid (veilig werken) en beroepsziekten. Het is goed terug te lezen dat dit zich vertaalt in een positief belevingsbeeld. We blijven altijd zoeken naar de goede balans tussen maximale veiligheid en uitvoerbaarheid, vooral daar waar de regels als rigide en belemmerend kunnen worden ervaren voor het praktisch uitvoeren van het brandweerwerk. We hechten er belang aan om daarover als werkgever, leiding en medewerkers in gesprek te blijven en de goede dingen te doen. Gezondheidsmonitoring en duurzame inzetbaarheid zullen deel uitmaken van de landelijke uitvoeringsagenda brandweer. Vanuit gelijkheid, rechtszekerheid en zorg voor veiligheid van onze eigen repressieve mensen hebben we enige jaren als werkgevers – mede op aangeven van werknemers(organisaties) samen besloten één landelijke methode voor het Periodiek Preventief Medisch onderzoek in te voeren. Uit de beleving die in de landelijke rapportage is verwoord zien we verschillen in de ervaring van medewerkers met dat instrument. Sommige repressieve medewerkers vinden de keuring te licht, anderen juist te zwaar en de raakvlakken met het huidige brandweerwerk (koppeling met de 14 functie-eisen) worden niet altijd herkend.

Deze spreiding in ervaringen vraagt de komende tijd nadere verdieping. Het inzicht uit dit onderzoek helpt ons om meer gericht na te gaan welke beleving medewerkers hebben en hoe -waar dat van toepassing is- de weerstand tegen de test verminderd kan worden.

Vakbonden

In de duidingsreactie zijn geen opmerkingen gemaakt bij dit thema.

VBV

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat het met de mondigheid van de respondenten wel goed zit. Als het werk beter kan wordt dat ook gezegd (89%) en collega's worden ook aangesproken op hun gedrag, ook als het gaat om veiligheidsissue's (89%). Dit lijkt in tegenspraak met de signalen die we krijgen over onderwerpen zoals variabele voertuigbezetting en het geven van commentaar op ontwikkelingen binnen de eigen regio. Daar blijkt vaak de invloed op de ontwikkelingen te stagneren en wordt er kennelijk niet best geluisterd naar de opmerkingen. De uitkomsten op de vragen over het PPMO geven een beeld over hoe de test door de respondenten wordt ervaren. Op basis van de aanhoudende signalen en reacties die we hebben ontvangen, dienen de resultaten op de vraag of de test ook geschikt is om na te gaan of men voldoende fit is om het werk op de uitruk te kunnen doen, aangevuld te worden met statistische gegevens. Die laten nog op zich wachten.

Maart 2018

Samengesteld in opdracht van de Stuurgroep. De ingebrachte duidingsreacties van de Raad Brandweercommandanten, de vakbonden en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers zijn letterlijk overgenomen.

A. Steverink, J. Meerenburgh