

“Als we zo met elkaar omgaan, dan denk ik dat we een heel eind komen”

Onderzoek naar hoe brandweermensen psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten ervaren



Nederlandse Academie voor
Crisisbeheersing en Brandweezorg
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.nipv.nl
info@nipv.nl
026 355 24 00

Colofon

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2026

Auteurs L. Broeren, V. Oosterveen, I. Tanck en K. Dangermond
Contactpersoon K. Dangermond (karin.dangermond@nipv.nl)

Datum 31 maart 2026

Coverfoto Petra ter Veer/Veiligheidsregio Haaglanden

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

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

Voorwoord

Het belang van dit onderzoek is evident. Brandweermensen worden tijdens de uitvoering van hun werk blootgesteld aan (mogelijk) ingrijpende incidenten en lopen daardoor een verhoogd risico op het ontwikkelen van stress- en trauma-gerelateerde klachten, zoals posttraumatische stressstoornis (PTSS). Sociale steun is een van de meest robuuste voorspellers van herstel en welbevinden na dergelijke incidenten, en vormt daarmee een veelbelovend aangrijpingspunt voor interventies. Maar hoe ervaren brandweermensen en hun leidinggevenden deze steun? Dit onderzoek geeft een eerste inzicht.

Van buiten én, soms, ook van binnen de brandweer leeft het beeld van een machocultuur: stoer en weinig ruimte voor kwetsbaarheid en emoties. Dit onderzoek laat een genuanceerder beeld zien. Brandweermensen ervaren psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten over het algemeen als betekenisvol en van goede kwaliteit. Belangrijk om te benadrukken is dat deze algemene conclusie niet voor iedereen geldt. Hoewel de psychosociale ondersteuning gemiddeld positief wordt beoordeeld, kunnen er brandweermensen zijn voor wie die ondersteuning niet passend of toereikend voelt. Mensen hebben, gebaseerd op hun ervaringen, verschillende perspectieven en beelden over hoe psychosociale ondersteuning bij de brandweer wel of juist niet (goed) is georganiseerd. Precies daarom is het belangrijk om transparant, eerlijk en zorgvuldig onderzoek naar dit onderwerp te doen.

Dit onderzoek is een deel van een grotere puzzel. Beschreven is hoe brandweermensen en specifiek (repressief) leidinggevenden de psychosociale ondersteuning ervaren rondom ingrijpende incidenten. In vervolgonderzoek, dat eveneens op deze dataset is gebaseerd, wordt onderzocht hoe stigma, experiëntiële vermijding (de neiging om ongewenste ervaringen te vermijden, te onderdrukken of te controleren) en sociale steun samenhangen met het gevoel dat ingrijpende incidenten voldoende zijn verwerkt. Effectieve, tijdige interventies zijn onmisbaar om stress- en trauma-gerelateerde klachten te voorkomen of te beperken. Daarom wordt samen met experts verkend of er een interventie ontwikkeld kan worden die onder andere tot doel heeft sociale steun te versterken.

Dit voorwoord is ook een uitnodiging. Aan leidinggevenden en hun collega's om zichtbaar en laagdrempelig steun te organiseren en te stimuleren dat het volkomen normaal is om met elkaar te praten over mentale belasting. En aan onderzoekers en beleidsmakers om door te bouwen aan kennis die direct toepasbaar is in de praktijk.

Ik wil graag alle brandweercollega's die hebben meegedaan aan dit onderzoek heel erg bedanken voor hun inbreng!

Ricardo Weewer
Lector Brandweerkunde

Samenvatting

Blootstelling aan ingrijpende incidenten heeft impact op de mentale gezondheid van brandweermensen. Tijdige en passende psychosociale steun – voorafgaand aan, tijdens en na ingrijpende incidenten – is daarom gewenst. Dit onderzoek (vragenlijst n=1.509; twee verdiepende groepsinterviews n=11) geeft voor het eerst een landelijk, gewogen beeld van de ervaringen en behoeften van brandweermensen en hun leidinggevendenden met psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten.

Voorafgaand aan incidenten: inhoudelijke kennis wordt hoger beoordeeld dan praktische handelingsbekwaamheid en het preventieve aanbod wordt gemiddeld positief gewaardeerd, al drukt onbekendheid met het aanbod de waardering. Sociale steun en sociaal veilig leiderschap worden vaak ervaren. De behoefte aan structurele monitoring is beperkt; de behoefte ligt vooral bij inzicht in eigen incidentervaringen. Ploegchefs en bevelvoerders voelen zich bekwaam en verantwoordelijk voor psychosociale ondersteuning en ervaren deze rol niet als zwaar belastend.

Tijdens incidenten: bevelvoerders delen inzetnummers vooral uit op basis van kennis en expertise van de manschap. Manschappen wisselen slechts sporadisch zelf inzetnummers bij (mogelijk) ingrijpende incidenten, maar staan open voor wensen van collega's. Bevelvoerders hebben vrijwel altijd aandacht voor mogelijke impact en proberen onnodige blootstelling te voorkomen; tegelijkertijd worden netvliesvervuiling en opstapeleffect deels als onvermijdelijk gezien. Tijdelijk niet uitrukken wordt doorgaans geaccepteerd, permanente uitsluiting minder, ongeacht het incident.

Na incidenten: de meeste brandweermensen verwerken incidenten voldoende en voelen zich gesteund door collega's. Het thuisfront is meestal op de hoogte van (mogelijk) ingrijpende incidenten en wil doorgaans horen wat er is gebeurd. Brandweermensen ervaren niet sterk dat het delen hiervan belastend is, maar beperken zich veelal tot hoofdlijnen. De behoefte aan nazorg varieert per persoon en per incident; voorkeuren gaan vaker uit naar informele steun of een combinatie met formele nazorg. Formele nazorg via Team Collegiale Opvang (TCO) wordt overwegend positief beoordeeld; er worden weinig belemmeringen ervaren. Als ze wel worden ervaren, hebben ze eerder betrekking op deskundigheid (timing, aanpak) dan op sociale veiligheid.

Overkoepelend geldt dat behoeften en ervaringen verschillen naar aanstelling en functie. Zo ervaren manschappen vaker sociale steun van repressief leidinggevendenden. Bevelvoerders zien netvliesvervuiling en opstapeleffect vaker als onvermijdelijk voor henzelf. Officieren ervaren minder vaak een open, informeel gespreksklimaat. Brandweervrijwilligers geven vaker aan incidenten voldoende te hebben verwerkt. Beroepsbrandweermensen hebben vaker behoefte aan registratie van deelname aan TCO-bijeenkomsten en incidentervaringen. Effectieve psychosociale ondersteuning vraagt om flexibiliteit, ruimte voor professionele afwegingen door leidinggevendenden en blijvende aandacht voor groepen die zich minder gehoord of ondersteund voelen. De informele collegiale basis en sociaal veilig leiderschap vormen daarbij de ruggengraat.

Inhoud

Voorwoord	3
Samenvatting	4
Inleiding	7
1 Onderzoeksmethoden	12
1.1 Verantwoording gekozen onderzoeksmethoden	12
1.2 Kwantitatieve methode	12
1.3 Kwalitatieve methode	16
1.4 Betrouwbaarheid en validiteit	17
2 Respondentkenmerken	19
2.1 Algemene kenmerken van de respondenten	19
3 Psychosociale ondersteuning in de preventieve fase	20
3.1 Inleiding	21
3.2 Kennis en kunde rondom psychosociale ondersteuning	22
3.3 Waardering van preventieve maatregelen	23
3.4 Sociale steun	25
3.5 Psychosociaal veilig leiderschap na incidenten	26
3.6 Behoeften rondom monitoren	27
3.7 Beleving en ervaring van ploegchefs en bevelvoerders	28
4 Psychosociale ondersteuning tijdens incidentbestrijding	32
4.1 Inleiding	32
4.2 Omgang melding mogelijk ingrijpend incident	32
4.3 Gedragingen en houding van bevelvoerder	36
4.4 Kijk op netvliesvervuiling en opstapeleffect	38
4.5 Beleving mogelijkheden maatwerk door ploegchefs	40
5 Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Algemeen	41
5.1 Inleiding	41
5.2 Verwerking van ingrijpende incidenten	42
5.3 Behoeftte vorm van nazorg	43
5.4 Communicatie met het thuisfront	45
5.5 Woonomgeving	47
5.6 Verwantenbijeenkomsten	48
5.7 Beleving en reflectie van ploegchefs en bevelvoerders	50
6 Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Formele nazorg	52
6.1 Inleiding	52
6.2 Opstarten van formele nazorg	53
6.3 Ondersteunend handelen TCO-leden	55
6.4 Belemmeringen formele nazorg	56
6.5 Behoeftes formele nazorg	57

6.6	Lokale TCO	58
7	Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Informele nazorg	60
7.1	Inleiding	60
7.2	Beleving van informele nazorg	61
7.3	Belemmeringen informele nazorg rondom invallers	62
7.4	Waardering informele nazorg	63
8	Discussie en conclusie	65
8.1	Discussie	65
8.2	Conclusie	70
8.3	Suggesties voor vervolgonderzoek	71
	Literatuurlijst	73
	Bijlage 1 Inventarisatie veiligheidsregio's regionaal aanbod	77
	Bijlage 2 Begrippenlijst	84
	Bijlage 3 Vragenlijst	86
	Bijlage 4 Samengestelde schalen	104
	Bijlage 5 Verklaring deelname onderzoek	106

Inleiding

Repressieve brandweermensen worden tijdens hun (vrijwilligers)werk blootgesteld aan ingrijpende incidenten. Dit zijn incidenten die als zo overweldigend worden ervaren dat ze impact kunnen hebben op de mentale gezondheid en kunnen leiden tot klachten als angst en stress (ARQ, 2025; Johnson et al., 2020). Meestal beleven brandweermensen ingrijpende incidenten samen, als een collectief. Ze werken namelijk bijna altijd in een brandweerploeg die weer onderdeel is van een groter geheel: het brandweerkorps. De cultuur binnen een ploeg en korps – die zich onder andere kenmerkt door wederzijds vertrouwen, een sterk groepsgevoel, hechte cohesie (Thurnell-Read & Parker, 2008; Varvel et al., 2007) en ervaren wordt als een familiecultuur (Stinchcomb & Ordaz, 2007) – kan de impact van ingrijpende incidenten beïnvloeden. Bijvoorbeeld door groepsverwachtingen en normen rondom ingrijpende incidenten en de verwerking ervan (Dangermond, 2023; Haverkamp, 2005; Jeannette & Scoboria, 2008). Daarnaast spelen individuele interpretaties een rol: waarom en wanneer brandweermensen incidenten als ingrijpend ervaren, hangt af van het individu, van persoonlijke omstandigheden (zowel op het werk als privé), werkervaring en de specifieke kenmerken van het incident. Het kan dan ook per persoon verschillen of een incident als ingrijpend wordt ervaren (Dangermond, 2023).

Tijdige en juiste steun voorafgaand aan (preventief), tijdens en na ingrijpende incidenten, ook wel psychosociale ondersteuning genoemd, is noodzakelijk zodat gezondheidsklachten en werkuitval zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden.

Richtlijn en Toolbox

Het doel van de *Richtlijn psychosociale ondersteuning binnen hoog-risico beroepen* (hierna: Richtlijn) is het geven van “evidence-based aanbevelingen voor het inrichten en het uitvoeren van psychosociale ondersteuning van medewerkers in hoog-risico beroepen” (ARQ, 2025, p.12).¹ De werkgever (c.q. de veiligheidsregio) heeft niet alleen een morele maar ook een wettelijke verantwoordelijkheid om voor een gezonde en veilige werkomgeving te zorgen (ARQ, 2025). Bijvoorbeeld door het aanbieden van preventieve maatregelen, zoals voorlichting, training en opleiding. Maar ook door het creëren van een veilige werkcultuur, het monitoren van het welbevinden, signaleren van klachten van medewerkers, ondersteunen bij het afhandelen van veiligheidsincidenten, het faciliteren van opvang en nazorg na een ingrijpend incident en doorgeleiding naar professionele zorg. In de *Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's* (hierna: Toolbox), die gebaseerd is op de Richtlijn, is beschreven op welke wijze invulling gegeven kan worden aan psychosociale ondersteuning voor (crisis)medewerkers van veiligheidsregio's (ARQ/IVP, 2024). De Toolbox is onderverdeeld in vier rubrieken, die hieronder kort worden toegelicht.

¹ De Richtlijn is, in samenwerking met onder andere politie, brandweer, ambulance en defensie, in 2010 ontwikkeld door ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crisis en tussen 2022-2024 volledig herzien. De Richtlijn is op verzoek van Brandweer Nederland vertaald naar de specifieke context van de brandweer. Dit resulteerde in de *Gids Nazorg bij schokkende gebeurtenissen eigen personeel Brandweer* (2013). Deze gids is vervolgens geactualiseerd op grond van de behoeften uit de veiligheidsregio's en de eisen vanuit de Arbowet, met als resultaat de *Handreiking Opvang en Nazorg Brandweer* (2016).

1. Preventief

In de Toolbox staat beschreven dat het in de preventieve fase voornamelijk gaat om behoeften van (crisis)medewerkers (zoals brandweermensen) die niet afhankelijk zijn van ingrijpende gebeurtenissen. Dit zijn zaken die altijd beschikbaar moeten zijn in een (crisis)organisatie om adequate psychosociale ondersteuning te kunnen bieden voor, tijdens en na ingrijpende gebeurtenissen. Vanuit het perspectief van brandweermensen gaat het hier voornamelijk over de manier waarop zij de werkcultuur ervaren (als veilig of niet), welke ervaring zij hebben met preventieve maatregelen voor omgang met ingrijpende gebeurtenissen en de wijze waarop georganiseerde collegiale ondersteuning is vormgegeven.

2. Tijdens en direct na het ingrijpende incident

In de preventieve fase dient de basis van de psychosociale ondersteuning klaar te staan. Bij een goede basis zal het, aldus de Toolbox, gemakkelijker zijn de beschikbare systemen tijdens ingrijpende incidenten te activeren en daarna nog enige tijd actief te houden. In deze fase is het onder andere van belang vast te stellen of er sprake is van een ingrijpend incident, waarna collegiale steun in werking gezet en uitgevoerd kan worden.

3. Na het ingrijpende incident

Georganiseerde collegiale ondersteuning (in dit onderzoek formele nazorg genoemd) bestaat uit het bespreken van het ingrijpende incident met directe collega's uit de ploeg en collega's met een gespecialiseerde opleiding in nazorg. In de Richtlijn en de Toolbox worden onder andere de (generieke) opzet en uitvoering van georganiseerde collegiale ondersteuning beschreven (één opvanggesprek en maximaal drie nazorggesprekken). Naast georganiseerde collegiale (formele) ondersteuning kunnen brandweermensen ingrijpende incidenten ook samen met collega's verwerken door middel van informele steun: het gesprek dat als vanzelf ontstaat tussen ploegleden na afloop van een incident. Indien nodig, worden brandweermensen doorverwezen naar professionele hulpverlening.

4. Op lange termijn / doorgeleiding naar professionele hulp

Na een ingrijpend incident ontwikkelen de meeste brandweermensen geen (psychische) gezondheidsklachten, zoals posttraumatische stressstoornis (PTSS) (Gulliver et al., 2021; Lommen et al., 2025; Rapisarda et al., 2024). Sommige kunnen echter op den duur wel klachten ontwikkelen, terwijl andere al kort na de gebeurtenis tekenen van verstoorde verwerking vertonen. In de Toolbox wordt gesteld dat het van belang is te blijven monitoren en te signaleren of de (eerder) geboden psychosociale ondersteuning aansluit bij de behoefte van de – in dit geval – brandweermensen en/of dat doorgeleiding naar professionele hulpverlening noodzakelijk is. Hoelang deze periode van monitoren duurt, is afhankelijk van de gebeurtenis, de mate waarin de (crisis)medewerker zich veilig voelt diens klachten te melden en van diens vermogen het eigen herstel te bevorderen (veerkracht). Doorgeleiding naar professionele hulp valt buiten de scope van dit onderzoek. Zie ook de Afbakening.

In afstemming met leden van de Vakraad Bedrijfsvoering, de WVSV, Netwerk Nazorg eigen personeel en het Netwerk Hoofden HR is aan de hand van de Toolbox geïnventariseerd op welke wijze de psychosociale ondersteuning in de veiligheidsregio's is georganiseerd. Het doel van deze inventarisatie was tweeledig: 1. op basis van de inzichten en aanbevelingen uit de Toolbox bij alle veiligheidsregio's inventariseren op welke wijze zij invulling geven aan de psychosociale ondersteuning voor hun (crisis)medewerkers, en 2. inzicht krijgen in de knelpunten die veiligheidsregio's ervaren en wat good practices zijn op het gebied van psychosociale ondersteuning voor (crisis)medewerkers. Iedere veiligheidsregio heeft een

regionaal beeld ontvangen, inclusief het landelijke beeld en het advies vanuit de Toolbox. In Bijlage 1 zijn de belangrijkste resultaten samengevat. De inventarisatie is gebaseerd op het perspectief van veiligheidsregio's. Hoe repressieve brandweermensen de psychosociale ondersteuning ervaren, was hier geen onderdeel van.

Probleemstelling

Er zijn uiteenlopende (inter)nationale wetenschappelijke onderzoeken uitgevoerd naar (de effectiviteit van) psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten voor brandweermensen (en andere hulpverleners). Hoewel het aantal onderzoeken naar *preventieve* interventies die gezondheidsklachten na ingrijpende incidenten moeten verminderen stijgt (ARQ, 2025), ontbreekt onderzoek naar de manier waarop brandweermensen preventieve maatregelen op het gebied van psychosociale ondersteuning ervaren. Daarnaast is onderzoek naar psychosociale ondersteuning *tijdens* ingrijpende incidenten schaars. Er is bijvoorbeeld geen landelijk inzicht in de wijze waarop repressief leidinggevenden tijdens de incidentbestrijding al dan niet rekening houden (preventief) met de impact van ingrijpende incidenten op hun collega's en zichzelf. Er is in Nederland voornamelijk onderzoek uitgevoerd naar de *nazorg* na ingrijpende incidenten (Dangermond et al., 2022a; Dangermond, 2023; Geense et al., 2023; Hermans et al., 2024), waarbij gebruikgemaakt is van inzichten uit internationale onderzoeken. Het is echter vooralsnog onbekend of de resultaten uit eerdere kwalitatieve onderzoeken (Dangermond, 2023; Geense, 2023) voor de gehele brandweerpopulatie gelden en wat mogelijke verklaringen zijn voor de resultaten uit de kwantitatieve onderzoeken (Dangermond et al., 2022a; Hermans et al., 2024).

Doel

In dit onderzoek staat het perspectief van brandweermensen centraal. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de manier waarop brandweermensen en hun leidinggevenden de psychosociale ondersteuning ervaren tijdens drie verschillende fasen: voorafgaand aan (preventief), tijdens en na ingrijpende incidenten.

Een adequate geestelijke gezondheid van brandweermensen dient niet alleen hun belang en duurzame inzetbaarheid, maar is ook van belang voor de brandweerorganisatie en de samenleving als geheel. Met behulp van de inzichten uit dit onderzoek kan de psychosociale ondersteuning voor brandweermensen (nog) beter worden afgestemd op hun behoeften. Het lectoraat Brandweerkunde beoogt met dit onderzoek input te bieden voor de implementatie van de herziene Richtlijn en voor de herziening van de opleiding tot manschap, bevelvoerder en officier (HOvD, OvD en AGS).

Onderzoeksvragen

De volgende drie vragen staan centraal in dit onderzoek:

1. Hoe ervaren brandweermensen de psychosociale ondersteuning voorafgaand (preventief) aan ingrijpende incidenten en hoe verschilt dit per aanstelling, functie en dienstjaren?
2. Hoe ervaren brandweermensen de psychosociale ondersteuning tijdens ingrijpende incidenten en hoe verschilt dit per aanstelling, functie en dienstjaren?
3. Hoe ervaren brandweermensen de psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten en hoe verschilt dit per aanstelling, functie en dienstjaren?

Afbakening

Het onderzoek richt zich op psychosociale ondersteuning zoals ervaren door repressieve brandweermensen en niet, zoals in de Toolbox, op alle (crisis)medewerkers werkzaam bij de veiligheidsregio. De focus in dit onderzoek ligt voornamelijk op de ervaring van brandweermensen met de huidige psychosociale ondersteuning.

Psychosociale ondersteuning voorafgaand aan (preventief), tijdens en na ingrijpende incidenten staat centraal in dit onderzoek. Het betreft hier ingrijpende incidenten die tijdens uitvoering van het brandweerwerk hebben plaatsgevonden, en niet onder privéomstandigheden (hoewel de onderzoekers zich realiseren dat de impact van ingrijpende incidenten in de privéomgeving niet volledig uitgesloten kan worden).

Met 'voorafgaand aan (preventief)' worden in dit onderzoek, evenals in de Toolbox, zaken bedoeld die altijd beschikbaar moeten zijn met betrekking tot psychosociale ondersteuning, niet afhankelijk van ingrijpende incidenten.

Onder 'tijdens' ingrijpende incidenten wordt verstaan het moment waarop brandweermensen worden gealarmeerd (een melding krijgen op hun pager) tot aan het moment waarop zij in de (tank)auto(spuut) stappen en terugrijden naar de kazerne of elders.

Met betrekking tot psychosociale ondersteuning 'na' ingrijpende incidenten richt het onderzoek zich op het moment waarop brandweermensen zijn teruggekeerd op de kazerne: het eventuele opvanggesprek en de maximaal drie nazorggesprekken (georganiseerde collegiale ondersteuning (formele nazorg), zoals omschreven in de Toolbox) en de gesprekken die als vanzelf ontstaan tussen ploegleden na afloop van een incident (informele nazorg).

Dit onderzoek richt nadrukkelijk niet op diagnostisering van mentale problematiek van individuele brandweermensen. Om die reden zijn vragen over doorverwijzing naar professionele hulp niet opgenomen in dit onderzoek.

Leeswijzer

In hoofdstuk 1 wordt toegelicht op welke wijze de data in dit onderzoek zijn verzameld en op basis van welke methodologische afwegingen. Daarna worden in zes hoofdstukken de resultaten beschreven. De algemene kenmerken van de respondenten worden beschreven in hoofdstuk 2. Vervolgens start ieder hoofdstuk met een beknopt overzicht van inzichten uit recente (literatuur)onderzoeken met betrekking tot het thema van het betreffende hoofdstuk. In hoofdstuk 3 staat centraal hoe brandweermensen de psychosociale ondersteuning in de preventieve fase ervaren. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 beschreven hoe de psychosociale ondersteuning tijdens ingrijpende incidenten wordt ervaren. Hoe brandweermensen de nazorg na ingrijpende incidenten ervaren, wordt toegelicht in hoofdstuk 5. In hoofdstuk 6 wordt specifiek ingegaan op formele nazorg, in hoofdstuk 7 op informele nazorg. Tot slot volgen in hoofdstuk 8 de discussie en conclusie waar een antwoord wordt gegeven op de drie onderzoeksvragen.

In Bijlage 2 is een begrippenlijst opgenomen met daarin een toelichting op de veelgebruikte begrippen in dit onderzoek.

Aanvullend op deze landelijke rapportage is voor drie veiligheidsregio's een regionaal tabellenboek opgesteld. Alleen voor deze drie veiligheidsregio's was de respons voldoende hoog om de regionale resultaten weer te geven. In de tabellenboeken is de ongewogen score van de veiligheidsregio weergegeven en de gewogen landelijke score.

1 Onderzoeksmethoden

In dit hoofdstuk wordt toegelicht welke methodologische keuzes zijn gemaakt en waarom. Er wordt stilgestaan bij de manier waarop de dataverzameling heeft plaatsgevonden, op welke wijze de data zijn geanalyseerd en bij de kwaliteit van dit onderzoek.

1.1 Verantwoording gekozen onderzoeksmethoden

Dit onderzoek combineert kwantitatieve en kwalitatieve methoden om een breed en verdiepend beeld te krijgen van psychosociale ondersteuning ervaren door repressieve brandweermensen.

Eerder onderzoek naar psychosociale ondersteuning binnen de brandweer is voornamelijk kwalitatief van aard (Dangermond et al., 2023; Geense, 2023). Het is echter onduidelijk in hoeverre de bevindingen uit deze onderzoeken gegeneraliseerd kunnen worden naar de gehele populatie. Om die reden is in dit onderzoek gekozen voor een kwantitatieve methodiek (een online vragenlijst).

Het gebruik van een online vragenlijst heeft als voordeel dat er op relatief snelle wijze veel data verzameld kunnen worden. Daarnaast kan een online vragenlijst de kans op sociaal-wenselijke antwoorden verkleinen vanwege de anonimiteit van de respondent, wat gezien het gevoelige karakter van het onderwerp een belangrijk voordeel is. Een beperking van deze methode is dat gesloten antwoordcategorieën weinig ruimte laten voor toelichting of nuance. Om deze beperking te ondervangen, zijn na de eerste analyse van de vragenlijstresultaten twee groepsinterviews georganiseerd. Deze kwalitatieve methode bood respondenten de gelegenheid om samen met de onderzoekers te reflecteren op de voorlopige resultaten: herkennen zij de uitkomsten, welke verklaringen zien zij, en welke aanvullende onderwerpen vinden zij relevant? In de groepsinterviews konden respondenten elkaar aanvullen, nuanceren en voorbeelden geven, waardoor meer diepgang en context aan de kwantitatieve bevindingen werden toegevoegd (Wilkinson, 1998).

1.2 Kwantitatieve methode

In deze paragraaf wordt beschreven hoe de vragenlijst tot stand is gekomen, hoe ze is verspreid en hoe de resultaten zijn geanalyseerd.

1.2.1 Ontwikkeling van de vragenlijst

De thema's in de vragenlijst zijn tot stand gekomen op basis van sessies met experts, eerder onderzoek en gesprekken met vertegenwoordigers van alle veiligheidsregio's. Bij de ontwikkeling van de vragenlijst hebben de onderzoekers de volgende stappen ondernomen:

- > Dr. Miriam Lommen (Universitair hoofddocent aan de Rijksuniversiteit Groningen) verzorgde een presentatie voor de betrokken onderzoekers en voor onderwijskundigen, decanen en trainers/adviseurs van het NIPV, over de inzichten die zij heeft opgedaan in

- haar onderzoek naar PTSS bij brandweermensen (Lommen, 2024). Daarnaast is er binnen het NIPV geïnventariseerd wat er in de les- en leerstof (vakbekwaam worden en blijven) van de opleidingen voor manschap, bevelvoerder, instructeur, officier van dienst (OvD), ploegchef en operationeel manager is opgenomen over mentale veerkracht (in brede zin van het woord). Bijvoorbeeld de elektronische leeromgeving (ELO) *Omgaan met traumatische ervaringen* in de manschapopleiding, de ELO *Personele nazorg* in de bevelvoerdersopleiding en de les *Mentale gezondheid en stress* in de OvD-opleiding. Deze interne inventarisatie is vervolgens, samen met Miriam Lommen, besproken met de NIPV-collega's om te bepalen welke thema's relevant zijn voor de praktijk en over welke thema's extra informatie nodig zou zijn. Bijvoorbeeld op het gebied van kennis over herstel na ingrijpende incidenten: wat moeten verschillende functies hierover weten met betrekking tot zichzelf en hun collega's? En op het gebied van nazorg: welke vragen kunnen in de vragenlijst aan manschappen gesteld worden en welke aan bevelvoerders, officieren en ploegchefs? En over het belang van sociale steun, ook preventief: welke gevalideerde vragen (construct) kunnen hierover opgenomen worden in de vragenlijst?
- > Daarnaast is gebruikgemaakt van de bestaande inzichten uit recente onderzoeken naar formele (Geense, 2023) en informele steun (Dangermond et al., 2023), de belevings-onderzoeken repressief brandweerpersoneel (Dangermond et al., 2022a; Van Duijneveldt & Herder, 2017), PTSS bij brandweermensen (Lommen, 2024; 2025; Porter & Lommen, 2023) en stigma (Bogaers, 2023). Ook is inhoudelijke afstemming gezocht met wetenschappelijke experts op het gebied van mentale kracht (bij defensie en de Koninklijke Defensie Academie) en experts uit de brandweerpraktijk (zoals leden van de Vakgroep Nazorg en het Netwerk HR).
 - > Tot slot: om in de vragenlijst zo goed mogelijk aan te sluiten bij de leefwereld van brandweermensen (uit een eerdere inventarisatie naar de wijze waarop psychosociale ondersteuning in de veiligheidsregio's is georganiseerd, is bekend dat het aanbod kan verschillen per veiligheidsregio, zie Bijlage 1), is per veiligheidsregio afgestemd over de terminologie en het regionale aanbod². De vragenlijst is zo opgesteld dat, afhankelijk van de gekozen veiligheidsregio, de bekende termen worden gebruikt en de vragen aansluiten bij het regionale aanbod. Daarnaast is aan iedere veiligheidsregio gevraagd met wie respondenten contact kunnen opnemen als zij, na het invullen van de vragenlijst, de behoefte voelen om met iemand te praten.

1.2.2 Review en pretest

Om de kwaliteit en toepasbaarheid van de vragenlijst te waarborgen, is deze vooraf uitgebreid gereviewd. De review had als doel om te toetsen of de vragen inhoudelijk aansloten bij de onderzoeksvragen, begrijpelijk waren voor de doelgroep en praktisch uitvoerbaar in de gekozen digitale omgeving (gebruiksvriendelijkheid) en invultijd.

Een interne review van de vragenlijst is uitgevoerd door verschillende experts binnen het NIPV, onder wie de lector Brandweerkunde, een senior onderzoeker en tevens postcommandant, de decaan Leiderschap en Organisatie en een senior onderzoeker met expertise op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Daarnaast heeft een externe review plaatsgevonden door deskundigen buiten het NIPV. Hierbij waren een senior beleidsonderzoeker / adviseur bij ARQ Kenniscentrum Impact van Rampen en Crises, een geestelijk verzorger en een veiligheidskundige werkzaam bij een veiligheidsregio betrokken. Tot slot is de vragenlijst

² Bijvoorbeeld: wordt in de betreffende veiligheidsregio gesproken over TCO, COT of BOT; maakt men gebruik van TCO-2; zijn er wel of geen verwantenavonden georganiseerd; zijn er momenteel of in het recente verleden interne onderzoeken naar psychosociale ondersteuning uitgevoerd waarvan we kunnen leren; of zijn er andere bijzondere manieren waarop de nazorg is georganiseerd?

getest door de doelgroep zelf. Via een oproep op LinkedIn meldden zich manschappen, bevelvoerders, officieren en ploegchefs met verschillende aanstellingen en dienstjaren. In totaal hebben 18 brandweermensen uit 10 verschillende veiligheidsregio's de vragenlijst getest.

1.2.3 Structuur en antwoordschalen

De vragenlijst (zie Bijlage 3) bestond uit drie inhoudelijke blokken die corresponderen met de fasen waarin psychosociale ondersteuning kan plaatsvinden: de preventieve fase, tijdens ingrijpende incidenten en na ingrijpende incidenten. Sommige vragen werden uitsluitend voorgelegd aan specifieke functiegroepen, zoals manschappen, bevelvoerders, officieren of ploegchefs. De vragen in de vragenlijst waren geformuleerd met een 7-punts Likertschaal. Afhankelijk van de aard van de vraag varieerden de antwoordcategorieën tussen 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens', of 'nooit' tot 'altijd'.

Likert-schalen worden formeel als ordinale data beschouwd. In de wetenschappelijke praktijk worden deze schalen echter vaak benaderd als data op intervalniveau, waardoor het berekenen en rapporteren van gemiddelden gebruikelijk en goed te onderbouwen is (Sullivan et al., 2023; Silan, 2025). Daarom worden de resultaten in dit rapport weergegeven als gemiddelde scores. In de grafieken worden daarnaast de oorspronkelijke antwoordcategorieën op de horizontale as getoond als referentiepunten, zodat de interpretatie van de gemiddelden wordt vergemakkelijkt.

Voor het meten van het concept sociale steun is gebruikgemaakt van een bestaande, gevalideerde schaal: de module Steun van leiding en collega's uit de Vragenlijst Organisatiestress-D (VOS-D) (Bergers et al., 1986). De VOS-D bestaat uit tien vragen, waarvan vijf vragen gaan over de steun van leidinggevenden en vijf vragen over de steun van collega's. Om consistentie binnen de vragenlijst te behouden, is de oorspronkelijke 5-punts schaal van de VOS-D aangepast naar een 7-punts Likertschaal.

In de vragenlijst zijn daarnaast meerdere items opgenomen die betrekking hebben op hetzelfde onderliggende construct. Om te toetsen of deze items samen een of meerdere dimensies meten, zijn exploratieve factoranalyses uitgevoerd. De factoranalyses zijn uitgevoerd in SPSS met principal component analyse (PCA) als extractiemethode en een Oblimin-rotatie, aangezien werd uitgegaan van mogelijke correlaties tussen factoren. Daarnaast is de interne consistentie van de resulterende schalen beoordeeld met Cronbach's Alpha. De vragen die ten grondslag liggen aan de schalen, zijn genoemd in Bijlage 4.

1.2.4 Dataverzameling en steekproef

De vragenlijst kon anoniem worden ingevuld in de periode van 17 maart 2025 tot en met 7 april 2025. Voor de verspreiding is samengewerkt met contactpersonen binnen de veiligheidsregio's. Er zijn verschillende communicatiemiddelen ontwikkeld en beschikbaar gesteld: een digitale flyer met een QR-code naar de vragenlijst, de opzet voor een communicatiebericht, en een foto die in de communicatie over het onderzoek gebruikt kon worden. Daarnaast zijn praktische communicatietips aangeboden, gebaseerd op ervaringen uit eerdere onderzoeken, zoals het Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021.

Tijdens de dataverzameling zijn voorbeelden van communicatie gedeeld tussen veiligheidsregio's, bijvoorbeeld het projecteren van de flyer op een scherm bij het

koffieapparaat. Op deze manier werd geprobeerd de respons te stimuleren en de drempel voor deelname te verlagen. Ook konden veiligheidsregio's gedurende de dataverzameling de voortgang van de respons volgen met een dashboard. Dit dashboard gaf inzicht in het aantal ingevulde vragenlijsten per functie en aanstellingsvorm. Op basis van deze informatie konden veiligheidsregio's hun wervingsinspanningen gericht aanpassen, bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan vrijwilligers of officieren.

1.2.5 Incomplete responses

Respondenten konden op elk moment stoppen met het invullen van de vragenlijst. Zoals eerder vermeld, bestond de vragenlijst uit drie inhoudelijke blokken (voorafgaand aan, tijdens en na ingrijpende incidenten). In de analyse is uitsluitend gebruikgemaakt van volledig ingevulde blokken. Het aantal respondenten per inhoudelijk blok verschilt.

1.2.6 Correctie ten behoeve van representativiteit

De respons in dit onderzoek verschilt per veiligheidsregio, net als het aantal repressieve brandweermensen. Het is mogelijk dat de respondenten geen exacte afspiegeling vormen van de populatie repressieve brandweermensen. Een correctie is daarom toegepast om ervoor te zorgen dat de resultaten zo representatief mogelijk zijn voor deze populatie. Als bepaalde groepen (bijvoorbeeld brandweermensen met een bepaalde aanstelling of functie) in de steekproef over- of ondervertegenwoordigd zijn, kan dit de resultaten vertekenen. Om te corrigeren voor eventuele over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen in de steekproef, is gebruikgemaakt van multilevel post-stratificatie. Dit zorgt ervoor dat de resultaten een waarschijnlijker afspiegeling zijn van de antwoorden die de totale populatie repressieve brandweermensen zou hebben gegeven, als de hele populatie had deelgenomen aan het onderzoek. Deze wegingsmethode is vooraf vastgesteld en toegepast op de resultaten. Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.

De multilevel post-stratificatie bestond uit twee stappen. Eerst is op basis van de verzamelde data een Bayesiaans statistisch model opgesteld dat de relatie beschrijft tussen achtergrondkenmerken (veiligheidsregio, geslacht, leeftijd, aanstelling (beroepsaanstelling, vrijwillige aanstelling, combinatie-aanstelling), functie (manschap, bevelvoerder, officier (officier van dienst, hoofd officier van dienst, adviseur gevaarlijke stoffen)) en dienstjaren (minder dan vijf dienstjaren, vijf of meer dienstjaren) en de uitkomstvariabelen (de vragenlijstitems). Vervolgens zijn de modelvoorspellingen gecombineerd met de populatiegegevens uit *Kerncijfers Personeel* (NIPV, 2025). Hierdoor sluiten de uiteindelijke schattingen beter aan bij de landelijke populatie, ook wanneer sommige groepen in de steekproef kleiner of groter zijn dan in de populatie. De gewogen uitkomsten zijn bepaald voor Nederland als geheel en voor verschillende subgroepen: naar aanstelling, naar functie en naar dienstjaren. Aangezien respondenten binnen de brandweer meerdere functies kunnen vervullen (bijvoorbeeld zowel manschap als bevelvoerder), is voor de indeling naar functies in deze rapportage uitgegaan van de hoogste functie die een respondent bekleedt.

1.2.7 Credible intervals

Voor iedere gewogen schatting is een credible interval berekend. Het credible interval geeft het bereik weer waarbinnen de werkelijke waarde in de populatie naar verwachting ligt, gebaseerd op het statistische model en de beschikbare data. In een Bayesiaans model betekent een 95 % credible interval dat de kans dat de werkelijke waarde binnen dit interval ligt, 95 % is. Het credible interval geeft weer hoe zeker of onzeker een gewogen schatting is:

hoe smaller het interval, hoe preciezer de gewogen schatting. In dit onderzoek wordt een verschil tussen subgroepen als relevant geïnterpreteerd wanneer hun credible intervals niet overlappen; er is dan sprake van een waarschijnlijk verschil. Als de credible intervals van subgroepen overlappen, is er geen duidelijk verschil tussen deze groepen.

1.3 Kwalitatieve methode

Na de eerste analyse van de vragenlijst zijn twee groepsinterviews gehouden om resultaten te duiden en nuanceren.

1.3.1 Respondenten

In de vragenlijst is aangegeven dat mensen zich door middel van een e-mail konden aanmelden voor de online groepsinterviews. In totaal hebben elf respondenten aan de twee groepsinterviews deelgenomen. De respondenten die digitaal via Microsoft Teams zijn geïnterviewd, hebben mondeling akkoord gegeven op de verklaring deelname onderzoek (zie Bijlage 5).

Tabel 1.1 Respondenten

Kenmerken	Beschrijving
Aanstelling	5 Brandweervrijwilligers 4 Beroepsbrandweermensen 2 Brandweermensen met een combinatie-aanstelling
Functie (hoogst genoten)	5 Manschappen 5 Bevelvoerders 1 Officier van dienst
Veiligheidsregio	9 verschillende veiligheidsregio's
Geslacht	8 Mannen 3 Vrouwen

1.3.2 Uitvoering en uitwerking

Nadat de resultaten van de vragenlijst waren geanalyseerd op functie, aanstelling en dienstjaren, is een topiclijst opgesteld in de vorm van een PowerPointpresentatie waar per onderdeel – preventief, tijdens en na – op hoofdlijnen de resultaten zijn besproken. Per resultaat is aan de respondenten gevraagd of zij toelichting wilden geven, resultaten konden verklaren, een voorbeeld konden geven en/of het resultaat konden nuanceren.

Beide groepsinterviews duurden ruim 1,5 uur, zijn opgenomen en met behulp van de transcribeeroptie van Microsoft Teams verbatim (woordelijk) uitgewerkt. Daarna heeft een onderzoeker het verslag op onjuist uitgewerkte tekst gecontroleerd. Vervolgens zijn in beide teksten citaten gearceerd die een toelichting, verklaring, voorbeeld of nuancering geven op resultaten uit de vragenlijst. Deze citaten zijn vervolgens – ter illustratie – opgenomen in de resultaten. De citaten zijn vanwege de leesbaarheid en om anonimiteit van de respondent te garanderen tekstueel geredigeerd.

1.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Er zijn verschillende factoren die de betrouwbaarheid en/of validiteit van dit onderzoek positief, maar ook negatief beïnvloeden. Met betrekking tot de inhoudsvaliditeit wordt opgemerkt dat de vragenlijst ontwikkeld op basis van eerdere onderzoeken naar psychosociale ondersteuning binnen veiligheidsregio's en afgestemd is met zowel wetenschappelijke experts als praktijkexperts. Daarnaast is rekening gehouden met regionale terminologie en aanbod, zodat de vragen herkenbaar en relevant zijn voor alle respondenten. De vragenlijst is vooraf intern en extern gereviewd door deskundigen op het gebied van brandweerkunde en psychosociale ondersteuning. Ook is er feedback verzameld bij de doelgroep over begrijpelijkheid, invultijd en gebruiksvriendelijkheid op mobiele apparaten.

Voor het waarborgen van de constructvaliditeit van samengestelde schalen zijn exploratieve factoranalyses uitgevoerd. Hiermee werd nagegaan of er onderliggende structuren in de data vindbaar waren, en werden de data gereduceerd tot concepten ofwel factoren. Verder is de interne consistentie van deze schalen getoetst met Cronbach's Alpha.

Bij de interpretatie van de resultaten is het van belang rekening te houden met een mogelijke selectiebias. Het kan zijn dat er sprake is van een oververtegenwoordiging van relatief gezonde en veerkrachtige respondenten. Deelname aan de vragenlijst was vrijwillig, waardoor het mogelijk is dat vooral brandweermensen die weinig klachten ervaren rondom psychosociale ondersteuning ervoor hebben gekozen om deel te nemen. Dit kan leiden tot een positiever beeld van de psychosociale ondersteuning dan in werkelijkheid het geval is binnen de gehele repressieve brandweerpopulatie. Echter, andersom geredeneerd kunnen brandweermensen die negatieve ervaringen hebben met psychosociale ondersteuning extra belang en waarde hechten aan dit onderzoek en gemotiveerder zijn om deel te nemen aan dit onderzoek.

Daarnaast is het mogelijk dat er sprake is van onderrapportage. Binnen de brandweerorganisatie kunnen cultuur of heersende stigma's ertoe bijdragen dat psychologische klachten of ontevredenheid worden gebagatelliseerd. Respondenten kunnen hierdoor hun ervaringen positiever presenteren dan zij werkelijk zijn. Daarnaast is het mogelijk dat brandweermensen die wel negatieve ervaringen hebben gehad met psychosociale ondersteuning mogelijk de brandweer hebben verlaten. Eerder onderzoek naar de vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligers liet zien dat de sociale problematiek (zoals uitsluiting en pestgedrag) binnen de eigen post en de onvrede hierover belangrijke vertrekredenen waren (Leene et al., 2022). Juist deze groep heeft geen mogelijkheid meer om aan dit onderzoek deel te nemen, wat kan leiden tot structurele ondervertegenwoordiging van personen met negatieve ervaringen.

De mogelijke selectiebias raakt aan de externe validiteit van het onderzoek. Als bepaalde groepen, zoals brandweermensen met negatieve ervaringen rondom psychosociale ondersteuning, ondervertegenwoordigd zijn in de steekproef, kan deze minder representatief zijn voor de gehele repressieve brandweerpopulatie. Dit beperkt de mate waarin de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden.

Om ervoor te zorgen dat de resultaten desondanks zo representatief mogelijk zijn voor de populatie repressieve brandweermensen is, zoals vermeld, gebruikgemaakt van multilevel post-stratificatie op basis van sociaal-demografische kenmerken (leeftijd, geslacht, veiligheidsregio) en baankenmerken (functie, aanstelling, dienstjaren). Hierdoor worden de

uitkomsten statistisch gecorrigeerd voor verschillen tussen de steekproef en de populatie. Hoewel dit de representativiteit versterkt, kan deze correctie selectiebias als gevolg van niet-gemeten kenmerken of zelfselectie echter niet volledig ondervangen.

Daarnaast is het bij de interpretatie van de resultaten van belang om rekening te houden met een mogelijke 'recall bias' (herinneringsbias). In dit onderzoek zijn vragen gesteld over eerdere ervaringen van brandweermensen rondom psychosociale ondersteuning middels zelfrapportage. Het risico bestaat, dat men zich deze ervaringen niet volledig herinnert. Respondenten kunnen hierdoor hun ervaringen positiever of negatiever kleuren (American Psychological Association, 2018).

2 Respondentkenmerken

2.1 Algemene kenmerken van de respondenten

In totaal hebben 1.509 respondenten deelgenomen aan dit onderzoek. Hiervan was 8,2 % vrouw en 91,2 % man, de overige 0,6 % heeft aangegeven 'Anders' of 'Zeg ik liever niet'. Het grootste deel van de respondenten was tussen de 35 tot 45 jaar (30,5 %) of 45 tot 55 jaar (30,1 %). Daarnaast heeft 10,3 % aangegeven dat zij alleen wonen en de andere 89,7 % aangegeven dat zij met partner, familie of andere huisgenoten wonen. Van de respondenten gaven 228 respondenten (15,1 %) aan ploegchef te zijn; er waren 890 respondenten (59,0 %) die aangaven naast hun repressieve functie bij de brandweer ook nog een andere functie of rol te hebben waarin ze mogelijk ingrijpende incidenten meemaken. Zie Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Kenmerken van de respondenten

Kenmerk		Aantal	Percentage
Geslacht	Man	1376	91,2
	Vrouw	124	8,2
	Anders/Zeg ik liever niet	9	0,6
Leeftijd	Jonger dan 25 jaar	55	3,6
	25 tot 35 jaar	266	17,6
	35 tot 45 jaar	460	30,5
	45 tot 55 jaar	454	30,1
	55 jaar en ouder	274	21,2
Woonsituatie	Alleen	155	10,3
	Met partner, familie of andere huisgenoten	1354	89,7
Andere functies/ werkzaamheden mogelijk ingrijpende incidenten	Ja	890	59,0
	Nee	619	41,0
Functie	Manschap	794	52,6
	Bevelvoerder	529	34,4
	Officier	196	13,0
Ploegchef	Ja	228	15,1
	Nee	1281	84,9
Aanstelling	Beroeps	325	21,5
	Vrijwillig	763	50,6
	Combinatie	421	27,9
Dienstjaren	Minder dan 5 jaar	247	16,4
	5 dienstjaren of meer	1262	83,6

3 Psychosociale ondersteuning in de preventieve fase

Hoe lees je de resultaten in dit rapport?

Om de uitkomsten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren, is het nodig een paar termen te kennen.

Gewogen en ongewogen scores

De gewogen resultaten corrigeren voor over- of ondervertegenwoordigde groepen in de steekproef, zodat de uitkomsten beter aansluiten bij de landelijke populatie. Ongewogen scores zijn de ruwe antwoorden van de respondenten.

Een voorbeeld: Stel dat in heel Nederland 50 % van de repressieve brandweermensen manschap zijn, en in deze vragenlijst zijn slechts 25 % van alle respondenten manschap. In de ongewogen score tellen manschappen dus veel minder mee dan ze eigenlijk vertegenwoordigen. De gewogen score herstelt dat door de antwoorden van manschappen zwaarder mee te tellen, tot hun aandeel weer klopt met dat van de werkelijke populatie (50 %). Er wordt niet alleen gecorrigeerd op één kenmerk, maar op meerdere kenmerken (onder andere leeftijd, geslacht, veiligheidsregio) en er wordt rekening gehouden met de manier waarop deze kenmerken samen voorkomen (er zijn bijvoorbeeld meer jonge manschappen dan jonge officieren).

Credible intervals [...]

De waarden tussen vierkante haken geven de onzekerheidsmarge rond een schatting weer. Deze marge is een realistische bandbreedte waarbinnen de echte waarde waarschijnlijk ligt. Wanneer credible intervals van twee groepen niet overlappen, beschouwen we dat verschil als relevant.

Een voorbeeld: Voor manschappen staat aangegeven "4,5 [4,0-5,0]" en voor bevelvoerders "6,1 [5,8-6,4]". De credible intervals overlappen niet, dus wordt het verschil tussen manschappen en bevelvoerders als relevant beschouwd.

Samengestelde schalen

Sommige thema's bestaan uit meerdere vragen. Met een factoranalyse is onderzocht welke vragen samen één onderliggende dimensie meten (bijvoorbeeld 'inhoudelijke kennis over psychosociale ondersteuning'). Daardoor kunnen we alle antwoorden combineren tot één duidelijke totaalscore. Dat maakt het resultaat makkelijker te interpreteren dan losse scores per vraag.

Een voorbeeld: In de vragenlijst zijn vijf vragen gesteld over de sociale steun die brandweermensen van hun collega's ervaren. Voorbeelden hiervan zijn: "Hoe is de verstandhouding met je collega's?" en "Wanneer er problemen op het (vrijwilligers)werk zijn, kun je er dan over praten met je collega's?". Uit de analyse bleek dat deze vragen samen één onderliggende dimensie meten: 'ervaren sociale steun van collega's'. Daarom wordt in het rapport één totaalscore voor dit thema weergegeven, in plaats van per vraag een aparte score.

Citaten

Ter illustratie zijn tussen de scores citaten opgenomen, die afkomstig zijn uit groepsinterviews met repressieve brandweermensen. De citaten zijn toegevoegd om een bepaalde score waar mogelijk begrijpelijker en concreter te maken.

3.1 Inleiding

Uit literatuuronderzoek³ (ARQ, 2025) naar risico- en beschermende factoren (met betrekking tot stressgerelateerde klachten, duurzame inzetbaarheid, en het functioneren op het werk) blijkt dat de wetenschappelijke belangstelling voor preventieve interventies die gezondheidsklachten na werkgerelateerde ingrijpende incidenten moeten verminderen, gestaag toeneemt.⁴ In deze preventieve interventies speelt veerkracht (en het versterken ervan) doorgaans een belangrijke rol. Veerkracht houdt significant verband met angst, depressieve symptomen en symptomen van PTSS bij brandweermensen (Greene et al., 2025). Onderzoeken naar de effectiviteit van interventies die de veerkracht bij brandweermensen zouden moeten versterken, laten wisselende resultaten zien.

Uit onderzoek naar de effectiviteit van een mindfulness- en veerkrachttraining onder 143 brandweermensen uit Wales is gebleken, dat de mindfulnessgroep in vergelijking met de controlegroep een significante toename in adaptieve veerkracht liet zien (Joyce et al., 2019). Dit betekent dat deelnemers zich beter konden aanpassen aan stressvolle gebeurtenissen en deze beter verdragen. Daarnaast verbeterden hun optimisme, het zoeken van sociale ondersteuning (emotioneel en praktisch) en het gebruik van actieve verwerkingsstrategieën. Er werden echter geen verschillen gevonden in bounce-back-veerkracht (het herstel na stressvolle gebeurtenissen), noch in acceptatievaardigheden of mindfulnessvaardigheden.

Uit onderzoek naar de effectiviteit van een programma dat het voorkomen van PTSS als doel had, is gebleken dat de deelnemers (45 aspirant beroepsmansschappen uit Australië) ten opzichte van de controlegroep geen verschillen rapporteerden in mentale gezondheid, het al dan niet ervaren van sociale steun en het inzetten van adaptieve verwerkingsstrategieën (Skeffington et al., 2016). Ook in een ander onderzoek naar de effectiviteit van een groepsgerichte veerkrachtinterventie versus psycho-educatie (Wild et al., 2020), uitgevoerd in Engeland onder 430 hulpverleners, onder wie brandweermensen, rapporteerden de deelnemers ten opzichte van de controlegroep geen verschil in onder andere veerkracht, sociaal kapitaal, welzijn en zelfeffectiviteit.

Ook (literatuur)onderzoeken over de effectiviteit van interventies met als doel het voorkomen van PTSS laten weinig effect zien. Zowel veerkrachttrainingen gebaseerd op mindfulness als cognitieve gedragstherapie (of een combinatie van beide) kunnen individuele veerkracht vergroten, maar er zijn (nog) geen effecten gevonden op het voorkomen van PTSS (Joyce et al., 2018). Uit literatuuronderzoek specifiek gericht op preventie van traumagerelateerde stoornissen in hoogrisicoberoepen (zoals de brandweer) is gebleken dat de meeste preventieprogramma's niet betrouwbaar de kans verkleinen op het ontwikkelen van traumagerelateerde stoornissen (Porter & Lommen, 2023).

Kortom, een positieve ontwikkeling is dat er de afgelopen jaren aandacht is voor het ontwikkelen van preventieve interventies en het onderzoeken van de effectiviteit daarvan, maar vooralsnog is onduidelijk waarom bovengenoemde preventieve interventies niet tot zelden effectief zijn. Dat is echter geen onderdeel van dit onderzoek, dat ernaar streeft een

³ Dit literatuuronderzoek (1 van 2) is uitgevoerd vanwege de actualisering van de Richtlijn psychosociale ondersteuning binnen hoog-risico beroepen (ARQ, 2025).

⁴ Desalniettemin blijven brandweermensen – in vergelijking met andere hulpdiensten zoals de politie en defensie – een doelgroep waarnaar tot nu toe relatief weinig wetenschappelijk onderzoek is verricht (Fraess-Philips et al., 2017). Van de 22 studies die in het literatuuronderzoek (ARQ, 2025) zijn opgenomen, hadden slechts twee studies brandweermensen als hoofddoelgroep (Joyce et al., 2019; Skeffington et al., 2016) en een studie als subdoelgroep (Wild et al., 2020).

bijdrage te leveren aan het inzichtelijk maken van de wijze waarop brandweermensen bepaalde preventieve interventies ervaren, waarderen en welke behoeftes ze hebben. Dergelijke inzichten kunnen een bijdrage leveren in het (door)ontwikkelen van interventiestrategieën gericht op repressieve brandweermensen.

Op basis van inzichten opgedaan uit de Richtlijn en Toolbox wordt in dit hoofdstuk beschreven hoe brandweermensen de psychosociale ondersteuning waarderen en ervaren in de preventieve fase. Het hoofdstuk is onderverdeeld in de volgende thema's:

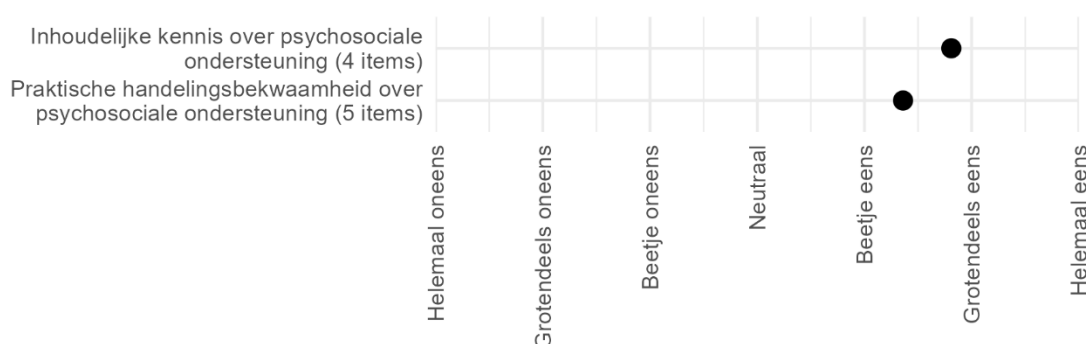
- > Kennis en kunde rondom psychosociale ondersteuning
- > Waardering van preventieve maatregelen
- > Sociale steun
- > Psychosociaal veilig leiderschap na incidenten
- > Behoeften rondom monitoren
- > Beleving en ervaring van ploegchefs en bevelvoerders.

3.2 Kennis en kunde rondom psychosociale ondersteuning

In hoeverre brandweermensen bekend zijn met de mogelijke impact van ingrijpende incidenten is vastgesteld aan de hand van negen items. Voorbeelden zijn 'Ik weet wat het verloop is van het verwerkingsproces na een ingrijpend incident' en 'Ik weet welke gespreksvaardigheden ik kan inzetten om collega's te ondersteunen na een ingrijpend incident'. Alle items zijn opgenomen in Bijlage 4. Op basis van een factoranalyse over deze negen items zijn twee onderliggende dimensies te onderscheiden:

- > Inhoudelijke kennis over psychosociale ondersteuning ($\alpha = 0,89$)
- > Praktische handelingsbekwaamheid over psychosociale ondersteuning ($\alpha = 0,82$).

In Figuur 3.1 zijn de resultaten weergegeven voor beide dimensies. De resultaten laten zien dat brandweermensen over het algemeen enigszins tot relatief veel kennis hebben over psychosociale ondersteuning. Daarbij ligt de gewogen score voor inhoudelijke kennis iets hoger dan die voor praktische handelingsbekwaamheid.



Figuur 3.1 Kennis en kunde rondom psychosociale ondersteuning, gewogen score

“Ik denk dat er vooral nog veel mogelijkheden zitten in de voorbereiding, dus het stukje weerbaarder maken. Dat aan de voorkant collega's al weten: wat kunnen we tegenkomen? Hoe gaan we ermee om? Ik denk dat we nu nog een beetje veel (en er zit echt wel verbetering in) aan de achterkant zitten.”

3.2.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

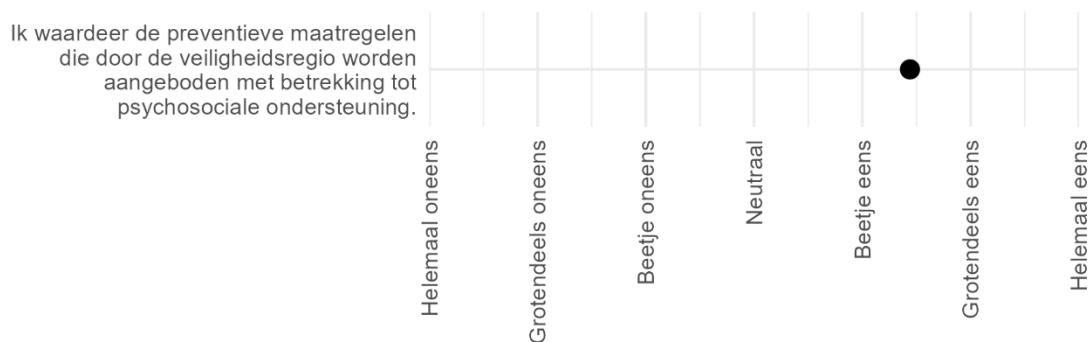
Tabel 3.1 toont de kennis en kunde van brandweermensen over psychosociale ondersteuning naar aanstelling, functie en dienstjaren. Tussen beroeps-, vrijwillige en brandweermensen met een combinatie-aanstelling komen geen duidelijke verschillen naar voren; deze schattingen liggen dicht bij elkaar. Dit geldt eveneens voor brandweermensen met minder dan vijf of vijf of meer dienstjaren. Brandweermensen met verschillende functies scoorden daarentegen wel anders op praktische handelingsbekwaamheid: manschappen scoorden lager dan officieren.

Tabel 3.1 Kennis en kunde rondom psychosociale ondersteuning, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Inhoudelijke kennis over psychosociale ondersteuning (4 items)	5,9 [5,8-6,0]	5,8 [5,7-5,9]	5,8 [5,7-5,9]	5,8 [5,7-5,9]	5,8 [5,7-5,9]	5,9 [5,8-6,1]	5,6 [5,5-5,8]	5,9 [5,8-5,9]
Praktische handelingsbekwaamheid over psychosociale ondersteuning (5 items)	5,4 [5,3-5,5]	5,4 [5,3-5,4]	5,4 [5,3-5,5]	5,3 [5,2-5,4]	5,5 [5,4-5,5]	5,6 [5,5-5,8]	5,3 [5,2-5,4]	5,4 [5,3-5,5]

3.3 Waardering van preventieve maatregelen

Veiligheidsregio's kunnen preventieve maatregelen aanbieden met betrekking tot psychosociale ondersteuning, zoals e-voorlichting of training door deskundigen over het herkennen van signalen, mentale veerkracht en verwantenavonden. In de vragenlijst is aan brandweermensen gevraagd hoe zij deze preventieve maatregelen waarderen. Dit resultaat is weergegeven in Figuur 3.2. Brandweermensen zijn over het algemeen enigszins positief over de preventieve maatregelen die door de veiligheidsregio worden aangeboden.



Figuur 3.2 Waardering preventieve maatregelen, gewogen score

“Ik vind het heel lastig, want ja, PTSS, dat krijg je niet binnen een week. Kan 10 tot 15 jaar duren, kan 20 jaar duren. Ik vind dat je meer naar de voorkant moet kijken, daar blijf ik bij. Nazorg is heel belangrijk, maar aan de voorkant kan je ook heel veel doen.”

Op basis van deze waarderingsvraag over de preventieve maatregelen is een vervolgvraag gesteld: *Wat zijn de redenen voor het wel of niet waarderen van het aanbod?* De meest genoemde redenen voor een positieve waardering (n=1139) zijn: het gevoel voldoende gesteund te worden om gebruik te maken van het aanbod (48 %), de relevantie van het aanbod (44 %) en voldoende aanbod (43 %). Redenen voor een negatieve waardering (n=166) zijn: onvoldoende bekend met het aanbod (59 %), te weinig aanbod (54 %) en een aanbod dat niet effectief is (24 %). De genoemde percentages zijn gebaseerd op de ongewogen⁵ data.

3.3.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 3.2 toont de waardering van preventieve maatregelen uitgesplitst naar aanstelling, functie en dienstjaren. Tussen aanstelling, functies en dienstjaren zijn geen duidelijke verschillen zichtbaar in de waardering van preventieve maatregelen.

Tabel 3.2 Waardering preventieve maatregelen, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

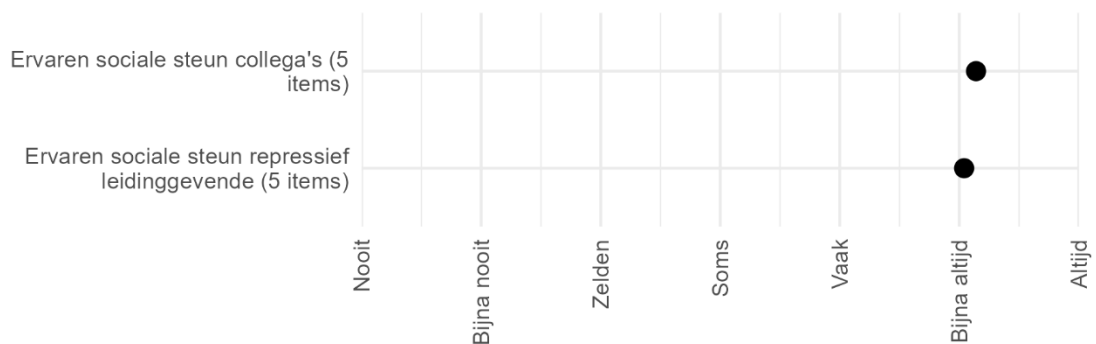
	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik waardeer de preventieve maatregelen die door de veiligheidsregio worden aangeboden met betrekking tot psychosociale ondersteuning	5,2 [5,0-5,4]	5,5 [5,4-5,6]	5,2 [5,0-5,3]	5,4 [5,3-5,5]	5,5 [5,4-5,6]	5,5 [5,3-5,7]	5,7 [5,5-5,8]	5,4 [5,3-5,5]

⁵ Voor deze vervolgvraag kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat de vraag uitsluitend is voorgelegd aan respondenten die een positieve dan wel waardering gaven. Hierdoor zijn geen populatiegegevens voor de volledige steekproef beschikbaar.

3.4 Sociale steun

De sociale steun die brandweermensen ervaren van hun repressief leidinggevende en collega's is gemeten met tien items gebaseerd op de VOS-D schaal. Een voorbeeld van een item is 'Hoe is de verstandhouding met je repressief leidinggevende?'. Alle items zijn opgenomen in Bijlage 4. Deze tien items zijn gecombineerd tot twee scores: een voor sociale steun van collega's ($\alpha = 0,79$), en een voor sociale steun van de repressief leidinggevende ($\alpha = 0,88$). Deze resultaten zijn weergegeven in Figuur 3.3. De gewogen scores laten zien dat brandweermensen bijna altijd sociale steun ervaren, zowel van hun collega's als van hun repressief leidinggevende.

"Ik kom uit een boerendorp en stugheid is er zeker een ding, maar dat zie ik niet helemaal hetzelfde als machocultuur. Maar het maakt ook een familieband, binnen de brandweer. Dus als ik iemand nodig heb, dan staan ze er."



Figuur 3.3 Ervaren van sociale steun, gewogen score

3.4.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

De ervaren sociale steun van collega's en repressief leidinggevendens naar aanstelling, functie en dienstjaren is weergegeven in Tabel 3.3. Manschappen ervaren vaker sociale steun van hun repressief leidinggevendens dan bevelvoerders en officieren. Verder geven de resultaten geen indicatie van verschillen tussen aanstelling, functies of dienstjaren.

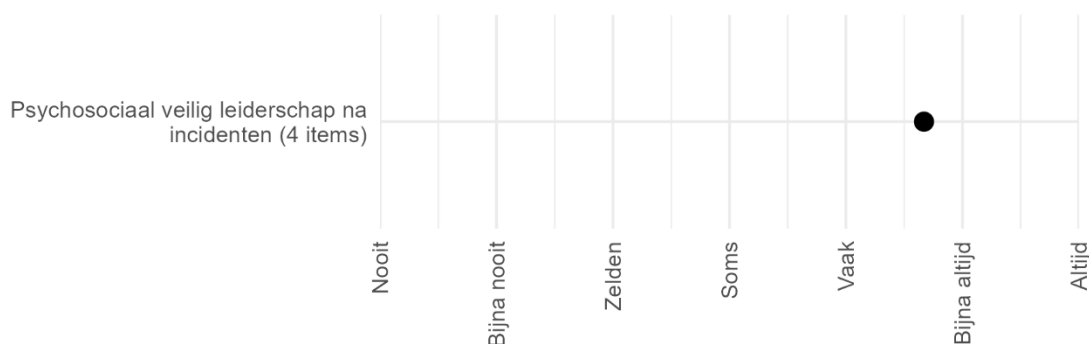
"Dit is een beetje die basisschool, met de een ga je wat beter om dan met de ander. Maar uiteindelijk sta je met zijn allen lachend op de klassenfoto."

Tabel 3.3 Ervaren van sociale steun, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ervaren sociale steun repressief leidinggevende (5 items)	5,9 [5,8-6,0]	6,1 [6,0-6,2]	5,9 [5,8-6,0]	6,1 [6,1-6,2]	5,9 [5,8-6,0]	5,7 [5,5-5,8]	6,2 [6,1-6,3]	6,0 [5,9-6,1]
Ervaren sociale steun collega's (5 items)	6,1 [6,0-6,1]	6,2 [6,1-6,2]	6,1 [6,0-6,2]	6,2 [6,1-6,3]	6,1 [6,0-6,1]	6,0 [5,9-6,1]	6,2 [6,1-6,3]	6,1 [6,1-6,2]

3.5 Psychosociaal veilig leiderschap na incidenten

De schaal 'psychosociaal veilig leiderschap na incidenten' ($\alpha = 0,92$) meet in hoeverre repressief leidinggevend openheid tonen over mentaal welzijn, medewerkers aanmoedigen dit onderwerp te bespreken en een gevoel van veiligheid creëren na een incident. De schaal bestaat uit vier items, waarvan een stelling bijvoorbeeld is: 'Mijn repressief leidinggevende is open over zijn/haar eigen mentale welzijn na een incident'. Alle items zijn opgenomen in Bijlage 4. De gewogen score op psychosociaal veilig leiderschap na incidenten staat weergegeven in Figuur 3.4. Daaruit blijkt dat de psychosociale ondersteuning door de repressief leidinggevende door een grote meerderheid als positief wordt ervaren na incidenten.



Figuur 3.4 Psychosociaal veilig leiderschap na incident, gewogen score

"Ik vind vanuit de functie als ploegchef en bevelvoerder, dan moet jij de mensen wel een kans geven om hun drempel naar beneden te gooien om daarover te praten, bij elkaar te gaan zitten en neem een bak koffie en anders doe een belronde, dat hoort wel bij je functie."

3.5.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

De psychosociale ondersteuning door de repressief leidinggevende naar aanstelling, functie en dienstjaren wordt weergegeven in Tabel 3.4. De evaluatie van psychosociale

ondersteuning door de repressief leidinggevende verschilt tussen aanstellingen, waarbij brandweervrijwilligers deze hoger beoordelen dan brandweermensen die een combinatie-aanstelling hebben. Daarnaast verschilt de score tussen functies, waarbij officieren de psychosociale ondersteuning lager beoordelen dan manschappen en bevelvoerders.

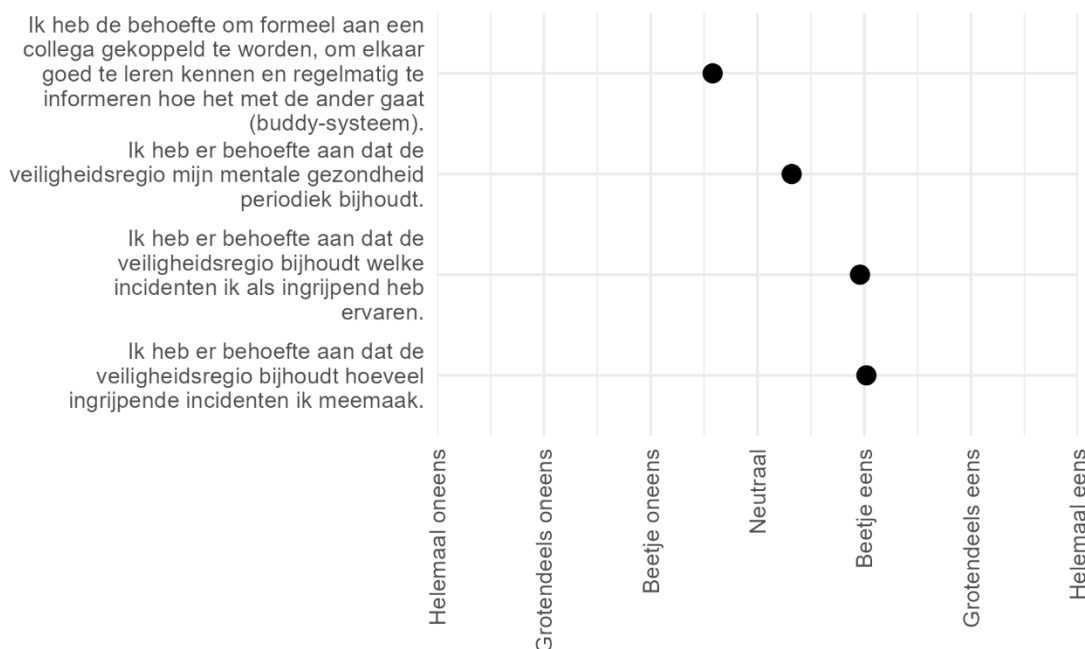
“Ik vind het belangrijker dat er überhaupt iemand is waar je mee kan praten. Of dat dan een manschap, bevelvoerder, chauffeur is of de postcommandant vind ik niet zo belangrijk.”

Tabel 3.4 Psychosociaal veilig leiderschap na incident, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Psychosociaal veilig leiderschap na incident	5,4 [5,3-5,6]	5,7 [5,6-5,8]	5,3 [5,2-5,5]	5,8 [5,7-5,9]	5,5 [5,4-5,7]	5,1 [4,9-5,3]	5,9 [5,7-6,0]	5,6 [5,5-5,7]

3.6 Behoeften rondom monitoren

De behoeften van brandweermensen rondom het monitoren van de mentale gezondheid en ingrijpende incidenten worden getoond in Figuur 3.5. De resultaten laten zien dat brandweermensen enigszins behoefte hebben aan het bijhouden van de hoeveelheid en welke ingrijpende incidenten zij meemaken. Aan een buddy-systeem, waarbij een collega gekoppeld wordt, of periodieke mentale gezondheidsmonitoring is minder behoefte.



Figuur 3.5 Behoeften rondom monitoren, gewogen score

“Wat ik heel bijzonder vind met registreren: we registreren wel wanneer asbest betrokken is, wanneer het IBGS is. Nou noem nog een paar voorbeelden. Maar we registreren dus niet als er een mentale vervuiling plaatsvindt.”

3.6.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 3.5 toont de behoeften van brandweermensen rondom het monitoren van de mentale gezondheid en ingrijpende incidenten naar aanstelling, functie en dienstjaren. Er zijn geen duidelijke verschillen te zien in de behoefte om gekoppeld te worden aan een collega. Wel is er een verschil tussen vrijwilligers en beroepsbrandweermensen in de wens om de mentale gezondheid periodiek bij te houden, waarbij vrijwilligers hier lager scoren dan beroepsbrandweermensen. Ook scoorden vrijwilligers lager dan beroepsbrandweermensen op beide stellingen over de behoefte aan inzicht in hun incidentervaringen.

“Stel hè, het wordt gemonitord. Wat wordt er dan mee gedaan? Wat houdt dat in? Waar zijn mensen bang voor? Is dat een ontslag of is dat een traject of is het iets wat heel diep zit en nog dieper wegstoppen?”

Tabel 3.5 Behoeften rondom monitoren, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik heb de behoefte om formeel aan een collega gekoppeld te worden, om elkaar goed te leren kennen en regelmatig te informeren hoe het met de ander gaat (buddy-systeem)	3,5 [3,3-3,7]	3,6 [3,5-3,7]	3,4 [3,2-3,5]	3,6 [3,5-3,8]	3,5 [3,3-3,6]	3,6 [3,3-3,8]	3,8 [3,6-4,0]	3,5 [3,4-3,6]
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio mijn mentale gezondheid periodiek bijhoudt	4,7 [4,5-4,9]	4,2 [4,1-4,4]	4,5 [4,4-4,7]	4,3 [4,1-4,4]	4,3 [4,2-4,5]	4,7 [4,4-4,9]	4,3 [4,1-4,6]	4,3 [4,2-4,4]
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio bijhoudt welke incidenten ik als ingrijpend heb ervaren	5,3 [5,1-5,5]	4,9 [4,8-5,0]	5,1 [5,0-5,3]	4,9 [4,8-5,1]	5,0 [4,9-5,2]	5,0 [4,8-5,3]	5,0 [4,8-5,2]	5,0 [4,9-5,1]
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio bijhoudt hoeveel ingrijpende incidenten ik meemaak	5,4 [5,2-5,6]	4,9 [4,8-5,1]	5,2 [5,1-5,4]	5,0 [4,9-5,2]	5,0 [4,8-5,2]	5,2 [4,9-5,4]	4,9 [4,7-5,2]	5,1 [4,9-5,2]

3.7 Beleving en ervaring van ploegchefs en bevelvoerders

Hoe ploegchefs hun rol ervaren in de psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten staat weergegeven in Figuur 3.6. Over het algemeen halen ploegchefs er voldoening uit om na ingrijpende incidenten verantwoordelijk te zijn voor de nazorg van

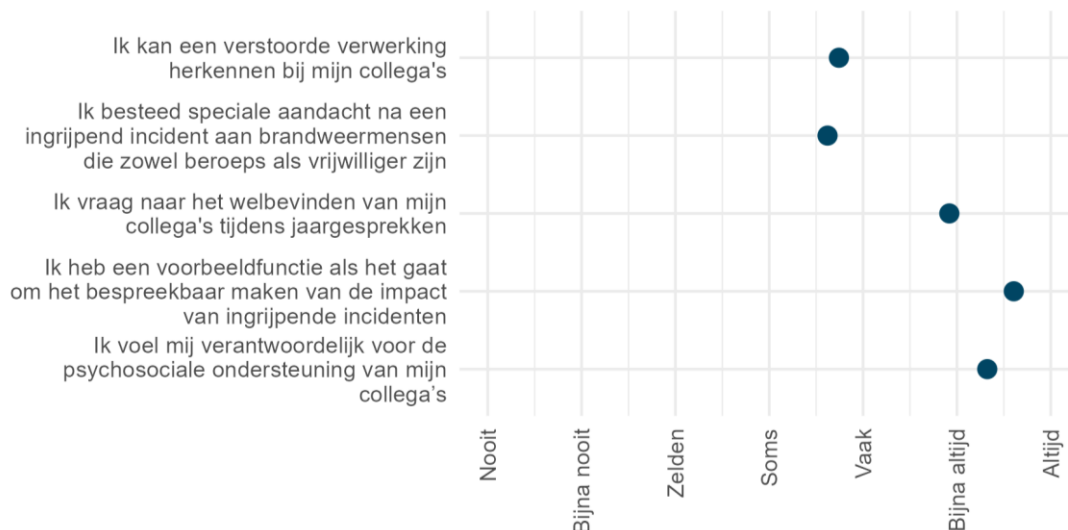
directe collega's. Gemiddeld vinden zij het nauwelijks belastend om verantwoordelijk te zijn voor de psychosociale gezondheid van collega's en vinden zij dat de psychosociale ondersteuning nauwelijks te veel vraagt van de beschikbare tijd als ploegchef. Daarnaast wordt weinig aangegeven dat er een overzicht wordt bijgehouden van de collega's die betrokken zijn geweest bij mogelijk ingrijpende incidenten.



Figuur 3.6 Rol in psychosociale ondersteuning, ongewogen score⁶ van ploegchefs

In Figuur 3.7 staat weergegeven hoe ploegchefs omgaan met collega's die een ingrijpend incident hebben meegemaakt. Ploegchefs geven aan 'vaak' een verstoorde verwerking te kunnen herkennen bij collega's. Daarnaast geven zij aan veelal speciale aandacht te geven na een ingrijpend incident aan collega's die zowel beroeps als vrijwilliger zijn. Verder geven ploegchefs gemiddeld aan bijna altijd te vragen naar het welbevinden van collega's tijdens jaargesprekken en zich verantwoordelijk te voelen voor de psychosociale ondersteuning van collega's. De ploegchefs scoorden het hoogst op de stelling dat ze als ploegchef een voorbeeldfunctie hebben als het gaat om het bespreekbaar maken van de impact van ingrijpende incidenten.

⁶ Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.



Figuur 3.7 Omgang collega's, ongewogen score⁷ van ploegchefs

In hoeverre ploegchefs zich bekwaam voelen in hun rol in de psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten is weergegeven in Figuur 3.8. Over het algemeen geven ploegchefs aan dat zij zich enigszins bekwaam voelen om een rol te spelen in de nazorg voor hun collega's. Ook geven zij aan dat zij enigszins weten wat de handelwijze is als een collega vanwege een ingrijpend incident (tijdelijk) niet in staat is voor de brandweer te werken. Op de stelling of men met collega's met psychosociale problemen in gesprek kan gaan om hen te motiveren om professionele hulpverlening te zoeken, scoorden ploegchefs iets hoger dan op de andere stellingen.



Figuur 3.8 Gevoel van bekwaamheid ploegchefs, ongewogen score⁸ van ploegchefs

Ook bevelvoerders is gevraagd hoe bekwaam zij zich voelen in hun rol in de psychosociale ondersteuning rondom ingrijpende incidenten (Figuur 3.9). Over het algemeen geven zij aan zich voldoende bekwaam te voelen om een rol te spelen in de nazorg voor directe collega's

⁷ Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.

⁸ Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.

en geven zij aan hier ook voldoening uit te halen. Daarnaast geven bevelvoerders aan voldoende aandacht te ervaren van hun direct leidinggevende, nadat zij zelf een ingrijpend incident hebben meegemaakt.



Figuur 3.9 Gevoel van bekwaamheid bevelvoerders, gewogen score van bevelvoerders

In de vragenlijst is aan repressief leidinggevenden (n = 1296) verder gevraagd welke rol zij doorgaans hebben tijdens formele nazorg- of TCO-gesprekken. Uit deze ongewogen resultaten⁹ blijkt dat ongeveer een tiende doorgaans gespreksleider of technische debriefer is (9 %). Iets minder dan de helft is doorgaans toehoorder of deelnemer (41 %) en de helft (51 %) is doorgaans zowel toehoorder of deelnemer als gespreksleider of technische debriefer. Repressief leidinggevenden die doorgaans gespreksleider of technische debriefer zijn (n = 375), is vervolgens gevraagd in hoeverre zij zich voldoende bekwaam voelen als gespreksleider tijdens TCO-gesprekken. Uit de ongewogen resultaten¹⁰ bleek dat repressief leidinggevenden zich over het algemeen 'vaak' bekwaam voelen als gespreksleider tijdens TCO-gesprekken.

⁹ Voor deze vervolgvraag kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat de vraag uitsluitend is voorgelegd aan respondenten met een specifieke functie. Hierdoor zijn geen populatiegegevens voor de volledige steekproef beschikbaar.

¹⁰ Voor deze vervolgvraag kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat de vraag uitsluitend is voorgelegd aan respondenten die doorgaans gespreksleider/technische debriefer zijn. Hierdoor zijn geen populatiegegevens voor de volledige steekproef beschikbaar.

4 Psychosociale ondersteuning tijdens incidentbestrijding

4.1 Inleiding

Onderzoek naar de manier waarop hulpverleners in het algemeen en specifiek brandweermensen psychosociale steun tijdens de incidentbestrijding ervaren, is niet of nauwelijks uitgevoerd. Het is onduidelijk of tijdens (het rijden naar) het incident de mogelijke impact van het incident volgens brandweermensen (en specifiek repressief leidinggevend) kan worden beperkt of zelfs vermeden. Bijvoorbeeld door het voorkomen van 'netvlies-vervuiling' (het (onnodig) aanschouwen van zwaargewonde of overleden slachtoffers), door het voorkomen van een 'opstapeleffect' (als er meerdere (serieuze) incidenten binnen een bepaalde tijd plaatsvinden), door voor of tijdens de incidentbestrijding de ruimte te voelen om aan te geven te willen ruilen van inzetnummer of door ruimte te bieden aan collega's om te ruilen van inzetnummer. Deze inzichten zijn van belang, omdat (mede) op basis hiervan brandweermensen – indien mogelijk – minder blootgesteld kunnen worden aan ingrijpende incidenten.

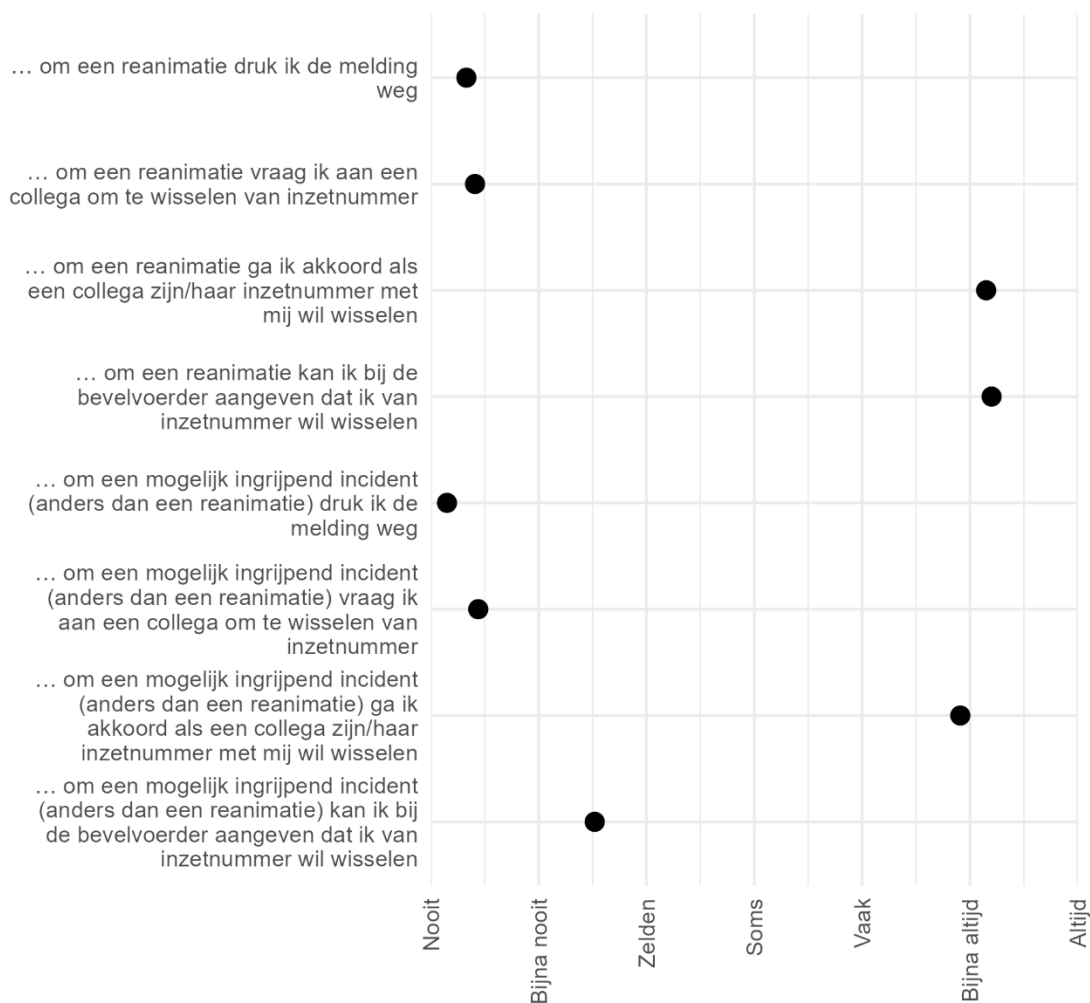
In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe brandweermensen de psychosociale ondersteuning ervaren tijdens de incidentbestrijding.¹¹ Het hoofdstuk is opgedeeld in de volgende thema's:

- > Omgang met een melding bij mogelijk ingrijpend incident
- > Gedragingen en houding van de bevelvoerder
- > Kijk op netvliesvervuiling en opstapeleffect
- > Beleving van mogelijkheden tot maatwerk door ploegchefs.

4.2 Omgang melding mogelijk ingrijpend incident

Aan manschappen is gevraagd hoe zij omgaan met de melding van een mogelijk ingrijpend incident; de resultaten staan weergegeven in Figuur 4.1. Hierbij gaat het om het wegdrukken van een melding en over het ruilen van inzetnummer tijdens een melding. Over het algemeen staan manschappen open voor het wisselen van inzetnummer met een collega. Het komt echter over het algemeen weinig voor dat manschappen vragen om te wisselen van inzetnummer of een melding wegdrukken, zowel van reanimaties als andere potentieel ingrijpende incidenten. Daarnaast wordt de mogelijkheid om aan te geven bij een bevelvoerder om te wisselen van inzetnummer gemiddeld hoger beoordeeld ('bijna altijd') voor reanimaties dan voor andere mogelijk ingrijpende incidenten ('bijna nooit' tot 'zelden').

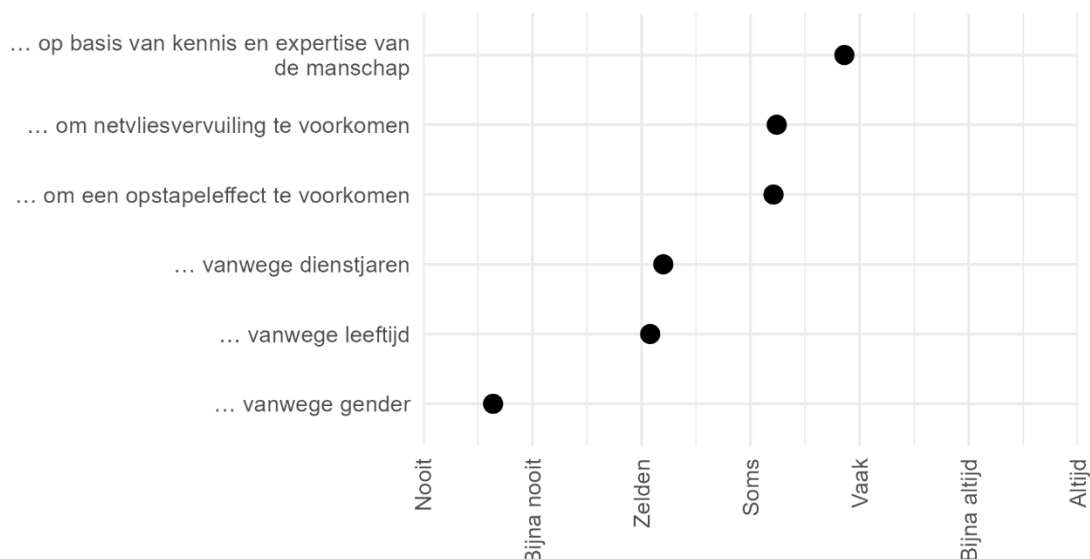
¹¹ Om de uitkomsten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren, is het nodig een paar termen te kennen. Op pagina 19 staat hierover meer informatie.



Figuur 4.1 “Als ik aan de melding zie dat het gaat ...”, gewogen score van manschappen

“Die ene reanimatie, als jij 's ochtends uit je bed bent gekomen en met een big smile. Een reanimatie vang je anders op als je chagrijnig je bed uitkomt. [...] En ik zeg altijd oneerbiedig de oude mensen reanimaties. Ja, meestal, stap je er wat makkelijker overheen dan een kinderreanimatie. Maar dat verschilt ook weer per persoon. Dat is net allemaal weer verschillend.”

Hoe bevelvoerders omgaan met een melding van een mogelijk ingrijpend incident staat weergegeven in Figuur 4.2. Hierbij is gekeken of de melding invloed heeft op de toebedeling van inzetnummers aan manschappen door de bevelvoerder aan de hand van verschillende aspecten. Bevelvoerders geven aan dat de kennis en expertise van een manschap gemiddeld vaker een rol speelt bij de toebedeling van inzetnummers dan netvliesvervuiling en opstapeleffect. Nog minder wordt rekening gehouden met dienstjaren, leeftijd of gender. Gemiddeld wordt gender het laagst beoordeeld in de overweging van het toebedelen van inzetnummers.



Figuur 4.2 “De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef...”, gewogen score van bevelvoerders

4.2.1 Verschillen naar aanstelling en dienstjaren

Tabel 4.1 toont hoe manschappen omgaan met de melding van een mogelijk ingrijpend incident naar aanstelling en dienstjaren. Manschappen met een beroepsaanstelling scoren hoger dan manschappen met een vrijwillige aanstelling op de stelling: “Als ik aan de melding zie dat het gaat om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) ga ik akkoord als een collega zijn/haar inzetnummer met mij wil wisselen”. De andere stellingen zijn niet verschillend beoordeeld naar aanstelling of dienstjaren.

Tabel 4.1 “Als ik aan de melding zie dat het gaat ...”, gewogen score van manschappen, naar aanstelling en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
... om een reanimatie druk ik de melding weg	N.v.t.	1,3 [1,2-1,4]	1,3 [1,1-1,4]	1,3 [1,2-1,4]	1,4 [1,3-1,5]
... om een reanimatie vraag ik aan een collega om te wisselen van inzetnummer	1,4 [1,3-1,6]	1,4 [1,3-1,5]	1,4 [1,2-1,6]	1,3 [1,2-1,5]	1,4 [1,4-1,5]
... om een reanimatie ga ik akkoord als een collega zijn/haar inzetnummer met mij wil wisselen	6,5 [6,2-6,7]	6,1 [6,0-6,2]	6,3 [6,0-6,5]	6,3 [6,1-6,5]	6,1 [5,9-6,2]
... om een reanimatie kan ik bij de bevelvoerder aangeven dat ik van inzetnummer wil wisselen	6,2 [5,9-6,5]	6,2 [6,1-6,4]	6,1 [5,8-6,3]	6,4 [6,2-6,6]	6,1 [6,0-6,3]
... om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) druk ik de melding weg	N.v.t.	1,2 [1,1-1,2]	1,2 [1,1-1,3]	1,1 [1,0-1,2]	1,2 [1,1-1,2]

... om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) vraag ik aan een collega om te wisselen van inzetnummer	1,6 [1,4-1,7]	1,4 [1,3-1,5]	1,4 [1,3-1,6]	1,4 [1,3-1,5]	1,5 [1,4-1,6]
... om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) ga ik akkoord als een collega zijn/haar inzetnummer met mij wil wisselen	6,4 [6,1-6,6]	5,9 [5,7-6,0]	6,0 [5,7-6,3]	6,0 [5,8-6,3]	5,9 [5,7-6,0]
... om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) kan ik bij de bevelvoerder aangeven dat ik van inzetnummer wil wisselen	2,6 [2,2-3,0]	2,5 [2,3-2,7]	2,6 [2,2-2,9]	2,7 [2,4-3,0]	2,5 [2,2-2,7]

“Ik heb zelf een keer geruild met een collega. We reden naar voor hem de eerste reanimatie. Ik heb hem even goed in de ogen gekeken en gevraagd of hij er klaar voor was, of hij überhaupt wilde reanimeren of afstand wilde houden. Hij gaf aan: ‘ik ben er klaar voor’. Zijn taak als nummer 2 was de AED plakken. We waren bijna bij de deur. Hij zegt, ‘ik wil toch met je ruilen, want ik weet niet zo goed hoe de AED werkt’. En ter plaatse hebben we snel nog even een ruil gemaakt en later gaf hij aan ‘ik vond het gewoon te spannend’.”

Tabel 4.2 toont hoe bevelvoerders omgaan met een melding van een mogelijk ingrijpend incident naar aanstelling en dienstjaren. De invloed van de melding op het toekennen van een inzetnummer op basis van kennis en expertise verschilde tussen aanstelling, waarbij bevelvoerders met een beroepsaanstelling lager scoorden dan bevelvoerders met een vrijwillige aanstelling en bevelvoerders met een combinatie-aanstelling. Daarnaast scoorden bevelvoerders met een beroepsaanstelling lager dan bevelvoerders met een combinatie-aanstelling op de mate waarin de melding invloed heeft op het toekennen van een inzetnummer om netvliesvervuiling te voorkomen. De andere stellingen zijn niet verschillend beoordeeld door bevelvoerders met verschillende aanstellingen of dienstjaren.

Tabel 4.2 “De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef...”, gewogen score van bevelvoerders, naar aanstelling en dienstjaren

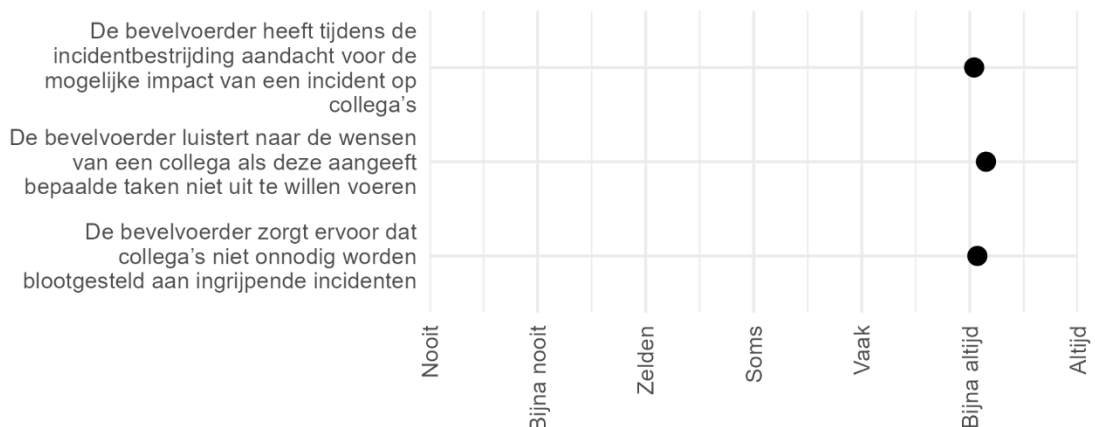
	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
... op basis van kennis en expertise van de manschap	4,1 [3,7-4,4]	5,0 [4,7-5,3]	4,8 [4,5-5,0]	5,0 [3,9-6,1]	4,8 [4,7-5,0]
... om netvliesvervuiling te voorkomen	3,7 [3,4-4,0]	4,3 [4,0-4,6]	4,3 [4,1-4,5]	4,1 [3,0-5,2]	4,3 [4,1-4,4]
... om een opstapeleffect te voorkomen	3,7 [3,4-4,1]	4,3 [4,0-4,6]	4,2 [4,0-4,4]	4,5 [3,3-5,6]	4,2 [4,0-4,3]
... vanwege dienstjaren	3,0 [2,6-3,3]	3,3 [3,0-3,6]	2,9 [2,7-3,2]	3,3 [2,1-4,6]	3,2 [3,0-3,3]
... vanwege leeftijd	2,9 [2,6-3,3]	3,1 [2,8-3,5]	2,8 [2,6-3,0]	3,4 [2,1-4,7]	3,0 [2,8-3,2]
... vanwege gender	1,7 [1,4-1,9]	1,7 [1,4-1,9]	1,5 [1,4-1,7]	2,2 [1,3-3,0]	1,5 [1,4-1,6]

4.3 Gedragingen en houding van bevelvoerder

Aan manschappen is gevraagd in hoeverre zij vinden dat hun bevelvoerder tijdens de incidentbestrijding aandacht heeft voor het welzijn van collega's. Zoals door te luisteren naar de wensen van collega's en onnodige blootstelling aan ingrijpende incidenten te voorkomen. Daarnaast is aan bevelvoerders gevraagd in hoeverre zij deze aandacht en zorg in hun eigen handelen herkennen. Hiermee ontstaat een beeld van zowel de perceptie van de manschappen als het zelfbeeld van bevelvoerders ten aanzien van leiderschap en zorg voor collega's tijdens incidentbestrijding.

"Dat was wel een eye opener voor mezelf. Zo van, het kan inderdaad ook heel veel invloed hebben als je wel een levend slachtoffer eruit haalt en dat je dat als heel erg heftig ervaart. Terwijl ik eigenlijk als bevelvoerder alleen maar nadenk over de dodelijke slachtoffers."

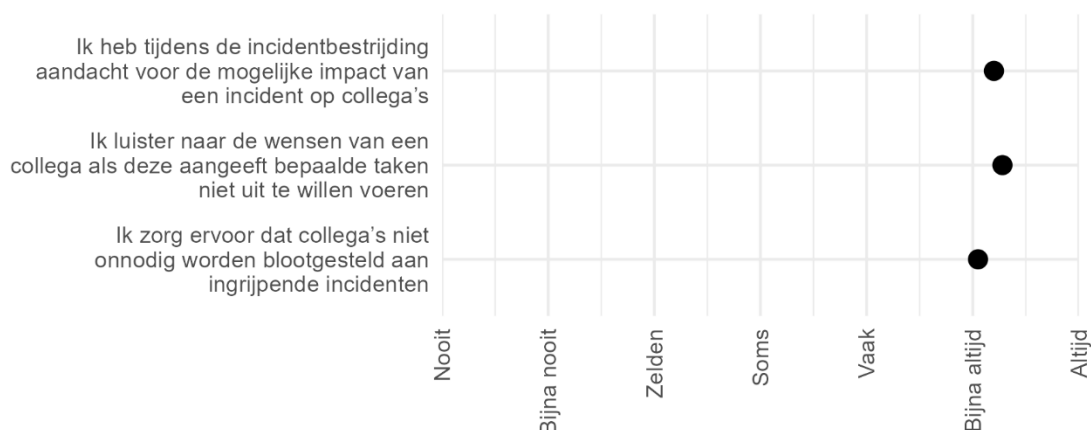
De resultaten met betrekking tot de ervaring van manschappen met de aandacht van de bevelvoerder tijdens de incidentbestrijding zijn weergegeven in Figuur 4.3. Tijdens de incidentbestrijding ervaren manschappen dat de bevelvoerder bijna altijd aandacht heeft voor de mogelijke impact van het incident. Eveneens wordt ervaren dat de bevelvoerder luistert naar wensen van collega's wanneer zij aangeven bepaalde taken niet uit te willen voeren, en dat de bevelvoerder zorgt dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan een ingrijpend incident.



Figuur 4.3 Hoe manschappen de gedragingen en houding van bevelvoerder ervaren, gewogen score van manschappen

"Ja, ik [bevelvoerder] heb het wel eens overgenomen van iemand. Diegene voelde zich een dag griepig en we moesten een lijk ophalen. En toen hebben we inderdaad even gewisseld. Dat is geen probleem. Dat was tijdens de uitruk en toen had ik al in de gaten dat hij zich niet lekker voelde. De hele dag was hij al niet lekker, dus ja, dan kan je gewoon even wisselen. Geen probleem."

Hoe de bevelvoerder zijn of haar aandacht voor collega's tijdens de incidentbestrijding zelf beoordeelt, is weergegeven in Figuur 4.4. Bevelvoerders geven aan bijna altijd aandacht te hebben voor de mogelijke impact van een incident op collega's. Ook luisteren zij bijna altijd naar de wensen van de collega's en zorgen zij bijna altijd dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan een ingrijpend incident.



Figuur 4.4 Manier waarop bevelvoerders hun eigen gedragingen en houding ervaren, gewogen score van bevelvoerders

4.3.1 Verschillen naar aanstelling en dienstjaren

Tabel 4.3 toont hoe manschappen de gedragingen en houding van de bevelvoerder ervaren, naar aanstelling en dienstjaren. Op de stelling over de aandacht van de bevelvoerder tijdens de incidentbestrijding voor de mogelijke impact van een incident op collega's scoren manschappen met vrijwillige aanstelling hoger dan manschappen met een combinatie-aanstelling. Of de bevelvoerder ervoor zorgt dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan ingrijpende incidenten verschilde naar aanstelling, waarbij manschappen met een vrijwillige aanstelling hoger scoren dan manschappen met een beroepsaanstelling. Verder zijn er geen verschillen tussen aanstelling of dienstjaren.

Tabel 4.3 Hoe manschappen de gedragingen en houding van bevelvoerder ervaren, gewogen score van manschappen, naar aanstelling en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
De bevelvoerder heeft tijdens de incidentbestrijding aandacht voor de mogelijke impact van een incident op collega's	5,8 [5,7-6,0]	6,1 [6,0-6,2]	5,8 [5,6-5,9]	6,2 [6,0-6,3]	6,0 [5,9-6,1]
De bevelvoerder luistert naar de wensen van een collega als deze aangeeft bepaalde taken niet uit te willen voeren	5,9 [5,7-6,1]	6,2 [6,1-6,3]	6,0 [5,8-6,1]	6,2 [6,1-6,4]	6,1 [6,0-6,2]
De bevelvoerder zorgt ervoor dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan ingrijpende incidenten	5,7 [5,5-5,8]	6,1 [6,0-6,2]	5,9 [5,7-6,0]	6,3 [6,1-6,4]	6,0 [5,9-6,1]

Tabel 4.4 toont hoe bevelvoerders hun gedragingen en houding ervaren naar aanstelling en dienstjaren. Bevelvoerders met een beroepsaanstelling scoren lager dan bevelvoerders met een vrijwillige aanstelling in het luisteren naar de wensen van een collega als deze aangeeft bepaalde taken niet te willen uitvoeren. Verder zijn er geen verschillen gevonden in de onderstaande stellingen.

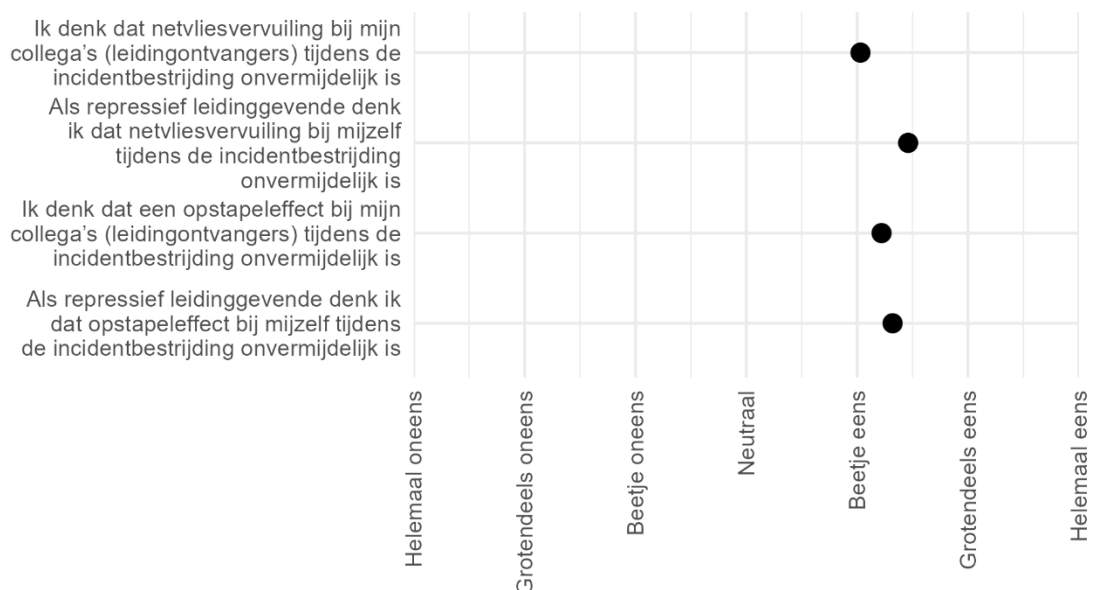
“Bij ons is het eigenlijk gewoon heel open en soms maakt de bevelvoerder een besluit als er iemand gewisseld gaat worden, onlangs nog gebeurd bij een collega, die had al een hoop op haar bordje gehad en toen heeft haar ploeg gewoon besloten van ‘hé, jij blijft even lekker bij de auto en wij doen deze wel even.’ Vind ik heel netjes.”

Tabel 4.4 Hoe bevelvoerders hun eigen gedragingen en houding ervaren, gewogen score van bevelvoerders, naar aanstelling en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik heb tijdens de incidentbestrijding aandacht voor de mogelijke impact van een incident op collega's	6,1 [5,9-6,2]	6,2 [6,1-6,4]	6,2 [6,0-6,3]	6,5 [5,9-7,2]	6,1 [6,0-6,2]
Ik luister naar de wensen van een collega als deze aangeeft bepaalde taken niet uit te willen voeren	5,9 [5,7-6,1]	6,4 [6,2-6,5]	6,2 [6,1-6,3]	6,2 [5,5-6,9]	6,3 [6,2-6,4]
Ik zorg ervoor dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan ingrijpende incidenten	5,9 [5,7-6,1]	6,1 [5,9-6,2]	6,1 [6,0-6,2]	5,9 [5,2-6,5]	6,1 [6,0-6,2]

4.4 Kijk op netvliesvervuiling en opstapeleffect

Repressief leidinggevenden – bevelvoerders en officieren – zijn gevraagd naar hun kijk op de mogelijke onvermijdelijkheid van netvliesvervuiling en het opstapeleffect. Deze resultaten zijn weergegeven in Figuur 4.5. Repressief leidinggevenden geven aan dat zij het enigszins eens zijn met de stellingen dat zowel netvliesvervuiling als opstapeleffect onvermijdelijk zijn bij zowel collega's als zichzelf.



Figuur 4.5 Kijk repressief leidinggevenden op netvliesvervuiling en opstapeleffect, gewogen score van repressief leidinggevenden

“Zelf hebben we er één keer om gevraagd. We hadden net een ongeval gehad van een meisje van 16. Scooterongeluk. Ze was overleden. We hebben er 2,5 uur bij gestaan. Daarna kregen we direct vanaf dat incident de melding dat iemand voor de trein was gesprongen. Toen ben ik even naar de OVD gelopen om te zeggen: ‘Wij komen net van een dodelijk ongeval, als wij niet nodig zijn...’ En toen zei hij dat het goed was dat ik dit had verteld. Nou prima, zonder ons is het ook allemaal opgelost.”

4.4.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 4.5 toont de kijk van repressief leidinggevende op de mogelijke onvermijdelijkheid van netvliesvervuiling en het opstapeleffect naar aanstelling, functie en dienstjaren. De mate waarin de repressief leidinggevende denkt dat netvliesvervuiling bij zichzelf tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is, verschilt tussen aanstelling en functie. Repressief leidinggeven met een vrijwillige aanstelling scoren hoger dan degenen met een beroepsaanstelling of combinatie-aanstelling. Daarnaast scoren bevelvoerders hoger dan officieren op de stelling dat netvliesvervuiling bij zichzelf onvermijdelijk is. Verder zijn er geen verschillen gevonden.

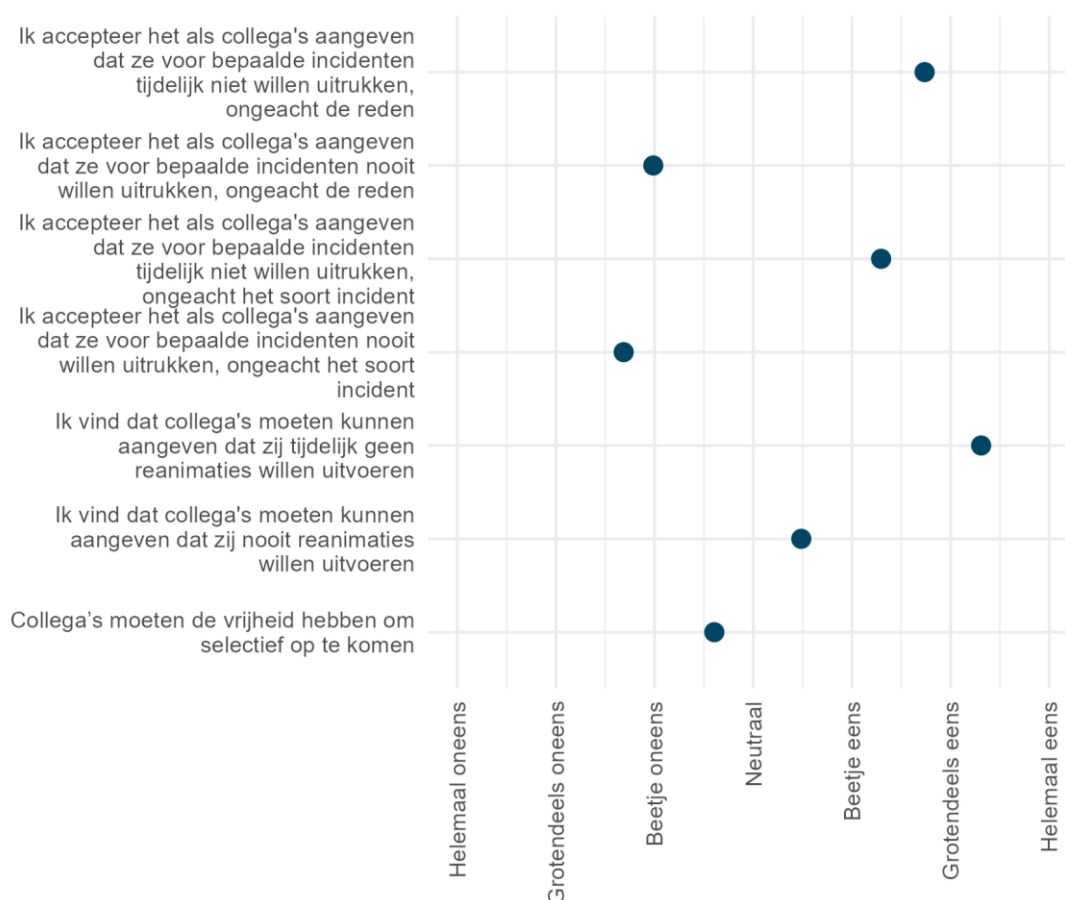
Tabel 4.5 Kijk repressief leidinggeven op netvliesvervuiling en opstapeleffect, gewogen score van repressief leidinggeven, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik denk dat netvliesvervuiling bij mijn collega's (leidingontvangers) tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is	4,8 [4,6-5,1]	5,1 [4,9-5,4]	4,7 [4,5-4,9]	5,1 [4,9-5,3]	4,7 [4,5-5,0]	4,7 [3,7-5,8]	5,1 [5,0-5,2]
Als repressief leidinggevende denk ik dat netvliesvervuiling bij mijzelf tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is	5,0 [4,8-5,2]	5,6 [5,4-5,9]	5,1 [4,9-5,3]	5,6 [5,4-5,9]	4,7 [4,5-4,9]	5,6 [4,6-6,6]	5,4 [5,3-5,6]
Ik denk dat een opstapeleffect bij mijn collega's (leidingontvangers) tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is	5,4 [5,2-5,5]	5,2 [5,0-5,4]	5,0 [4,8-5,2]	5,2 [5,0-5,4]	5,3 [5,1-5,5]	5,2 [4,4-6,0]	5,2 [5,1-5,3]
Als repressief leidinggevende denk ik dat opstapeleffect bij mijzelf tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is	5,3 [5,1-5,5]	5,4 [5,1-5,6]	5,1 [5,0-5,3]	5,3 [5,2-5,5]	5,3 [5,1-5,5]	5,7 [4,8-6,6]	5,3 [5,1-5,4]

“Een voorbeeld, mijn zoon. Hij is nu bij de brandweer gekomen. Hij had eigenlijk in zijn aspirantentijd al vijf reanimaties achter de rug, waar hij ook daadwerkelijk gereanimeerd heeft. Toen heb ik op een gegeven moment tegen hem gezegd van, ‘hé joh, zou je niet eventjes een stapje terug doen, want jij moet nog langer mee.’ ‘Nou ja, pa, Ik heb er geen last van.’ Ja nee dat kan. Natuurlijk kan ook iets opstapelen, hè?”

4.5 Beleving mogelijkheden maatwerk door ploegchefs

Aan ploegchefs is gevraagd in hoeverre zij accepteren dat collega's tijdelijk niet of nooit willen uitrukken voor bepaalde incidenten, ongeacht de reden of het soort incident. Deze resultaten staan weergegeven in Figuur 4.6. Over het algemeen accepteren ploegchefs dat collega's tijdelijk niet willen uitrukken, ongeacht de reden of het soort incident. Daarentegen accepteren zij minder snel dat collega's nooit willen uitrukken. Daarnaast scoren ploegchefs hoger op de stelling dat zij vinden dat collega's moeten kunnen aangeven tijdelijk geen reanimaties te willen uitvoeren dan op de stelling dat zij vinden dat collega's moeten kunnen aangeven nooit reanimaties te willen uitvoeren. Ploegchefs zijn het een 'beetje oneens' tot 'neutraal' met de stelling dat collega's de vrijheid moeten hebben om selectief op te komen.



Figuur 4.6 Acceptatie ploegchefs rondom tijdelijk niet of nooit uitrukken, ongewogen score¹² van ploegchefs

¹² Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.

5 Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Algemeen

5.1 Inleiding

Onderzoek naar de wijze waarop repressieve brandweermensen in Nederland de psychosociale ondersteuning ervaren, richt zich voornamelijk op één onderdeel van psychosociale ondersteuning, namelijk de (informele en formele) nazorg na ingrijpende incidenten en de rol daarbij van de (repressief) leidinggevende.

Het enige *landelijke* (kwantitatieve) beeld over de ervaringen van brandweermensen met de nazorg na een ingrijpend incident is afkomstig uit het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021* (Dangermond et al., 2022a). Uit dit onderzoek blijkt dat aandacht voor de geestelijke gezondheid, de aandacht voor PTSS en de aandacht voor agressie en geweld als (ruim) voldoende worden ervaren. De steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg), wordt door brandweermensen eveneens gewaardeerd met een ruim voldoende. In 2021 gaven vrijwilligers de nazorg een hoger cijfer dan beroepsbrandweermensen, gaven manschappen een hoger cijfer dan bevelvoerders en gaven brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren een hoger cijfer dan brandweermensen met vijf of meer dienstjaren. Niet is onderzocht welke onderbouwing gegeven kan worden voor deze significant verschillende scores. Daarnaast is onduidelijk of deze scores gelden voor informele en/of formele collegiale ondersteuning.

De (repressief) leidinggevende speelt een belangrijke rol bij het signaleren van klachten en tijdens formele (georganiseerde) en informele collegiale ondersteuning. Uit eerder onderzoek is gebleken dat brandweerofficieren, bevelvoerders en ploegchefs een gebrek aan ruimte kunnen ervaren voor hun eigen verwerking (Dangermond et al., 2022a; Geense, 2023). Het komt voor dat zijzelf de (formele en/of informele) verwerking begeleiden, waardoor zij niet altijd het juiste moment ervaren om hun eigen ervaringen en emoties te delen. Bovendien maken officieren na het incident meestal geen deel meer uit van het collectief (de brandweerploeg). Uit het landelijke onderzoek naar de werkbeleving van (oud-) brandweerofficieren (Hermans et al., 2024) blijkt dat een ruime meerderheid van de ondervraagde brandweerofficieren zich ondanks hun hiërarchische positie kwetsbaar durft op te stellen tijdens de nazorg na ingrijpende incidenten. Daarentegen vindt bijna de helft van de ondervraagde brandweerofficieren dat zij een vergeten groep zijn binnen de brandweerorganisatie als het gaat om de nazorg na ingrijpende incidenten. De helft ervaart voldoende aandacht van zijn of haar direct leidinggevende na een ingrijpend incident (Hermans et al., 2024).

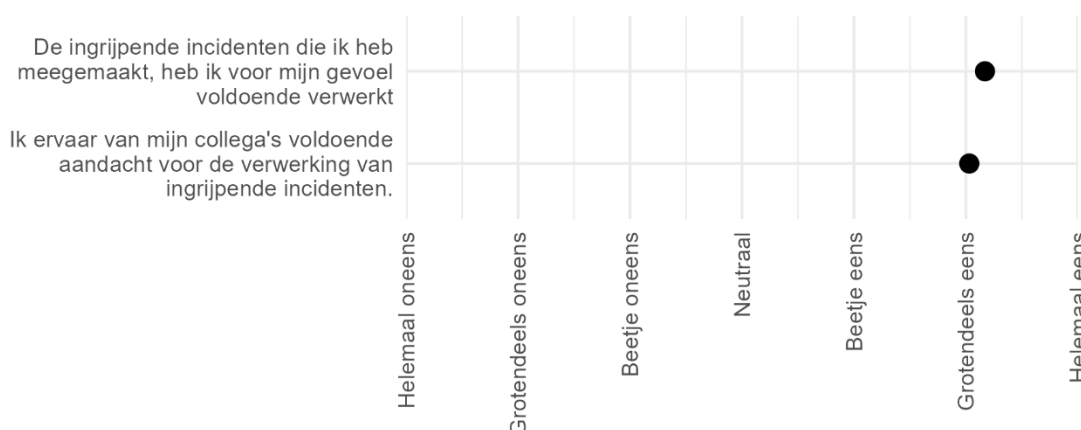
Vanwege de uitgebreide dataverzameling omtrent deze fase is ervoor gekozen om de resultaten in drie aparte hoofdstukken te beschrijven. In dit (algemene) hoofdstuk wordt beschreven hoe brandweermensen de psychosociale ondersteuning ervaren na ingrijpende incidenten.¹³ Het hoofdstuk is opgedeeld in de volgende thema's:

- > Verwerking van ingrijpende incidenten
- > Behoeftte aan verschillende vormen van nazorg
- > Communicatie met het thuisfront
- > Woonomgeving
- > Verwantenbijeenkomsten
- > Beleving en reflectie van ploegchefs en bevelvoerders.

In hoofdstuk 6 worden de resultaten beschreven met betrekking tot formele nazorg na ingrijpende incidenten, en in hoofdstuk 7 met betrekking tot informele nazorg.

5.2 Verwerking van ingrijpende incidenten

Hoe de verwerking van ingrijpende incidenten wordt ervaren is weergegeven in Figuur 5.1. Over het algemeen geven brandweermensen aan dat zij de ingrijpende incidenten die ze hebben meegemaakt voldoende hebben verwerkt en dat zij voldoende aandacht van collega's ervaren voor de verwerking van ingrijpende incidenten.



Figuur 5.1 Verwerking van ingrijpende incidenten, gewogen score

“Ik ben er niet open over, omdat ik het fijn vind om er open over te zijn. Ik ben er open over, omdat ik hoop dat andere mensen zichzelf dan gaan herkennen en denken, ‘oh, misschien heb ik ook wel iets waar ik wat mee moet’.”

5.2.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 5.1 toont de verwerking van ingrijpende incidenten naar aanstelling, functie en dienstjaren. Brandweervrijwilligers scoren hoger dan beroepsbrandweermensen op de stelling dat zij de ingrijpende incidenten die zij hebben meegemaakt naar eigen gevoel voldoende hebben verwerkt. Ook waarderen brandweervrijwilligers de aandacht van

¹³ Om de uitkomsten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren, is nodig handig een paar termen te kennen. Op pagina 19 staat hierover meer informatie.

collega's voor de verwerking van incidenten hoger dan beroepsbrandweermensen en dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Daarnaast scoren manschappen hoger dan officieren op de ervaren aandacht van collega's. Voor de overige groepen zijn geen verschillen gevonden.

"De cultuur die wij proberen te hebben hier op de post, dat is open, eerlijk en transparant. En als we zo met elkaar omgaan, dan denk ik dat je al een heel eind komt."

Tabel 5.1 Verwerking van ingrijpende incidenten, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
De ingrijpende incidenten die ik heb meegemaakt, heb ik voor mijn gevoel voldoende verwerkt	5,9 [5,7-6,0]	6,2 [6,1-6,3]	6,0 [5,9-6,2]	6,2 [6,1-6,3]	6,2 [6,1-6,3]	6,1 [5,9-6,3]	6,4 [6,2-6,5]	6,1 [6,0-6,2]
Ik ervaar van mijn collega's voldoende aandacht voor de verwerking van ingrijpende incidenten	5,8 [5,6-5,9]	6,1 [6,0-6,2]	5,8 [5,7-5,9]	6,1 [6,0-6,2]	6,0 [5,9-6,1]	5,8 [5,6-5,9]	6,2 [6,0-6,3]	6,0 [5,9-6,1]

5.3 Behoeft vorm van nazorg

Brandweermensen is gevraagd om bij verschillende soorten incidenten aan te geven aan welke vorm van nazorg de (te verwachten) grootste behoefte is (*alleen* informele nazorg, *alleen* formele nazorg, een combinatie van informele en formele nazorg of geen nazorg). Deze resultaten zijn weergegeven in Tabel 5.2. De behoefte die brandweermensen hebben aan nazorg verschilt binnen een incident, alsook tussen incidenten.

De behoefte aan een combinatie van informele en formele nazorg verschilde sterk per type incident. Over het algemeen gezien geven brandweermensen aan de grootste behoefte te hebben aan een combinatie van informele en formele nazorg als collega's gewond of overleden zijn (74 %), bij levensbedreigende situaties voor zichzelf of collega's (64 %), als kinderen betrokken zijn (64 %), als men het slachtoffer persoonlijk kent (64 %) en wanneer er sprake is van een opstapeleffect (57 %).

Over het algemeen ligt de behoefte aan *alleen* formele nazorg lager dan de behoefte aan *alleen* informele nazorg en aan een combinatie van informele en formele nazorg. Het percentage respondenten dat aangaf een behoefte te hebben aan *alleen* formele nazorg lag bij de meeste incidenttypes tussen de 15 % en 21 %. Alleen bij reanimaties, ongebruikelijke brandscenario's en incidenten waarbij de hulpverlening niet de gehoopte uitkomst had, was de behoefte aan *alleen* formele nazorg lager.

Het percentage respondenten dat aangeeft behoefte aan *alleen* informele nazorg te hebben, ligt rond de 25 % tot 45 % bij de meeste incidenten. Er zijn een aantal type incidenten waarbij de behoefte aan *alleen* informele nazorg lager is. Dit is het geval bij levensbedreigende situaties voor zichzelf of collega's, als collega's gewond of overleden zijn, als kinderen betrokken zijn en als men het slachtoffer persoonlijk kent.

“Maar wij gaan sowieso altijd met mekaar napraten, hè? Want dat is met vrijwilligers zo op momenten dat het spul weer klaar staat, de auto staat weer klaar, dan gaan we allemaal weer naar onze eigen zaak. Of weet ik veel wat. Dat is dan niet de bedoeling. We gaan echt met elkaar napraten.”

Het is ook mogelijk dat brandweermensen geen behoefte hebben aan nazorg na bepaalde type incidenten. Bij reanimaties, ongebruikelijke brandscenario's en bij incidenten waarbij de hulpverlening niet de gehoopte uitkomst had, is de groep respondenten die geen behoefte heeft aan nazorg relatief groot (tussen de 15 % en 25 %).

“Bij ons komt geen TCO meer, dat is niet meer. Dat zijn gewoon te veel reanimaties. We hebben één keer TCO gehad, omdat we een collega gereanimeerd hadden. Toen kwam de TCO er nog wel bij, maar voor de rest ook niet meer. Maar we hebben ook geen behoefte aan eerlijk gezegd. Wij hebben gewoon niks mee. Die mensen hebben totaal geen brandweerachtergrond. Ze zitten op kantoor en er zitten nog wat collega's die net 5 jaar bij de brandweer zitten. Daar hebben wij niet zo'n band mee met die mensen. Die weten ook bij God niet waar je het over hebt en wat je meemaakt. Informele nazorg is voor ons wel heel belangrijk.”

Er is een aantal situaties waarin het overgrote deel van de respondenten behoefte heeft aan een vorm van nazorg, en slechts een klein percentage (maximaal 4 %) hier geen behoefte aan heeft. Dit gaat om levensbedreigende situaties voor zichzelf of collega's, als collega's gewond of overleden zijn, als kinderen betrokken zijn, als men het slachtoffer persoonlijk kent en wanneer er sprake is van een opstapeleffect.

“Als je er zelf om vraagt, dan gebeurt het ook wel. Ik woon in een klein dorp, dan ken je natuurlijk iedereen, dat is gewoon hoe dat werkt, als wij hier een dode hebben, dan is dat te allen tijde iemand die je kent. Maar ook dan wordt er niet altijd gekozen voor nazorg. En als er dan iemand zegt, ik moet naar huis, dan gaan we wel naar huis.”

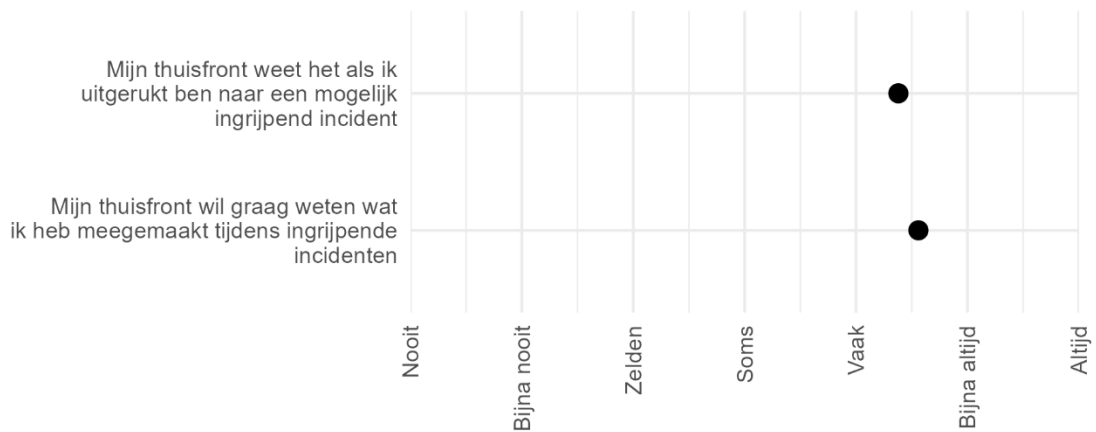
Tabel 5.2 Behoeften vorm van nazorg per incidenttype, gewogen percentages

	Geen nazorg	<i>Alleen</i> informele nazorg	<i>Alleen</i> formele nazorg	Combinatie van informele en formele nazorg
Als ik meerdere incidenten achter elkaar meemaak (opstapeleffect)	4 [2-5]	25 [22-28]	15 [13-17]	57 [53-60]
Als ik (onnodig) wordt blootgesteld aan een slachtoffer (netvliesvervuiling, bv. fysiek letsel slachtoffer, overleden slachtoffer)	10 [8-13]	42 [39-46]	17 [14-19]	31 [28-34]
Als er tijdens het incident naar mijn idee fouten zijn gemaakt	10 [8-12]	38 [34-41]	20 [17-22]	33 [29-36]

Als ik het slachtoffer heb zien overlijden	7 [5-9]	27 [24-31]	19 [17-22]	47 [43-50]
Als ik slachtoffer(s) persoonlijk ken	2 [1-3]	16 [13-18]	19 [16-22]	64 [61-67]
Als kinderen betrokken zijn	2 [1-3]	14 [12-16]	20 [18-23]	64 [61-67]
Als ik mij machteloos heb gevoeld	7 [6-9]	30 [27-34]	15 [13-18]	47 [43-51]
Als ik morele stress heb ervaren	13 [10-15]	33 [30-37]	16 [13-18]	38 [35-41]
Als de hulpverlening niet de gehoopte uitkomst had	20 [18-23]	43 [40-47]	8 [7-10]	28 [25-31]
Als collega's gewond of overleden zijn	0 [0-1]	5 [4-7]	21 [19-24]	74 [71-76]
Als collega's fysiek/verbaal zijn bedreigd	11 [9-13]	31 [28-34]	17 [14-19]	42 [38-45]
Bij ernstige verkeersincidenten	8 [6-10]	33 [29-36]	16 [13-18]	44 [41-47]
Bij verdrinkingen	7 [6-9]	30 [27-33]	17 [14-19]	46 [43-50]
Bij zelfdodingen	6 [4-7]	33 [29-36]	15 [13-18]	47 [44-51]
Bij ongebruikelijke brandscenario's	24 [21-27]	37 [34-40]	10 [8-12]	28 [25-32]
Bij reanimaties	16 [14-19]	45 [42-49]	10 [8-12]	29 [26-32]
Bij levensbedreigende situaties voor mij of mijn collega's	3 [2-4]	15 [13-18]	19 [16-22]	64 [60-67]

5.4 Communicatie met het thuisfront

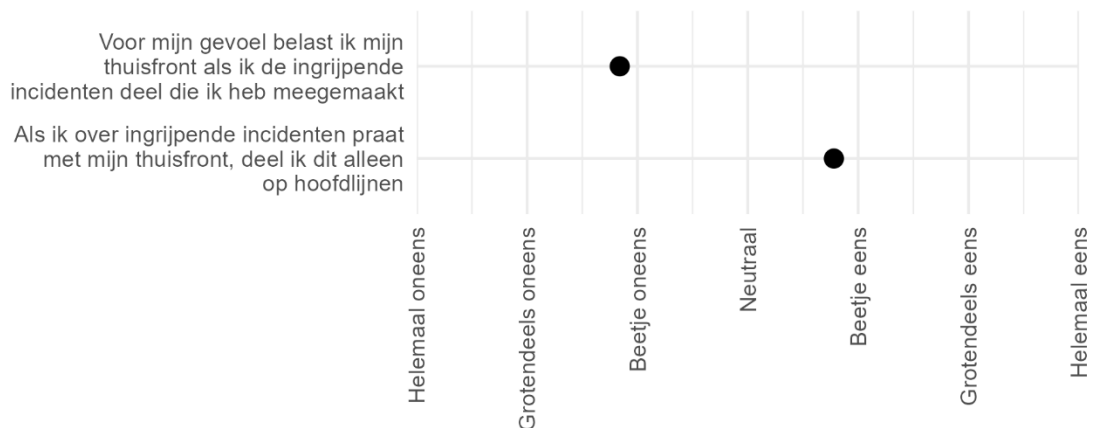
Hoe vaak het thuisfront op de hoogte is van uitrukken naar een ingrijpend incident is weergegeven in Figuur 5.2. Hieruit blijkt dat het thuisfront 'vaak' tot 'bijna altijd' op de hoogte is als er is uitgerukt naar een mogelijk ingrijpend incident. Ook geven brandweermensen aan dat het thuisfront 'vaak' tot 'bijna altijd' wil weten wat men heeft meegemaakt tijdens ingrijpende incidenten.



Figuur 5.2 Communicatie met thuisfront, gewogen score

“Het thuisfront, ja, je komt thuis. Je hebt iets meegemaakt, wat niet leuk is. Je vertelt natuurlijk wel snel wat er gebeurd is, maar niet in detail, denk ik. Dit om jezelf te sparen, maar ook je gezin en ook je vrouw. Je vertelt wel dat je een reanimatie of iets met een kind, dat het ongeval gebeurd is. Dat is het ook. Maar echt de details, dus echt de dingen die ertoe doet, dat vertel ik niet, uit bescherming.”

Daarnaast is gevraagd hoe brandweermensen de belasting van ingrijpende incidenten voor het thuisfront ervaren. Dit is weergegeven in Figuur 5.3. Brandweermensen hebben niet sterk het gevoel dat zij hun thuisfront belasten door het delen van de ingrijpende incidenten die zij hebben meegemaakt, maar over het algemeen delen zij de meegemaakte ingrijpende incidenten wel alleen op hoofdlijnen.



Figuur 5.3 Ervaren belasting voor het thuisfront, gewogen score

5.4.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 5.3 toont de communicatie met het thuisfront naar aanstelling, functie en dienstjaren. Of het thuisfront weet dat men is uitgerukt naar een mogelijk ingrijpend incident verschilt per aanstelling: vrijwilligers geven dit het vaakst aan, gevolgd door brandweermensen met een combinatie-aanstelling; beroepsbrandweermensen scoren het laagst. Het thuisfront toont daarnaast doorgaans interesse in wat er tijdens incidenten is gebeurd, waarbij vrijwilligers opnieuw het hoogst scoren en officieren juist het laagst.

Beroepsbrandweermensen ervaren iets meer belasting voor hun thuisfront dan vrijwilligers. Er zijn geen verschillen tussen de groepen wat betreft de stelling dat er alleen op hoofdlijnen gedeeld wordt wat men meemaakt.

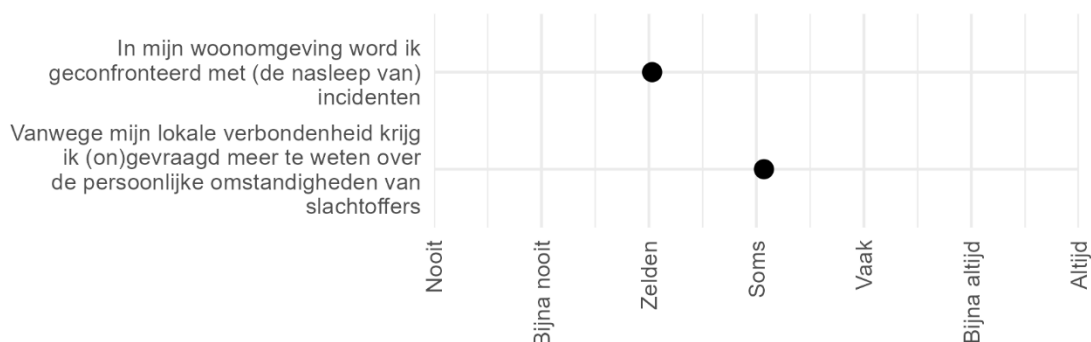
Tabel 5.3 Communicatie met het thuisfront en ervaren belasting voor het thuisfront, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Mijn thuisfront weet het als ik uitgerukt ben naar een mogelijk ingrijpend incident	4,5 [4,3-4,7]	5,6 [5,4-5,7]	5,2 [5,0-5,3]	5,4 [5,3-5,5]	5,4 [5,3-5,6]	5,2 [4,9-5,4]	5,7 [5,4-5,9]	5,3 [5,2-5,4]
Mijn thuisfront wil graag weten wat ik heb meegemaakt tijdens ingrijpende incidenten	4,9 [4,7-5,1]	5,7 [5,6-5,8]	5,2 [5,1-5,4]	5,6 [5,5-5,7]	5,6 [5,5-5,7]	5,1 [4,9-5,3]	5,7 [5,5-5,9]	5,5 [5,4-5,6]
Voor mijn gevoel belast ik mijn thuisfront als ik de ingrijpende incidenten deel die ik heb meegemaakt	3,2 [3,0-3,5]	2,8 [2,6-2,9]	3,1 [2,9-3,3]	2,8 [2,6-3,0]	2,9 [2,7-3,1]	3,0 [2,7-3,3]	2,6 [2,3-2,9]	2,9 [2,8-3,1]
Als ik over ingrijpende incidenten praat met mijn thuisfront, deel ik dit alleen op hoofdlijnen	5,0 [4,7-5,2]	4,7 [4,6-4,9]	5,1 [4,9-5,3]	4,7 [4,6-4,9]	4,8 [4,6-5,0]	5,1 [4,8-5,4]	4,6 [4,3-4,9]	4,9 [4,7-5,0]

5.5 Woonomgeving

De resultaten in Figuur 5.4 laten de impact zien op brandweermensen van de woonomgeving en de lokale verbondenheid van vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Over het algemeen worden brandweermensen in hun eigen woonomgeving zelden geconfronteerd met (de nasleep van) incidenten. Wel krijgen vrijwilligers vanwege hun lokale verbondenheid soms (on)gevraagd meer te weten over de persoonlijke omstandigheden van het slachtoffer.

“Het komt altijd dichterbij dan je denkt. Maar dat is pas het besef later. Mijn ervaring tot nu, ik weet niet hoe de rest van de collega's ernaar kijkt, maar zeker de dorpjes. Het is altijd wel een bekende van en dan gaat hij opeens wat meer landen, heb ik het gevoel. Dus dat is hoe ik er tegenaan kijk. En dan wil ik niet zeggen dat met een TCO het ineens allemaal opgelost is. Maar dat een plekje geven, dat verwerken en daar ruimte voor geven.”



Figuur 5.4 Impact van de woonomgeving en de lokale verbondenheid, gewogen score

5.5.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

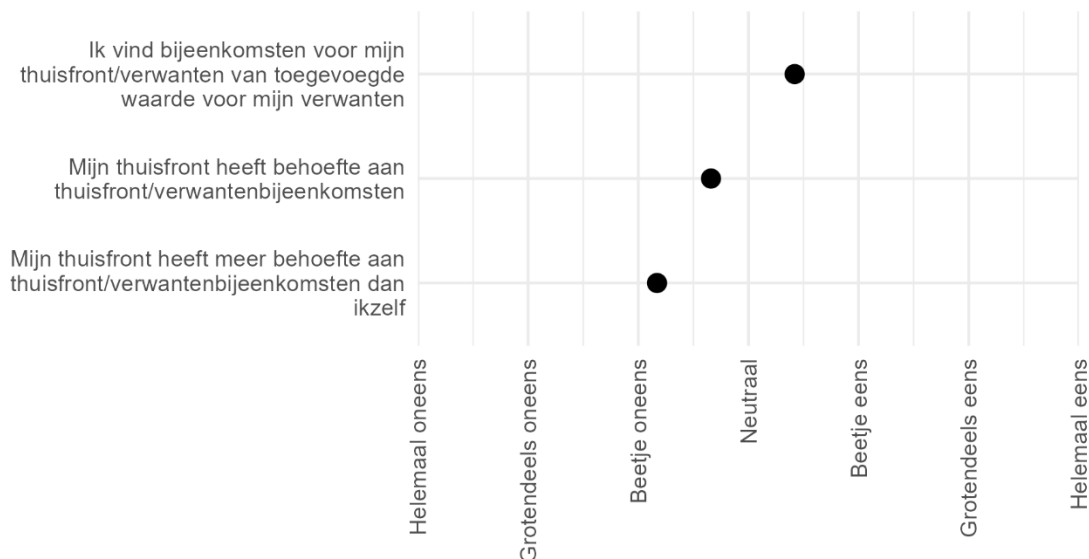
Tabel 5.4 toont de gewogen score naar aanstelling, functie en dienstjaren met betrekking tot de impact van de woonomgeving en de lokale verbondenheid op de brandweervrijwilliger. Of brandweermensen in de woonomgeving worden geconfronteerd met (de nasleep van) incidenten verschilt per functie. Hierbij scores beroepsbrandweermensen lager dan brandweervrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Verder duiden de scores niet op verschillen tussen groepen.

Tabel 5.4 De impact van de woonomgeving en de lokale verbondenheid, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
In mijn woonomgeving word ik geconfronteerd met (de nasleep van) incidenten	2,7 [2,5-2,9]	3,1 [3,0-3,2]	3,1 [3,0-3,3]	3,0 [2,9-3,1]	3,2 [3,0-3,3]	2,9 [2,7-3,1]	2,9 [2,6-3,1]	3,1 [3,0-3,2]
Vanwege mijn lokale verbondenheid krijg ik (on)gevraagd meer te weten over de persoonlijke omstandigheden van slachtoffers	N.v.t.	4,1 [4,0-4,2]	4,0 [3,8-4,1]	4,0 [3,9-4,1]	4,2 [4,0-4,4]	4,0 [3,6-4,3]	3,9 [3,7-4,2]	4,1 [4,0-4,2]

5.6 Verwantenbijeenkomsten

Hoe brandweermensen denken over verwantenbijeenkomsten is weergegeven in Figuur 5.5. Over het algemeen hebben zij geen sterke voorkeur ('neutraal') wat betreft de toegevoegde waarde van en behoefte aan verwantenbijeenkomsten. De stelling dat het thuisfront meer behoefte heeft aan bijeenkomsten dan zijzelf, wordt relatief iets minder vaak onderschreven.



Figuur 5.5 Verwantenbijeenkomsten, gewogen score

“Voor onze eigen mensen proberen we het zo goed als mogelijk te doen, want iedereen doet het echt met de beste intenties om elkaar te helpen. Maar we vergeten een doelgroep en dat is het thuisfront. Of je nog bij je ouders woont of dat je al een gezin hebt met kindertjes. Dat thuisfront wordt door jou geïnformeerd. Maar niet door de organisatie. Die opvang is voor jou gerealiseerd, niet voor het thuisfront.”

5.6.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

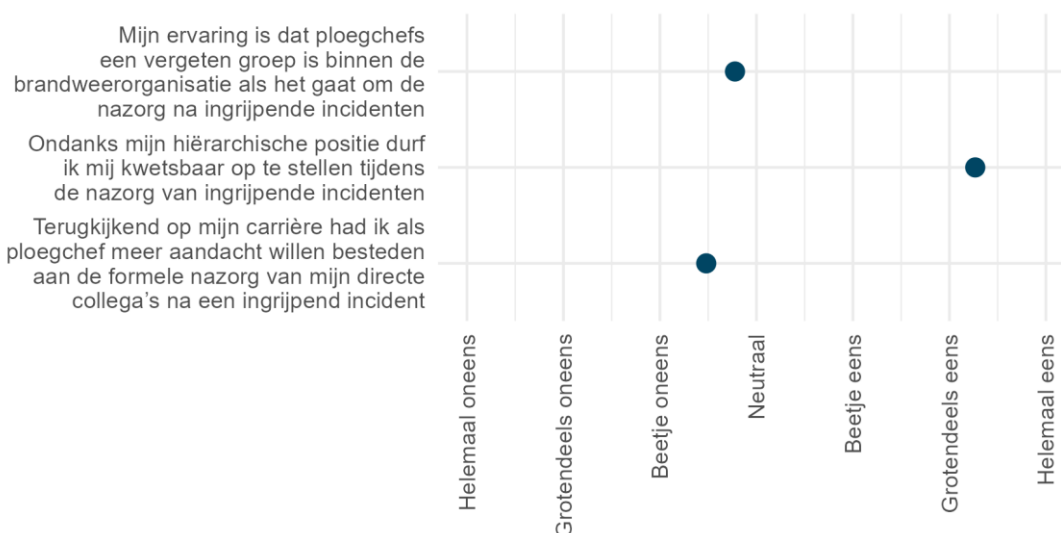
Hoe brandweermensen met verschillende aanstelling, functie en dienstjaren denken over verwantenbijeenkomsten wordt getoond in Tabel 5.5. Manschappen scoren lager dan bevelvoerders en officieren op de stelling of men de bijeenkomsten voor het thuisfront / verwanten van toegevoegde waarde vindt voor de eigen verwanten. Verder duiden de resultaten niet op verschillen tussen functies, aanstelling of dienstjaren.

Tabel 5.5 Verwantenbijeenkomsten, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind bijeenkomsten voor mijn thuisfront / verwanten van toegevoegde waarde voor mijn verwanten	4,3 [4,1-4,5]	4,5 [4,3-4,6]	4,5 [4,4-4,7]	4,3 [4,1-4,4]	4,7 [4,5-4,9]	4,9 [4,6-5,2]	4,7 [4,4-4,9]	4,4 [4,2-4,5]
Mijn thuisfront heeft behoefte aan thuisfront / verwanten bijeenkomsten	3,6 [3,4-3,8]	3,7 [3,5-3,8]	3,8 [3,6-4,0]	3,6 [3,4-3,7]	3,8 [3,6-4,0]	4,0 [3,7-4,2]	3,7 [3,4-3,9]	3,7 [3,5-3,8]
Mijn thuisfront heeft meer behoefte aan thuisfront / verwanten bijeenkomsten dan ikzelf	3,3 [3,1-3,5]	3,1 [3,0-3,3]	3,4 [3,2-3,5]	3,1 [3,0-3,3]	3,2 [3,0-3,3]	3,5 [3,2-3,7]	3,2 [2,9-3,4]	3,2 [3,1-3,3]

5.7 Beleving en reflectie van ploegchefs en bevelvoerders

Aan zowel ploegchefs als bevelvoerders is gevraagd naar hun ervaring met en reflectie op nazorg na ingrijpende incidenten.¹⁴ In Figuur 5.6 staan de resultaten weergegeven voor ploegchefs. Ploegchefs scoren 'neutraal' op de stelling of zij een vergeten groep zijn binnen de brandweerorganisatie als het gaat om de nazorg na ingrijpende incidenten. Daarnaast scoren ploegchefs 'beetje oneens' tot 'neutraal' op de stelling dat zij meer aandacht hadden willen besteden aan de formele nazorg van de directe collega's na een ingrijpend incident. Wel zijn ploegchefs het grotendeels eens met de stelling dat zij zich kwetsbaar durven op te stellen tijdens de nazorg na ingrijpende incidenten, ondanks de hiërarchische positie.

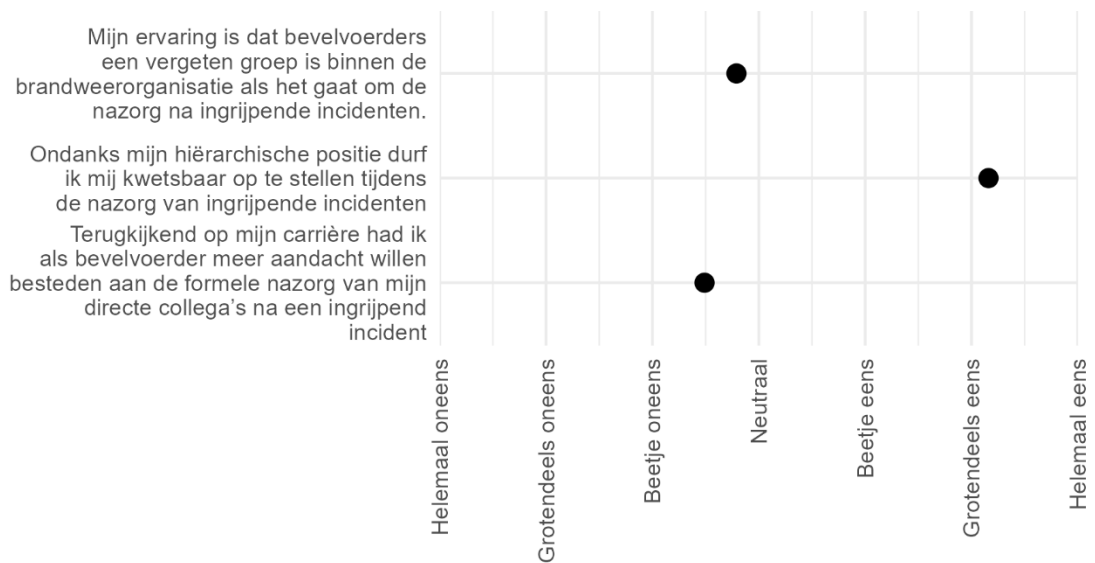


Figuur 5.6 Ervaring met en reflectie op nazorg van ploegchefs, ongewogen score¹⁵ van ploegchefs

De resultaten van bevelvoerders en hun ervaring met en reflectie op nazorg na ingrijpende incidenten is weergegeven in Figuur 5.7. De resultaten zijn vergelijkbaar met de resultaten van ploegchefs: zij durven zich kwetsbaar op te stellen, en scoren tussen 'beetje oneens' tot 'neutraal' dat bevelvoerders een vergeten groep zouden zijn en dat zij zelf meer aandacht hadden willen besteden aan de formele nazorg.

¹⁴ In eerder onderzoek zijn dezelfde vragen gesteld aan officieren (Hermans et al., 2024). In de conclusie worden de inzichten uit het huidige onderzoek en uit 2024 met elkaar vergeleken.

¹⁵ Voor vragen die uitsluitend aan ploegchefs zijn gesteld, kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat voor deze groep geen populatiegegevens beschikbaar zijn.



Figuur 5.7 Ervaring met en reflectie op nazorg van bevelvoerders, gewogen score van bevelvoerders

“En zeker ook als je de bevelvoerder ben, hè? Dat is hetzelfde als dat je TCO laat komen. Dan blijf je altijd boven je manschappen staan. Niet dat ik meer ben, maar meer dat je er voor hún bent en eigenlijk schaduw je jezelf een beetje weg. Dus ook een bevelvoerder heeft gewoon de TCO nodig en ook een luisterend oor. Ik heb dat toen niet goed aangepakt, zeg maar.”

6 Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Formele nazorg

6.1 Inleiding

In het verkennende onderzoek *Als de emmer te zwaar wordt* (Geense, 2023) naar de manier waarop Team Collegiale Opvang¹⁶ (TCO, formele nazorg) binnen de brandweer georganiseerd is en hoe brandweermensen deze ondersteuning ervaren, is duidelijk geworden dat er verschillen zijn tussen de uitgangsdOCUMENTEN en de manier waarop TCO is ingericht in de onderzochte veiligheidsregio's. Gebleken is dat brandweermensen in sommige veiligheidsregio's geen toegang hebben tot psychosociale ondersteuning die volgens de richtlijn geboden wordt (Geense, 2023). Geense beveelt aan om een breder onderzoek uit te voeren naar de situatie in *alle* veiligheidsregio's: hoe de nazorg georganiseerd is en welke belemmerende en bevorderende factoren daarin een rol spelen. Om de implementatie van de (in 2025 herziene) Richtlijn te ondersteunen, is inzage in de huidige psychosociale ondersteuning noodzakelijk, evenals in factoren die deze ondersteuning beïnvloeden en in het verleden beïnvloed hebben. Op basis van deze factoren kunnen effectieve strategieën voor de implementatie van de Richtlijn geformuleerd worden.

Zowel in het proefschrift van Dangermond (2023) als in het verkennende onderzoek van Geense (2023) is onderzocht hoe brandweermensen TCO ervaren. Tijdens individuele interviews hebben brandweermensen aangegeven TCO als waardevol te ervaren, bijvoorbeeld omdat TCO-leden zorgen voor structuur in het gesprek, ruimte bieden om ervaringen en emoties onderling te delen, praktische hulp en ondersteuning bieden, informatie geven over en handvatten voor verwerking, en ondersteuning bieden aan bijvoorbeeld bevelvoerders en ploegchefs (Geense, 2023). Een belangrijke reden waarom brandweermensen niet altijd behoefte hebben aan formele bijeenkomsten zoals TCO, is omdat de steun vanuit de ploeg als voldoende wordt ervaren. Doorgaans geven brandweermensen de voorkeur aan informele collegiale steun boven georganiseerde collegiale steun (Dangermond, 2023).

In dit hoofdstuk wordt voortgeborduurd op deze kwalitatieve inzichten. Beschreven wordt hoe brandweermensen de formele psychosociale ondersteuning ervaren na ingrijpende incidenten.¹⁷ Het hoofdstuk is opgedeeld in de volgende thema's:

- > Opstarten van formele nazorg
- > Ondersteunend handelen door TCO-leden

¹⁶ Ook wel Collegiale Ondersteunings Team (COT) of BedrijfsOpvangTeam (BOT) genoemd.

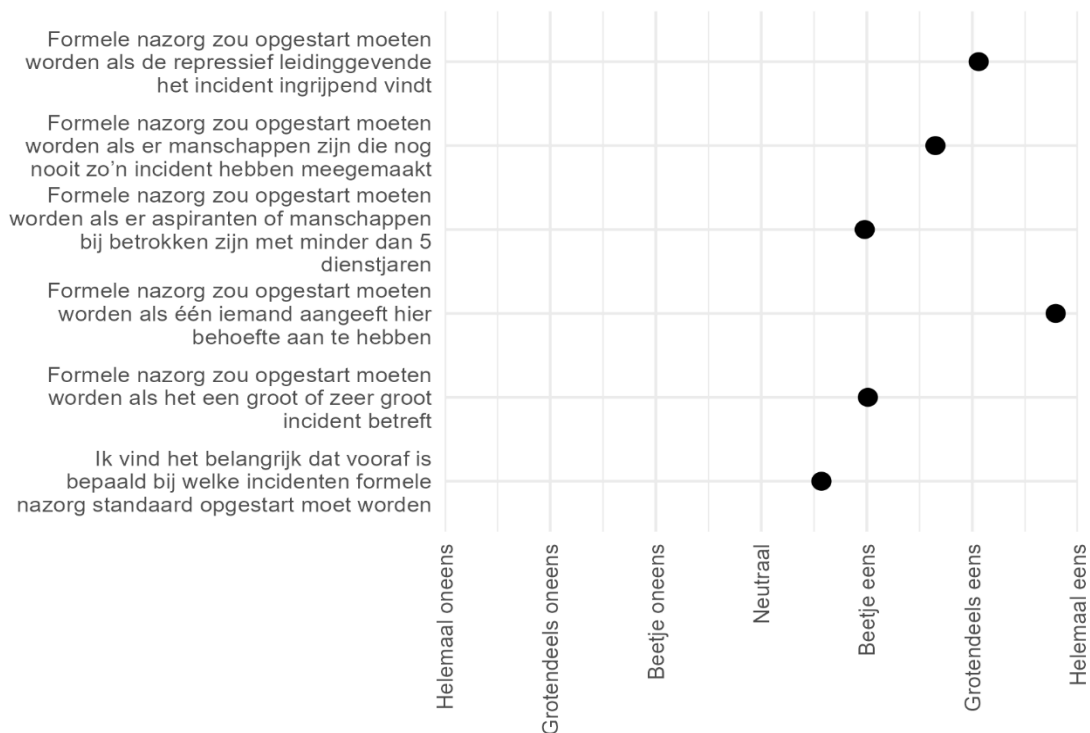
¹⁷ Om de uitkomsten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren, is het nodig een paar termen te kennen. Op pagina 19 staat hierover meer informatie.

- > Belemmeringen van formele nazorg
- > Behoeftes aan formele nazorg
- > Lokale TCO.

6.2 Opstarten van formele nazorg

In hoeverre brandweermensen vinden dat formele nazorg of TCO moet worden opgestart in verschillende situaties, is weergegeven in Figuur 6.1. Brandweermensen vinden over het algemeen dat formele nazorg moet worden opgestart wanneer één persoon aangeeft hier behoefte aan te hebben. Ook geven zij duidelijk aan dat formele nazorg moet worden gestart wanneer de repressief leidinggevende het incident als ingrijpend beoordeelt. Daarnaast vinden zij dat formele nazorg vooral passend is wanneer aspiranten of manschappen met minder dan vijf dienstjaren bij een incident betrokken zijn, of wanneer manschappen nog geen soortgelijke incidenten hebben meegemaakt. Tot slot staan brandweermensen vrij neutraal tegenover de stelling dat het belangrijk is dat vooraf wordt vastgelegd bij welke typen incidenten formele nazorg standaard moet worden opgestart.

“Ik heb wel eens deelgenomen [aan een TCO-gesprek], maar ik had er zelf geen behoefte aan. Het kan voor de eigen groep of eenheid van belang zijn, terwijl ik daar zelf op dat moment geen behoefte aan heb. Bijvoorbeeld omdat ik verder van het incident afsta, als pompbediende. Maar dat wil niet zeggen dat het op dat moment niet belangrijk is.”



Figuur 6.1 Opstarten formele nazorg, gewogen score

“Bij ons maakt het niet uit wie je als bevelvoerder hebt, bij dodelijke slachtoffers hebben we nabespreking met TCO. Ik denk doordat we de keuze eigenlijk niet krijgen, of we dan TCO hebben of niet, dat je daardoor ook wegneemt dat nieuwe mensen niet durven aan te geven of ze TCO willen of niet.”

6.2.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

De opvattingen over het opstarten van formele nazorg zijn in Tabel 6.1 uitgesplitst naar aanstelling, functie en dienstjaren. Brandweervrijwilligers zijn het meer dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling eens met de stelling dat formele nazorg opgestart moet worden als er aspiranten of manschappen met minder dan vijf dienstjaren bij het incident betrokken zijn. Daarnaast scoren brandweervrijwilligers hoger op de stelling dat formele nazorg opgestart zou moeten worden bij een groot of zeer groot incident dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Officieren scoren op de stelling dat formele nazorg opgestart zou moeten worden bij een groot of zeer groot incident lager dan bevelvoerders en manschappen. Er zijn geen verdere indicaties voor verschillen naar aanstelling, functie of dienstjaren.

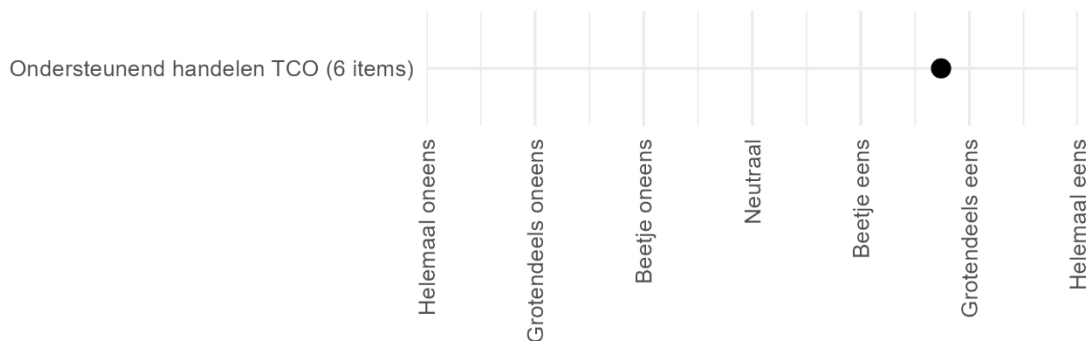
“We hadden een incident met een slachtoffer. Daarvoor was TCO gekomen en één collega was bewust niet aangesloten. In de ploeg dachten ze van ja, we zijn een ploeg, waarom sluit je niet aan? Hebben we het ook wel later over gehad. En natuurlijk, wat iemand vindt, ik snap zijn overwegingen. Hij had er geen behoefte aan. Het was wel even iets van, hé, maar je hoort toch bij de ploeg, waarom sluit je niet aan?”

Tabel 6.1 Opstarten formele nazorg, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Formele nazorg zou opgestart moeten worden als de repressief leidinggevende het incident ingrijpend vindt	5,9 [5,7-6,1]	6,1 [6,0-6,2]	5,9 [5,7-6,0]	6,0 [5,9-6,1]	6,2 [6,0-6,3]	6,1 [5,9-6,3]	6,2 [6,0-6,4]	6,0 [5,9-6,1]
Formele nazorg zou opgestart moeten worden als er manschappen zijn die nog nooit zo'n incident hebben meegemaakt	5,7 [5,5-5,8]	5,7 [5,6-5,8]	5,5 [5,3-5,6]	5,7 [5,6-5,8]	5,6 [5,4-5,7]	5,6 [5,3-5,8]	5,5 [5,3-5,8]	5,7 [5,6-5,8]
Formele nazorg zou opgestart moeten worden als er aspiranten of manschappen bij betrokken zijn met minder dan 5 dienstjaren	4,9 [4,7-5,2]	5,0 [4,9-5,1]	4,6 [4,5-4,8]	5,1 [4,9-5,2]	4,8 [4,6-5,0]	4,9 [4,6-5,2]	4,9 [4,6-5,1]	5,0 [4,9-5,2]
Formele nazorg zou opgestart moeten worden als één iemand aangeeft hier behoefte aan te hebben	6,7 [6,6-6,8]	6,8 [6,8-6,9]	6,8 [6,7-6,9]	6,8 [6,7-6,8]	6,8 [6,8-6,9]	6,7 [6,6-6,8]	6,8 [6,7-6,9]	6,8 [6,7-6,8]
Formele nazorg zou opgestart moeten worden als het een groot of zeer groot incident betreft	4,7 [4,5-4,9]	5,1 [5,0-5,3]	4,5 [4,3-4,7]	5,2 [5,0-5,3]	4,9 [4,7-5,1]	4,3 [4,0-4,6]	4,9 [4,7-5,2]	5,1 [4,9-5,2]
Ik vind het belangrijk dat vooraf is bepaald bij welke incidenten formele nazorg standaard opgestart moet worden	4,5 [4,3-4,8]	4,6 [4,5-4,8]	4,4 [4,2-4,6]	4,6 [4,4-4,8]	4,5 [4,3-4,7]	4,8 [4,5-5,1]	4,6 [4,3-4,8]	4,6 [4,4-4,7]

6.3 Ondersteunend handelen TCO-leden

Brandweermensen is gevraagd naar hun ervaring met en waardering van formele nazorg en TCO-leden aan de hand van zes items. Een voorbeeld van een item is 'TCO-leden bieden de ruimte om ervaringen en emoties te delen'. Alle items zijn opgenomen in Bijlage 4. De zes items zijn gecombineerd tot één schaal: 'Ondersteunend handelen TCO' ($\alpha = .92$). Deze schaal meet de mate waarin TCO-leden op ondersteunende wijze bijdragen aan de formele nazorg, zie Figuur 6.2. Gemiddeld zijn brandweermensen het grotendeels eens met de stellingen wat betreft ondersteunend handelen van TCO-leden.



Figuur 6.2 Ondersteunend handelen TCO-leden, gewogen score

“Bij de beroeps hebben we onlangs een TCO-gesprek gehad. Maar dat waren gewoon bekende collega's die in het TCO-team zaten die ook met ons af en toe een dienst meedraaien. Het zijn gewoon vrijwilligers, bekend gezicht dat praat al veel makkelijker dan onbekenden.”

6.3.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 6.2 toont de gewogen score van het ondersteunend handelen van TCO-leden naar aanstelling, functie en dienstjaren. De ervaring en waardering van het ondersteunend handelen van TCO-leden verschilt per aanstelling. Brandweervrijwilligers beoordeelden ondersteunend handelen van TCO-leden hoger dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling.

Tabel 6.2 Ondersteunend handelen TCO-leden, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

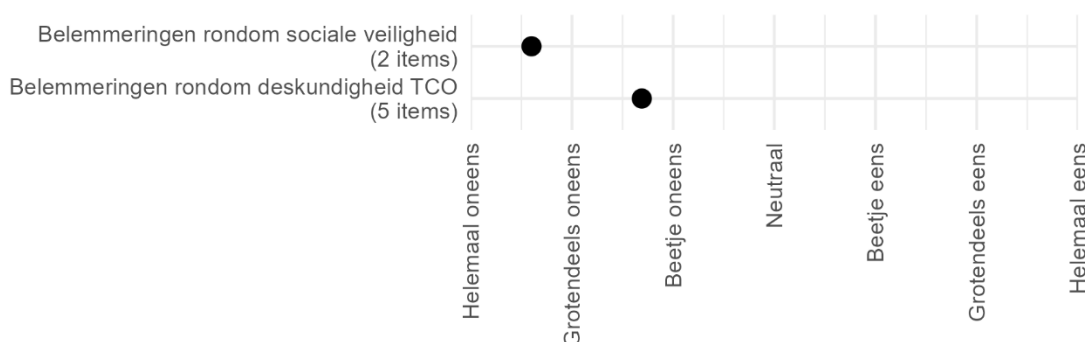
	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ondersteunend handelen TCO-leden (6 items)	5,4 [5,3-5,5]	5,8 [5,7-5,9]	5,5 [5,4-5,6]	5,7 [5,6-5,8]	5,8 [5,7-6,0]	5,7 [5,6-5,9]	5,8 [5,7-6,0]	5,7 [5,6-5,8]

6.4 Belemmeringen formele nazorg

Om inzicht te krijgen in factoren die deelname aan TCO-bijeenkomsten kunnen belemmeren, bevatte de vragenlijst stellingen over ervaringen met en houding ten aanzien van deze bijeenkomsten. Voorbeelden van deze stellingen zijn: 'Ik heb deelgenomen aan TCO-bijeenkomsten terwijl ik daar vooraf zelf geen behoefte aan had' en 'Uit angst voor reacties van mijn leidinggevende durf ik niet aan te geven dat ik TCO wil, terwijl ik daar wel behoefte aan heb'. Alle items zijn opgenomen in Bijlage 4. De items zijn aan de hand van de uitkomsten van een factoranalyse ingedeeld in twee dimensies:

- > Belemmeringen rondom sociale veiligheid (2 items, $\alpha = 0,88$)
- > Belemmeringen rondom deskundigheid TCO (5 items, $\alpha = 0,81$).

Gemiddeld genomen werden er weinig belemmeringen ervaren rondom sociale veiligheid en deskundigheid bij formele nazorg. De belemmeringen rondom deskundigheid van TCO scoren gemiddeld wel iets hoger dan de belemmeringen rondom sociale veiligheid.



Figuur 6.3 Ervaren belemmeringen in formele nazorg, gewogen score

“Je komt terug van een uitruk. Je bent nog bezweet, je bent toe aan een bak koffie eigenlijk om het zelf een plekje te geven. Dat nazorgteam geeft heel mooi uitleg wat zij kunnen, wat zij doen. Ze vragen wat je mee hebt gemaakt en ons gevoel was echt, hè, ze draaien zich om en dan is het van: ‘Nou jongens. Kom maar met de ellende, kom maar wat jullie mee hebben gemaakt.’ Dat is leuk en aardig, maar we moeten het zelf nog even verwerken en een plekje geven. Bij mij is het pas in een later stadium en dat mis ik eigenlijk. Dat is eigenlijk echt de nazorg in later stadium.”

6.4.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 6.3 toont de gewogen score naar aanstelling, functie en dienstjaren over de belemmeringen die brandweermensen ervaren in de formele nazorg. Brandweervrijwilligers scoren lager dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling op de belemmeringen rondom deskundigheid. Ook brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren scoren lager dan brandweermensen met vijf of meer dienstjaren op de belemmeringen rondom deskundigheid. Er zijn geen verdere aanwijzingen voor verschillen tussen groepen.

“Het is natuurlijk zo bepalend welke leidinggevende je hebt. Hoe stelt die de vraag. ‘Jongens, ik heb geen TCO nodig, jullie wel?’ Ja stop er dan maar mee, dan gaat het niet gebeuren.”

Tabel 6.3 Ervaren belemmeringen in formele nazorg, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Belemmeringen rondom sociale veiligheid (2 items)	1,6 [1,5-1,8]	1,6 [1,5-1,7]	1,6 [1,5-1,7]	1,7 [1,6-1,8]	1,5 [1,4-1,6]	1,6 [1,4-1,7]	1,7 [1,6-1,9]	1,6 [1,5-1,6]
Belemmeringen rondom deskundigheid (5 items)	3,1 [3,0-3,3]	2,6 [2,5-2,7]	3,1 [3,0-3,3]	2,7 [2,5-2,8]	2,7 [2,6-2,9]	2,7 [2,5-2,9]	2,3 [2,1-2,5]	2,8 [2,7-2,9]

6.5 Behoeftes formele nazorg

Of de wijze waarop formele nazorg of TCO is ingericht na een ingrijpend incident voldoet aan de behoefte, en de behoefte die brandweermensen hebben met betrekking tot vastlegging van deelname aan TCO-bijeenkomsten is weergegeven in Figuur 6.4. Gemiddeld geven brandweermensen aan dat de wijze waarop formele nazorg of TCO is ingericht voldoet aan de behoefte om ingrijpende incidenten te verwerken. Ook geven zij over het algemeen aan dat formele nazorg of TCO na een ingrijpend incident voldoende is om het incident te verwerken. Gemiddeld is men 'neutraal' tot een 'beetje eens' met de stelling behoefte te hebben aan het vastleggen van deelname aan een TCO-bijeenkomst.



Figuur 6.4 Behoeftes rondom formele nazorg, gewogen score

“Wij hebben echt een heel fijn nazorgteam bij ons in de regio. Om het gesprek te leiden, maar ook om voor iedereen het verhaal rond te krijgen. Want in een incident sta je nooit allemaal op exact dezelfde plek, je hebt niet allemaal dezelfde ervaring. Je hebt niet alles gezien. En vaak voor de verwerking is een verhaal rond krijgen gewoon heel belangrijk. Ik moet zeggen dat ze dat bij ons eigenlijk heel goed doen. Ons team bestaat ook alleen maar uit mensen die vrij bekend zijn binnen de regio, dus je hebt altijd iemand voor je die je wel kent.”

6.5.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

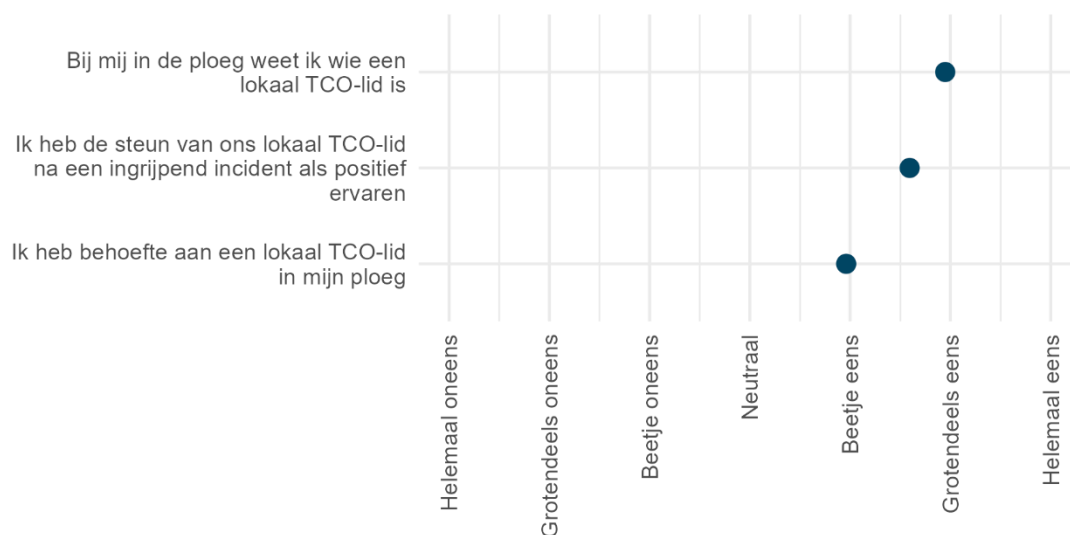
Tabel 6.4 toont de gewogen score van de behoeftes van brandweermensen rondom formele nazorg. Brandweervrijwilligers geven vaker dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling aan dat de wijze waarop formele nazorg of TCO na een ingrijpend incident is ingericht, voldoet aan hun behoeftes om dit soort incidenten te verwerken. Ook geven brandweervrijwilligers vaker dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling aan dat formele nazorg of TCO na een ingrijpend incident voldoende is om dit soort incidenten te verwerken. Verder geven beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling vaker dan brandweervrijwilligers aan behoefte te aan het vastleggen van deelname van TCO-bijeenkomsten in het personeelsdossier.

Tabel 6.4 Behoeftes rondom formele nazorg, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
De wijze waarop formele nazorg / TCO na een ingrijpend incident is ingericht, voldoet aan mijn behoefte om dit soort incidenten te verwerken	4,9 [4,8-5,1]	5,4 [5,2-5,5]	5,0 [4,8-5,1]	5,2 [5,1-5,3]	5,5 [5,3-5,7]	5,4 [5,1-5,6]	5,6 [5,3-5,8]	5,2 [5,1-5,3]
Ik heb er behoefte aan dat in mijn personeelsdossier wordt vastgelegd dat ik deelgenomen heb aan een TCO-bijeenkomst	4,9 [4,7-5,2]	4,4 [4,3-4,6]	4,9 [4,7-5,1]	4,4 [4,2-4,6]	4,7 [4,5-4,9]	4,8 [4,5-5,1]	4,4 [4,1-4,7]	4,6 [4,4-4,7]
Formele nazorg / TCO na een ingrijpend incident is voldoende voor mij om dit soort incidenten te verwerken	5,0 [4,8-5,1]	5,5 [5,4-5,6]	5,1 [4,9-5,2]	5,3 [5,2-5,4]	5,5 [5,3-5,6]	5,4 [5,2-5,7]	5,5 [5,2-5,7]	5,4 [5,2-5,5]

6.6 Lokale TCO

Er zijn een aantal veiligheidsregio's met lokale TCO. Dit betreft de veiligheidsregio's IJsselland, Twente, Utrecht, Hollands-Midden en Rotterdam-Rijnmond. Brandweermensen met de functie manschap of bevelvoerder uit deze veiligheidsregio's hebben vragen gekregen over de kennis, waardering en behoeftes van lokale TCO-leden. Deze ongewogen resultaten zijn te zien in Figuur 6.5. De respondenten hebben aangegeven dat zij weten wie een lokaal TCO-lid is in hun eigen ploeg en dat de steun van het lokale TCO-lid na een ingrijpend incident grotendeels als positief is ervaren. Ten opzichte van de hiervoor genoemde stellingen zijn zij het iets minder eens met de stelling dat ze behoefte hebben aan een lokaal TCO-lid in de eigen ploeg.



Figuur 6.5 Kennis, waardering en behoeftes rondom lokale TCO, ongewogen score¹⁸

“Ik denk dat je als post, zeker als lokale TCO’er, daar een belangrijke rol in hebt. Als je door hebt van, hé, het gaat niet goed met een aantal dat je daar wel voor aan de bel moet kunnen trekken.”

¹⁸ Voor deze vragen kon geen multilevel post-stratificatie worden toegepast, omdat de vraag uitsluitend is voorgelegd aan respondenten uit een aantal specifieke veiligheidsregio’s. Hierdoor zijn geen populatiegegevens voor de volledige steekproef beschikbaar.

7 Psychosociale ondersteuning na ingrijpende incidenten – Informele nazorg

7.1 Inleiding

In het proefschrift naar de invloed van brandweercultuur op het verwerken van ingrijpende incidenten is onderzocht welke rol informele collegiale steun speelt bij de verwerking van ingrijpende incidenten door brandweermensen (Dangermond et al., 2022b). Hoewel brandweermensen vanwege de groepscultuur terughoudend kunnen zijn in het zoeken van informele collegiale steun bij collega's, zijn de meeste tevreden over de steun die zij ontvangen van hun directe collega's – waarbij de ondersteuning door hun bevelvoerder of ploegchef een belangrijke toegevoegde waarde heeft. Dit is een belangrijke bevinding, aangezien uit onderzoek (Lommen, 2024) naar voorspellers van PTSS binnen de brandweer in Nederland is gebleken dat lagere sociale steun op werk (en hogere experiëntiële vermijding¹⁹) de belangrijkste voorspellers van PTSS bij brandweermensen zijn. Vanwege uiteenlopende interpretaties van incidenten als ingrijpend en verschillende voorkeuren voor het verwerken van dergelijke incidenten, is het van belang dat brandweermensen naast informele collegiale steun (ook) gebruik kunnen maken van formele collegiale steun of professionele individuele hulp (Dangermond et al., 2022b).

Inzicht in de interactie tussen brandweermensen en hun sociale werkomgeving (de brandweercultuur) laat zien dat veerkracht wordt beïnvloed door zowel het individu als de sociale cohesie binnen de ploeg of het korps (Dangermond et al., 2022c). Echter, brandweervrijwilligers en beroepsbrandweermensen kunnen incidenten vanwege verschillende redenen als ingrijpend ervaren. Ook zijn er verschillen in de wijze en mate van informele collegiale steun. Het ontstaan en behouden van onderlinge banden varieert tussen beide groepen, afhankelijk van de frequentie en duur van de ontmoetingsmomenten en de samenstelling van de deelnemers aan deze momenten.

Evenals in het vorige hoofdstuk wordt ook in dit hoofdstuk voortgeborduurd op deze kwalitatieve inzichten. Beschreven wordt hoe brandweermensen de informele psychosociale ondersteuning ervaren na ingrijpende incidenten.²⁰ Het hoofdstuk is opgedeeld in de volgende thema's:

- > Beleving van informele nazorg
- > Belemmeringen van informele nazorg rondom invallers
- > Waardering van informele nazorg.

¹⁹ De neiging om ongewenste innerlijke ervaringen te vermijden, te onderdrukken of te controleren.

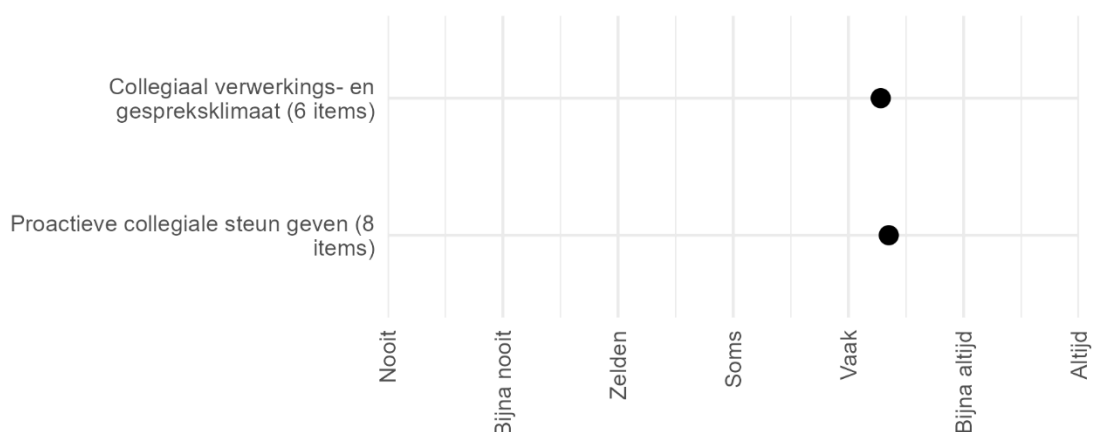
²⁰ Om de uitkomsten van dit onderzoek goed te kunnen interpreteren, is het nodig een paar termen te kennen. Op pagina 19 staat hierover meer informatie.

7.2 Beleving van informele nazorg

Informele collegiale ondersteuning speelt een rol in de manier waarop brandweermensen omgaan met ingrijpende gebeurtenissen. In de vragenlijst zijn verschillende items opgenomen over dit thema (zie ook Bijlage 4). Enkele voorbeelden zijn: 'Collega's vragen aan mij hoe het met mij gaat, nadat ik een ingrijpend incident heb meegemaakt' en 'Als ik verandering zie in iemands gedrag na een ingrijpend incident, dan ga ik met diegene het gesprek aan'. Uit de factoranalyse blijkt dat er twee dimensies te onderscheiden zijn:

- > Collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat (6 items; $\alpha = 0,64$). Deze schaal meet in welke mate tussen collega's een open en informeel klimaat bestaat waarin ervaringen na ingrijpende incidenten gedeeld en besproken worden.
- > Proactieve collegiale steun geven (8 items; $\alpha = 0,91$). Deze schaal meet in welke mate teamleden actief en doelgericht steun bieden aan collega's na ingrijpende incidenten, door bijvoorbeeld signalen van belasting te herkennen, contact te initiëren of specifieke aandacht te besteden aan kwetsbare collega's.

De gewogen gemiddelde scores geven aan dat brandweermensen over het algemeen vaak een positief collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat onder collega's ervaren en ook vaak actief collegiale steun geven.



Figuur 7.1 Beleving informele nazorg, gewogen score

“Het hangt heel erg samen met wat voor mensen je in je ploeg hebt zitten. Als jij namelijk een paar mensen hebt die het belang zien van praten, die worden wel opgezocht op een gegeven moment. Alleen wat het gevaarlijke daarvan is, is dat het dus afhankelijk is van wat voor mensen je in je ploeg hebt zitten. Het is een soort van zijde draadje-constructie, daar hou ik nooit zo van. Ik wil graag gewoon een gewapende beton versie, zeg maar hebben, dat is veel beter.”

7.2.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 7.1 toont de gewogen score van de beleving van de informele nazorg. Officieren scoren lager op collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat dan manschappen en bevelvoerders. Dit betekent dat officieren minder vaak een open en informeel klimaat ervaren waarin collega's onderling ervaringen na ingrijpende incidenten delen en bespreken. Rondom het geven van proactieve collegiale steun worden eveneens verschillen naar functie zichtbaar. Bevelvoerders scoren op deze schaal hoger dan manschappen en officieren. Dit

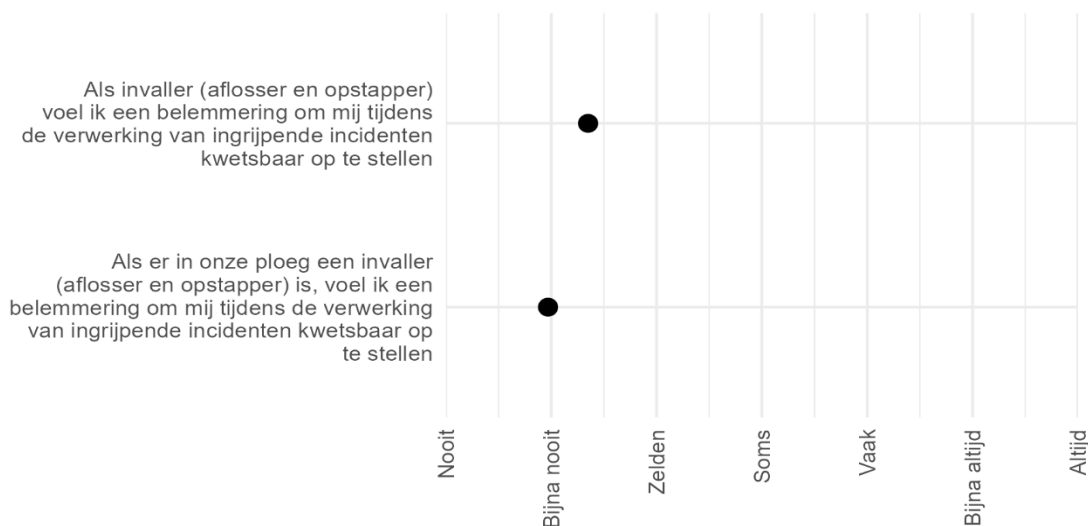
wijst erop dat bevelvoerders vaker aangeven dat zij actief en doelgericht steun bieden aan collega's.

Tabel 7.1 Beleving informele nazorg, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat (6 items)	5,2 [5,1-5,3]	5,3 [5,2-5,4]	5,3 [5,2-5,3]	5,3 [5,3-5,4]	5,3 [5,2-5,4]	4,9 [4,8-5,0]	5,4 [5,3-5,5]	5,3 [5,2-5,3]
Proactieve collegiale steun geven (8 items)	5,2 [5,1-5,3]	5,4 [5,3-5,4]	5,4 [5,3-5,5]	5,2 [5,1-5,3]	5,7 [5,6-5,8]	5,1 [5,0-5,3]	5,2 [5,0-5,3]	5,4 [5,3-5,5]

7.3 Belemmeringen informele nazorg rondom invallers

Aan manschappen en bevelvoerders is gevraagd in welke mate zij belemmeringen ervaren rondom invallers en de verwerking van ingrijpende incidenten op informele wijze. Deze resultaten zijn weergegeven in Figuur 7.2. Manschappen en bevelvoerders voelen bijna nooit belemmeringen om zich kwetsbaar op te stellen tijdens de verwerking van ingrijpende incidenten als zij invaller zijn bij een ploeg. Evenmin voelen zij belemmeringen wanneer een invaller binnen de eigen ploeg aanwezig is.



Figuur 7.2 Belemmeringen invallers, gewogen score van manschappen en bevelvoerders

Belemmeringen worden voornamelijk ervaren in het kader van 'onzichtbaarheid'. "De informele nazorg. Ik geloof wel dat die oprechtheid er wel is, de interesse bij de collega's. Alleen informeel vindt heel vaak fysiek plaats, dat je iemand moet zien. En heb je een incident gehad met iemand van de vrijwillige post die jij even een paar weken niet ziet, omdat je zelf niet op de kazerne komt of diegene gewoon niet treft. Of dat het vanuit een andere beroepsploeg is. Dan mis je heel snel die informele nazorg, omdat je diegene niet in het koffiegesprek tegenkomt."

7.3.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

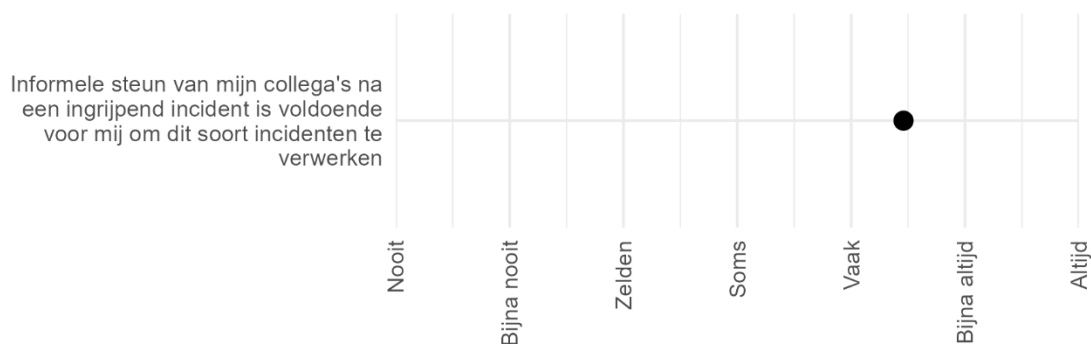
Tabel 7.2 toont de gewogen score van belemmeringen die manschappen en bevelvoerders ervaren rondom invallers in de informele nazorg na ingrijpende incidenten. De scores verschillen niet naar aanstelling, functie of dienstjaren.

Tabel 7.2 Belemmeringen invallers, gewogen score van manschappen en bevelvoerders, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Als invaller (aflosser en opstapper) voel ik een belemmering om mij tijdens de verwerking van ingrijpende incidenten kwetsbaar op te stellen	2,3 [2,1-2,6]	2,3 [2,2-2,5]	2,5 [2,3-2,7]	2,4 [2,3-2,6]	2,2 [2,0-2,4]	2,4 [2,0-2,7]	2,3 [2,2-2,5]
Als er in onze ploeg een invaller (aflosser en opstapper) is, voel ik een belemmering om mij tijdens de verwerking van ingrijpende incidenten kwetsbaar op te stellen	2,1 [1,9-2,3]	2,0 [1,8-2,1]	2,0 [1,8-2,2]	2,1 [1,9-2,2]	1,8 [1,6-2,0]	1,9 [1,6-2,1]	2,0 [1,9-2,1]

7.4 Waardering informele nazorg

In hoeverre informele steun na een ingrijpend incident voldoende is om dit incident te verwerken, is weergegeven in Figuur 7.3. Gemiddeld gezien geven brandweermensen aan dat informele steun 'vaak' tot 'bijna altijd' voldoende is om ingrijpende incidenten te verwerken.



Figuur 7.3 Waardering informele nazorg, gewogen score

7.4.1 Verschillen naar aanstelling, functie en dienstjaren

Tabel 7.3 toont de gewogen score van de mate waarin informele nazorg na een ingrijpend incident voldoende is om dit soort incidenten te verwerken. Er zijn geen verdere verschillen gevonden.

Tabel 7.3 Waardering informele nazorg, gewogen score, naar aanstelling, functie en dienstjaren

	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Informele steun van mijn collega's na een ingrijpend incident is voldoende voor mij om dit soort incidenten te verwerken	5,2 [5,1-5,4]	5,5 [5,4-5,6]	5,4 [5,3-5,5]	5,5 [5,4-5,6]	5,5 [5,4-5,6]	5,2 [5,0-5,4]	5,5 [5,3-5,7]	5,5 [5,4-5,5]

8 Discussie en conclusie

Blootstelling aan ingrijpende incidenten tijdens hun werk heeft impact op de mentale gezondheid van brandweermensen, wat kan resulteren in klachten als angst en stress. Om dergelijke gezondheidsklachten en werkuitval zoveel mogelijk te voorkomen, is tijdige en juiste steun preventief, tijdens en na ingrijpende incidenten, ook wel psychosociale ondersteuning genoemd, wenselijk.

Het onderzoek geeft – met behulp van een vragenlijst (ingevuld door 1.509 repressieve brandweermensen) en twee verdiepende groepsinterviews (waaraan 11 repressieve brandweermensen hebben deelgenomen) – een landelijk, gewogen beeld van de manier waarop repressieve brandweermensen en hun (repressief) leidinggevenden de psychosociale ondersteuning ervaren vóór, tijdens en na ingrijpende incidenten. Zowel de beleving van deze ondersteuning als de aandacht die (repressief) leidinggevenden hebben voor de (mogelijke) impact van zulke incidenten staan centraal. Met behulp van de inzichten uit dit onderzoek kan de psychosociale ondersteuning voor brandweermensen (nog) beter worden afgestemd op hun behoeften.

In de discussie worden per fase – voorafgaand, tijdens en na ingrijpende incidenten – de inzichten uit dit onderzoek beschreven en (waar mogelijk) vergeleken met inzichten uit eerder onderzoek. Daarna volgt de conclusie waar op hoofdlijnen een antwoord wordt gegeven op de drie onderzoeksvragen. Het hoofdstuk sluit af met suggesties voor vervolgonderzoek.

8.1 Discussie

8.1.1 Voorafgaand aan ingrijpende incidenten: basis op orde, maar ruimte voor verdieping

Brandweermensen geven aan dat zij beschikken over een redelijke mate van inhoudelijke kennis en praktische handelingsbekwaamheid rondom psychosociale ondersteuning. Daarbij wordt de inhoudelijke kennis gemiddeld hoger beoordeeld dan de praktische handelingsbekwaamheid. De preventieve maatregelen die veiligheidsregio's aanbieden, worden gemiddeld positief gewaardeerd.

Brandweermensen ervaren over het algemeen bijna altijd sociale steun van collega's en repressief leidinggevenden. Dit sluit aan bij eerder onderzoek (Lommen, 2024)²¹ en is relevant, omdat lagere sociale steun een belangrijke voorspeller is van PTSS en stress bij brandweermensen (Lommen, 2024; Varvel et al., 2007). Tegelijkertijd zijn er verschillen in de ervaren sociale steun: manschappen ervaren vaker sociale steun van hun repressief leidinggevende dan bevelvoerders en officieren.

²¹ Het vergelijken van absolute waarden is beperkt mogelijk: het eerdere onderzoek van Lommen concentreerde zich vooral op beroepsbrandweermensen en maakte gebruik van een vijf-puntschaal in plaats van zeven-puntschaal. Wanneer rekening wordt gehouden met deze verschillen, lijken de resultaten uit dit onderzoek erop te wijzen dat de ervaren sociale steun in de huidige repressieve populatie mogelijk zelfs hoger ligt dan eerder onderzoek suggereerde.

- > Op basis van de *Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's* (zie Bijlage 1) is de organisatie van psychosociale ondersteuning binnen veiligheidsregio's geïnterviewd. Het blijkt dat ondersteuning beschikbaar is voor officieren, manschappen en bevelvoerders. Uit de les- en leerstof van (repressieve) opleidingen en de gesprekken met veiligheidsregio's ontstaat echter de indruk dat in de praktijk vooral aandacht wordt besteed aan aspirant-manschappen. Dit sluit aan bij onze bevinding dat juist manschappen vaker sociale steun van hun repressief leidinggevende ervaren dan bevelvoerders en officieren. Er kan echter niet worden geconcludeerd dat dit hogere niveau van ervaren sociale steun het directe gevolg is van deze focus, omdat dit onderzoek slechts één meetmoment bevat en geen vergelijking over tijd mogelijk is. Daarnaast is het ook mogelijk dat andere factoren van invloed zijn op het hogere niveau van ervaren sociale steun die niet meegenomen zijn in dit onderzoek.
- > Over het algemeen ervaren brandweermensen vaak dat repressief leidinggevenden openheid tonen over mentaal welzijn, medewerkers aanmoedigen hierover te praten en een gevoel van veiligheid creëren na een incident. Officieren ervaren dit echter in iets mindere mate dan manschappen en bevelvoerders. Officieren rapporteerden ook minder vaak sociale steun te ervaren van hun repressief leidinggevende (zie boven). Dit roept de vraag op of nabijheid van repressief leidinggevenden hierbij een rol speelt (zoals ook beschreven door Dangermond et al., 2022c). De bevindingen van Varvel et al. (2007) laten daarnaast zien dat vooral steun van leidinggevenden beschermend werkt tegen stress, en dat extra steun vooral effect heeft bij groepen die momenteel weinig steun ervaren. Dit suggereert dat aanvullende maatregelen eerder zinvol zijn voor functionarissen die minder steun ervaren, zoals officieren.

Het onderzoek laat daarnaast zien dat er beperkte behoefte bestaat aan structurele monitoring, zoals buddy-systemen of periodieke mentale gezondheidsmetingen. De behoefte ligt vooral bij inzicht in eigen incidentervaringen: welke incidenten als ingrijpend werden ervaren en hoeveel incidenten dit waren. Beroepsbrandweermensen hebben deze behoefte meer dan brandweervrijwilligers. Het is mogelijk dat brandweermensen al voldoende sociale steun en psychosociaal veilig leiderschap ervaren, en positief zijn over het aanbod aan preventieve maatregelen. Hierdoor kan aanvullende formele monitoring minder noodzakelijk worden gevonden. Tegelijkertijd kan er ook een zekere terughoudendheid bestaan rondom formele of officiële registratie, wanneer onduidelijk is wat er met de informatie gebeurt of wanneer brandweermensen mogelijke negatieve consequenties vrezen. Dit blijkt niet alleen uit onderzoek binnen de brandweer (Dangermond & Broeren, 2025), maar ook uit onderzoeken in andere professionele contexten (zie bijvoorbeeld Lundgren & Wieslander, 2024; Noble & Pronovost, 2010).

Tot slot geven ploegchefs en bevelvoerders aan dat zij zich voldoende bekwaam voelen en voldoening halen uit hun rol in psychosociale ondersteuning. Ploegchefs ervaren deze rol bovendien niet als erg belastend. Zij voelen zich verantwoordelijk voor de psychosociale ondersteuning van collega's en vragen tijdens jaargesprekken bijna altijd naar hun welbevinden.

8.1.2 Tijdens ingrijpende incidenten: aandacht en maatwerk van belang

Onderzoek naar de wijze waarop brandweermensen psychosociale ondersteuning tijdens de incidentbestrijding ervaren, is amper aanwezig, waardoor het niet mogelijk is om de inzichten uit dit onderzoek in perspectief te plaatsen.

Manschappen vragen sporadisch zelf om een inzetnummer te wisselen of drukken sporadisch een melding weg wanneer er sprake is van een reanimatie of een ander mogelijk ingrijpend incident. Tegelijkertijd staan zij er doorgaans wel voor open wanneer een collega aangeeft te willen wisselen. Dit wijst er mogelijk op dat er sprake is van voldoende onderlinge veiligheid en vertrouwen, waardoor men verzoeken van anderen respecteert, terwijl men voor zichzelf mogelijk eerder kiest voor het accepteren van de toebedeling.

Bij de taaktoebedeling baseren bevelvoerders zich vooral op kennis en expertise van manschappen. In mindere mate houden zij hierbij rekening met het voorkomen van netvliesvervuiling of een opstapeleffect, en zelden speelt toewijzing op basis van dienstjaren, leeftijd of gender een rol. Tegelijkertijd is er nuance zichtbaar tussen aanstellingsvormen: bevelvoerders met een beroepsaanstelling geven minder vaak aan dat zij inzetnummers primair toekennen op basis van kennis en expertise dan bevelvoerders met een vrijwillige of combinatie-aanstelling.

Tijdens de incidentbestrijding ervaren manschappen over het algemeen dat bevelvoerders vrijwel altijd aandacht hebben voor de mogelijke impact van incidenten op collega's. Zij luisteren naar wensen, en proberen onnodige blootstelling zoveel mogelijk te voorkomen. Dit beeld komt overeen met de manier waarop bevelvoerders hun eigen handelen beschrijven in dit onderzoek. Tegelijkertijd geven repressief leidinggevenden aan dat netvliesvervuiling en het opstapeleffect in zekere mate onvermijdelijk zijn, zowel voor henzelf als voor collega's. Bevelvoerders benoemen vaker dan officieren dat dit voor henzelf onvermijdelijk is. Repressief leidinggevenden met een vrijwillige aanstelling herkennen dit gevoel bovendien vaker dan repressief leidinggevenden met een beroepsaanstelling en repressief leidinggevenden met een combinatie-aanstelling. De ervaren onvermijdelijkheid van netvliesvervuiling en het opstapeleffect laat enerzijds grenzen zien van de psychosociale beïnvloedbaarheid tijdens incidenten: niet alles is te voorkomen. Anderzijds is het relevant dat bevelvoerders óók aangeven hier soms wél rekening mee te houden bij de toebedeling van inzetnummers. De overeenkomst tussen manschappen en bevelvoerders in de ervaren aandacht tijdens de incidentbestrijding kan erop wijzen dat psychosociale ondersteuning niet altijd expliciet wordt geformaliseerd, maar in de praktijk wel degelijk (impliciet) meespeelt.

Hoewel zij het minder vanzelfsprekend vinden wanneer iemand nooit meer uitrukt voor bepaalde typen incidenten, accepteren ploegchefs over het algemeen dat collega's tijdelijk niet uitrukken, bijvoorbeeld na een ingrijpend incident. Deze acceptatie van ploegchefs benadrukt de balans tussen grenzen van het werk en de mogelijkheid tot maatwerk. Sommige gevolgen (zoals netvliesvervuiling of een opstapeleffect) worden als deels onvermijdelijk gezien, maar waar het kan, wordt in de praktijk wel gezocht naar passende oplossingen voor individuele behoeften.

8.1.3 Na ingrijpende incidenten: sterke collegiale basis

In overeenstemming met de resultaten worden in deze paragraaf drie delen onderscheiden: algemeen, formele nazorg en informele nazorg.

Algemeen

Brandweermensen geven aan dat zij ingrijpende incidenten doorgaans voldoende hebben verwerkt en voelen zich (daarbij) gesteund door collega's. Ook uit eerder onderzoek is gebleken dat brandweermensen zelf aangeven incidenten voldoende te hebben verwerkt met steun van hun collega's (Dangermond et al., 2022b). Brandweervrijwilligers beoordelen

– in vergelijking met beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling – zowel verwerking als collegiale aandacht hoger. Dit komt overeen met het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021* (Dangermond et al., 2022a), waar vrijwilligers de nazorg een hoger cijfer gaven dan beroeps. Daarnaast sluit dit aan bij eerder onderzoek, waarin is beschreven dat het ontstaan en behouden van onderlinge banden varieert tussen beroepsbrandweermensen en brandweervrijwilligers, afhankelijk van de frequentie en duur van de ontmoetingsmomenten en de samenstelling van de deelnemers aan deze momenten (Dangermond et al., 2022c). Deze verschillen in onderlinge banden hebben impact op de rol van informele steun na ingrijpende incidenten. Manschappen scoren hoger op ervaren aandacht van collega's voor de verwerking van incidenten dan officieren. Een mogelijke verklaring hiervoor is – evenals bij de ervaren sociale steun van repressief leidinggevendenden, beschreven in de preventieve fase – de nabijheid: in tegenstelling tot manschappen maken officieren na het incident meestal geen deel meer uit van het collectief (de brandweerploeg). Daarnaast speelt mogelijk mee dat officieren de (in)formele verwerking begeleiden, waardoor zij niet altijd het juiste moment ervaren om hun eigen ervaringen en emoties te delen (Dangermond et al., 2022a; Geense, 2023).

De behoefte aan nazorg verschilt binnen een incident, alsook tussen incidenten. Over het algemeen ligt de behoefte aan *alleen* formele nazorg lager dan de behoefte aan *alleen* informele nazorg en aan een combinatie van informele en formele nazorg. Dit kan verklaard worden doordat informele steun voldoet aan persoonlijke behoeften (meer dan uniforme, formele nazorg): afhankelijk van (de impact van) het incident en persoonlijke omstandigheden zoeken brandweermensen informele steun bij het collectief (de hele ploeg), individu(en) en/of hun (repressief) leidinggevende, op het moment dat zij daar behoefte aan hebben (Dangermond et al., 2022b; Varvel et al., 2007).

Het onderzoek geeft inzicht in de rol van het thuisfront voor repressieve brandweermensen. Het thuisfront is meestal op de hoogte van (mogelijk) ingrijpende incidenten en wil doorgaans horen wat er is gebeurd; brandweermensen ervaren niet sterk dat het delen hiervan belastend is, maar beperken zich wel veelal tot hoofdlijnen. Er zijn duidelijke verschillen naar aanstelling. Vrijwilligers informeren hun thuisfront het vaakst en ervaren ook het vaakst interesse vanuit het thuisfront, terwijl beroepsbrandweermensen dit het minst doen en ervaren. Dit sluit aan bij de verschillende contexten waarbinnen zij opereren. Vrijwilligers zijn sterker lokaal ingebed, waar het thuisfront dicht bij het dagelijks leven én soms bij de gevolgen van incidenten staat (zoals ook beschreven door Dangermond et al., 2022c). Beroepsbrandweermensen hebben die lokale inbedding minder, en hoeven niet in de buurt van hun kazerne te wonen. Hun lokale verbondenheid maakt dat vrijwilligers soms (on)gevraagd meer weten over de persoonlijke omstandigheden van betrokkenen. Uit eerder onderzoek blijkt dat dergelijke informatie zowel positief als negatief wordt ervaren; het hangt af van de behoeften van de brandweervrijwilliger en het type incident (Dangermond et al., 2022d).

De toegevoegde waarde van en behoefte aan verwantenbijeenkomsten wordt overwegend neutraal beoordeeld; de stelling dat het thuisfront hier meer behoefte aan heeft dan de brandweermensen zelf, wordt minder vaak onderschreven. Manschappen waarderen de toegevoegde waarde voor hun eigen verwanten lager dan bevelvoerders en officieren. Een mogelijke verklaring is dat manschappen, die vaak voldoende aandacht van collega's ervaren voor de verwerking van ingrijpende incidenten, minder afhankelijk zijn van steun vanuit de thuissituatie. Dit suggereert dat de rol van het thuisfront niet alleen verschilt tussen

aanstellingen, maar ook tussen functies, afhankelijk van de manier waarop het sociale netwerk op het werk is georganiseerd en wordt ervaren.

Ploegchefs en bevelvoerders geven aan dat zij zich, ondanks hun hiërarchische positie, doorgaans kwetsbaar op durven te stellen (ditzelfde geldt voor officieren, zie Hermans et al., 2024) en ervaren niet (sterk) dat zij een vergeten groep zouden zijn in de nazorg na ingrijpende incidenten (daarentegen vindt bijna de helft van de ondervraagde officieren dat zij een vergeten groep zijn, Hermans et al., 2024). Dit sluit aan bij de bevinding dat bevelvoerders voldoende aandacht ervaren van hun direct leidinggevende nadat zij zelf een ingrijpend incident hebben meegemaakt. Dit is (deels) in tegenspraak met eerdere bevindingen (Dangermond et al., 2022b; Geense et al., 2023) dat bevelvoerders, ploegchefs en brandweerofficieren een gebrek aan ruimte kunnen ervaren voor hun eigen verwerking van een ingrijpend incident. Tot slot vinden de meeste ploegchefs en bevelvoerders niet sterk dat zij zelf in het verleden meer aandacht hadden willen besteden aan de formele nazorg. Dit komt overeen met de mening van officieren, zie Hermans et al. (2024).

Formele nazorg

Formele nazorg via Team Collegiale Opvang (TCO) wordt overwegend positief gewaardeerd en sluit in de meeste gevallen aan bij de behoefte aan verwerking. Brandweermensen geven aan dat zij het handelen van TCO-leden als ondersteunend ervaren. Vrijwilligers beoordelen dit hoger dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Dit sluit aan bij eerder onderzoek, dat stelt dat TCO-coördinatoren een groot verschil zien in de behoefte aan TCO tussen vrijwilligers en beroeps (Geense et al., 2022).

TCO zou laagdrempelig moeten worden opgestart wanneer een individu hierom vraagt of wanneer de repressief leidinggevende de impact van een incident als ingrijpend ervaart. Vrijwilligers vinden vaker dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling dat formele nazorg nodig is wanneer aspiranten of manschappen met minder dan vijf dienstjaren bij een incident betrokken zijn geweest, en bij (zeer) grote incidenten. Wat betreft dit laatste vinden officieren nazorg minder noodzakelijk dan bevelvoerders en manschappen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het referentiekader van officieren anders is: zij worden immers alleen bij (zeer) grote incidenten ingezet.

Brandweermensen ervaren weinig belemmeringen rondom formele nazorg / TCO. Aandachtspunten liggen iets vaker bij deskundigheid (timing, aanpak) dan bij sociale veiligheid; hierin is de rol van (repressief) leidinggevendend bepalend. Vrijwilligers zien minder belemmeringen rondom deskundigheid dan beroeps- en brandweermensen met een combinatie-aanstelling; hetzelfde geldt voor brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren ten opzichte van collega's met vijf of meer dienstjaren. Hoewel het belang van TCO door brandweermensen wordt benadrukt in eerdere onderzoeken, zijn brandweermensen tegelijkertijd ook kritisch op deze vorm van nazorg, bijvoorbeeld vanwege ervaringen met de (vermeende) deskundigheid van TCO-leden (Dangermond et al., 2022c; Dangermond & Broeren, 2025).

Brandweermensen ervaren over het algemeen dat de inrichting van formele nazorg / TCO na ingrijpende incidenten toereikend is voor hun verwerking. Verder blijkt dat de behoefte aan het vastleggen van deelname aan TCO-bijeenkomsten in het personeelsdossier beperkt is. Deze bevinding sluit aan bij de eerder beschreven terughoudendheid met betrekking tot structurele monitoring. Brandweervrijwilligers beoordelen de nazorg vaker als passend en

voldoende dan beroepsbrandweermensen en brandweermensen met een combinatie-aanstelling; deze laatste twee groepen hebben juist vaker behoefte aan registratie van deelname van TCO-bijeenkomsten in het personeelsdossier.

In de vijf veiligheidsregio's waar lokale TCO beschikbaar is, wordt dit herkend en positief beoordeeld, maar de behoefte daaraan is minder expliciet.

Informele nazorg

Overeenkomstig met eerder onderzoek (Dangermond et al., 2022b) geven brandweermensen ook in dit onderzoek aan dat informele steun voldoende is om ingrijpende incidenten te verwerken. Daarbij is geen verschil gevonden tussen aanstelling, functie en dienstjaren. Dit is tegengesteld aan de eerder in deze discussie beschreven bevindingen met betrekking tot 1. sociale steun van collega's en repressief leidinggevenden en 2. waardering en behoefte aan formele nazorg, waar wél een verschil werd gevonden.

Brandweermensen ervaren over het algemeen een positief collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat en geven vaak proactieve collegiale steun na ingrijpende incidenten. Er zijn echter wel verschillen zichtbaar tussen functies. Officieren ervaren minder vaak een open en informeel klimaat waarin collega's onderling ervaringen na ingrijpende incidenten delen en bespreken. Dit sluit aan bij de eerder beschreven bevinding dat officieren minder vaak sociale steun ervaren van repressief leidinggevenden. Rondom het geven van steun worden eveneens verschillen tussen functies zichtbaar. Bevelvoerders beoordelen proactieve collegiale steun hoger dan manschappen en officieren, oftewel: bevelvoerders geven vaker aan actief en doelgericht steun te bieden aan collega's.

Manschappen en bevelvoerders voelen – zowel als invaller (aflosser en opstapper) als bij aanwezigheid van een invaller – bijna nooit drempels om zich kwetsbaar op te stellen. Dit in tegenstelling tot eerder onderzoek, waaruit bleek dat invallers van buiten de eigen (beroeps-) brandweerploeg als belemmerend ervaren werden in de verwerking (Dangermond et al., 2022b). Een mogelijke verklaring is dat het steeds gebruikelijker is om te wisselen van ploeg, waardoor men ook (goed) bekend is met collega's van buiten de ploeg.

8.2 Conclusie

Dit onderzoek laat zien dat de psychosociale ondersteuning binnen de brandweer in de basis stevig staat. Brandweermensen ervaren over het algemeen bijna altijd sociale steun van collega's en repressief leidinggevenden. Ervaren wordt dat bevelvoerders tijdens de incidentbestrijding vrijwel altijd aandacht hebben voor de mogelijke impact van incidenten op collega's. Daarnaast geven brandweermensen aan dat zij ingrijpende incidenten doorgaans voldoende hebben verwerkt en voelen zich (daarbij) gesteund door collega's. Formele nazorg via TCO wordt positief gewaardeerd en sluit doorgaans aan bij de behoefte aan verwerking. Dit geldt eveneens voor informele nazorg. Brandweermensen ervaren een positief collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat en geven proactieve collegiale steun na ingrijpende incidenten.

Tegelijkertijd maken de resultaten duidelijk dat psychosociale ondersteuning geen uniform proces is: behoeften verschillen per incident, per persoon, per aanstelling en per functie.

- > Brandweervrijwilligers beoordelen (in vergelijking met brandweermensen met een beroepsaanstelling of combinatie-aanstelling) zowel de verwerking van ingrijpende incidenten als collegiale aandacht hoger, informeren het thuisfront vaker (dat doorgaans interesse toont), vinden vaker dat formele nazorg moet worden opgestart bij betrokkenheid van aspiranten of manschappen met minder dan vijf dienstjaren, beoordelen de stelling dat formele nazorg nodig is bij (zeer) grote incidenten positiever, geven het vaakst aan dat zij het handelen van TCO-leden als ondersteunend ervaren, ervaren de minste belemmeringen rondom deskundigheid (timing, aanpak) en beoordelen de nazorg vaker als passend en voldoende.
- > Daarnaast ervaren manschappen vaker steun van hun repressief leidinggevende dan bevelvoerders en officieren, en scoren bevelvoerders hoger op het geven van proactieve collegiale steun dan manschappen en officieren. Officieren ervaren minder vaak een open en informeel klimaat waarin collega's onderling ervaringen na ingrijpende incidenten delen en bespreken.
- > Dienstjaren zijn zelden een factor in de beoordeling van psychosociale ondersteuning.

Deze verschillen onderstrepen het belang van maatwerk in psychosociale ondersteuning. Effectieve ondersteuning vraagt daarom om flexibiliteit, ruimte voor professionele afwegingen door leidinggevenden en blijvende aandacht voor groepen die zich minder gehoord of ondersteund voelen. De informele collegiale basis en sociaal veilig leiderschap vormen daarbij de ruggengraat.

8.3 Suggesties voor vervolgonderzoek

In dit onderzoek is beschreven hoe brandweermensen en specifiek (repressief) leidinggevenden de psychosociale ondersteuning ervaren rondom ingrijpende incidenten. Hierbij is gekeken naar verschillen in functie, aanstelling en dienstjaren. Het heeft meerwaarde om in een vervolgonderzoek te onderzoeken, eveneens gebaseerd op deze dataset, of de factoren stigma²², experiëntiële vermijding²³ en sociale steun samenhangen met het gevoel dat ingrijpende incidenten voldoende zijn verwerkt. De resultaten met betrekking tot stigma en experiëntiële vermijding zijn in dit rapport niet meegenomen, omdat zij zonder koppeling met andere factoren weinig zeggen. Uit onderzoek onder Nederlandse militairen blijkt dat stigma een barrière vormt voor het zoeken van hulp en het bespreken van psychische problemen (Bogaers, 2023). Binnen de brandweer kan stigma ook een rol spelen: onderzoek naar brandweercultuur heeft laten zien dat brandweermensen door groepsnormen terughoudend kunnen zijn om steun te zoeken bij collega's (Dangermond, 2023). Eerder onderzoek onder brandweermensen in Nederland laat zien dat lagere sociale steun op het werk en hogere experiëntiële vermijding de belangrijkste voorspellers zijn van PTSS bij brandweermensen (Lommen, 2024). De meeste brandweermensen ontwikkelen echter geen (psychische) gezondheidsklachten, zoals PTSS, na een ingrijpend incident (Gulliver et al., 2021; Lommen et al., 2025; Rapisarda et al., 2024). Omdat eerder onderzoek onder Nederlandse brandweermensen vooral gericht was op voorspellers van PTSS, terwijl het merendeel van hen geen PTSS ontwikkelt, is het interessant om te onderzoeken hoe de factoren stigma, experiëntiële vermijding en sociale steun samenhangen met het gevoel ingrijpende incidenten voldoende te verwerken. Door deze factoren in relatie tot elkaar te analyseren,

²² Stigma is een belemmering voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers met psychische klachten (zie ook Bogaers, 2023).

²³ Experiëntiële vermijding is de neiging om ongewenste innerlijke ervaringen te vermijden, te onderdrukken of te controleren (zie ook Lommen, 2024).

kan worden vastgesteld of bepaalde groepen brandweermensen een cumulatief nadeel ervaren, dat wil zeggen: of juist de meest kwetsbare brandweermensen het minst het gevoel hebben dat zij ingrijpende incidenten voldoende hebben verwerkt.

Literatuurlijst

American Psychological Association. (2018). *APA Dictionary of Psychology: recall bias*. Geraadpleegd op 25 maart 2026, van <https://dictionary.apa.org/recall-bias>

ARQ. (2025). *Richtlijn psychosociale ondersteuning binnen hoog-risico beroepen*. Geraadpleegd op 4 augustus 2025, van https://arq.org/sites/default/files/2025-03/ARQ%20Richtlijn%20Psychosociale%20ondersteuning%20hoog%20risicoberoepen_2024_WEBVERSIE%20%281%29.pdf

ARQ/IVP. (2024). *Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's*. Geraadpleegd op 4 augustus 2025, van https://expertisebureau-risicobeheer-2023.s3.amazonaws.com/media/Toolbox-PSO-VRs-NIPV_DEF.pdf

Bergers, G. P. A., Marcelissen, F. H. G., & Wolff, C. J. (1986). *VOS-D: vragenlijst organisatiestress-D: handleiding*. Katholieke Universiteit Nijmegen, Psychologisch Laboratorium.

Bogaers, R. (2023). *Stigma as a barrier to sustainable employment and well-being of workers with mental health issues and illnesses. A mixed methods study in the Dutch military*. Universiteit Tilburg/Ministerie van Defensie.

Dangermond, K. (2023). *Beyond tough appearances. The impact of fire service culture in the processing of critical incidents*. NIPV/Universiteit voor Humanistiek.

Dangermond, K. & Broeren, L. (2025). *De First Responder-taak in Veiligheidsregio Haaglanden: Een onderzoek naar de aanleiding, werkwijze, impact en leerpunten*. NIPV.

Dangermond, K., Domrose, J., Kobes, M., Oosterveen, V. & Wolfs, L. (2022a). *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021*. NIPV.

Dangermond, K., Weewer, R., Duyndam, J. & Machielse, A. (2022b). "The problem hasn't changed, but you're no longer left to deal with it on your own." The role of informal peer support in helping firefighters cope with critical incidents. *International Journal of Emergency Services*, 11(2), 300-311. <https://doi.org/10.1108/IJES-02-2021-0007>

Dangermond, K., Weewer, R., Duyndam, J. & Machielse, A. (2022c). "The profession is just different." Why noncareer and career firefighters have different experiences with critical incidents, and the role of informal peer support in processing them. *Professional Psychology: Research and Practice*, 54(2), 147-155. <https://doi.org/10.1037/pro0000484>

Dangermond, K., Weewer, R., Duyndam, J. & Machielse, A. (2022d). "A sight you'll never forget." Why firefighters experience certain incidents as critical, and the impact of such incidents on individual firefighters and fire crews. *International Journal of Emergency Management*, 17(3-4), 296-312. <https://doi.org/10.1504/IJEM.2022.125166>

Fraess-Phillips, A., Wagner, S. & Harris, R. L. (2017). Firefighters and traumatic stress: a review. *International Journal of Emergency Services*, 6(1), 67-80.
<https://doi.org/10.1108/IJES-10-2016-0020>

Geense, W. (2023). *Als de emmer te zwaar wordt: Verkennend onderzoek naar de georganiseerde collegiale ondersteuning binnen de brandweer*. NIPV.

Greene, D. R., Holland-Winkler, A. M., Kohler, A. A., & Kinnaird, W. R. (2025). Examining the relationship between resilience, mental health and fitness outcomes in firefighters. *Journal of Functional Morphology and Kinesiology*, 10(2), 142.
<https://doi.org/10.3390/jfmk10020142>

Gulliver, S. B., Zimering, R. T., Knight, J., Morissette, S. B., Kamholz, B. W., Pennington, M. L., Dobani, F., Carpenter, T. P., Kimbrel, N. A., Keane, T. M., & Meyer, E. C. (2021). A prospective study of firefighters' PTSD and depressive symptoms: The first 3 years of service. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy*, 13(1), 44–55.
<https://doi.org/10.1037/tra0000980>

Haverkamp, G. (2005). *Vuur als gemeenschappelijke vijand*. Reed Business Information: Leiden Universiteit.

Hermans, J., Leene, M., Broeren, L., Weewer, R. (2024). *Schakelen tussen warm, koud en privé: Onderzoek naar de werkbeleving, vertrekintenties en vertrekredenen van (oud-) brandweerofficieren*. NIPV.

Jeannette, J.M. & Scoboria, A. (2008). Firefighters' preferences regarding post-incident intervention. *Work & Stress*, 22(4), 314-326. <https://doi.org/10.1080/02678370802564231>

Joyce, S., Shand, F., Tighe, J., Laurent, S. J., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2018). Road to resilience: A systematic review and meta-analysis of resilience training programmes and interventions. *BMJ Open*, 8(6), e017858. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-017858>

Joyce, S., Shand, F., Lal, T. J., Mott, B., Bryant, R. A., & Harvey, S. B. (2019). Resilience@Work Mindfulness Program: Results From a Cluster Randomized Controlled Trial With First Responders. *Journal of Medical Internet Research*, 21(2), e12894.
<https://doi.org/10.2196/12894>

Leene, M., Kobes, M., Dangermond, K., Wolfs, L. & Weewer, R. (2022). *De pieper op tafel: Onderzoek naar vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligers*. NIPV.

Lommen, M. J. J. (2024). Psychological predictors of posttraumatic stress and depression in firefighters: A 2-year longitudinal study. *Mental Health & Prevention*, 36, 200384.
<https://doi.org/10.1016/j.mhp.2024.200384>

Lommen, M. J. J., Näther, M., & Keller, A. C. (2025). Predictors of differential PTSD and depression symptom trajectories in firefighters: a growth mixture analysis. *European Journal of Psychotraumatology*, 16(1). <https://doi.org/10.1080/20008066.2025.2535898>

Lundgren, S. & Wieslander, M. (2024). How the duty to report prevents reporting and reinforces silence around sexual harassment within the police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18, 1-10. <https://doi.org/10.1093/police/paae032>

NIPV. (2025). *Kerncijfers Personeel*. Geraadpleegd op 28 januari 2025, van <https://kerncijfers.nipv.nl/mosaic/kerncijfers-veiligheidsregio-s/kerncijfers-personeel>.

Noble, D.J. & Pronovost, P.J. (2010). Underreporting of Patient Safety Incidents Reduces Health Care's Ability to Quantify and Accurately Measure Harm Reduction. *Journal of Patient Safety*, 6(4), 247-250. <https://doi.org/10.1097/PTS.0b013e3181fd1697>

Porter, C., & Lommen, M. J. J. (2023). Primary prevention of trauma-related disorders in high-risk professionals: A systematic review. *Mental Health and Prevention*, 29, 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.mhp.2022.200257>

Rapisarda, F., Guay, S., Ouellet-Morin, I., Bond, S., & Geoffrion, S. (2024). Longitudinal assessment of psychological distress and its determinants in a sample of firefighters based in Montreal, Canada. *Frontiers in Psychology*, 15, 1303063. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1303063>

Silan, M. A. (2025). *When can we treat Likert type data as interval?* Geraadpleegd op 3 maart 2026, van <https://hal.science/hal-04927866/document>.

Skeffington, P. M., Rees, C. S., Mazzucchelli, T. G., & Kane, R. T. (2016). The Primary Prevention of PTSD in Firefighters: Preliminary Results of an RCT with 12-Month Follow-Up. *PLOS ONE*, 11(7). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0155873>

Stinchcomb, J.B. & Ordaz, F. (2007). The Integration of Two "Brotherhoods" into One Organizational Culture: A Psycho-social Perspective on Merging Police and Fire Services. *Public Organization Review*, 7, 143-161. <https://doi.org/10.1007/s11115-006-0026-8>

Sullivan, G. M., & Artino Jr, A. R. (2013). Analyzing and interpreting data from Likert-type scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541-542. <https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>

Thurnell-Read, T. & Parker, A. (2008). Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organisational change. *Emotion, Space and Society*, 1, 127-134. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2009.03.001>

Van Duijneveldt, I. & Herder, M. (2017). *Belevingsonderzoek repressief brandweer-personeel*. Andersson Elffers Felix.

Varvel, S.J., He, Y., Shannon, J.K., Tager, D., Bledman, R.A., Chaichanasakul, A., Mendoza, M.M. & Mallinckrodt, B. (2007). Multidimensional, Threshold Effects of Social Support in Firefighters: Is More Support Invariably Better? *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 458- 465. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.458>

Wild, J., El-Salahi, S., Degli Esposti, M., & Thew, G. R. (2020). Evaluating the effectiveness of a group-based resilience intervention versus psychoeducation for emergency responders

in England: A randomised controlled trial. *PLOS ONE*, 15(11).

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0241704>

Wilkinson, S. (1998). Focus group methodology: a review. *International Journal of Social Research Methodology*, 1(3), 181-203. <https://doi.org/10.1080/13645579.1998.10846874>

Bijlage 1

Inventarisatie

veiligheidsregio's regionaal aanbod

Inleiding

Het lectoraat Brandweerkunde van het NIPV heeft – in afstemming met leden van de Vakraad Bedrijfsvoering, de WVSF, Netwerk Nazorg eigen personeel en het Netwerk Hoofden HR – aan de hand van de Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's (ARQ IVP, 2024) een onderzoek uitgevoerd naar de wijze waarop psychosociale ondersteuning in de veiligheidsregio's is georganiseerd.

Veiligheidsregio's hebben als taken het voorkomen en bestrijden van branden, het voorbereiden op risico's, rampen en crises en de coördinatie, beheersing en bestrijding van rampen en crises. Deze taken en daarmee verantwoordelijkheden kunnen het werk van (crisis)medewerkers fysiek en mentaal belastend maken. (Crisis)medewerkers worden tijdens hun werk namelijk geconfronteerd met acute (ingrijpende) incidenten en/of langdurige sluimerende crises. Tijdige en juiste psychosociale ondersteuning is wenselijk, zodat gezondheidsklachten, arbeidsongeschiktheid en werkkuitval zoveel mogelijk voorkomen kunnen worden.

(Crisis)medewerkers vallen onder de verantwoordelijkheid van de veiligheidsregio. In de Arbowet is vastgelegd dat de werkgever beleid moet voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken. De Richtlijn Psychosociale ondersteuning voor medewerkers in hoog-risicoberoepen (herziend, verwachte publicatiedatum najaar 2024) geeft evidence-based aanbevelingen over het inrichten en de uitvoeren van psychosociale ondersteuning van medewerkers met hoog-risicoberoepen. Het doel van de Richtlijn is stressgerelateerde klachten en werkkuitval bij medewerkers met hoog-risicoberoepen als gevolg van ingrijpende gebeurtenissen op het werk, zo veel als mogelijk te voorkomen en duurzame inzetbaarheid en goed functioneren te bevorderen. De Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's (ARQ, 2024) biedt, onder andere op basis van de Richtlijn, veiligheidsregio's kennis en praktische handvatten om adequate psychosociale ondersteuning te bieden aan (crisis)medewerkers.

Het doel van dit onderzoek was tweeledig:

1. Op basis van de inzichten en aanbevelingen uit de Toolbox bij alle 24 veiligheidsregio's²⁴ inventariseren op welke wijze zij invulling geven aan de psychosociale ondersteuning voor hun (crisis)medewerkers.

²⁴ Er is één vragenlijst ingevuld voor de veiligheidsregio's Gooi en Vechtstreek en Flevoland.

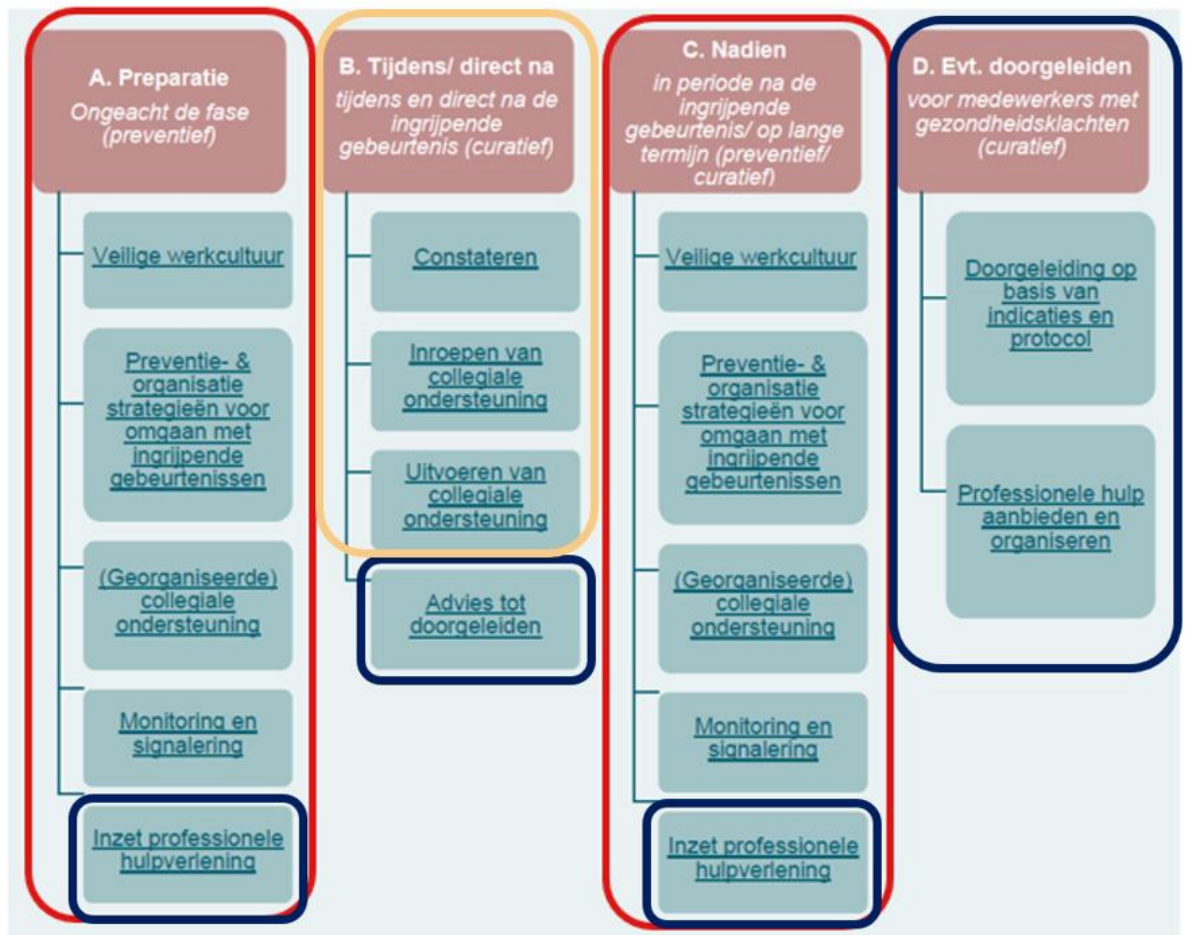
2. Inzicht krijgen in welke knelpunten veiligheidsregio's ervaren en wat good practices zijn op het gebied van psychosociale ondersteuning voor (crisis)medewerkers.

De Toolbox is geen verplichting, maar biedt kennis en praktische handvatten. Met behulp van een vragenlijst wordt op regionaal niveau inzichtelijk gemaakt hoe psychosociale ondersteuning is georganiseerd én wordt op landelijk niveau duidelijk waar sterke punten en knelpunten liggen op het gebied van psychosociale ondersteuning van (crisis)medewerkers. Zodat veiligheidsregio's op het gebied van psychosociale ondersteuning van elkaar kunnen leren, rekening houdend met de regionale context en specifieke behoeften. Iedere veiligheidsregio kan met deze inzichten een (collegiale) werkomgeving creëren waarin psychosociale ondersteuning op passende wijze wordt geboden en geïntegreerd.

Leeswijzer

In deze terugkoppeling is de structuur van de procesboom, in overeenstemming met de Toolbox, aangehouden, zie Figuur 1. Per onderdeel van de procesboom wordt beschreven op welke wijze veiligheidsregio's hier al dan niet invulling aan hebben gegeven. Daarnaast zijn er vier 'extra' thema's bevraagd, namelijk 1. doelgroep, 2. thuisfront, 3. regionale context en behoeften, en 4. welke kansen, knelpunten en aandachtspunten veiligheidsregio's ervaren met het vastleggen, waarborgen en/of evalueren van het aanbod van psychosociale ondersteuning zoals omschreven in de Toolbox.

- > Deze terugkoppeling bevat een aantal voorbeelden van de volledige terugkoppeling. Omwille van de leesbaarheid zijn niet alle vragen opgenomen. Daarnaast zijn omwille van de privacy de open antwoorden niet opgenomen.
- > De antwoorden die zijn ingevuld bij de keuzemogelijkheid 'anders, namelijk' zijn waar mogelijk gecategoriseerd of ondergebracht bij een bestaande antwoordcategorie.
- > In de tabel staat de vraag zoals deze in de vragenlijst is gesteld, met daarnaast het aantal veiligheidsregio's dat de vraag heeft beantwoord, aangeduid met de letter 'n'. Dit aantal kan per vraag verschillen, doordat sommige vragen voorwaardelijk waren die niet aan iedereen gesteld zijn.
- > Sommige vragen in de vragenlijst zijn gesteld als meerkeuzevraag. In dat geval staat achter de vraag in de tabel '(Meerdere antwoorden mogelijk)'.
- > Op sommige vragen geeft de Toolbox geen antwoord; als dit het geval is, staat er achter de vraag in de tabel een *.
- > In de tabel staan onder de vraag de antwoordopties. Als een antwoordoptie dikgedrukt is, betekent dit dat het een advies uit de Toolbox betreft. Zijn er geen dikgedrukte antwoordopties, dan is er over deze vraag geen advies opgenomen in de Toolbox.
- > Iedere veiligheidsregio heeft een document ontvangen waarin zowel het landelijke als het eigen regionale beeld zichtbaar is.
- > Bij interesse in de resultaten van de gesloten vragen of bij interesse in bepaalde open vragen kan contact opgenomen worden met de contactpersoon van dit onderzoek.



Figuur 1 Procesboom Toolbox, met in kleur de hoofdstukken aangegeven: rood = A. Preparatie (preventief) / C. Nadien, geel = B. Tijdens / direct na en blauw = D. Eventueel doorgeleiden

Inhoud

EXTRA: Doelgroep

Is de psychosociale ondersteuning in jouw veiligheidsregio voor alle (crisis)medewerkers hetzelfde geregeld?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	13
Nee	11

A. Preparatie (ongeacht de fase (preventief)) / C. Nadien (in periode na de ingrijpende gebeurtenis/op lange termijn (preventief/curatief))

A1 / C1: Veilige werkcultuur

Worden leidinggevend en (crisis)medewerkers voorbereid op hoe om te gaan met ingrijpende gebeurtenissen?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	20
Nee	4

A2 / C2: Preventieve en organisatiestrategieën voor omgaan met ingrijpende gebeurtenissen

Over welke onderwerpen wordt er voorlichting gegeven aan (crisis)medewerkers over mentale gezondheid en praktische tips om meer begrip te creëren en de mentale gezondheid te bevorderen? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal veiligheidsregio's (n=23)
Impact van (sociale) media	10
Informatie over hoe te handelen tijdens of na een ingrijpende gebeurtenis	21
Mentale weerbaarheid	23
Stressbeheersing	17
Veerkracht	20
Zelfzorg	19
Anders	3

A3 / C3: (Georganiseerde) collegiale ondersteuning

Hoe ziet de collegiale ondersteuning voor (crisis)medewerkers eruit? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
---	----------------------------------

Aangesloten bij bestaande opvangstructuur binnen ketenorganisatie(s)	1
Buddysysteem	4
Collegiaal ondersteuningssysteem, zoals TCO, BOT en COT	24
Lokale TCO-leden/TCO-2	6
Anders	4

A4 / C4: Monitoring en signalering

Wordt gemonitord hoe vaak een (crisis)medewerker een ingrijpende gebeurtenis en/of langdurige sluimerende crisis meemaakt?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	6
Nee	18

B. Tijdens/direct na (tijdens en direct na ingrijpende gebeurtenis (curatief))

B1: Constateren

Wordt collegiale ondersteuning individueel gegeven of aan de hele ploeg/groep?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Beide	22
Groep	1
Individueel	0
Anders	1

B2: Inroepen van collegiale ondersteuning

Wanneer wordt collegiale ondersteuning ingezet? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Als er voldaan wordt aan 'de regel van 7'	14
Leidinggevende, coördinator of collega signaleert dat er behoefte is aan ondersteuning	23
Wanneer (crisis)medewerker zelf aangeeft behoefte te hebben aan ondersteuning	21
Morele stress	3
Anders	1

B3: Uitvoeren van collegiale ondersteuning

Wie is er aanwezig bij het eerste opvanggesprek? (Meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Beheersmatige leidinggevende van (crisis)medewerker	1
Collegiaal ondersteuner(s)	20
Directe collega's van (crisis)medewerker	14
Repressief leidinggevende van (crisis)medewerker	11
Anders	10

D. Eventueel doorgeleiden (voor medewerkers met gezondheidsklachten (curatief))

D1: Doorgeleiding op basis van indicatie en protocol

Welk protocol of systeem hanteert de veiligheidsregio voor het doorgeleiden (bijvoorbeeld naar huisarts/bedrijfsarts, psycholoog of psychiater) van (crisis)medewerkers met ernstige of aanhoudende (psychische) gezondheidsklachten?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Protocol/systeem	19
Er is geen protocol of systeem	5

D2: Professionele hulp aanbieden en organiseren

Kunnen (crisis)medewerkers die niet langer werkzaam zijn voor de veiligheidsregio ook gebruikmaken van (doorgeleiding naar) professionele hulp?*	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja, als aannemelijk is dat de ondersteuning nodig is vanwege ervaringen opgedaan in zijn of haar werk als (crisis)medewerker bij de veiligheidsregio	15
Ja, als ze gestart zijn toen ze nog wel een aanstelling hadden	1
Nee	8

EXTRA: Thuisfront

Worden er door de veiligheidsregio interventies (zoals verwantenbijeenkomsten) voor het thuisfront van (crisis)medewerkers georganiseerd?	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	20
Nee	4

EXTRA: Regionale context en behoeften

Wil je met betrekking tot het thema 'regionale context en behoeften' activiteiten, ontwikkelingen, processen, aandachtspunten, et cetera delen die per kolom/doelgroep verschillen?*	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	23
Nee	1

EXTRA: Kansen, knelpunten, aandachtspunten en good practices

Kunnen er vanuit jouw veiligheidsregio good practices gedeeld worden met het vastleggen, waarborgen en/of evalueren van het aanbod van psychosociale ondersteuning zoals omschreven in de Toolbox?*	Aantal veiligheidsregio's (n=24)
Ja	4
Nee	15
Weet ik niet	5

Literatuurlijst

ARQ/IVP. (2024). *Toolbox Psychosociale Ondersteuning voor Veiligheidsregio's*.

Geraadpleegd op 1 juli 2024, van https://expertisebureau-risicobeheer-2023.s3.amazonaws.com/media/Toolbox-PSO-VRs-NIPV_DEF.pdf

Brandweer Nederland. (2016). *Handreiking Opvang en Nazorg Brandweer*. Geraadpleegd op 1 juli 2024, van https://www.brandweernederland.nl/wp-content/uploads/sites/2/2021/08/nazorg-opvang_handreiking-lr.pdf

Rijksoverheid. (2023). Kenniscentrum voor beleid en regelgeving. Geraadpleegd op 15 juli 2024, van <https://www.kcbr.nl/beleid-en-regelgeving-ontwikkelen/beleidskompas/3-wat-zijn-opties-om-het-doel-te-realiseren/31-beleidsinstrumenten/communicatie/voorlichting/best-practices#:~:text=Een%20best%20practice%20is%20een,proces%2C%20activiteit%20of%20beloningssysteem%20zijn>

Bijlage 2

Begrippenlijst

Term	Toelichting
Ingrijpende incidenten	Incidenten die als zo overweldigend worden ervaren dat ze leiden tot klachten als angst en stress (mentale gezondheid) (Dangermond, 2023, p.11). In de vragenlijst (zie paragraaf 1.2) is deze toelichting opgenomen: <i>Met ingrijpende incidenten bedoelen we incidenten die als overweldigend kunnen worden ervaren en kunnen leiden tot klachten zoals onrust, angst en verstoring van slaap en eetlust (negatieve impact hebben op de mentale gezondheid). Het is niet eenduidig te zeggen welke incidenten als ingrijpend worden ervaren, dit kan per persoon verschillen. Als we naar ingrijpende incidenten verwijzen in deze vragenlijst, kun je dit ook lezen als mogelijk ingrijpend incident, de interpretatie kan voor iedereen anders zijn</i>
Formele nazorg	Formele nazorg (ook wel collegiale steun genoemd) bestaat uit het bespreken van het ingrijpende incident met directe collega's uit de ploeg en collega's met een gespecialiseerde opleiding in nazorg. (Dangermond, 2023, p.11) In de vragenlijst (zie paragraaf 1.2) is deze toelichting opgenomen: <i>Formele collegiale steun (ook wel TCO, BOT of Opvang en Nazorg genoemd) bestaat uit het bespreken van het ingrijpende incident met directe collega's uit de ploeg en collega's met een gespecialiseerde opleiding in nazorg.</i>
TCO, COT, BOT	Team Collegiale Opvang (TCO), CollegialeOndersteuningsTeam (COT) en BedrijfsOpvangTeam (BOT). Brandweercollega's met een gespecialiseerde opleiding in formele nazorg na ingrijpende incidenten.
Informele nazorg	Informele collegiale steun is het gesprek dat als vanzelf ontstaat tussen ploegleden na afloop van een incident (Dangermond, 2023, p.11).
Ploegchef	Ook wel groepchef, ploegleider of postcommandant genoemd. De ploegchef geeft beheersmatig leiding aan een ploeg van medewerkers uit de operationele dienst. Hij of zij coördineert de werkzaamheden binnen deze groep en draagt zorg voor de afstemming ervan. Tevens is de ploegchef medeverantwoordelijk voor de paraatheid en de initiële en blijvende vakbekwaamheid van de ploeg. De benaming van deze functie varieert tussen verschillende veiligheidsregio's. Ook heeft het feit of er een beroepsploeg wordt aangestuurd of een vrijwillige post, gevolgen voor de benaming. Denk

bijvoorbeeld aan de functienamen wachtcommandant of ploegchef bij een beroepsploeg, de functienamen postcommandant of -coördinator bij vrijwillige korpsen (NIPV, 2025, *Kwalificatiedossier ploegchef*, p. 5).

Repressief leidinggevende	De leidinggevende tijdens incidentbestrijding, zoals de bevelvoerder, officier van dienst, hoofdofficier van dienst en adviseur gevaarlijke stoffen.
Psychosociale problemen	Psychosociale problemen ontstaan wanneer iemand zowel psychische als sociale problemen heeft. Psychische problemen hebben te maken met hoe iemand zich voelt en denkt. Sociale problemen ontstaan wanneer iemand moeilijkheden heeft met andere mensen of organisaties. Bij psychosociale problemen komen deze twee soorten problemen samen.
Netvliesvervuiling	Onder netvliesvervuiling wordt verstaan het (onnodig) blootgesteld worden aan (zwaar) lichamelijk letsel of een overleden slachtoffer.
Opstapeleffect	Onder opstapeleffect wordt verstaan dat er meerdere (serieuze) incidenten binnen een bepaalde tijd en/of gedurende de gehele carrière gebeuren.
Morele stress	Als hulpverleners tijdens de hulpverlening niet kunnen bieden wat nodig of gewenst is, kunnen gevoelens van onmacht, tekortschieten en falen ontstaan: morele stress.
Verstoorde verwerking	Signalen van een verstoorde verwerking zijn onder andere: verontrustende herinneringen aan of dromen over de gebeurtenis, lichamelijke stressreacties en concentratieproblemen.
Thuisfront	Met thuisfront bedoelen we een mogelijke partner, gezin en vrienden/vriendinnen (buiten de brandweer).
Lokale TCO	Lokale TCO-leden (COT'ters of TCO-2 genoemd) hebben na een ingrijpend incident een sleutelrol in het monitoren van de ploegleden. Zij zijn aan hun eigen ploeg verbonden, kennen de ploegleden goed, weten wat er speelt, en zijn op de hoogte van de thuissituatie. Deze lokale leden worden anders getraind dan TCO-leden, en worden door de posten zelf geselecteerd. Zij voeren geen TCO-gesprekken.

Bijlage 3

Vragenlijst

Vraag	Antwoordcategorie
Kenmerken van deelnemers	
Ben je	Man; Vrouw; Anders, namelijk ... ; Zeg ik liever niet
Wat is je geboortjaar?	... jaar
Wat is je woonsituatie?	Ik woon alleen; Ik woon met partner, familieleden, vrienden en/of huisgenoten
Welke aanstelling heb je op dit moment bij de brandweer?	Beroepsaanstelling; Vrijwilligersaanstelling ; Combi-aanstelling
Hoeveel jaar werk je bij de brandweer in een repressieve functie (als vrijwilliger en/of beroeps)? Tel al je dienstjaren mee.	... jaar
In welke veiligheidsregio heb je een repressieve functie? Als je in meer regio's werkt, kies dan de regio waarin je het grootste aantal uur repressief werkzaam bent.	Amsterdam-Amstelland; Brabant-Noord; Brabant-Zuidoost; Drenthe; Flevoland; Fryslân; Gelderland-Midden; Gelderland-Zuid; Gooi en Vechtstreek; Groningen; Haaglanden; Hollands Midden; IJsselland; Kennemerland; Limburg-Noord; Midden- en West-Brabant; Noord- en Oost-Gelderland; Noord-Holland Noord; Rotterdam-Rijnmond; Twente; Utrecht; Zaanstreek-Waterland; Zeeland; Zuid-Holland Zuid; Zuid-Limburg; Geen repressieve functie, wel ploegchef/postcommandant
Welke repressieve functie(s) heb je op dit moment? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>	Manschap; Duiker; Chauffeur; Bevelvoerder; Officier van dienst (OvD); Hoofdofficier van dienst (HOvD); Adviseur gevaarlijke stoffen (AGS); Geen van bovenstaande
Heb je naast je repressieve (vrijwilligers)werk bij de brandweer nog andere functies of werkzaamheden waarin je ingrijpende incidenten kunt meemaken? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i> Met ingrijpende incidenten bedoelen we incidenten die als overweldigend kunnen worden ervaren en kunnen leiden tot klachten zoals onrust, angst en verstoring van slaap en eetlust (negatieve impact hebben op de mentale	Ja, ik ben burgerhulpverlener (bijvoorbeeld bij HartslagNu); Ja, vanwege mijn (vrijwilligers)functie bij de ambulance, politie, defensie, KNRM of vergelijkbare first responder organisatie; Ja, vanwege mijn werk als meldkamercentralist; Ja, omdat ik mantelzorger ben; Ja, anders, namelijk ...; Nee

gezondheid). Het is niet eenduidig te zeggen welke incidenten als ingrijpend worden ervaren, dit kan per persoon verschillen. Als we naar ingrijpende incidenten verwijzen in deze vragenlijst, kun je dit ook lezen als mogelijk ingrijpend incident, de interpretatie kan voor iedereen anders zijn.	
Ploegchef	
Ben je op dit moment ploegchef/postcommandant?	Ja; Nee
In welke veiligheidsregio ben je ploegchef/postcommandant?	Amsterdam-Amstelland; Brabant-Noord; Brabant-Zuidoost; Drenthe; Flevoland; Fryslân; Gelderland-Midden; Gelderland-Zuid; Gooi en Vechtstreek; Groningen; Haaglanden; Hollands Midden; IJsselland; Kennemerland; Limburg-Noord; Midden- en West-Brabant; Noord- en Oost-Gelderland; Noord-Holland Noord; Rotterdam-Rijnmond; Twente; Utrecht; Zaanstreek-Waterland; Zeeland; Zuid-Holland Zuid; Zuid-Limburg
Hoeveel jaar ben je al je ploegchef/postcommandant? Tel al je jaren mee.	... jaar
Aandacht en steun voorafgaand aan incidenten Het eerste deel van de vragenlijst gaat over de aandacht en steun voorafgaand aan incidenten.	
Bekendheid met impact ingrijpende incidenten Hierna volgen vragen over je bekendheid met de mogelijke impact van incidenten. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik weet wat de effecten zijn van het meemaken van een ingrijpend incident op een persoon en zijn/haar sociale omgeving.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet wat het verloop is van het verwerkingsproces na een ingrijpend incident.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet welke factoren van invloed zijn op het verwerkingsproces na een ingrijpend incident.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet wat de mogelijke (tijdelijke) gevolgen zijn voor het functioneren van collega's na een ingrijpend incident.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet hoe ik vroegtijdig psychosociale problemen kan signaleren na een ingrijpend incident bij <u>miizelf</u> .	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)

Ik weet hoe ik vroegtijdig psychosociale problemen kan signaleren na een ingrijpend incident bij mijn <u>collega's</u> .	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet welke gespreksvaardigheden ik kan inzetten om collega's te ondersteunen na een ingrijpend incident.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet waar ik in onze organisatie terecht kan voor vragen over de impact van ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik weet wat de meest voorkomende kenmerken zijn van Posttraumatische Stressstoornis (PTSS).	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Waardering preventieve maatregelen Binnen veiligheidsregio's kunnen preventieve maatregelen aangeboden worden, zoals e-voorlichting of training door deskundigen over het herkennen van signalen, mentale veerkracht en verwantenavonden. Hieronder volgen enkele vragen over hoe je de preventieve maatregelen die door de veiligheidsregio worden aangeboden waardeert. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik waardeer de preventieve maatregelen die door de veiligheidsregio worden aangeboden met betrekking tot psychosociale ondersteuning.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Waarom waardeer je het aanbod aan preventieve maatregelen dat wordt aangeboden door de veiligheidsregio met betrekking tot psychosociale ondersteuning niet (helemaal)? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>	Onvoldoende bekend met het aanbod; Aanbod is niet relevant; Te weinig aanbod; Aanbod is niet effectief; Aanbod wordt gegeven op een tijdstip dat mij niet uitkomt; Slechte ervaring uit het verleden met aanbod; Aanbod is te genieriek (niet voldoende aangepast aan 'mijn' situatie); Voel me onvoldoende gesteund om hier gebruik van te maken; Preventieve maatregelen niet nodig; Vorm waarin het aanbod wordt aangeboden spreekt me niet aan; Degene die het aanbod mogelijk maakt is in mijn ogen ongeschikt; Anders, namelijk ...
Waarom waardeer je het aanbod aan preventieve maatregelen dat wordt aangeboden door de veiligheidsregio met betrekking tot psychosociale ondersteuning? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>	Aanbod is relevant; Voldoende aanbod; Aanbod is effectief; Aanbod wordt gegeven op een tijdstip dat mij uitkomt; Positieve ervaring uit het verleden met aanbod; Aanbod sluit aan bij mijn behoeften; Voel me voldoende gesteund om hier gebruik van te maken; Vorm waarin het aanbod wordt aangeboden spreekt me aan; Degene die het aanbod mogelijk maakt is in mijn ogen geschikt; Anders, namelijk ...
Sociale steun De volgende vragen gaan over de sociale steun die je wel/niet ontvangt van je repressief leidinggevende en van collega's. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	

Hoe is de verstandhouding met je repressief leidinggevende?	7-puntschaal (Heel goed; Goed; Beetje goed; Neutraal; Beetje slecht; Slecht; Heel slecht)
Hoe is de verstandhouding met je collega's?	7-puntschaal (Heel goed; Goed; Beetje goed; Neutraal; Beetje slecht; Slecht; Heel slecht)
Hoe vaak heb je conflicten met je repressief leidinggevende?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Hoe vaak heb je conflicten met je collega's?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Wanneer er problemen op het (vrijwilligers)werk zijn, kun je er dan over praten met je repressief leidinggevende?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Wanneer er problemen op het (vrijwilligers)werk zijn, kun je er dan over praten met je collega's?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
In hoeverre kun je op de volgende personen rekenen, wanneer je het in jouw (vrijwilligers)werk wat moeilijk krijgt - Repressief leidinggevende?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
In hoeverre kun je op de volgende personen rekenen, wanneer je het in jouw (vrijwilligers)werk wat moeilijk krijgt - Collega's?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Voel jij je gewaardeerd in je (vrijwilligers)werk door je repressief leidinggevende?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Voel jij je gewaardeerd in je (vrijwilligers)werk door je collega's?	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Rol repressief leidinggevende De volgende vragen gaan over de rol van de repressief leidinggevende. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Mijn repressief leidinggevende is open over zijn/haar eigen mentale welzijn na een incident.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Mijn repressief leidinggevende moedigt ons aan om ons eigen mentale welzijn te bespreken na een incident.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Mijn repressief leidinggevende toont oprechte zorg voor het mentale welzijn van collega's na een incident.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Ik voel mij veilig om mentale gezondheidsklachten te bespreken met mijn repressief leidinggevende na een incident.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Bijhouden	

De volgende stellingen gaan over je behoefte rondom het bijhouden van mentale gezondheid en ingrijpende incidenten. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik heb de behoefte om formeel aan een collega gekoppeld te worden, om elkaar goed te leren kennen en regelmatig te informeren hoe het met de ander gaat (buddy systeem).	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio mijn mentale gezondheid periodiek bijhoudt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio bijhoudt <u>welke</u> incidenten ik als ingrijpend heb ervaren	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik heb er behoefte aan dat de veiligheidsregio bijhoudt <u>hoeveel</u> ingrijpende incidenten ik meemaak.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Aandacht en steun tijdens incidentbestrijding Voorkomen is beter dan genezen. Het is dan ook de vraag of tijdens (het rijden naar) het incident de impact van het incident op brandweermensen kan worden beperkt of zelfs vermeden. Daar richten de vragen in dit tweede deel van de vragenlijst zich op.	
Netvliesvervuiling De volgende stellingen gaan over netvliesvervuiling²⁵. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressief leidinggevendenden. Heb je meerdere repressief leidinggevende functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik denk dat netvliesvervuiling bij <u>mijn collega's (leidingontvangers)</u> tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Als repressief leidinggevende denk ik dat netvliesvervuiling bij <u>mijzelf</u> tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Opstapeleffect De volgende stellingen gaan over opstapeleffect²⁶. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressief leidinggevendenden. Heb je meerdere repressief leidinggevende functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik denk dat een opstapeleffect bij <u>mijn collega's (leidingontvangers)</u> tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Als repressief leidinggevende denk ik dat opstapeleffect bij <u>mijzelf</u> tijdens de incidentbestrijding onvermijdelijk is.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)

²⁵ Onder netvliesvervuiling wordt verstaan het (onnodig) blootgesteld worden aan (zwaar) lichamelijk letsel of een overleden slachtoffer.

²⁶ Onder opstapeleffect wordt verstaan dat er meerdere (serieuze) incidenten binnen een bepaalde tijd en/of gedurende de gehele carrière gebeuren.

De melding Hierna volgen stellingen over de melding van (mogelijk) ingrijpende incidenten. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan manschappen.</i>	
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een reanimatie druk ik de melding weg.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een reanimatie vraag ik aan een collega om te wisselen van inzetnummer.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een reanimatie ga ik akkoord als een collega zijn/haar inzetnummer met mij wil wisselen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een reanimatie kan ik bij de bevelvoerder aangeven dat ik van inzetnummer wil wisselen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) druk ik de melding weg.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) vraag ik aan een collega om te wisselen van inzetnummer.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) ga ik akkoord als een collega zijn/haar inzetnummer met mij wil wisselen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Als ik aan de melding zie dat het gaat om een mogelijk ingrijpend incident (anders dan een reanimatie) geef ik bij de bevelvoerder aan dat ik van inzetnummer wil wisselen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Melding komt binnen Hieronder volgen enkele stellingen over de invloed die de melding heeft op welke manschap welk inzetnummer krijgt. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan bevelvoerders.</i>	
De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef op basis van kennis en expertise van de manschap.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef om netvliesvervuiling te voorkomen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef om een opstapeleffect te voorkomen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)

De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef vanwege dienstjaren.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef vanwege leeftijd.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
De melding heeft invloed op welke manschap ik welk inzetnummer geef vanwege gender.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Tijdens incident Hieronder volgen een aantal stellingen die gaan over de incidentbestrijding. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan manschappen.</i>	
De bevelvoerder heeft tijdens de incidentbestrijding aandacht voor de mogelijke impact van een incident op collega's.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
De bevelvoerder luistert naar de wensen van een collega als deze aangeeft bepaalde taken niet uit te willen voeren.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
De bevelvoerder zorgt ervoor dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Tijdens incident Hieronder volgen een aantal stellingen die gaan over de incidentbestrijding. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan Bevelvoerders.</i>	
Ik heb tijdens de incidentbestrijding aandacht voor de mogelijke impact van een incident op collega's.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik luister naar de wensen van een collega als deze aangeeft bepaalde taken niet uit te willen voeren.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik zorg ervoor dat collega's niet onnodig worden blootgesteld aan ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Tijdens incident In hoeverre ben je het eens met onderstaande stelling? <i>Deze vraag wordt gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik vind het onprofessioneel als collega's op de incidentlocatie hun emoties laten zien.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Aandacht en steun na incidenten Dit is het derde en laatste onderwerp van deze vragenlijst. Nu volgen vragen over de aandacht en steun die je ervaart na mogelijk ingrijpende incidenten.	
Omgaan met stressvolle omstandigheden	

Nu volgen enkele vragen over de manier waarop je geneigd bent om om te gaan met stressvolle omstandigheden en tegenslagen. Dit wordt ook wel je verwerkingsmechanisme genoemd. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Mijn pijnlijke ervaringen en herinneringen maken het me moeilijk om een waardevol leven te leiden.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Ik ben bang voor mijn gevoelens.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Ik maak me zorgen dat ik niet in staat ben mijn zorgen en gevoelens onder controle te houden.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Mijn pijnlijke herinneringen verhinderen mij een bevredigend leven te leiden.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Mijn pijnlijke herinneringen verhinderen mij een bevredigend leven te leiden.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Emoties veroorzaken problemen in mijn leven.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Het lijkt erop dat de meeste mensen meer controle over hun leven hebben dan ik.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Zorgen staan mijn succes in de weg.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit)
Aandacht voor nazorg na ingrijpende incidenten <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
De ingrijpende incidenten die ik heb meegemaakt, heb ik voor mijn gevoel voldoende verwerkt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik ervaar van mijn collega's voldoende aandacht voor de verwerking van ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Formele (georganiseerde) collegiale ondersteuning Formele collegiale steun (ook wel TCO, BOT of Opvang en Nazorg genoemd) bestaat uit het bespreken van het ingrijpende incident met directe collega's uit de ploeg en collega's met een gespecialiseerde opleiding in nazorg. Hieronder volgen vragen over formele collegiale steun, in deze vragenlijst formele nazorg/TCO genoemd.	
Ben je op dit moment TCO-lid?	Ja, ik ben TCO-lid; Nee, maar ik ben in het verleden wel TCO-lid geweest; Nee, ik ben nooit TCO-lid geweest
Wel of niet inschakelen van formele nazorg/TCO	

De volgende vragen gaan over het wel of niet inschakelen van formele nazorg/TCO. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Formele nazorg/TCO zou opgestart moeten worden als de repressief leidinggevende het incident ingrijpend vindt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Formele nazorg/TCO zou opgestart moeten worden als er manschappen zijn die nog nooit zo'n incident hebben meegemaakt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Formele nazorg/TCO zou opgestart moeten worden als er aspiranten of manschappen bij betrokken zijn met minder dan 5 dienstjaren.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Formele nazorg/TCO zou opgestart moeten worden als één iemand aangeeft hier behoefte aan te hebben.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Formele nazorg/TCO zou opgestart moeten worden als het een groot of zeer groot incident betreft.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik vind het belangrijk dat vooraf is bepaald bij welke incidenten formele nazorg/TCO standaard opgestart moet worden.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ervaring en waardering formele nazorg/TCO De volgende vragen gaan over je ervaring met en waardering van formele nazorg/TCO. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
TCO-leden zorgen voor structuur in het gesprek.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
TCO-leden bieden de ruimte om ervaringen en emoties te delen.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
TCO-leden bieden praktische hulp en ondersteuning.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
TCO-leden geven informatie over en handvatten voor verwerking.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
TCO-leden bieden ondersteuning aan de repressief leidinggevende.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens;

	Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
TCO-leden benoemen het belang van hulp van het thuisfront en de sociale omgeving in het verwerkingsproces.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Belemmeringen formele nazorg/TCO De volgende vragen gaan over belemmeringen met formele nazorg/TCO. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik heb deelgenomen aan TCO-bijeenkomst en terwijl ik daar vooraf zelf geen behoefte aan had.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Deelname aan TCO-bijeenkomst en voelt voor mij als een verplichting.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Vanwege slechte ervaringen uit het verleden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomst en.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Vanwege het ontbreken van repressieve ervaring bij TCO-leden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomsten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Vanwege de beperkte kennis van het brandweervak van TCO-leden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomsten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Belemmeringen formele nazorg/TCO De volgende vragen gaan over belemmeringen met formele nazorg/TCO. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Uit angst voor reacties van mijn leidinggevende durf ik niet aan te geven dat ik TCO wil terwijl ik daar wel behoefte aan heb.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Uit angst voor reacties van mijn directe collega's durf ik niet aan te geven dat ik TCO wil terwijl ik daar wel behoefte aan heb	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou het fijn vinden als ik een paar dagen na het incident kan aangeven of TCO ingeschakeld moet worden.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)

Als TCO wordt aangeboden op een voor mij ongunstig tijdstip neem ik liever geen deel aan de bijeenkomst.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Behoeft formele nazorg/TCO <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
De wijze waarop formele nazorg/TCO na een ingrijpend incident is ingericht voldoet aan mijn behoefte om dit soort incidenten te verwerken.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Ik heb er behoefte aan dat in mijn personeelsdossier wordt vastgelegd dat ik deelgenomen heb aan een TCO-bijeenkomst.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Formele nazorg/TCO na een ingrijpend incident is voldoende voor mij om dit soort incidenten te verwerken.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Rol bij formele nazorg/TCO	
Welke rol heb je doorgaans tijdens formele nazorg/TCO-gesprekken? Deze vraag wordt gesteld aan alle repressief leidinggevenden. <i>Heb je meerdere repressief leidinggevende functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	Ik ben gespreksleider of technische debriefer; Ik ben toehoorder/deelnemer; Ik ben allebei
Ik voel mij voldoende bekwaam als gespreksleider tijdens TCO-gesprekken. <i>Deze vraag wordt gesteld aan alle repressief leidinggevenden. Heb je meerdere repressief leidinggevende functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik vind het belangrijk om een rol te hebben in de nazorg na ingrijpende incidenten. <i>Deze vraag wordt alleen gesteld aan bevelvoerders.</i>	Ja, voor mijzelf; Ja, voor mijn directe collega's; Ja, voor mijzelf én mijn directe collega's; Nee, dat vind ik niet belangrijk
Ervaring van bevelvoerder <i>De volgende vragen gaan over jouw ervaring als bevelvoerder. Deze vragen worden alleen gesteld aan bevelvoerders.</i>	
Ik voel mij voldoende bekwaam om een rol te spelen in de nazorg voor mijn directe brandweercollega's.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Ik haal er voldoening uit om na ingrijpende incidenten verantwoordelijk te zijn voor de nazorg van mijn directe collega's.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens;

	Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Ik ervaar voldoende aandacht van mijn direct leidinggevende nadat ik een ingrijpend incident heb meegemaakt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Mijn ervaring is dat bevelvoerders een vergeten groep is binnen de brandweerorganisatie als het gaat om de nazorg na ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ondanks mijn hiërarchische positie durf ik mij kwetsbaar op te stellen tijdens de nazorg van ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Terugkijkend op mijn carrière had ik als bevelvoerder meer aandacht willen besteden aan de formele nazorg van mijn directe collega's na een ingrijpend incident.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Lokale TCO Lokale TCO-leden (COT'ters of TCO-2 genoemd) hebben na een ingrijpend incident een sleutelrol in het monitoren van de ploegleden. Zij zijn aan hun eigen ploeg verbonden, kennen de ploegleden goed, weten wat er speelt, en zijn op de hoogte van de thuissituatie. Deze lokale leden worden anders getraind dan TCO-leden, en worden door de posten zelf geselecteerd. Zij voeren geen TCO-gesprekken.	
Ben je op dit moment lokaal TCO-lid?	Ja, ik ben lokaal TCO-lid; Nee, maar ik ben in het verleden wel lokaal TCO-lid geweest; Nee, ik ben nooit lokaal TCO-lid geweest
Bij mij in de ploeg weet ik wie een lokaal TCO-lid is. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Ik heb de steun van ons lokaal TCO-lid na een ingrijpend incident als positief ervaren. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Ik heb behoefte aan een lokaal TCO-lid in mijn ploeg. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Informele collegiale ondersteuning Informele collegiale steun is het gesprek dat als vanzelf ontstaat tussen ploegleden na afloop van een (mogelijk ingrijpend) incident.	

Wel of geen collegiale steun geven De volgende vragen gaan over het wel of niet geven van informele collegiale steun. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je eerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik weet wanneer een collega een incident als ingrijpend ervaart.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik zoek contact met collega's die voor het eerst een bepaald incident mee hebben gemaakt.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
In privétijd vraag ik aan collega's hoe het met hen gaat nadat zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Tijdens oefenavonden/24uursdienst en vraag ik aan collega's hoe het met hen gaat nadat zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik besteed na een incident speciale aandacht aan brandweermensen die een reanimatie hebben uitgevoerd.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik zoek contact met collega's als zij meerdere (mogelijk ingrijpende) incidenten achter elkaar meemaken.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als ik verandering zie in iemands gedrag na een ingrijpend incident dan ga ik met diegene het gesprek aan.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik houd aspiranten in de gaten als zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als we langs bepaalde incidentlocaties rijden praten we over onze ervaringen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Het delen van herinneringen aan ingrijpende incidenten is een belangrijk onderdeel van de cultuur in onze ploeg/korps. <i>Deze vraag wordt alleen gesteld aan manschappen en bevelvoerders. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Wel of geen informele collegiale steun krijgen De volgende vragen gaan over het wel of niet krijgen van informele collegiale steun. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past</i>	
Als ik behoefte heb aan steun van mijn collega's na een ingrijpend incident, dan start ik hier zelf het gesprek over.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)

Als ik behoefte heb aan steun van mijn collega's na een ingrijpend incident, dan wacht ik af totdat mijn collega's contact met mij zoeken.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Collega's vragen aan mij hoe het met mij gaat nadat ik een ingrijpend incident heb meegemaakt.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Groepsdynamiek informele collegiale steun De volgende vragen gaan over de groepsdynamiek bij informele collegiale steun. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan manschappen en bevelvoerders. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Door grappen te maken na een ingrijpend incident, wordt de groepsdynamiek positief beïnvloed.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Als een collega niet lacht om grappen na een ingrijpend incident, is dit voor mij een teken om extra aandacht te besteden aan de verwerking.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Belemmeringen informele collegiale steun De volgende vragen gaan over je belemmeringen met informele collegiale steun. <i>Deze vragen worden alleen gesteld aan manschappen en bevelvoerders. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Als invaller (aflosser en opstapper) ²⁷ voel ik een belemmering om mij tijdens de verwerking van ingrijpende incidenten kwetsbaar op te stellen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Als er in onze ploeg een invaller (aflosser en opstapper) ²⁷ is, voel ik een belemmering om mij tijdens de verwerking van ingrijpende incidenten kwetsbaar op te stellen.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Mentale impact op het brandweervak	
Als het brandweervak continu een mentale impact heeft op een collega, dan is diegene ongeschikt. <i>Deze vraag wordt gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Behoeft informele collegiale steun De volgende vraag gaat over de behoefte die je hebt met betrekking tot informele collegiale steun. <i>Deze vraag wordt gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	

²⁷ Aflosser/opstapper: Dit is iemand die vrijwilliger is in zijn of haar eigen woonplaats en in een andere plaats meegaat op uitruk als dat nodig is. Of een medewerker van de veiligheidsregio die op kantoor werkt, maar ook als brandweerman/-vrouw inzetbaar is. Of een collega van buiten de eigen ploeg, die moet invallen tijdens een 24uursdienst (bijvoorbeeld vanwege kortdurende uitval).

Informele steun van mijn collega's na een ingrijpend incident is voldoende voor mij om dit soort incidenten te verwerken.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Type nazorg Geef per incident aan waar je (te verwachten) grootste behoefte ligt. We realiseren ons dat je ervaring bij de opsomming van onderstaande incidenten kan verschillen per incident, kies het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Als ik meerdere ingrijpende incidenten achter elkaar meemaak (opstapeleffect).	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als ik (onnodig) wordt blootgesteld aan een slachtoffer (netvliesvervuiling, bv. fysiek letsel slachtoffer, overleden slachtoffer).	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als er tijdens het incident naar mijn idee fouten zijn gemaakt.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als ik het slachtoffer heb zien overlijden.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als ik slachtoffer(s) persoonlijk ken.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als kinderen betrokken zijn.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als ik mij machteloos heb gevoeld.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als ik morele stress ²⁸ heb ervaren.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als de hulpverlening niet de gehoopte uitkomst had.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als collega's gewond of overleden zijn.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Als collega's verbaal/fysiek zijn bedreigd.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Bij ernstige verkeersincidenten.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Bij verdrinkingen.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg
Bij zelfdodingen.	Informele nazorg; Formele nazorg; Informele in combinatie met formele nazorg; Geen nazorg

²⁸ Als je tijdens de hulpverlening niet kunt bieden wat nodig of gewenst is, kunnen gevoelens van onmacht, tekortschieten en falen ontstaan: morele stress.

Bij ongebruikelijke brandscenario's.	Informeel nazorg; Formeel nazorg; Informeel in combinatie met formeel nazorg; Geen nazorg
Bij reanimaties.	Informeel nazorg; Formeel nazorg; Informeel in combinatie met formeel nazorg; Geen nazorg
Bij levensbedreigende situaties voor mij of mijn collega's.	Informeel nazorg; Formeel nazorg; Informeel in combinatie met formeel nazorg; Geen nazorg
Vooroordelen (stigma) De volgende vragen hebben betrekking op vooroordelen (stigma) die je mogelijk ervaart in de verwerking van ingrijpende incidenten. Deze vragen staan los van formele en informele steun. <i>Deze vragen worden gesteld aan alle repressieve functies. Heb je meerdere repressieve functies, kies dan het antwoord dat het beste bij je algemene beleving past.</i>	
Ik zou mezelf als zwak zien vanwege psychosociale problemen ²⁹ .	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou me schamen voor mijn psychosociale problemen ²⁹ .	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou bang zijn dat het zoeken van hulp voor psychosociale problemen ²⁹ negatieve gevolgen zou hebben voor mijn carrière.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou bang zijn dat het zoeken naar een behandeling ertoe zou leiden dat anderen (directe collega's) mij anders (negatief) zouden zien.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou bang zijn dat het zoeken van een behandeling ervoor zou zorgen dat ik anders (minder goed) behandeld zou worden door mijn directe collega's.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Ik zou bang zijn dat anderen het als mijn schuld zouden zien dat ik een psychosociaal probleem ²⁹ heb.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)
Thuisfront Nu volgen enkele vragen over de wijze waarop je je thuisfront wel/niet gebruikt voor steun specifiek na mogelijk ingrijpende incidenten. Met thuisfront bedoelen we je mogelijke partner, gezin en vrienden/vriendinnen (buiten de brandweer).	
Heb je een familielid die ook actief is of was bij de brandweer?	Ja, nu actief; Ja, was actief; Nee, nooit gehad
Voor mijn gevoel belast ik mijn thuisfront als ik de ingrijpende incidenten deel die ik heb meegemaakt.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens)

²⁹ Problemen ontstaan wanneer iemand zowel psychische als sociale problemen heeft. Psychische problemen gaan over hoe iemand zich voelt en denkt. Sociale problemen ontstaan wanneer iemand moeilijkheden heeft met andere mensen of organisaties. Bij psychosociale problemen komen deze twee soorten problemen samen.

	Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Als ik over ingrijpende incidenten praat met mijn thuisfront, deel ik dit alleen op hoofdlijnen.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Mijn thuisfront weet het als ik uitgerukt ben naar een mogelijk ingrijpend incident.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Mijn thuisfront wil graag weten wat ik heb meegemaakt tijdens ingrijpende incidenten.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
In mijn woonomgeving word ik geconfronteerd met (de nasleep van) incidenten.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Vanwege mijn lokale verbondenheid krijg ik (on)gevraagd meer te weten over de persoonlijke omstandigheden van slachtoffers.	7-puntschaal (Altijd; Bijna altijd; Vaak; Soms; Zelden; Bijna nooit; Nooit; Niet van toepassing)
Ik vind bijeenkomsten voor mijn thuisfront/verwanten van toegevoegde waarde voor mijn verwanten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Mijn thuisfront heeft behoefte aan thuisfront/verwantenbijeenkomsten.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Mijn thuisfront heeft meer behoefte aan thuisfront/verwantenbijeenkomsten dan ikzelf.	7-puntschaal (Helemaal eens; Grotendeels eens; Beetje eens; Neutraal; Beetje oneens; Grotendeels oneens; Helemaal oneens; Niet van toepassing)
Mijn thuisfront heeft deelgenomen aan een of meerdere verwantenbijeenkomsten.	Ja; Nee; Er worden in mijn veiligheidsregio geen verwantenbijeenkomsten georganiseerd.
Welke informatie zou de veiligheidsregio volgens jou aan het thuisfront moeten geven? <i>Meerdere antwoorden mogelijk</i>	Risico's en gevolgen van beroep van brandweermedewerker; Signalen om problemen vroeg te herkennen; Monitoren van klachten; Ondersteuningsmogelijkheden voor de brandweermedewerker binnen de veiligheidsregio en daarbuiten; Ondersteuningsmogelijkheden voor het thuisfront binnen de veiligheidsregio en daarbuiten; De steunende rol van thuisfront; Impact van (sociale)media; Wijze waarop het thuisfront signalen kan doorgeven aan de veiligheidsregio (zorgketen/sociale kaart); Andere informatie, namelijk ...; Geen
Afsluiting	

Laatste vraag: wil je nog iets kwijt over deze vragenlijst en/of over het onderwerp?	Ja, namelijk ...; Nee
--	-----------------------

Bijlage 4

Samengestelde schalen

Schaal	Items
Inhoudelijke kennis over psychosociale ondersteuning (4 items)	Ik weet wat de effecten zijn van het meemaken van een ingrijpend incident op een persoon en zijn/haar sociale omgeving Ik weet wat het verloop is van het verwerkingsproces na een ingrijpend incident. Ik weet welke factoren van invloed zijn op het verwerkingsproces na een ingrijpend incident. Ik weet wat de mogelijke (tijdelijke) gevolgen zijn voor het functioneren van collega's na een ingrijpend incident.
Praktische handelings-bekwaamheid over psychosociale ondersteuning (5 items)	Ik weet hoe ik vroegtijdig psychosociale problemen kan signaleren na een ingrijpend incident bij mijzelf. Ik weet hoe ik vroegtijdig psychosociale problemen kan signaleren na een ingrijpend incident bij mijn collega's Ik weet welke gespreksvaardigheden ik kan inzetten om collega's te ondersteunen na een ingrijpend incident. Ik weet waar ik in onze organisatie terecht kan voor vragen over de impact van ingrijpende incidenten. Ik weet wat de meest voorkomende kenmerken zijn van posttraumatische stressstoornis (PTSS).
Ervaren sociale steun repressief leiding-gevende (5 items)	Hoe is de verstandhouding met je repressief leidinggevende? Hoe vaak heb je conflicten met je repressief leidinggevende? Wanneer er problemen op het (vrijwilligers)werk zijn, kun je er dan over praten met je repressief leidinggevende? In hoeverre kun je op de volgende personen rekenen, wanneer je het in jouw (vrijwilligers)werk wat moeilijk krijgt? (repressief leidinggevende) Voel jij je gewaardeerd in je (vrijwilligers)werk door je repressief leidinggevende?
Ervaren sociale steun collega's (5 items)	Hoe is de verstandhouding met je collega's? Hoe vaak heb je conflicten met je collega's? Wanneer er problemen op het (vrijwilligers)werk zijn, kun je er dan over praten met je collega's? In hoeverre kun je op de volgende personen rekenen, wanneer je het in jouw (vrijwilligers)werk wat moeilijk krijgt? (collega's) Voel jij je gewaardeerd in je (vrijwilligers)werk door je collega's?
Psychologisch veilig leiderschap na incidenten (4 items)	Mijn repressief leidinggevende is open over zijn/haar eigen mentale welzijn na een incident Mijn repressief leidinggevende moedigt ons aan om ons eigen mentale welzijn te bespreken na een incident Mijn repressief leidinggevende toont oprechte zorg voor het mentale welzijn van collega's na een incident

Ik voel mij veilig om mentale gezondheidsklachten te bespreken met mijn repressief leidinggevende na een incident.

Ondersteunend handelen TCO-leden (6 items)	TCO-leden zorgen voor structuur in het gesprek. TCO-leden bieden de ruimte om ervaringen en emoties te delen. TCO-leden bieden praktische hulp en ondersteuning. TCO-leden geven informatie over en handvatten voor verwerking. TCO-leden bieden ondersteuning aan de repressief leidinggevende. TCO-leden benoemen het belang van hulp van het thuisfront en de sociale omgeving in het verwerkingsproces.
Belemmeringen rondom sociale veiligheid (2 items)	Uit angst voor reacties van mijn leidinggevende durf ik niet aan te geven dat ik TCO wil, terwijl ik daar wel behoefte aan heb. Uit angst voor reacties van mijn directe collega's durf ik niet aan te geven dat ik TCO wil, terwijl ik daar wel behoefte aan heb.
Belemmeringen rondom deskundigheid en aansluiting (5 items)	Ik heb deelgenomen aan TCO-bijeenkomsten terwijl ik daar vooraf zelf geen behoefte aan had. Deelname aan TCO-bijeenkomsten voelt voor mij als een verplichting. Vanwege slechte ervaringen uit het verleden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomsten. Vanwege het ontbreken van repressieve ervaring bij TCO-leden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomsten. Vanwege de beperkte kennis van het brandweervak van TCO-leden voel ik weerstand om deel te nemen aan TCO-bijeenkomsten.
Collegiaal verwerkings- en gespreksklimaat (6 items)	Als we langs bepaalde incidentlocaties rijden praten we over onze ervaringen. Collega's vragen aan mij hoe het met mij gaat nadat ik een ingrijpend incident heb meegemaakt. Als ik behoefte heb aan steun van mijn collega's na een ingrijpend incident, dan start ik hier zelf het gesprek over. Door grappen te maken na een ingrijpend incident, wordt de groepsdynamiek positief beïnvloed. Als een collega niet lacht om grappen na een ingrijpend incident, is dit voor mij een teken om extra aandacht te besteden aan de verwerking. Het delen van herinneringen aan ingrijpende incidenten is een belangrijk onderdeel van de cultuur in onze ploeg/korps.
Proactieve collegiale steun geven (8 items)	Ik weet wanneer een collega een incident als ingrijpend ervaart. Ik zoek contact met collega's die voor het eerst een bepaald incident mee hebben gemaakt. In privétijd vraag ik aan collega's hoe het met hen gaat, nadat zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt. Tijdens oefenavonden/24uursdiensten vraag ik aan collega's hoe het met hen gaat, nadat zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt. Ik besteed na een incident speciale aandacht aan brandweermensen die een reanimatie hebben uitgevoerd. Ik zoek contact met collega's als zij meerdere (mogelijk ingrijpende) incidenten achter elkaar meemaken. Als ik verandering zie in iemands gedrag na een ingrijpend incident dan ga ik met diegene het gesprek aan. Ik houd aspiranten in de gaten als zij een ingrijpend incident hebben meegemaakt.

Bijlage 5

Verklaring deelname onderzoek

Ik,, verklaar hierbij het volgende:

- Ik begrijp wat het doel is van het onderzoek waaraan de onderzoekers, Laura Broeren en Karin Dangermond, mij hebben gevraagd deel te nemen.
- Ik doe uit vrije wil mee aan dit onderzoek.
- Ik ben op de hoogte van de mogelijkheid om mijn eigen deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- Ik begrijp dat de resultaten van dit onderzoek gebruikt kunnen worden voor wetenschappelijke doeleinden en gepubliceerd kunnen worden.
- De data zullen vertrouwelijk worden verwerkt binnen elke fase van het onderzoek.
- Ik weet dat ik voor vragen, klachten of verdere informatie over het onderzoek, de onderzoeker kan contacteren op e-mailadres: karin.dangermond@nipv.nl.
- Ik heb eventuele vragen over de inhoud over deze verklaring en het onderzoek kunnen stellen aan de onderzoeker en deze zijn naar tevredenheid beantwoord.