



Factsheet

Schakelen tussen warm, koud en privé

Onderzoek naar de werkbeleving, vertrekintenties en vertrekredenen van (oud-)brandweerofficieren

Brandweerofficieren – hoofddoos van dienst (HOvD), officier van dienst (OvD) en adviseur gevaarlijke stoffen (AGS) – vertegenwoordigen ruim 4 procent van het brandweerpersoneel. Uit onderzoek van het NIPV blijkt dat zij over het algemeen tevreden zijn over hun werk. Wel worden er soms knelpunten ervaren. Er zijn verschillen in werkbeleving die verband houden met gender, aanstelling, het niveau van werkervaring en de gevolgde opleiding. Een kleine meerderheid van de veiligheidsregio's ervaart een probleem met het werven van brandweerofficieren en de doorstroom van OvD naar HOvD. Zes regio's ervaren een probleem met het behouden van brandweerofficieren. De vertrekredenen van oud-brandweerofficieren en vertrekintenties van huidige brandweerofficieren komen grotendeels overeen.

In deze factsheet staan de belangrijkste bevindingen. Lees voor het complete beeld het volledige onderzoeksrapport.

Onderzoeksmethode: kwalitatief en kwantitatief onderzoek

Kennis over het DNA van de brandweerorganisatie, de cultuur en wat mensen drijft, is van groot belang om effectief leiding te kunnen geven aan de brandweer. Hoewel officieren een belangrijke rol binnen de brandweer vervullen, is er weinig bekend over hoe ze hun werk en hun loopbaan ervaren. Om dit te onderzoeken heeft het NIPV een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek gebruikt.



Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021
429 brandweerofficieren



6 groepsinterviews met
30 brandweerofficieren uit 17 regio's



Vragenlijst (oud-)brandweerofficieren
373 huidige brandweerofficieren
106 oud-brandweerofficieren
Vragen aan hoofden HR
25 veiligheidsregio's

Werkbeleving: 11 belangrijke aspecten

Over het algemeen zijn brandweerofficieren tevreden over hun werk bij de brandweer. Het NIPV heeft 11 belangrijke aspecten gevonden die de werkbeleving van brandweerofficieren bepalen.



Brandweerofficieren zijn gedreven en gemotiveerd

1. De mogelijkheid iets te kunnen betekenen voor een ander en/of de samenleving.
2. De combinatie van de beheersmatige en repressieve functie.
3. Trots op het brandweervak.
4. Samen de klus klaren.
5. De actie.
6. Voor AGS'en geldt daarnaast: gevraagd en ongevraagd advies kunnen geven.



De synergie tussen de koude en warme functie wordt gewaardeerd

80% van de beroeps kan repressieve taken beter uitvoeren door ervaring in de beheersmatige functie en vice versa. De combinatie van de koude en de warme functie is een belangrijke meerwaarde en motivatie voor het vak.



Het combineren van de koude en warme functie is soms uitdagend

72% kan de beheersmatige taken gemakkelijk combineren met de repressieve taken.
25% geeft aan dat de beheersmatige organisatie onvoldoende rekening houdt met uitrukken.
23% geeft aan dat de uitrukken invloed hebben op het behalen van de beheersmatige doelen. Veel of emotioneel zware uitrukken maken het afkrijgen van het werk of het schakelen tussen warm en koud wel eens lastig. Dit terwijl beheersmatige taken en doelen doorlopen.



De piketdienst heeft weerslag op het privéleven

50% ervaart nadelige gevolgen van de piketdienst op het privéleven. Het gevoel altijd beschikbaar te moeten zijn, onbewust bezig zijn met een mogelijke uitruk en in de regio moeten blijven, hebben een weerslag op het privéleven. Een deel (17%) krijgt hiervan daadwerkelijk stress.
27% van de brandweerofficieren met zorgtaken (jonge kinderen of mantelzorg) ervaart problemen met het combineren van deze zorgtaken met de piketdienst. Voltijders en vrouwen ervaren dit vaker dan deeltijders en mannen. 30% voelt zich bezwaard de piketdienst te ruilen met collega's wanneer de privésituatie daarom vraagt. Meer flexibiliteit, bespreekbaarheid en maatwerk, vanuit de werkgever en onderling, zouden helpen.



De opleiding bereidt brandweerofficieren goed voor op de praktijk

80% vindt dat de opleiding brandweerofficieren goed voorbereidt op de praktijk, zoals leidinggeven op de plaats van het incident en het overzicht bewaken. Op een aantal belangrijke sociale vaardigheden zijn de meningen verdeeld. Zo vindt 60% zich onvoldoende opgeleid voor de rol in de nazorg bij een ingrijpend incident, 46% voor het aanspreken van ploegen op houding en gedrag en 44% voor het opbouwen van werkrelaties met de ploegen.



Brandweerofficieren ervaren voldoende ontwikkelkansen in hun functie

75% ervaart voldoende ontwikkelkansen in de beheersmatige en repressieve functie. Een meerderheid heeft verdere ambities en denkt deze ook te kunnen waarmaken. Overigens willen niet alle OvD's doorgroeien naar HOvD, omdat zij dan minder uitrukken hebben en verder van de operatie staan. De hbo-eis voor het HOvD-schap en het beperkte carrièreperspectief als AGS kunnen demotiverend werken.



Brandweerofficieren vinden autonomie belangrijk en ervaren voldoende ruimte

91% vindt het belangrijk voldoende autonomie te hebben in de repressieve taken en 95% vindt dit voor de beheersmatige taken.
82% ervaart in de repressieve taken voldoende ruimte om buiten de bestaande protocollen te werken als dit naar zijn of haar mening nodig is. 78% ervaart dit ook in de beheersmatige taken.



Waardering is van belang

80% voelt zich in het uitvoeren van de repressieve taak gewaardeerd door collega-brandweerofficieren, 57% door manschappen en bevelvoerders en 42% door de veiligheidsregio.
95% van de AGS'en voelt zich na een inzet gewaardeerd door de (H)OvD.



Invloed en betrokkenheid

94% wil invloed hebben op beslissingen die het eigen werk aangaan.
67% voelt ruimte om mee te denken en 60% ervaart dat er iets met zijn/haar input gedaan wordt.
80% voelt zich betrokken bij de organisatie en met de kennis uit zijn/haar beheersmatige functie kan hij/zij beslissingen van de veiligheidsregio vaak uitleggen aan de ploegen en posten.
79% gebruikt deze kennis om beleidskeuzes uit te leggen aan collega's op de posten en 54% ziet dit ook als zijn of haar rol als brandweerofficier.



Nazorg mag meer aandacht krijgen

45% vindt brandweerofficieren een vergeten groep bij de nazorg na ingrijpende incidenten (met name brandweerofficieren met meer ervaring en vrijwillige brandweerofficieren).
51% krijgt voldoende aandacht van de direct leidinggevende na een ingrijpend incident (vrouwen ervaren vaker onvoldoende aandacht). Brandweerofficieren geven aan dat dit de laatste jaren is verbeterd. Zo wordt vaker TCO (Team Collegiale Opvang) ingezet of doorverwezen naar professionele hulp. De hiërarchische positie van officieren weerhoudt hen er niet van om zich kwetsbaar op te stellen in de nazorg.
58% heeft meer behoefte aan informele dan aan formele nazorg. Belangrijk is dat nazorg authentiek is en gegeven wordt vanuit intrinsieke interesse in het welzijn van de betreffende officier.
58% haalt voldoening uit het geven van nazorg aan directe collega's en ziet dit ook als zijn of haar rol.



De eigen vakbekwaamheid is voldoende

75% vindt de eigen vakbekwaamheid op het gebied van incidentbestrijding in orde; de nieuwste ontwikkelingen zijn goed bij te houden.
89% van de AGS'en acht de eigen adviesvaardigheden in orde.
88% van de (H)OvD's vindt de eigen vaardigheden in het menselijk aspect van leidinggeven in orde.

Vertrekredenen en vertrekintenties

In het onderzoek is gevraagd naar de vertrekredenen van oud-brandweerofficieren. Volgens ongeveer de helft had hun vertrek voorkomen kunnen worden.

Van de huidige brandweerofficieren geeft bijna een derde aan ooit te hebben overwogen te stoppen.

Vertrekredenen

- > Werk-privébalans
- > Leeftijd/(pre)pensioen
- > Wijze waarop de veiligheidsregio werd bestuurd in repressieve functie
- > Andere baan buiten de brandweer/ veiligheidsregio
- > Wijze waarop de veiligheidsregio werd bestuurd in beheersmatige functie

Vertrekintenties

- > Werk-privébalans
- > Wijze waarop de veiligheidsregio wordt bestuurd in repressieve functie
- > Onvrede over erkenning en waardering als brandweerofficier

Vertrek voorkomen

- > Luisterend oor bieden
- > Meedenken in alternatieven
- > Eerlijkheid
- > Beloftes nakomen
- > Transparant zijn bij organisatieveranderingen

Wel/niet exitgesprek

- 25% heeft een exitgesprek gehad
- 70% heeft geen exitgesprek aangeboden gekregen. Van die 70% had 63% wel een exitgesprek gewenst
- 5% heeft een exitgesprek geweigerd

Brandweerofficieren werven en behouden

Aan de 25 veiligheidsregio's¹ is gevraagd of zij een probleem ervaren met het werven en behouden van brandweerofficieren.

Problemen met werven van brandweerofficieren

13  Ja
11  Nee

Redenen

- > krappe arbeidsmarkt
- > kleine vijver aan geschikte kandidaten vanwege specifieke eisen en profiel
- > beperkte doorstroom van OvD naar HOvD

Problemen met behouden van brandweerofficieren

7  Ja
17  Nee

Redenen

- > hoge uitstroom in verband met leeftijd
- > uitstroom vanwege impact piketfunctie op privéleven

¹ De veiligheidsregio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek hebben als één organisatie gereageerd.

Oplossingen die veiligheidsregio's aandragen voor het werven en behouden van brandweerofficieren

- > Wervingscampagnes onder (vrijwillig) repressief personeel uitzetten, omdat deze meestal veel reacties opleveren.
- > Kantoorpersoneel stimuleren om ook een repressieve neventaak binnen de crisisorganisatie op te pakken.
- > Kijken naar mogelijkheden om in de ogen van de veiligheidsregio geschikte kandidaten zonder hbo-diploma te laten doorstromen, bijvoorbeeld door middel van een assessment om het hbo-denkniveau aan te tonen.
- > Onderzoeken of de manier waarop de piketten nu worden georganiseerd nog wel passend is.
- > Persoonlijk in gesprek gaan met brandweerofficieren om hun behoeftes te achterhalen en daar zo mogelijk op inspelen.

Colofon

Deze factsheet is gebaseerd op het rapport 'Schakelen tussen warm, koud en privé. Onderzoek naar de werkbeleving en vertrekredenen van (oud-)brandweerofficieren' (NIPV, 2024). Op www.nipv.nl kunt u dit rapport downloaden.

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid, november 2024