

Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2025



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: M. Plat, L. Broeren, V. Oosterveen

Contactpersoon: M. Plat

Datum: juni 2026

Opdrachtgever: Veiligheidsberaad

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

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

Voorwoord

Hierbij bieden wij u de landelijke rapportage aan van het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2025*. Met de meting is opnieuw onderzocht hoe repressieve brandweermensen hun werk en de ontwikkelingen binnen de brandweerorganisatie ervaren. Uit de geopolitieke situatie blijkt hoe belangrijk onze brandweermensen zijn. Daarmee is het, juist in deze tijden, des te relevanter om te weten hoe zij het werk beleven.

Sinds de eerste uitvoering in 2017 wordt periodiek stilgestaan bij wat er leeft op de werkvloer. Herhaalbaarheid was vanaf het begin een belangrijk uitgangspunt van het Veiligheidsberaad: alleen door op consistente wijze te meten, kunnen trends zichtbaar worden en kunnen we leren van eerdere uitkomsten. De resultaten van 2025 geven daarom niet alleen een actueel beeld, maar plaatsen dit ook in perspectief ten opzichte van voorgaande jaren. Het onderzoek maakt duidelijk dat we goed op weg zijn, maar we zijn er nog niet. De inspanningen hebben ertoe geleid dat op diverse punten verbetering zichtbaar is. Tegelijkertijd gaat een aantal verbeteringen niet zo snel als gehoopt, dat vraagt erom niet achterover te gaan leunen.

Het onderzoek is uitgevoerd door het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), in opdracht van het Veiligheidsberaad en onder begeleiding van een breed samengestelde stuurgroep. In deze stuurgroep zijn vertegenwoordigd: Bestuurlijke adviescommissie (BAC) Brandweer, FNV/CNV, de Vakvereniging Brandweervrijwilligers, de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio en het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Deze brede vertegenwoordiging onderstreept het gezamenlijke belang dat wordt gehecht aan een zorgvuldig en onafhankelijk onderzoek. In deze mooie samenstelling hebben we als stuurgroep in goed overleg vlot en soepel tot een rapport kunnen komen.

Naast de vragenlijst is opnieuw gewerkt met een aanvullende methode, focusgroepen, om beter inzicht te krijgen in achterliggende verklaringen en ervaringen. Ook is ingezet op heldere communicatie richting de doelgroep, zodat betrokkenen goed geïnformeerd zijn over doel, opzet en opbrengst van het onderzoek. Er is door het onderzoeksteam en de veiligheidsregio's veel aandacht uitgegaan naar deelname aan het onderzoek van zo veel mogelijk repressieve brandweermensen. Er hebben ongeveer 4.000 mensen deelgenomen aan het onderzoek. Deze betrokkenheid wordt zeer gewaardeerd. Het is wel een aflopend deel van de brandweerpopulatie dat bereid is deel te nemen aan dit onderzoek, zo nam er in 2017 40% deel, in 2021 27% en in 2025 17%. Om ervoor te zorgen dat de resultaten toch zo representatief mogelijk zijn, is in het rapport een correctie toegepast. We willen het onderzoeksteam hartelijk danken voor de zorgvuldige uitvoering van het onderzoek en de prettige samenwerking.

Naast deze landelijke rapportage hebben de veiligheidsregio's in een eerdere fase een eigen regionale rapportage ontvangen. Het verdient aanbeveling om de

uitkomsten actief te bespreken binnen de regio's en met de medezeggenschap. De in het rapport opgenomen factsheet kan fungeren als vertrekpunt voor dat gesprek. Juist het gesprek over de resultaten – over wat goed gaat én wat aandacht vraagt – vormt de sleutel tot verdere ontwikkeling. Het is ditmaal ook mogelijk om de resultaten van de verschillende veiligheidsregio's te vergelijken en van elkaar te leren. De inzichten uit dit onderzoek bieden een waardevolle basis om samen te blijven werken aan een sterke, professionele en toekomstbestendige brandweezorg in Nederland.

Namens de stuurgroep,
Jan Seton
Voorzitter

Samenvatting

Onderzoek beleving repressief brandweerpersoneel 2025

Om te onderzoeken hoe repressieve brandweermensen ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie ervaren, is het landelijk belevingsonderzoek uitgevoerd. Het onderzoek is in 2025 uitgevoerd door het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid onder repressieve brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's. Dit onderzoek heeft in 2017 en 2021 ook plaatsgevonden op verzoek van het Veiligheidsberaad en de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio. Het doel van het belevingsonderzoek 2025 is tweeledig. Enerzijds gaat het om het beschrijven van de beleving van repressieve brandweermensen op dit moment (2025). Anderzijds is het de bedoeling om de resultaten uit het belevingsonderzoek 2017 en 2021 te vergelijken met de resultaten uit 2025 en vast te stellen welke aspecten zijn toegenomen, afgenomen, of gelijk gebleven.

Het belevingsonderzoek 2025 bestaat net als in 2017 en 2021 uit kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden (vragenlijsten en focusgroepen om inzichten uit de vragenlijsten te verdiepen). De thema's in de vragenlijst van 2025 zijn: 1. betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk, 2. vrijwilligersbeleid, 3. organisatiecultuur, 4. verhouding werkvloer en leiding, 5. regelruimte, 6. vakbekwaamheid, 7. werkdruk, 8. veilig en gezond werken.

De respondenten in dit onderzoek vormen mogelijk geen exacte afspiegeling van de populatie van repressieve brandweermensen. Om ervoor te zorgen dat de resultaten zo representatief mogelijk zijn, is een correctie toegepast in de vorm van multilevel post-stratificatie. De analyse is uitgevoerd op landelijk niveau, voor alle 25 veiligheidsregio's als één geheel. Er is een opdeling gemaakt in subgroepen naar typering in aanstellingsvorm (beroeps, vrijwillig, combinatie-aanstelling), functietype (manschap, bevelvoerder, officier) en aantal dienstjaren (< 5 jaren en ≥ 5 jaren). Dit landelijke rapport bundelt de resultaten van het onderzoek. Aanvullend op dit landelijke rapport is voor elke veiligheidsregio een regionaal tabellenboek opgesteld.

Om te komen tot een beter begrip van de resultaten uit de vragenlijst zijn er drie digitale focusgroepen met repressief brandweerpersoneel georganiseerd. Aan de focusgroepen namen 22 repressieve brandweermensen deel. Bij de besproken onderwerpen tijdens de focusgroepen werden verschillende mogelijke verklaringen gegeven. De verklaringen in deze samenvatting uit de focusgroepen zijn daarmee illustratief.

Inhoudelijke resultaten

In totaal hebben 3.898 brandweermensen deelgenomen aan het belevingsonderzoek. Dit is 17 % van het totaal aantal brandweermensen in Nederland met een repressieve functie. Alles bij elkaar genomen, zijn de respondenten tevreden met hun werkzaamheden bij de brandweer, zij beoordelen dit met een 7,6. Ook zijn ze tevreden met de organisatie van de brandweer in hun veiligheidsregio (6,8). Hieronder volgt een beschrijving van de belangrijkste resultaten per thema, waarin eerst de resultaten voor 2025 worden beschreven en daarna een vergelijking tussen 2017, 2021 en 2025.

Algemeen beeld

2025

Ongeveer de helft (47 %) van de brandweermensen vindt dat de brandweer in de regio zich in de goede richting ontwikkelt. De grote meerderheid (88 %) voelt zich door familie, vrienden en kennissen gewaardeerd voor het (vrijwilligers)werk bij de brandweer. Daarnaast zou een meerderheid (72 %) de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De tevredenheid met het werk bij de brandweer en het algemene beeld vertonen een (licht) stijgende lijn over de jaren 2017, 2021 en 2025.

Focusgroep

Voor het algemene beeld kwam het verschil in waardering tussen de tevredenheid met de werkzaamheden bij de brandweer ten opzichte van de tevredenheid met de organisatie van de brandweer aan bod. Deelnemers verklaarden dit door het directe plezier in repressief werk tegenover de grotere afstand tot de regionale organisatie. Er is naar een mogelijke verklaring gevraagd rondom de positieve verandering over de jaren, dat de regio zich in de goede richting ontwikkelt en dat een groter percentage brandweermensen de brandweer aanbeveelt als een fijne plek om te werken. Deelnemers noemden onder andere verbeterd materieel, vernieuwde posten en een jongere generatie die de organisatie beoordeelt zoals die nu is.

Thema Betrokkenheid

2025

Ongeveer negen op de tien brandweermensen is er trots op om brandweermens te zijn en gaat met plezier naar het (vrijwilligers)werk bij de brandweer. De drie belangrijkste factoren die een rol spelen bij werkbetrokkenheid zijn: 1) Ik kan iets betekenen voor mijn medemens; 2) Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken; 3) Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

Brandweermensen zijn trots op hun werk en ervaren plezier en maatschappelijke betekenis, dit blijft nagenoeg onveranderd over de jaren heen.

Focusgroep

Het thema betrokkenheid bij het werk, blijft nagenoeg gelijk over de jaren en is om die reden niet besproken in de focusgroepen.

Thema Vrijwilligersbeleid

2025

Zeven op de tien vrijwillige brandweermensen geeft aan het werk als vrijwilliger goed te kunnen combineren met een baan buiten de brandweer en met het privéleven. Voor mensen met een combinatie-aanstelling (zij zijn vrijwilliger én beroeps) geldt dit wat minder (59 %). Bijna de helft vindt dat de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt en voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven. Een derde geeft aan dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt en dat er voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De stellingen behorend bij het vrijwilligersbeleid worden wisselend over de tijd beleefd: sommige resultaten blijven gelijk, sommige nemen af en sommige nemen toe. Sinds 2017 neemt de beleving dat de brandweer aan vrijwilligers en beroeps dezelfde eisen stelt gestaag af, van 79 % naar 55 %. En hoewel nog steeds een minderheid vindt dat er voldoende vrijwilligers te werven zijn, neemt dit aandeel wel toe, van 17 % in 2017 naar 31 % in 2025. Bovendien ervaren steeds meer mensen dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven, 37 % in 2017 en 46 % in 2025.

Focusgroep

Er is gesproken over het wel of niet goed kunnen combineren van het werk als vrijwilliger met een baan buiten de brandweer en het privéleven. Mensen met een combinatie-aanstelling als beroeps en vrijwilliger ervaren minder vaak dat dit goed te combineren is. Deelnemers geven hierbij aan dat de mate van belasting sterk verschilt per regio en dienstrooster.

De ondersteuning en werving van vrijwilligers is bevraagd. Hierbij werd benoemd dat vrijwillige officieren knelpunten ervaren in bijscholing omdat trainingen vaak overdag plaatsvinden. Tegelijkertijd werd aangegeven dat zaken voor vrijwilligers de afgelopen jaren makkelijker en beter zijn georganiseerd.

Het wel of niet dezelfde eisen stellen aan beroeps en vrijwilligers is aan bod gekomen. Hierbij gaven deelnemers aan dat in de praktijk aanvullende selectie-eisen (aanvullend op het PPMO) gelden voor beroeps. Er is ook gesproken over het relatief lage percentage mensen dat ervaart dat er voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven. Door deelnemers werd aangegeven dat het erg verschillend is per post of het wel of niet moeilijk is om nieuwe vrijwilligers te werven.

Thema Organisatiecultuur

2025 - Diversiteit

Bijna de helft van de brandweermensen vindt het belangrijk dat collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen. Vooral op het gebied van leeftijd (zeven op de tien) en opleidingsniveau (zes op de tien) ervaren brandweermensen een goede balans. De man-vrouwverdeling en culturele achtergronden worden minder vaak als optimaal gezien, ongeveer door 4 op de 10. Officieren vinden de balans minder vaak goed dan manschappen en bevelvoerders.

Vergelijking – Diversiteit 2017, 2021 en 2025

Voor de diversiteit zien we een wisselend beeld qua verandering over de tijd. Er is sprake van kleine verschillen: sommige stellingen blijven gelijk, sommige nemen iets af qua percentage en andere iets toe. In 2025 ervaren iets meer brandweermensen een goede balans tussen jonge en oudere medewerkers. De perceptie dat er een goede balans is tussen mannen en vrouwen en er voldoende culturele diversiteit is, blijft vrijwel onveranderd tussen 2021 en 2025. De opvatting dat de brandweer een afspiegeling van de maatschappij moet zijn, blijft ook nagenoeg onveranderd.

2025 - Werksfeer

Zes op de tien brandweermensen ervaren de cultuur binnen de brandweer voldoende gericht op leren en verbeteren. Voor beroeps en officieren is dit ongeveer 4 op de 10. Ruim de helft (57%) van de brandweermensen geven aan dat zij er niet op worden 'afgerekend' als zij iets bespreekbaar maken wat zij lastig vinden. Daarnaast vinden zeven op de tien mensen dat er na inzetten voldoende wordt geëvalueerd, en spreken negen op de tien brandweermensen collega's erop aan als zij zien dat er niet veilig wordt gewerkt.

Vergelijking – Werksfeer 2017, 2021 en 2025

De beleving van de werksfeer geeft over de jaren een wisselend beeld. De resultaten van de meeste stellingen blijven onveranderd. Er zijn drie stellingen waarbij de resultaten afnemen. Het bespreekbaar maken van een lastig onderwerp verandert in ongunstige zin. Er zijn iets minder mensen die vinden dat er voldoende geëvalueerd wordt na een inzet. Ook is er een verandering zichtbaar in de stelling 'ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie (in 2017 73 % en in 2025 64 %).

Focusgroep

Voor organisatiecultuur, met als subthema diversiteit, is gesproken over het belang van de afspiegeling van de maatschappij onder brandweermensen. Deelnemers gaven aan dat de houding ten opzichte van diversiteit sterk per post kan verschillen. Voor werksfeer is gevraagd waarom officieren het minder vaak makkelijk vinden om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Deelnemers geven aan dat officieren elkaar minder in informele settingen zien en bespreken vaker complexe onderwerpen, waardoor de drempel hoger ligt dan bij manschappen. Ook wordt benoemd dat zij een combinatie hebben met de koude taak, een manschap heeft dat niet en heeft hierdoor misschien 'minder te verliezen'. Er is gesproken over de cultuur van de brandweer en of die voldoende gericht is op leren en verbeteren, en de mogelijke verklaring waarom beroeps en officieren hier anders op scoren. Volgens deelnemers oefenen vrijwilligers verhoudingsgewijs vaker dan beroeps, terwijl beroeps meer inzetten draaien. Ook zouden fouten soms wel mondeling besproken worden, maar niet structureel worden vastgelegd. De stelling 'als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend' is behandeld. Sommigen ervaren een open cultuur, anderen herkennen dat kritische vragen – bijvoorbeeld tijdens opleidingen – niet altijd worden aangemoedigd.

Thema Verhouding tussen werkvloer en management

2025

Een op de drie brandweermensen ervaart een goede dialoog met het management. Waardering binnen de organisatie wordt verschillend ervaren: vier op de tien ervaren waardering door het management, acht op de tien ervaren waardering door de ploegchef.

De meeste respondenten vinden dat hun leidinggevende hen ondersteunt bij het goed uitvoeren van hun werkzaamheden, ongeveer 70 %. Ook vindt het merendeel dat informatie die de organisatie verstrekt makkelijk te begrijpen is (66 %). Er is weinig vertrouwen in de besteding van geld aan de juiste prioriteiten (14 %). Een kwart ervaart beoordelingen als zorgvuldig en transparant.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

Voor de verhouding tussen werkvloer en management hebben een aantal stellingen een (licht) positieve verandering over de jaren. In 2025 ervaren meer brandweermensen dat informatie duidelijk is die wordt verstrekt door de organisatie en dat er een betere dialoog en waardering vanuit het management zijn, vergeleken met eerdere jaren. Ook is er een toename in ervaren waardering door de ploegchef. Er is een toenemend aantal mensen dat vindt dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed.

Focusgroep

Voor het thema verhouding tussen werkvloer en management is gevraagd naar het verschil in waardering door het management en de ploegchef. De ploegchef wordt als nabij en waarderend ervaren, terwijl het management als meer op afstand wordt gezien. Vervolgens is de stijgende trend in de verhouding tussen werkvloer en management besproken. Deelnemers koppelen dit aan verbeterde communicatie en meer zichtbare betrokkenheid van het management. Ook werd besproken dat er een relatief laag percentage mensen vindt dat medewerkers bij de brandweer zorgvuldig en transparant worden beoordeeld. Mogelijke verklaringen die door de deelnemers werden genoemd zijn dat zaken onduidelijk zijn, zoals beoordelingscriteria en wanneer iemand wel of niet wordt doorgeschoven naar een volgende positie. De stelling over het lage percentage mensen dat vindt dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed, werd ook besproken. Hierbij werd door deelnemers benoemd dat de uitgaven niet altijd duidelijk zijn voor repressieve brandweermensen.

Thema Regelruimte

2025

Een kleine groep brandweermensen (20 %) ervaart ruimte om mee te denken over beleid. Officieren geven dit vaker aan (60 %) dan manschappen en bevelvoerders. Bijna de helft van de brandweermensen geeft aan voldoende ruimte te hebben om de eigen werkzaamheden te organiseren. Officieren en beroeps ervaren de grootste ruimte. Driekwart van de mensen heeft behoefte om betrokken te worden bij praktische zaken zoals de aanschaf van materiaal, de werving van collega's en de dagindeling op de kazerne.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De ervaren regelruimte tussen de verschillende metingen is nauwelijks veranderd. Het aandeel brandweermensen dat ruimte ervaart om mee te denken over beleid is sinds 2017 niet veranderd. De behoefte om betrokken te worden bij keuzes rondom de uitvoering van de werkzaamheden blijft groot, maar is iets afgenomen.

Focusgroep

Voor het thema regelruimte is er gesproken over de beleving van brandweermensen of er ruimte wordt ervaren om mee te denken over het beleid in de regio. Volgens deelnemers wordt input niet altijd meegenomen en heeft daarnaast niet iedereen behoefte om beleidsmatig mee te denken.

Voor het thema werkdruk is deelnemers gevraagd of er een verklaring is voor het relatief hogere percentage officieren dat aangeeft meer werkzaamheden te doen bij de brandweer dan men aankan. Deelnemers geven aan dat officieren vaak meerdere rollen combineren: de warme taak als officier én een koude functie, soms gecombineerd met vrijwilligerswerk elders, wat de werkdruk verhoogt.

Thema Vakbekwaamheid

2025

De meeste brandweermensen vinden dat hun eigen vakbekwaamheid op orde is, acht op de tien. Ditzelfde percentage geeft aan blindelings te kunnen vertrouwen op collega's tijdens uitrukken. Ruim een derde geeft aan dat de vakbekwaamheid van sommige collega's vanuit veiligheidsperspectief onvoldoende is. Vooral mensen met een combinatie-aanstelling geven dit aan. Vrijwilligers worden over het algemeen als voldoende vakbekwaam gezien, maar beroeps en mensen met een combinatie-aanstelling zijn hierover kritischer dan de vrijwilligers zelf. Bijna de helft geeft aan dat de toetsing van vakbekwaamheid te vrijblijvend is. Beroeps ervaren minder ondersteuning (48 %) om hun vakbekwaamheid op peil te houden, dan vrijwilligers (67 %). Profchecks worden door meer dan de helft (54 %) als goede manier ervaren om vakkennis te toetsen.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De meeste stellingen behorend bij de ervaren vakbekwaamheid blijven over de metingen nagenoeg gelijk. Enkele stellingen veranderen over de tijd. De inschatting of de eigen vakbekwaamheid op orde is verschilt enigszins per jaar (83 % in 2017, 67 % in 2021 en 77 % in 2025). En de mate waarin men zich soms onzeker voelt over de eigen vakbekwaamheid schommelt ook iets (13 % in 2017, 20 % in 2021 en 16 % in 2025). In 2025 vinden brandweermensen dat zij beter in staat worden gesteld om hun vakbekwaamheid op orde te houden. Tegelijkertijd neemt het vertrouwen in profchecks als toetsingsmethode iets af (62 % in 2021 en 54 % in 2025). Het oefenen en trainen ervaart men positiever in 2025: oefeningen sluiten goed aan bij de werkzaamheden 59 % in 2017 en 66 % in 2025) en het is makkelijker om voldoende te kunnen oefenen (59 % in 2017 en 70 % in 2025).

Focusgroep

Voor vakbekwaamheid is gevraagd naar de beleving dat de vakbekwaamheid van sommige collega's uit het oogpunt van veiligheid niet voldoende is. Deelnemers van de focusgroep beschreven dat het niet duidelijk is waar de lat ligt op het gebied van vakbekwaamheid, waardoor het niveau niet altijd duidelijk is.

Ook is gesproken over de beleving van het vakbekwaam zijn van vrijwilligers. Volgens deelnemers oefenen beroeps en vrijwilligers in veel regio's weinig samen, waardoor beelden over elkaars niveau kunnen vertekenen. Op gemengde posten wordt juist ervaren dat kennisdeling onderling tot een hoger vakbekwaamheidsniveau leidt.

Daarnaast is de noodzaak of iemand repressieve ervaring nodig heeft in een managementrol besproken. Veel deelnemers vinden repressieve ervaring belangrijk, omdat zij het idee hebben dat managers anders minder goed begrijpen wat medewerkers tijdens inzetten meemaken.

Verder is de mogelijkheid om voldoende te kunnen oefenen met het huidige oefenrooster besproken. Deelnemers noemden dat beroeps vaker aan vaste schema's zijn gebonden, terwijl vrijwilligers meer flexibiliteit ervaren in de inhoud van oefenavonden.

Thema Werkdruk

2025

De meeste brandweermensen ervaren het werk niet als zwaar, zowel emotioneel als qua eisen die aan het vak worden gesteld. Een kleine groep (7 %) geeft aan dat het lang duurt voordat zij het werk hebben losgelaten als zij thuiskomen na hun brandweerwerkzaamheden. Dit komt iets vaker voor bij beroeps (17 %) en officieren (20 %). Bijna zes op de tien brandweermensen geven aan dat de personele bezetting op de kazerne op orde is. Minder dan de helft van de respondenten (43 %) geeft aan de Arbeidstijdenwet te volgen.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De werkdruk wordt door de jaren heen als nagenoeg gelijk ervaren. De resultaten van de stellingen die wel veranderen zijn als volgt. Het (vrijwilligers-)werk bij de brandweer is goed te combineren met het privéleven, schommelt van 78 % in 2017, naar 87 % in 2021 naar 84 % in 2025. Sinds 2017 is er een verandering van het percentage mensen dat ervaart dat de personele bezetting op de kazerne/post op orde is (50 % in 2017 en 57 % in 2021 en 2025).

Focusgroep

Voor het thema werkdruk is tijdens de focusgroep gesproken over een verklaring van het relatief hoge percentage beroeps dat het werk bij de brandweer emotioneel zwaar vindt. Deelnemers geven aan dat dit verklaard zou kunnen worden door zowel de hogere frequentie van inzetten als het kortere interval tussen inzetten. Ook is gevraagd wanneer de personele bezetting op de kazerne/post op orde is. Een bezetting wordt als 'op orde' ervaren wanneer vrijwel altijd met zes personen uitgerukt kan worden; wisselende vrijwillige beschikbaarheid maakt dit soms lastig.

Thema Veilig en gezond werken

2025

Brandweermensen beoordelen de aandacht voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid in hun regio als ruim voldoende, met respectievelijk het rapportcijfer 6,6 en 6,9. De aandacht voor PTSS en agressie tegen hulpverleners wordt voldoende bevonden, met scores van 6,5 en 6,4. De hoogste waardering gaat naar steun en hulp na een incident (nazorg), die met een 7,6 als goed wordt beoordeeld. Negen op de tien brandweermensen vinden dat schoon werken van belang is om

(beroeps)ziekten te voorkomen. Zes op de tien mensen geven aan veiliger te kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Brandweermensen zijn verdeeld over het PPMO: een derde vindt dat het goed aansluit op de praktijk, en ongeveer de helft ziet het als een geschikte test voor fysieke fitheid.

Vergelijking 2017, 2021 en 2025

De aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid, nazorg en veiligheid wordt in 2025 als ruim voldoende beoordeeld, dat is vergelijkbaar met 2017 en 2021. Respondenten ervaren zowel in 2021 als in 2025 dat zij in iets mindere mate in staat gesteld worden om veilig te werken. Zij zijn het er vaker mee eens dat schoon werken van belang is om (beroeps)ziekten te voorkomen, wanneer 2017 en 2025 worden vergeleken. Ook geven ze vaker aan dat ze veiliger zouden kunnen werken als er vaker realistisch geoefend kan worden. Het vertrouwen in het PPMO neemt verder af, zowel qua aansluiting op de praktijk als qua beleving dat het een geschikte test is om de fitheid voor de werkzaamheden tijdens de uitruk na te gaan.

Focusgroep

Voor het thema veilig en gezond werken is gesproken over het verschil in de waardering van de aandacht voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en daartegenover de nazorg. Nazorg via TCO wordt als goed georganiseerd en behulpzaam gezien, terwijl de structurele aandacht voor gezondheid als minder zichtbaar wordt ervaren. Ook zijn het opvolgen van de regels van schoon werken en eventuele verbeteringen behandeld. Naleving is volgens deelnemers vooral bij kleine incidenten afhankelijk van individuele keuzes en van de beschikbaarheid van voldoende schone pakken. Ook is de stelling behandeld waarin men aangeeft veiliger te kunnen werken als men vaker realistisch oefent. Met name brandweermensen met minder dienstjaren gaven tijdens de focusgroep aan dat zij weinig scenario's volledig hebben geoefend.

De resultaten van de vragenlijst zijn opgenomen in een factsheet. Deze factsheet is in bijlage 4 weergegeven.

Inhoud

	Voorwoord	3
	Samenvatting	5
	Inleiding	15
1	Methoden	17
1.1	Verantwoording van de onderzoeksmethode	17
1.2	Dataverzameling	18
1.3	Data-analyse	22
1.4	Kwaliteit van het onderzoek: betrouwbaarheid, validiteit, en generaliseerbaarheid	25
2	Algemeen beeld	27
2.1	Kenmerken van de respondenten 2025	28
2.2	Kenmerken van de respondenten 2017, 2021 en 2025	31
2.3	Kenmerken van de deelnemers aan de focusgroepen	33
2.4	Algemeen beeld en tevredenheid met het werk 2025	34
2.5	Algemeen beeld en tevredenheid 2017, 2021 en 2025	36
2.6	Algemeen beeld focusgroepen	37
3	Betrokkenheid bij het werk	39
3.1	Betrokkenheid bij het werk 2025	39
3.2	Betrokkenheid bij het werk 2017, 2021 en 2025	41
3.3	Betrokkenheid bij het werk focusgroep	42
4	Vrijwilligersbeleid	43
4.1	Vrijwilligersbeleid 2025	43
4.2	Vrijwilligersbeleid 2017, 2021 en 2025	44
4.3	Vrijwilligersbeleid focusgroep	46
5	Organisatiecultuur	48
5.1	Organisatiecultuur 2025	48
5.2	Organisatiecultuur 2017, 2021 en 2025	51
5.3	Organisatiecultuur focusgroep	52
6	Verhouding tussen werkvloer en management	56
6.1	Verhouding tussen werkvloer en management 2025	56
6.2	Verhouding tussen werkvloer en management 2017, 2021 en 2025	58
6.3	Verhouding werkvloer en management focusgroep	59
7	Regelruimte	61
7.1	Regelruimte 2025	61
7.2	Regelruimte 2017, 2021 en 2025	63
7.3	Regelruimte focusgroep	64

8	Vakbekwaamheid	65
8.1	Vakbekwaamheid 2025	65
8.2	Vakbekwaamheid 2017, 2021 en 2025	69
8.3	Vakbekwaamheid focusgroep	71
9	Werkdruk	76
9.1	Werkdruk 2025	76
9.2	Werkdruk 2017, 2021 en 2025	78
9.3	Werkdruk focusgroep	79
10	Veilig en gezond werken	80
10.1	Veilig en gezond werken 2025	80
10.2	Veilig en gezond werken 2017, 2021 en 2025	85
10.3	Veilig en gezond werken focusgroep	87
	Literatuurlijst	89
	Bijlage 1 Samenvatting inventarisatie brandweercommandanten	90
	Bijlage 2 Leden stuurgroep	98
	Bijlage 3 Vragenlijst 2025	99
	Bijlage 4 Factsheet belevingsonderzoek 2025	106

Inleiding

Om te onderzoeken hoe repressieve brandweermensen de invloed van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie beleven, heeft het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) een onderzoek uitgevoerd. Aan dit landelijk belevingsonderzoek 2025 hebben repressieve brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's deelgenomen. Dit onderzoek, dat is uitgevoerd op verzoek van het Veiligheidsberaad en de Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV), heeft in 2017 en 2021 ook plaatsgevonden. Een belangrijk uitgangspunt van het belevingsonderzoek is de herhaalbaarheid ervan, zodat de resultaten van de verschillende jaren met elkaar vergeleken kunnen worden. Desondanks verschilt de opzet van het voorliggende belevingsonderzoek op bepaalde onderdelen van dat uit 2021 (Dangermond et al., 2022). Zo is de vragenlijst op enkele punten iets aangepast om aan te kunnen sluiten bij actuele ontwikkelingen in het brandweervak en de brandweerorganisatie.

In deze rapportage die betrekking heeft op het hele land, worden eerst de resultaten uit 2025 beschreven. Vervolgens worden deze resultaten vergeleken met die uit 2017 en 2021. Daarnaast is er voor elke veiligheidsregio een regionaal tabellenboek opgesteld. De tabellenboeken zijn verstrekt per veiligheidsregio en maken geen onderdeel uit van dit rapport.

Doel

Het doel van het belevingsonderzoek 2025 is tweeledig. Enerzijds gaat het om het beschrijven van de beleving van repressieve brandweermensen van de ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie op dit moment (2025). Anderzijds is het de bedoeling om de resultaten uit de jaren 2017, 2021 en 2025 te vergelijken, zodat vastgesteld kan worden welke aspecten zijn toegenomen, afgenomen of gelijk zijn gebleven.

Afbakening

Zoals vermeld, is herhaalbaarheid een belangrijk uitgangspunt. Om die reden is het belevingsonderzoek 2025 grotendeels gebaseerd op dat van 2017 en 2021. Dit geldt voor de opzet, methodologie, thema's, vragen en ook de doelgroep. In hoofdstuk 1 wordt uitgebreid beschreven welke overeenkomsten en wijzigingen om welke reden hebben plaatsgevonden. Het onderzoek richt zich wederom uitsluitend op beroeps en vrijwillig repressief brandweerpersoneel: manschappen, bevelvoerders, (hoofd)officieren van dienst ((H)OvD) inclusief adviseurs gevaarlijke stoffen (AGS)).

Afstemming en samenwerking

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

Leeswijzer

In deze landelijke rapportage worden de resultaten van het belevingsonderzoek thematisch beschreven. In hoofdstuk 1 worden de opzet en methodologie van het onderzoek toegelicht, waarna per hoofdstuk een thema wordt besproken. Per thema worden de resultaten van de vragenlijst van 2025 besproken, daarna worden de resultaten van de vragenlijsten van 2017, 2021 en 2025 vergeleken. Afsluitend wordt per thema het resultaat van de focusgroep weergegeven. Op deze manier worden in de opvolgende hoofdstukken alle thema's besproken: algemeen beeld, betrokkenheid bij het werk, vrijwilligersbeleid, organisatiecultuur, verhouding tussen werkvloer en management, regelruimte, vakbekwaamheid, werkdruk, veilig en gezond werken. Voor een toelichting op de weergave van de resultaten in de tabellen zie paragraaf 1.3.5.

Aanvullend op dit landelijke rapport is voor elke veiligheidsregio een regionaal tabellenboek opgesteld, dat de regio's in staat stelt het gesprek te voeren over de resultaten van het belevingsonderzoek. In de regionale tabellenboeken is bij elke vraag ook de landelijke score opgenomen.

Net als in 2017 en 2021 wordt veiligheidsregio's ook nu geadviseerd het regionale tabellenboek in samenhang met het landelijk beeld te bezien, omdat de landelijke rapportage een nadere uitwerking en analyse biedt die behulpzaam kunnen zijn bij het interpreteren van regionale resultaten. Voor een zorgvuldige duiding van de regionale resultaten is het echter noodzakelijk naar de specifieke regionale context te kijken.

De resultaten van de vragenlijst zijn opgenomen in een factsheet. Deze factsheet is in bijlage 4 weergegeven.

1 Methoden

In 2017 is het belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel voor het eerst uitgevoerd. Daarbij is gebruikgemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden. Ook in 2021 was dit het geval. Het kwalitatieve deel van de onderzoeken omvatte destijds werksessies/webinars en focusgroepen met repressieve brandweermensen. Het kwantitatieve deel van het onderzoek bestond uit een inventarisatie onder de commandanten/directeuren van de veiligheidsregio's en een vragenlijst die digitaal aan alle repressieve brandweermensen in Nederland was aangeboden. Omdat, zoals vermeld in de inleiding, herhaalbaarheid een belangrijk uitgangspunt is, heeft het voorliggende onderzoek grote overeenkomsten op methodologisch vlak met de onderzoeken uit 2017 en 2021. In dit hoofdstuk wordt de methodologische verantwoording van het belevingsonderzoek 2025 beschreven.

1.1 Verantwoording van de onderzoeksmethode

Een belevingsonderzoek is een type onderzoek dat zich richt op de perceptie van mensen. Door de beleving van alle onderzochte personen samen te nemen, ontstaat er op groepsniveau inzicht in de beleving van een bepaald onderwerp. Vanwege herhaalde metingen (2017, 2021 en 2025) in een periode van acht jaar kan het voorliggende belevingsonderzoek gezien worden als een longitudinaal onderzoek (Wang et al., 2017). Longitudinaal onderzoek biedt de mogelijkheid om stabiliteit en verandering van resultaten in de tijd te onderzoeken.

Zoals vermeld, zijn voor het onderzoek zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden gebruikt:

- > Allereerst is een verkennende vragenlijst uitgezet onder brandweercommandanten die tot doel had om aanvullende onderzoeksthema's, vragen en gewenste accenten te inventariseren. Ook werd hiermee bepaald welke thema's niet meer noodzakelijk waren om te bevragen. Vervolgens is de vragenlijst definitief gemaakt voor het daadwerkelijke onderzoek en in digitale vorm uitgezet onder repressieve brandweermensen in Nederland. Vanwege het belang van herhaalbaarheid is net als in 2017 en 2021 gekozen voor deze kwantitatieve onderzoeksmethode en eenzelfde soort vragenlijst.
- > Het kwalitatieve deel bestond uit focusgroepen, waarin meerdere deelnemers gelijktijdig werden geïnterviewd. De voornaamste meerwaarde van het interviewen van meerdere deelnemers in één groepsgesprek is dat zij op elkaar kunnen reageren (Wilkinson, 1998). Geïnterviewden kunnen elkaar aanvullen, corrigeren, nuanceren en een breed palet aan onderwerpen aansnijden die volgens hen relevant zijn. Deze werkwijze past bij dit beschrijvende deel van het onderzoek – dat gericht is op het ophalen van ervaringen – en is een aanvulling

op het kwantitatieve deel door te komen tot een dieper begrip van de onderzoeksresultaten.

Het gebruiken van een dergelijke 'mixed methods methode' (een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methodieken) (Turner et al., 2017) heeft drie hoofddoelen (Fielding, 2012):

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

1.2 Dataverzameling

Bij de opzet en uitvoering van het belevingsonderzoek 2025 is gebruikgemaakt van het (interne) document *Handleiding herhaling belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel* (2019). Hieronder wordt beschreven hoe de dataverzameling heeft plaatsgevonden.

1.2.1 Algemene opzet

In dit onderzoek zijn een aantal stappen ondernomen.

Continu: Afstemming en draagvlak

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

- > Een inventarisatie onder brandweercommandanten. Zie stap 1 hieronder en bijlage 1 voor meer informatie.
- > Stakeholders hebben deelgenomen aan de stuurgroep (zie bijlage 2 voor een overzicht van de leden). Het doel van de stuurgroep was toezien op de uitvoering door de opdrachtnemer (NIPV) op basis van de vastgestelde opdracht. De voorzitter van de stuurgroep besprak (tussen)resultaten in de BAC Brandweer (bestuurlijke advies commissie) en het Veiligheidsberaad.
- > Per veiligheidsregio zijn een of meerdere contactpersonen betrokken. De medewerking van alle veiligheidsregio's (inclusief contactpersonen) was essentieel en bestond voornamelijk uit:
 - Het creëren van draagvlak onder en het faciliteren van repressief brandweerpersoneel om deel te nemen aan dit onderzoek.
 - Het verspreiden van de vragenlijst en het onder de aandacht brengen van de vragenlijst onder het repressief brandweerpersoneel, inclusief het sturen van reminder(s).

Stap 1: Inventarisatie onder brandweercommandanten

Met behulp van een korte vragenlijst is geïnventariseerd in hoeverre brandweercommandanten vinden dat het belevingsonderzoek 2021 voorzag in

informatie en welke thema's en vragen er volgens hen onmisbaar zijn in het belevingsonderzoek 2025. Op basis hiervan zijn ook de thema's bepaald die in het algemene deel aan iedereen zijn gesteld. Ook is gevraagd naar de activiteiten die de commandanten hebben ondernomen naar aanleiding van het belevingsonderzoek van 2021. Zie voor de opzet en resultaten bijlage 1. De resultaten van deze inventarisatie zijn met de stuurgroep besproken. De stuurgroep heeft op basis hiervan ingestemd met de wijzigingen, die vervolgens akkoord zijn bevonden door de BAC Brandweer en het Veiligheidsberaad.

Stap 2: Digitale vragenlijst onder repressief brandweerpersoneel

De beleving van repressief brandweerpersoneel is uitgevraagd door middel van een digitale vragenlijst. De vragenlijst is niet volledig identiek aan de vragenlijst uit 2021: er zijn meerdere vragen anders geformuleerd, verwijderd of toegevoegd. Zie voor meer informatie over de vragenlijst paragraaf 1.2.3. De complete vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

Stap 3: Focusgroepen

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

Gezien de veelheid aan onderwerpen is ervoor gekozen de thema's uit de vragenlijst te verdelen over de drie focusgroepen.

- > Focusgroep 1: vakbekwaamheid, werkdruk, veilig en gezond werken.
- > Focusgroep 2: organisatiecultuur, regelruimte, werkdruk, veilig en gezond werken.
- > Focusgroep 3: algemeen beeld, betrokkenheid bij het werk, vrijwilligersbeleid, verhouding werkvloer en management.

Deelnemers van de focusgroepen zijn geworven via een laatste vraag in de vragenlijst, waarmee iedere respondent van de vragenlijst zich kon aanmelden voor de focusgroep. Aanvullend is er gevraagd aan de contactpersonen uit de veiligheidsregio's waaruit geen participanten waren aangemeld, om deelnemers te werven voor deelname aan de focusgroepen. De focusgroepen duurden 1,5 uur. Van iedere focusgroep is een opname en verslag gemaakt.

1.2.2 Doelgroep(selectie)

De doelgroep van het belevingsonderzoek zijn medewerkers (manschappen, bevelvoerders en (hoofd)officieren van dienst (inclusief AGS (adviseur gevaarlijke stoffen))) met een repressieve beroeps of vrijwillige aanstelling. Ook mensen met een combinatie-aanstelling konden de vragenlijst invullen. Alle repressieve brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's werden uitgenodigd.

1.2.3 Opbouw digitale vragenlijst repressief brandweerpersoneel

De digitale vragenlijst bestond uit een algemeen deel en twee vragenblokken. Er is zoveel mogelijk uitgegaan van de bestaande vragen uit de vragenlijst van 2021. Het algemene deel bevatte vragen die door alle respondenten zijn ingevuld. In totaal bevatte de vragenlijst 102 vragen, verdeeld over verschillende thema's. De antwoordmogelijkheden bestonden uit:

- > Stellingen: te beantwoorden op een 5-punt Likertschaal van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens.
- > Beoordelingen: te geven als een rapportcijfer van 1 tot 10.
- > Meerkeuzevragen en 'ja/nee vragen'.

Op basis van voortschrijdend inzicht en de inventarisatie onder brandweercommandanten hebben er enkele wijzigingen plaatsgevonden in de thema's van de vragenlijst van 2021, de vragen en het toewijzen van vragenblokken. De thema's, wijzigingen in vragen ten opzichte van voorgaande jaren, de opzet van het algemene deel en de willekeurig toegewezen vragenblokken en de review van de vragenlijst worden hieronder besproken.

Thema's vragenlijst

Dit zijn de thema's van de vragenlijst van 2025: 1. betrokkenheid en beleving van het brandweerwerk, 2. regelruimte, 3. vakbekwaamheid, oefenen en trainen, 4. vrijwilligersbeleid, 5. verhouding werkvloer en leiding, 6. organisatiecultuur, 7. werkdruk, 8. veilig en gezond werken. Op basis van de inventarisatie onder brandweercommandanten is besloten om drie thema's te verwijderen: organisatievisie, ervaring uitruk op maat en opkomsttijden. Ook het thema beleving coronacrisis is verwijderd uit de vragenlijst, en vragen met betrekking tot ervaren veranderingen in 2021 ten opzichte van 2017. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 3.

Verwijderen van vragen uit 2021

In 2021 bestond de vragenlijst uit 180 vragen en werd – hoewel opgeknipt in vragenblokken – door respondenten als erg lang ervaren. De stuurgroep heeft voorafgaand aan het onderzoek haar wens geuit om (waar mogelijk) het aantal vragen te verminderen, zonder dat de vergelijking met eerdere jaren daaronder zou lijden. Om aan deze wens tegemoet te komen, is het volgende gedaan:

- > Op basis van een principaalcomponentanalyse is bekeken welke vragen erg veel overlap vertoonden. Van dergelijke vragen is er maximaal één behouden.
- > Vragen waarvan onduidelijk was wat deze zouden moeten meten, zijn verwijderd.

In totaal zijn 83 vragen verwijderd.

Opstellen van nieuwe vragen

In totaal zijn vijf nieuwe vragen toegevoegd. Op basis van de uitvraag onder commandanten zijn er bij het thema 'Veilig en gezond werken' twee vragen toegevoegd over de nieuwe regeling dienstongevallen en het nieuwe landelijke PTSS-beleid, waarbij PTSS als beroepsziekte wordt erkend voor brandweerpersoneel.

Op basis van de uitvraag onder commandanten en bespreking in de stuurgroep is er een vraag toegevoegd aan het thema 'Vakbekwaamheid, oefenen en trainen', namelijk of men voldoende is toegerust om met nieuwe technieken te werken. Ook zijn er in het algemene deel enkele vragen toegevoegd, te weten over een eventuele hoofdbaan naast de vrijwillige functie als brandweered medewerker, de sector waarin deze hoofdbaan valt, en of men in tijden van grote crisis inzetbaar is voor de brandweer of eventuele andere vitale taken moet uitvoeren.

Een algemeen deel en twee willekeurige vragenblokken

De vragenlijst werd verdeeld in één algemeen deel en twee blokken. Het algemene deel werd door iedereen ingevuld. Van de twee vragenblokken werd er willekeurig één blok toegekend aan een deelnemer. Daardoor bestond de vragenlijst voor een deelnemer in 2025 uit een algemeen deel en één willekeurig toegekend vragenblok. Het algemene deel bevatte thema's die door de meeste brandweercommandanten als noodzakelijk werden gezien. Thema's die minder vaak als noodzakelijk werden genoemd, zijn opgenomen in de vragenblokken die willekeurig toegekend werden (zie ook Tabel 1.1). Het willekeurig aanbieden van de vragenblokken heeft ervoor gezorgd dat elke deelnemer een gelijke kans had om een blok vragen te krijgen, ongeacht kenmerken zoals geslacht, leeftijd of aanstelling. Door deze randomisatie is de verdeling van kenmerken over de blokken in theorie gelijk. Door toeval kunnen echter kleine verschillen ontstaan, maar er is geen systematische vertekening.

Tabel 1.1 Overzicht thema's in algemeen deel en vragenblokken 2025

Algemeen deel	Vragenblok 1	Vragenblok 2
Algemeen beeld	Werkdruk	Organisatiecultuur
Betrokkenheid bij het werk	Verhouding tussen werkvloer en management	Regelruimte
Vrijwilligersbeleid		
Vakbekwaamheid		
Veilig en gezond werken		

Het testen en reviewen van de nieuwe vragenlijst

De conceptversie van de aangepaste vragenlijst is voorgelegd aan een panel van repressieve brandweermensen. Het doel van het panel was te toetsen of de vragen begrijpelijk en eenduidig waren, met name de nieuwe en de gewijzigde vragen. Ook werd getoetst of de vragenlijst in maximaal 20 minuten in te vullen was (een bovengrens die in 2025 is vastgelegd door de stuurgroep). De vragenlijst is naar

aanleiding van de feedback uit het panel aangepast. Er is bijvoorbeeld een toelichtende tekst in de vragenlijst opgenomen over wie er werd bedoeld met 'management', in een bepaalde vraag.

1.2.4 De verspreiding van de digitale vragenlijst voor repressief brandweerpersoneel

De vragenlijsten zijn via contactpersonen in de veiligheidsregio's verspreid onder de doelgroep door middel van een anonieme link. Het verzoek om deel te nemen aan het belevingsonderzoek is op verschillende manieren gecommuniceerd door de contactpersonen in de veiligheidsregio's; ook het verspreiden van de link naar de vragenlijst gebeurde op verschillende manieren:

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

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

De vragenlijst kon ingevuld worden van 8 september tot 6 oktober 2025. In eerste instantie was de uiterste invuldatum 29 september, maar vanwege een tegenvallende respons in verschillende veiligheidsregio's is deze één week verlengd. Gedurende de looptijd werden de contactpersonen in elke veiligheidsregio wekelijks op de hoogte gehouden van de regionale en landelijke respons, net als de RCDV. Bij de regionale respons werd ook weergegeven hoe de verdeling qua respondenten was naar geslacht, type aanstelling en functie. Op basis van de respons naar type aanstelling en functie kon de communicatie nog gericht plaatsvinden. Daarnaast werden via deze wekelijkse updates de communicatiestrategieën van veiligheidsregio's met een hoge respons gedeeld.

1.3 Data-analyse

In onderstaande paragraaf wordt toegelicht hoe de datasets zijn opgebouwd en welke analyses er zijn uitgevoerd. Ook wordt omschreven hoe de verwerking van de informatie van de focusgroepen heeft plaatsgevonden.

1.3.1 Incomplete responses

Respondenten konden op elk moment stoppen met het invullen van de vragenlijst. Net zoals in het belevingsonderzoek 2017 en 2021 is ervoor gekozen om vragenlijsten die slechts gedeeltelijk zijn ingevuld wel te betrekken in het onderzoek. Dit heeft te maken met de omvang van de vragenlijst en het uitgangspunt 'elk antwoord telt'. Dit betekent dat in de dataset het aantal respondenten per vraag kan verschillen (naast de verschillen veroorzaakt door het werken met vragenblokken).

1.3.2 Correctie ten behoeve van representativiteit

De respons varieert per veiligheidsregio, evenals het aantal repressieve brandweermensen. De respondenten in dit onderzoek zijn mogelijk geen exacte afspiegeling van de populatie van repressieve brandweermensen. Om ervoor te zorgen dat de resultaten zo representatief mogelijk zijn, is een correctie toegepast.

Waarom deze correctie?

Wanneer bepaalde groepen (bijvoorbeeld brandweermensen in een bepaalde veiligheidsregio of in een bepaalde functie) in de steekproef over- of ondervertegenwoordigd zijn, kunnen de resultaten vertekend zijn. Om dit te voorkomen, is gebruikgemaakt van *multilevel post-stratificatie*. Deze methode zorgt ervoor dat de gepresenteerde resultaten een waarschijnlijker afspiegeling zijn van de antwoorden die de gehele repressieve brandweerpopulatie zou hebben geantwoord, als die in haar geheel had deelgenomen aan het onderzoek.

Hoe werkt post-stratificatie?

De correctie bestaat uit twee stappen. De eerste stap is het opstellen van een statistisch model dat de relatie tussen achtergrondkenmerken van respondenten en de uitkomsten beschrijft. Op basis van de verzamelde data zijn Bayesiaanse modellen opgesteld die de onderlinge relatie tussen achtergrondkenmerken (veiligheidsregio, geslacht, leeftijd, aanstelling, functie en dienstjaren) en de antwoorden op de vragenlijst weergeven. De tweede stap is de informatie uit de modellen combineren met populatiegegevens van Kerncijfers Personeel (NIPV, 2025). Op basis daarvan is er gecorrigeerd voor verschillen tussen de steekproef en de totale populatie.

De post-stratificatie is toegepast bij de resultaten in hoofdstuk 2 en hoofdstuk 3. Om in hoofdstuk 3 de resultaten van 2025 met post-stratificatie te kunnen vergelijken met de resultaten van 2017 en 2021, is er ook voor die jaren een post-stratificatie toegepast in dit rapport. In de oorspronkelijke rapportages van 2017 en 2021 is niet gewerkt met een post-stratificatie.

1.3.3 Vergelijking naar kenmerken

Naast de weergave van de landelijke gewogen resultaten wordt ook per stelling weergegeven hoe verschillende subgroepen de stellingen hebben beantwoord. Ook dit zijn gewogen resultaten. De resultaten worden weergegeven voor:

- > beroepsbrandweermensen, brandweervrijwilligers of mensen met een combinatie van een beroeps- en vrijwillige aanstelling
- > voor manschappen, bevelvoerders of officieren
- > voor brandweermensen met minder dan 5 of 5 of meer dienstjaren.

1.3.4 Credible intervals

Waar in 2017 en 2021 werd gewerkt met het toetsen aan de hand van p-waardes, is er in 2025 voor gekozen om bij de resultaten naast de gewogen schattingen een 95 % credible interval te tonen. Dit interval geeft aan binnen welk bereik de werkelijke populatiewaarde naar verwachting ligt, op basis van het statistische model en de beschikbare gegevens. In een Bayesiaans model betekent een 95 % credible interval dat de kans dat de werkelijke waarde zich binnen dit interval bevindt, 95 % is. Het interval laat dus zien hoe onzeker of zeker een schatting is: hoe smaller het interval, hoe preciezer de schatting.

Bij het vergelijken van subgroepen kan het interval helpen om verschillen te beoordelen. Wanneer intervallen overlappen, is er geen duidelijk verschil tussen subgroepen. Als de intervallen niet overlappen, is er sprake van een waarschijnlijk verschil.

1.3.5 Weergave van de resultaten

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

- > In de tabellen wordt, tenzij anders vermeld, consequent het percentage respondenten vermeld dat bij een vraag of stelling 'helemaal mee eens' of 'mee eens' geantwoord heeft. Deze twee antwoordcategorieën zijn samengetrokken tot één score voor '(helemaal) mee eens', die aangeeft welk percentage van de respondenten de desbetreffende vraag of stelling positief heeft beantwoord. De antwoordmogelijkheden 'neutraal', 'mee oneens' of 'helemaal mee oneens' worden niet opgevoerd in de tabellen, om de lezer niet te overvoeren met data. Wel worden de percentages voor de overige antwoordcategorieën genoemd in de regionale tabellenboeken, waarbij per vraag de resultaten voor de antwoordmogelijkheden zijn opgenomen voor de betreffende veiligheidsregio en voor de gehele brandweerpopulatie die heeft gereageerd.
- > Voor een klein aantal stellingen zijn de antwoordcategorieën afwijkend; in deze gevallen is dit duidelijk aangegeven bij de resultaten. Zo is in negen gevallen een rapportcijfer gevraagd en zijn in zeven gevallen de antwoordcategorieën geformuleerd in 'ja / nee'. In 2021 is besloten om de antwoordcategorieën waar mogelijk gelijk te trekken en de optie 'geen mening' niet op te nemen in de vragenlijst. Dit is ook gebeurd voor 2025. respondenten die geen mening hebben, kunnen in 2025 net als in 2021 uitsluitend kiezen voor de optie 'neutraal'.
- > Vrijwel alle tabellen bieden eerst een presentatie van de gewogen landelijke score voor de desbetreffende vraag of stelling. Dit staat weergegeven met de omschrijving 'Nederland' in de eerste kolom. In de volgende kolommen volgen scores voor subgroepen: per type aanstelling (beroeps, vrijwilliger of een combinatie van beide), per type functie (manschap, bevelvoerder of officier) en het aantal dienstjaren (<5 of 5 jaar of meer).
- > Bij elke tabel is vermeld wat het absolute aantal deelnemers is dat de desbetreffende vraag heeft beantwoord. Dit is weergegeven met de letter 'n'. Hierbij zijn de deelnemers die 'niet van toepassing' hebben geantwoord buiten beschouwing gelaten.

- > In de teksten worden de gegevens uit de tabellen beschreven. De gegevens worden hierbij in dezelfde volgorde besproken als weergegeven in de tabellen.
 - Bij het beschrijven van de meerkeuzevragen of Likert-schalen zijn de volgende categorieën gehanteerd:
 - 81 – 100 %: grote meerderheid
 - 61 – 80 %: meerderheid
 - 41 – 60 %: rond de helft
 - 21 – 40 %: minderheid
 - 0 – 20 %: nagenoeg niemand.
 - Bij het beschrijven van de rapportcijfers zijn de volgende categorieën gehanteerd:
 - < 5,5: onvoldoende
 - 5,5 – 6,5: voldoende
 - 6,5 – 7,5: ruim voldoende
 - 7,5 – 8,5: goed
 - 8,5 – 10: zeer goed.
 - De 95 % credible intervallen worden tussen vierkante haken [...] weergegeven.
 - In de tabellen worden verschillen tussen subgroepen gearceerd (bij niet-overlappende 95% credible intervallen).
 - Voor de resultaten van 2025 worden verschillen tussen de subgroepen (in de tekst) beschreven als het verschil 10 % of meer is.
 - Voor de resultaten behorend bij de vergelijking tussen 2017, 2021 en 2025 worden verschillen tussen de jaren (in de tekst) beschreven als het verschil 5 % of meer is.

Bij de bespreking van de resultaten uit het kwalitatieve deel van het onderzoek (de focusgroepen) wordt gebruikgemaakt van een verslag. Hierin worden de belangrijkste bevindingen per thema omschreven. De gebruikte citaten zijn voor de leesbaarheid, soms iets aangepast weergegeven. Wanneer woorden bijvoorbeeld twee keer werden herhaald, is er één van verwijderd.

1.4 Kwaliteit van het onderzoek: betrouwbaarheid, validiteit, en generaliseerbaarheid

Het doel van dit onderzoek is om de resultaten uit 2025 te vergelijken met die van 2017 en 2021. De opzet van het belevingsonderzoek verschilt echter per editie. Deze verschillen zijn toegelicht in paragraaf 1.2.3 en zijn vooral doorgevoerd om de kwaliteit en betrouwbaarheid van het onderzoek te verbeteren. De vragenlijst is gebaseerd op de eerdere edities (2017 en 2021), maar is aangepast om overlap en onduidelijkheid te verminderen. Op basis van een principaalcomponentanalyse zijn vragen met veel inhoudelijke overlap teruggebracht tot maximaal één vraag. Onduidelijke vragen zijn verwijderd. Daarnaast zijn extra vragen toegevoegd op basis van een inventarisatie onder de brandweercommandanten van alle veiligheidsregio's. Zo is de inhoud van de vragenlijst scherper en relevanter gemaakt voor de huidige tijd.

De vragenlijst is online afgenomen, waardoor alle repressieve brandweermensen in Nederland konden deelnemen. Ongeveer 17 % van de populatie heeft de vragenlijst ingevuld. De voorbereiding, uitvoering en analyse zijn zorgvuldig en gestructureerd gedocumenteerd. De data-analyse is uitgevoerd door meerdere onderzoekers en alle codes zijn gereviewd. De resultaten zijn volledig anoniem en niet te herleiden naar individuele personen, waarmee privacy is gewaarborgd.

Brandweermensen uit alle 25 veiligheidsregio's hebben deelgenomen aan de vragenlijst. Bekende kenmerken van de populatie (regio, geslacht, leeftijd en type aanstelling) zijn meegenomen in de analyse door middel van post-stratificatie (zie paragraaf 1.3.2). Hiermee corrigeren we voor eventuele over- of ondervertegenwoordiging van groepen. Op basis hiervan kunnen de gepresenteerde resultaten naar verwachting worden beschouwd als een goede afspiegeling van Brandweer Nederland. Dit wil zeggen dat de resultaten uit deze rapportage generaliseerbaar zijn naar de repressieve Nederlandse brandweerpopulatie.

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van een combinatie van methoden (mixed methods). De resultaten uit de vragenlijst zijn besproken en verdiept in focusgroepen met repressieve brandweermensen. Deze aanpak versterkt de interne validiteit, omdat bevindingen op meerdere manieren zijn getoetst.

2 Algemeen beeld

De resultaten worden per thema weergegeven. Hierin komen achtereenvolgens per thema aan bod:

- 1) de resultaten uit de vragenlijsten van 2025
- 2) de vergelijking van de resultaten uit de vragenlijsten van 2017, 2021 en 2025
- 3) de resultaten van de focusgroepen van 2025

Voor elk thema worden de resultaten van de vragenlijst per groep toegelicht (aanstelling, functie en dienstjaren). Daarnaast worden de resultaten per vraag ook in tabelvorm weergegeven. In de meeste tabellen wordt alleen het percentage weergegeven van de gecombineerde antwoordcategorie '(Helemaal) mee eens' (voor een nadere toelichting van de weergave van de resultaten zie paragraaf 1.3.5). De percentages van de respondenten die 'neutraal' of '(Helemaal) mee oneens' hebben geantwoord, zijn terug te vinden in het regionaal tabellenboek (separaat document). Verder worden in de tabellen de 95 % credible intervals van type aanstelling, functies en categorieën dienstjaren weergegeven tussen vierkante haken (voor de uitleg zie paragraaf 1.3.4 en na tabel 2.5).

Na de resultaten uit 2025 worden de resultaten uit het belevingsonderzoek 2025 vergeleken met de resultaten uit het belevingsonderzoek van 2017 en 2021. Net als de resultaten van het jaar 2025 worden de 'gewogen' resultaten gepresenteerd, óók van de jaren 2017 en 2021. Dat is anders dan in de rapporten van het landelijk belevingsonderzoek 2017 en 2021. Voor de uitleg over de noodzaak van de weging zie paragraaf 1.3.2.

Net als in het rapport van 2021 is de dataset van 2017 iets gewijzigd ten opzichte van het oorspronkelijke rapport. Dat heeft te maken met het feit dat respondenten in 2017 konden kiezen om na het algemene deel en één toegewezen vragenblok nog een of meer andere vragenblokken in te vullen. Om de dataset van 2017 te kunnen vergelijken met die van 2021, zijn alleen de antwoorden op de vragen die de respondenten toegewezen hebben gekregen meegenomen in de hier gebruikte dataset van 2017. De gegevens van 2017 wijken in het voorliggende rapport dus af van het eerder uitgebrachte rapport en de tabellenboeken van 2017.

Door de aanpassingen die zijn gedaan in de vragenlijst van 2025, zijn niet alle resultaten te vergelijken met die van 2017 en 2021. In dit rapport worden alleen de vragen behandeld die in 2017, 2021 en 2025 inhoudelijk gelijk waren, evenals de vragen die in 2021 en 2025 inhoudelijk gelijk waren.

Nadat de antwoorden van de vragenlijst geanalyseerd waren, vonden er drie digitale focusgroepen met repressief brandweerpersoneel plaats. Het doel hiervan was om te komen tot een dieper begrip van de kwantitatieve onderzoeksresultaten (vragenlijsten).

In de focusgroepen zijn de resultaten uit de vragenlijst besproken, waarna ervaringen zijn opgehaald bij de deelnemers. Zie voor meer informatie over de opzet en uitvoering van en deelnemers aan de focusgroepen paragraaf 1.1 en 1.2.1. Bij de besproken onderwerpen tijdens de focusgroepen werden verschillende mogelijke verklaringen gegeven en soms bestond er ook verdeeldheid over de verklaringen.

In de paragrafen over de focusgroepen zijn in de blauwe kaders de kwantitatieve resultaten uit de vragenlijst beschreven en in de lopende tekst de kwalitatieve resultaten uit de focusgroepen.

2.1 Kenmerken van de respondenten 2025

In totaal hebben 3.898 brandweermensen deelgenomen aan het belevingsonderzoek. Dit is 17 % van het totaal aantal brandweermensen in Nederland met een repressieve functie. Het totaal aantal deelnemers per veiligheidsregio is weergegeven in Tabel 2.1.

De verdeling tussen brandweermannen en -vrouwen die deelnamen aan het onderzoek komt met respectievelijk 92 % en 8 % niet helemaal overeen met de landelijke verdeling van 93 % en 7 %. De vrijwilligers zijn ondervertegenwoordigd in het onderzoek: 61 % van de respondenten in het onderzoek was vrijwilliger, ten opzichte van 81 % in de landelijke verdeling, zoals te zien is in Tabel 2.2. En de mensen met een combinatie-aanstelling als beroeps en vrijwilliger zijn in het onderzoek oververtegenwoordigd, met 24 % in het onderzoek, en 5 % in de landelijke verdeling. Voor de onder- en oververtegenwoordiging is gecorrigeerd in de statistische analyse.

Tabel 2.2 toont voor elke regio een uitsplitsing naar aanstelling en functie. Als een respondent in meerdere regio's werkt, is gevraagd de vragenlijst in te vullen voor de regio waar hij of zij het grootste aantal uren werkt.

Tabel 2.1 Respondenten per veiligheidsregio in 2025

Veiligheidsregio	Aantal respondenten (n)	Totaal aantal repressief in VR o.b.v. kerncijfers (N)	Respondenten t.o.v. kerncijfers (%)
Amsterdam-Amstelland	121	723	17 %
Brabant-Noord	217	966	23 %
Brabant-Zuidoost	350	816	43 %
Drenthe	166	797	21 %
Flevoland	78	426	18 %
Fryslân	286	1.234	23 %
Gelderland-Midden	131	901	15 %
Gelderland-Zuid	89	771	12 %
Gooi en Vechtstreek	70	311	23 %
Groningen	133	848	16 %
Haaglanden	159	819	19 %
Hollands Midden	236	1.098	21 %
IJsselland	105	827	13 %
Kennemerland	154	469	33 %
Limburg-Noord	100	828	12 %
Midden- en West-Brabant	152	1.444	11 %
Noord- en Oost-Gelderland	74	1.380	5 %
Noord-Holland-Noord	127	1.229	10 %
Rotterdam-Rijnmond	163	1.171	14 %
Twente	106	767	14 %
Utrecht	154	1.811	9 %
Zaanstreek-Waterland	163	507	32 %
Zeeland	133	1.137	12 %
Zuid-Holland-Zuid	206	717	29 %
Zuid-Limburg	225	473	48 %
Nederland	3.898	22.470	17 %

Tabel 2.2 Aantal respondenten 2025 (N) en hun kenmerken uitgesplitst naar regio (%)

	Respondenten	Beroeps			Manschap			Dienstjaren	
		Beroeps	Vrijwilliger	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5	≥ 5
	N	%	%	%	%	%	%	%	%
Amsterdam-Amstelland	121	53 %	23 %	24 %	59 %	32 %	9 %	20 %	80 %
Brabant-Noord	217	4 %	83 %	13 %	64 %	33 %	3 %	27 %	73 %
Brabant-Zuidoost	350	9 %	69 %	22 %	60 %	34 %	6 %	23 %	77 %
Drenthe	166	11 %	75 %	14 %	60 %	37 %	3 %	29 %	71 %
Flevoland	78	27 %	42 %	31 %	62 %	28 %	10 %	17 %	83 %
Fryslân	286	5 %	83 %	12 %	61 %	34 %	5 %	22 %	78 %
Gelderland-Midden	131	11 %	76 %	14 %	57 %	31 %	12 %	18 %	82 %
Gelderland-Zuid	89	11 %	53 %	36 %	53 %	37 %	10 %	16 %	84 %
Gooi en Vechtstreek	70	14 %	59 %	27 %	66 %	27 %	7 %	16 %	84 %
Groningen	133	8 %	77 %	15 %	60 %	36 %	4 %	17 %	83 %
Haaglanden	159	54 %	18 %	27 %	61 %	32 %	7 %	11 %	89 %
Hollands Midden	236	17 %	62 %	20 %	55 %	36 %	9 %	20 %	80 %
IJsselland	105	4 %	83 %	13 %	56 %	39 %	5 %	27 %	73 %
Kennemerland	154	25 %	35 %	40 %	53 %	35 %	12 %	16 %	84 %
Limburg-Noord	100	17 %	50 %	33 %	66 %	28 %	6 %	28 %	72 %
Midden- en West-Brabant	152	11 %	68 %	20 %	57 %	40 %	3 %	16 %	84 %
Noord- en Oost-Gelderland	74	8 %	69 %	23 %	51 %	41 %	8 %	14 %	86 %
Noord-Holland-Noord	127	3 %	72 %	25 %	66 %	30 %	4 %	24 %	76 %
Rotterdam-Rijnmond	163	29 %	31 %	40 %	46 %	41 %	13 %	22 %	78 %
Twente	106	27 %	44 %	28 %	51 %	43 %	6 %	14 %	86 %
Utrecht	154	7 %	68 %	25 %	57 %	37 %	7 %	17 %	83 %
Zaanstreek-Waterland	163	7 %	54 %	39 %	58 %	36 %	6 %	17 %	83 %
Zeeland	133	2 %	71 %	27 %	49 %	41 %	11 %	19 %	81 %
Zuid-Holland-Zuid	206	11 %	72 %	18 %	56 %	37 %	6 %	22 %	78 %
Zuid-Limburg	225	25 %	36 %	38 %	60 %	31 %	9 %	12 %	88 %
Totaal deelnemers	3.898	15 %	61 %	24 %	58 %	35 %	7 %	20 %	80 %
Totale verdeling brandweer	22.470¹	13 %	81 %	5 %	-	-	-	n.n.b.	n.n.b.

¹ Verkregen uit Kerncijfers NIPV, Peildatum 31-12-2024, m.u.v. Fryslân, Rotterdam-Rijnmond en Limburg-Noord waar de peildatum 31-12-2023 is.

Respons 2025 per vragenblok

Van de 3.898 respondenten die zijn begonnen met het beantwoorden van het generieke deel van de vragenlijst, hebben er 3.147 alle vragen in dit deel beantwoord. Deze respondenten kregen vervolgens willekeurig een van de twee vragenblokken voorgelegd. Elke vragenblok is dus aan ruim 1.500 respondenten voorgelegd. Ook hier gold dat respondenten tussentijds konden stoppen met het beantwoorden van de vragen. Het aantal respondenten dat met een vragenblok begon, ligt dus hoger dan het aantal respondenten dat de laatste vraag van elk vragenblok heeft beantwoord. Tabel 2.3 toont het maximale en het minimale aantal respondenten voor het generieke deel en voor de twee vragenblokken.

Tabel 2.3 Aantal respondenten per vragenblok

	Gestart	Niet afgerond	Afgerond
Generiek	3898	751	3147
Deel A	1570	8	1562
Deel B	1574	12	1562

2.2 Kenmerken van de respondenten 2017, 2021 en 2025

In 2025 hebben in totaal 3.898 brandweermensen deelgenomen aan het belevingsonderzoek. In 2021 hebben 6.126 brandweermensen deelgenomen en in 2017 8.743. De respons per veiligheidsregio is voor de drie meetmomenten 2017, 2021 en 2025 weergegeven in Tabel 2.4. De respons was in 2017 40 %, in 2021 27 % en in 2025 17 %, ten opzichte van het totaal aantal repressieve brandweermensen in Nederland. Omdat het aantal respondenten per stelling en per jaar wisselend is, wordt in de tabellen met een vergelijking tussen 2017, 2021 en 2025 het aantal per stelling benoemd, met een aanduiding 'n= ...'.

Tabel 2.4 Aantal respondenten uitgesplitst naar regio (%) voor 2017, 2021 en 2025

Veiligheidsregio	Aantal respondenten 2017 (percentage t.o.v. Kerncijfers Personeel)	Aantal respondenten 2021 (percentage t.o.v. Kerncijfers Personeel)	Aantal respondenten 2025 (percentage t.o.v. Kerncijfers Personeel)
Amsterdam-Amstelland	241 (33 %)	63 (9 %)	121 (17 %)
Brabant-Noord	512 (54 %)	305 (32 %)	217 (23 %)
Brabant-Zuidoost	228 (28 %)	347 (42 %)	350 (43 %)
Drenthe	427 (55 %)	268 (35 %)	166 (21 %)
Flevoland	188 (42 %)	82 (18 %)	78 (18 %)
Fryslân	347 (29 %)	323 (27 %)	286 (23 %)
Gelderland-Midden	304 (35 %)	220 (25 %)	131 (15 %)
Gelderland-Zuid	364 (47 %)	196 (25 %)	89 (12 %)
Gooi en Vechtstreek	141 (42 %)	120 (36 %)	70 (23 %)
Groningen	270 (35 %)	184 (24 %)	133 (16 %)
Haaglanden	293 (36 %)	113 (14 %)	159 (19 %)
Hollands Midden	532 (49 %)	309 (28 %)	236 (21 %)
IJsselland	208 (26 %)	226 (28 %)	105 (13 %)
Kennemerland	242 (46 %)	165 (31 %)	154 (33 %)
Limburg-Noord	247 (29 %)	160 (19 %)	100 (12 %)
Midden- en West-Brabant	679 (47 %)	426 (30 %)	152 (11 %)
Noord- en Oost-Gelderland	542 (41 %)	208 (16 %)	74 (5 %)
Noord-Holland-Noord	441 (37 %)	362 (30 %)	127 (10 %)
Rotterdam-Rijnmond	450 (38 %)	235 (20 %)	163 (14 %)
Twente	479 (60 %)	247 (31 %)	106 (14 %)
Utrecht	616 (33 %)	526 (28 %)	154 (9 %)
Zaanstreek-Waterland	293 (57 %)	205 (40 %)	163 (32 %)
Zeeland	183 (17 %)	356 (32 %)	133 (12 %)
Zuid-Holland-Zuid	389 (52 %)	265 (36 %)	206 (29 %)
Zuid-Limburg	320 (59 %)	194 (36 %)	225 (48 %)
Nederland	8.936 (40 %)	6.105 (27 %)	3.898 (17 %)

2.3 Kenmerken van de deelnemers aan de focusgroepen

In totaal namen 22 repressieve brandweermensen deel aan de focusgroepen. Onderstaand worden de kenmerken van de deelnemers aan de focusgroepen weergegeven.

Tabel 2.5 Kenmerken van de deelnemers aan de focusgroepen

Kenmerken	Beschrijving
Aanstelling	9 brandweervrijwilligers 3 beroepsbrandweermensen 10 combinatie-aanstelling
Functie (combinatie van functies is mogelijk)	16 manschappen 12 bevelvoerders 6 officieren ((H)OvD/AGS)
Aantal dienstjaren	Variërend van 2 tot 44 dienstjaren Gemiddeld aantal dienstjaren: 17 jaar
Veiligheidsregio	13 verschillende veiligheidsregio's
Geslacht	19 mannen 3 vrouwen

Inzetbaarheid in tijden van grote crisis en hoofd baan

In 2025 is er voor het eerst gevraagd aan alle brandweermensen naar een andere functie of werkzaamheden waarbij men opgeroepen kan worden voor calamiteiten. Hierbij geeft 85 % aan geen andere functie of activiteiten te hebben die bij calamiteiten speelt of spelen; 0,8 % is werkzaam in het ziekenhuis; 0,7 % geeft aan reservist bij defensie te zijn; 0,6 % bij USAR; 0,2 % werkt voor de KNRM; 0,2 % werkt voor de GGD; 0,1 % is vrijwilliger bij de politie. 12 % geeft aan een andere relevante nevenactiviteit te hebben.

Op de vraag of men in tijden van grote crises in staat is om taken van de brandweer uit te voeren, geeft 95 % van de brandweermensen aan hiertoe in staat te zijn en 5 % niet. Van deze laatste groep mensen, die niet in staat zijn de taken van de brandweer uit te voeren, geeft 52 % aan een andere functie te hebben waarin men dan werkzaam is, 28 % geeft aan zorgtaken voor familie of andere naasten te hebben; en 19 % geeft aan niet in staat te zijn vanwege overige redenen.²

Aan vrijwilligers is gevraagd of zij een hoofd baan hebben naast hun vrijwillige functie als brandweeredewerker. Dit was in 93 % het geval. Aan de respondenten die een hoofd baan ernaast hebben, is gevraagd in welke sector zij werkzaam zijn. De verdeling per sector is als volgt:

- > Zorg en welzijn: 7 %
- > Onderwijs: 3 %

² Gezien de operationele aard van deze vragen geven deze resultaten een eerste indruk, maar is verdiepend onderzoek nodig voor verdere conclusies.

- > Overheid en publieke diensten: 24 %
- > Bouw: 9 %
- > Techniek en industrie 21 %
- > ICT: 5 %
- > Detailhandel en groothandel: 5 %
- > Financiële dienstverlening: 1 %
- > Horeca en toerisme: 2 %
- > Vervoer en logistiek: 5 %
- > Landbouw, natuur en visserij: 5 %
- > Kunst, cultuur en media: 0,3 %
- > Zakelijke dienstverlening: 4 %
- > Energie en milieu: 1 %
- > Juridische sector: 0,3 %
- > Anders / overig: 10 %.

2.4 Algemeen beeld en tevredenheid met het werk 2025

De respondenten hebben een aantal algemene vragen beantwoord over hun algemene waardering van de brandweer als organisatie en de ontwikkeling van de brandweer (zie Tabel 2.6).

Tabel 2.6 Algemeen beeld (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt. (n = 3898)	47 % [45-49]	39 % [35-43]	48 % [46-51]	44 % [41-48]	46 % [43-48]	48 % [45-50]	59 % [52-64]	55 % [52-59]	44 % [42-46]
Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarderen mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer. (n = 3405)	88 % [87-89]	85 % [81-88]	89 % [87-90]	84 % [82-87]	88 % [86-89]	88 % [86-90]	89 % [85-93]	91 % [89-93]	87 % [85-88]
Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken. (n = 3405)	72 % [70-74]	62 % [57-66]	73 % [71-75]	72 % [69-75]	72 % [70-74]	70 % [68-73]	76 % [70-81]	84 % [81-86]	68 % [65-70]

Noot: deze tabel laat alleen zien hoeveel procent van de deelnemers het (helemaal) eens is met de betreffende stelling. Het resterende percentage (de som van neutraal en (helemaal) mee oneens) is niet in de tabel weergegeven.

Uitleg bij de tabellen:

Gewogen en ongewogen scores

De tabellen in dit rapport geven een gewogen score weer. De gewogen resultaten corrigeren voor over- en ondervetegenwoordigde groepen in de steekproef, zodat de uitkomsten beter aansluiten bij de landelijke populatie. Ongewogen scores zijn de ruwe antwoorden van de respondenten, deze zijn opgenomen in de regionale tabellenboeken behorend bij dit Belevingsonderzoek.

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 de werkelijke populatie (50 %). Er wordt niet alleen gecorrigeerd op één kenmerk maar op meerdere kenmerken (o.a. leeftijd, geslacht, regio) en er wordt rekening gehouden met hoe deze kenmerken samen voorkomen (bijvoorbeeld dat er meer jonge manschappen zijn dan jonge officieren).

Credible intervals [...]

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

Een voorbeeld. Voor officieren staat aangegeven dat 59 % [52 % - 64 %] het er (helemaal) mee eens is dat de brandweer in de regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt. En voor manschappen 46 % [43 % - 48 %]. De credible intervals overlappen niet, dus wordt het verschil tussen manschappen en officieren als relevant beschouwd.

Brandweermensen zijn verdeeld over de vraag of de brandweer in hun regio zich in de goede richting ontwikkelt. Circa de helft (47 %) is het er (helemaal) mee eens. Officieren (59 %) geven vaker aan dat de brandweer in de regio zich in de goede richting ontwikkelt dan brandweermensen met een andere functie (respectievelijk 46 % voor manschappen en 48 % voor bevelvoerders). Daarnaast zien brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn vaker een ontwikkeling in de goede richting dan hun collega's die vijf jaar of langer in dienst zijn (respectievelijk 55 % en 44 %).

Een grote meerderheid (88 %) geeft aan dat de directe omgeving hen waardeert voor het (vrijwilligers)werk bij de brandweer. Dit geldt voor alle subgroepen. De meerderheid (72 %) zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken. Vrijwilligers (73 %) en brandweermensen met een combinatie-aanstelling (72 %) zouden de brandweer vaker aanbevelen als een fijne plek om te werken dan beroeps (62 %). Brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn (84 %) zouden de brandweer vaker aanbevelen als een fijne plek om te werken dan deelnemers die vijf jaar of langer in dienst zijn (68 %).

2.4.1 Tevredenheid met het werk bij de brandweer 2025

In Tabel 2.7 wordt weergegeven hoe tevreden brandweermensen zijn met het werk bij de brandweer. In de eerste stelling is te zien dat het gemiddelde cijfer waarmee respondenten hun tevredenheid met hun werkzaamheden bij de brandweer inschalen een 7,6 is. Die tevredenheid kan daarmee als goed worden geclassificeerd. De tevredenheid over de regionale organisatie van de brandweer beoordelen respondenten iets lager (zie de tweede stelling), namelijk gemiddeld met een 6,8 en daarmee als ruim voldoende. Het gemiddelde cijfer van brandweermensen met een aanstelling korter dan vijf jaar is hoger dan van respondenten die langer in dienst zijn. Dit geldt voor beide stellingen, zie Tabel 2.7.

Tabel 2.7 Tevredenheid met het werk bij de brandweer (gewogen gemiddeld rapportcijfer)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werkzaamheden bij de brandweer? (n = 3405)	7,6 [7,6-7,7]	7,3 [7,2-7,4]	7,7 [7,6-7,8]	7,5 [7,4-7,6]	7,7 [7,6-7,9]	7,6 [7,5-7,6]	7,7 [7,5-7,9]	8,1 [8,0-8,2]	7,5 [7,4-7,6]
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio? (n = 3423)	6,8 [6,7-6,9]	6,5 [6,3-6,6]	6,9 [6,8-6,9]	6,7 [6,6-6,8]	6,8 [6,8-6,9]	6,7 [6,6-6,8]	7,1 [6,9-7,3]	7,3 [7,2-7,4]	6,6 [6,6-6,7]

2.5 Algemeen beeld en tevredenheid 2017, 2021 en 2025

De respondenten is een aantal algemene vragen voorgelegd over hun tevredenheid met het werk bij de brandweer, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven (Tabel 2.8).

Tabel 2.8 Tevredenheid met het werk bij de brandweer en algemeen beeld (gewogen gemiddeld rapportcijfer en gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werkzaamheden bij de brandweer?	7,3 [7,3-7,3] n=8740	7,4 [7,4-7,5] n=5344	7,6 [7,6-7,7] n=3411
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio?	6,2 [6,1-6,2] n=8740	6,6 [6,5-6,6] n=5407	6,8 [6,7-6,9] n=3429
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	-	33 % [31-34] n=5407	47 % [45-49] n=3898
Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarderen mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	-	86 % [85-87] n=5407	88 % [87-89] n=3405
Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.	-	62 % [60-63] n=5407	72 % [70-74] n=3405

De tevredenheid met het werk bij de brandweer en het algemene beeld vertonen een licht stijgende lijn wanneer 2017, 2021 en 2025 worden vergeleken, voor alle stellingen zoals omschreven in Tabel 2.7. Een groter verschil is te zien voor de stelling 'Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt'. Hier is in 2021 33 % het (helemaal) mee eens en in 2025 47 %. En ook voor de stelling 'Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken', hier is in 2021 62 % het (helemaal) mee eens en in 2025 72 %.

2.6 Algemeen beeld focusgroepen

Brandweermensen beoordelen, alles bij elkaar genomen, de tevredenheid met hun werkzaamheden bij de brandweer met een 7,6. De tevredenheid met de organisatie van de brandweer in de eigen regio krijgt een 6,8. Brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren beoordelen beide stellingen over het algemeen hoger: tevredenheid met de eigen werkzaamheden wordt door brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren beoordeeld met een 8,1, tegenover een 7,5 voor brandweermensen met vijf of meer dienstjaren. Tevredenheid over de organisatie van de brandweer in de eigen regio beoordelen zij met een 7,3, tegenover een 6,6 voor brandweermensen met vijf of meer dienstjaren.

Er is tijdens de focusgroep gevraagd naar het verschil in rapportcijfer tussen de twee bovenstaande stellingen. Deelnemers hadden hierover verschillende ideeën.

- > Ze gaven aan dat dit verklaard kan worden door het plezier dat brandweermensen halen uit de daadwerkelijke uitrukken.
- > Aangegeven werd dat de achterliggende organisatie, de veiligheidsregio, meer op afstand wordt gezien.

- > Ook werd aangegeven dat het lagere cijfer over de eigen regio wellicht verklaard kan worden doordat het niet voor iedereen inzichtelijk is wat de veiligheidsregio allemaal organiseert.
- > Ook werd aangegeven dat dit cijfer wellicht uit “stoerdoenerij” is gegeven.
- > Een eigen ervaring van deelnemers en van horen zeggen is dat de verbinding met het management ontbreekt en dat het cijfer hierdoor verklaard zou kunnen worden.
- > Het verschil in dienstjaren kan volgens de deelnemers verklaard worden doordat men als men nog niet zo lang werkzaam is bij de organisatie, positiever denkt over de organisatie dan als men langer bij de organisatie werkzaam is. Aangegeven werd dat de afstand tussen werkvloer en management pas ervaren wordt nadat men een tijdje in dienst is en dat men na een tijdje een “stroperigheid” ervaart: “En dan ja, begin je te mopperen over de organisatie”.

Het percentage brandweermensen dat vindt dat de brandweer in de eigen regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt, is sinds 2021 toegenomen. In 2021 was 33 % van de brandweermensen het (helemaal) eens met deze stelling, in 2025 was dit 47 %. Ook zou een groter percentage brandweermensen de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken: in 2021 was dit percentage 62 %, in 2025 was het 72 %.

De deelnemers van de focusgroep gaven een aantal mogelijke verklaringen voor het positiever worden van het algemene beeld dat de regio zich in de goede richting ontwikkelt. Zo zijn er in verschillende regio's de afgelopen jaren allerlei nieuwe ontwikkelingen geweest; tankautosputten zijn bijvoorbeeld allemaal hetzelfde uitgerust, er zijn nieuwe uitrukpakken en posten worden verbouwd. Van deze ontwikkelingen werd benoemd dat dit meespeelt in het feit dat de brandweer een goede en fijne werkgever is. Verder werd aangegeven dat er een verjonging gaande is van brandweermensen die de regionalisering niet meer hebben meegemaakt, hierdoor neemt het aantal collega's dat “vroeger was alles beter” benoemd af. Ook werd aangegeven dat er binnen een veiligheidsregio veel mogelijkheden zijn om jezelf te ontwikkelen en dat er binnen de veiligheidsregio mensen werkzaam zijn die het beste voor hebben met de veiligheidsregio en de posten: “Bij het management zitten allemaal goede meiden vrouwen, jongens mannen die het beste voor hebben met de organisatie. Ja, dat maakt gewoon als een hele fijne plek om te werken.” Aanvullend is aan de deelnemers gevraagd waar zij aan denken bij de twee stellingen: aan de regio of aan de eigen post. Hierover bestaan verschillende ideeën. Deelnemers gaven aan bij de stelling dat de regio zich in de goede richting ontwikkelt met name te denken aan de regio, en bij de andere stelling aan de eigen post. Echter waren ook deelnemers van mening bij beide stellingen regio breed te denken.

3 Betrokkenheid bij het werk

3.1 Betrokkenheid bij het werk 2025

In deze paragraaf staan de betrokkenheid bij en beleving van het brandweerwerk in 2025 centraal.

Tabel 3.1 geeft vier stellingen weer over de beweegredenen van respondenten om bij de brandweer te werken. Tabel 3.2 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun werk.

Tabel 3.1 Beweegredenen brandweerwerk (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind. (n = 3391)	84 % [83-85]	71 % [67-75]	87 % [85-88]	77 % [74-80]	84 % [82-85]	85 % [83-87]	86 % [81-90]	90 % [87-92]	82 % [80-84]
Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid. (n = 3391)	79 % [77-80]	70 % [65-73]	81 % [79-82]	77 % [74-80]	78 % [76-80]	80 % [78-82]	86 % [81-90]	83 % [80-86]	77 % [76-79]
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben. (n = 3391)	89 % [88-90]	83 % [80-87]	90 % [89-91]	89 % [87-91]	89 % [87-90]	89 % [87-90]	93 % [89-96]	94 % [92-96]	87 % [86-89]
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer. (n = 3370)	86 % [85-87]	81 % [78-85]	87 % [85-88]	85 % [82-87]	86 % [84-88]	85 % [83-87]	88 % [83-91]	93 % [91-95]	84 % [82-85]

De grote meerderheid (84 %) van alle respondenten zegt bij de brandweer te werken, omdat ze het maatschappelijk belangrijk vindt. Voor beroeps ligt dit met 71 % iets lager, voor vrijwilligers geldt dit voor 87 % en voor mensen met een combinatie-aanstelling voor 77 %. De meerderheid geeft aan bij de brandweer te werken, omdat ze zich verantwoordelijk voelt voor veiligheid (79 %). Voor vrijwilligers geldt dit met 81 % meer dan voor beroeps (70 %). De grote meerderheid (89 %) is er trots op brandweerman of -vrouw te zijn en gaat met plezier (86 %) naar zijn of haar (vrijwilligers)werk bij de brandweer. Voor beide stellingen scoren alle subgroepen boven de 80 %.

Tabel 3.2 Belangrijkste factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het brandweerwerk (twee antwoorden mogelijk - gewogen score % antwoord gekozen)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens (n = 3346)	22 % [20-24]	17 % [14-20]	23 % [21-25]	23 % [20-26]	23 % [21-26]	19 % [17-21]	25 % [20-30]	32 % [28-36]	18 % [17-20]
Ik kan groeien in het brandweervak (n = 3346)	11 % [10-12]	7 % [4-9]	11 % [10-13]	17 % [14-19]	13 % [11-15]	7 % [5-8]	7 % [5-11]	20 % [17-23]	8 % [7-9]
Ik kan verantwoordelijkheid nemen (n = 3346)	12 % [11-13]	22 % [19-26]	10 % [9-11]	17 % [15-20]	7 % [6-8]	19 % [17-21]	35 % [29-41]	6 % [4-9]	14 % [13-15]
Ik kan iets betekenen voor mijn medemens (n = 3346)	64 % [63-66]	55 % [50-59]	67 % [65-69]	49 % [45-52]	66 % [64-69]	62 % [59-65]	54 % [47-60]	63 % [59-67]	65 % [63-67]
Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken (n = 3346)	38 % [36-40]	36 % [32-40]	38 % [36-40]	40 % [36-44]	38 % [35-40]	40 % [37-43]	29 % [24-35]	36 % [33-41]	38 % [36-41]
Ik voel mij thuis bij de brandweer (n = 3346)	21 % [19-22]	26 % [22-30]	20 % [18-21]	24 % [21-27]	21 % [19-23]	19 % [16-21]	28 % [22-34]	21 % [18-24]	21 % [19-23]
Ik houd van het sociale contact met mijn collega's (n = 3346)	32 % [30-34]	37 % [33-42]	31 % [29-34]	31 % [28-34]	32 % [29-34]	35 % [32-38]	21 % [16-27]	21 % [17-24]	36 % [34-38]

Tabel 3.2 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun (vrijwilligers)werk. De respondenten mochten hierbij de voor hen twee meest belangrijke factoren selecteren. De meerderheid geeft aan zich betrokken te voelen bij het (vrijwilligers-)werk, omdat ze daarmee iets kan betekenen voor medemens (64 %). Rond een derde voelt zich betrokken door het regelmatig meemaken van een uitruk (38 %) en ongeveer evenveel door het sociale contact met collega's (32 %). Een op de vijf respondenten geeft aan dat ze zich betrokken voelen, omdat ze zich persoonlijk kunnen ontwikkelen als mens (22 %). Bijna evenveel brandweermensen geven aan dat het 'zich thuis voelen bij de brandweer' een belangrijke factor is voor de betrokkenheid bij het werk (21 %). Ongeveer één op de tien voelt zich betrokken, omdat hij verantwoordelijkheid kan nemen (12 %) of omdat hij kan groeien in het brandweervak (11 %). De brandweermensen die minder dan vijf dienstjaren hebben, vinden andere factoren belangrijk, dan mensen die vijf jaar of langer in dienst zijn. Ook in type aanstelling en type functie zijn er enkele verschillen te zien.

3.2 Betrokkenheid bij het werk 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf staat de betrokkenheid van respondenten bij het brandweerwerk centraal, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. In Tabel 3.3 zijn stellingen opgenomen over de beweegredenen van respondenten om bij de brandweer te werken. Tabel 3.4 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun werk.

Tabel 3.3 Beweegredenen brandweerwerk (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind.	-	83 % [82-84] n=5367	84 % [83-85] n=3391
Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid.	-	80 % [79-81] n=5367	79 % [77-80] n=3391
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	93 % [92-93] n=8247	90 % [90-91] n=5367	89 % [88-90] n=3391
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	89 % [88-89] n=8247	86 % [86-87] n=5367	86 % [85-87] n=3370

De stellingen die gaan over de beweegredenen van het brandweerwerk blijven nagenoeg onveranderd, zoals in Tabel 3.3 is te zien.

Tabel 3.4 laat zien welke factoren maken dat brandweermensen zich betrokken voelen bij hun (vrijwilligers)werk. Zij konden hierbij de voor hen twee belangrijkste factoren selecteren. De meest genoemde factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk, blijven in 2025 gelijk aan 2021. Dit zijn 1) Ik kan iets betekenen voor mijn medemens; 2) Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken; 3) Ik houd van het sociale contact met mijn collega's. Ten opzichte van 2017 is dit wel iets gewijzigd, toen stond 'Ik voel mij thuis bij de brandweer' ook in de top drie.

Tabel 3.4 Belangrijkste factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het brandweerwerk (twee antwoorden mogelijk - gewogen score % antwoord gekozen)

Kies de twee belangrijkste factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk.	2017	2021	2025
Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.	15 % [14-15] n=8221	19 % [18-20] n=5346	22 % [20-24] n=3346
Ik kan groeien in het brandweervak.	10 % [9-11] n=8221	9 % [8-10] n=5346	11 % [10-12] n=3346
Ik kan verantwoordelijkheid nemen.	20 % [19-21] n=8221	14 % [13-15] n=5346	12 % [11-13] n=3346
Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.	70 % [69-71] n=8221	66 % [65-67] n=5346	64 % [63-66] n=3346
Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.	22 % [21-23] n=8221	34 % [33-36] n=5346	38 % [36-40] n=3346
Ik voel mij thuis bij de brandweer.	35 % [34-36] n=8221	19 % [18-20] n=5346	21 % [19-22] n=3346
Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.	29 % [28-30] n=8221	34 % [33-36] n=5365	32 % [30-34] n=3346

3.3 Betrokkenheid bij het werk focusgroep

Het thema betrokkenheid bij het werk, blijft nagenoeg gelijk over de jaren en is om die reden niet besproken in de focusgroepen.

4 Vrijwilligersbeleid

4.1 Vrijwilligersbeleid 2025

Dit deel behandelt de resultaten van de vragen uit 2025 die betrekking hebben op de positie van vrijwilligers in de brandweerorganisatie en het vrijwilligersbeleid. Hierbij valt te denken aan de werving van vrijwilligers. Alle vragen zijn ingevuld door vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Vier van de zeven vragen zijn ook ingevuld door beroeps (daar waar de stellingen een respons van meer dan n= 3.000 hebben). De antwoorden zijn weergegeven in Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Vrijwilligersbeleid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven. (n = 2849)	72 % [70-73]	-	72 % [70-74]	59 % [56-63]	72 % [70-75]	71 % [68-74]	64 % [55-72]	77 % [73-81]	69 % [67-72]
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed. (n = 2849)	46 % [44-49]	-	47 % [44-49]	44 % [41-48]	47 % [45-50]	45 % [41-48]	44 % [35-54]	59 % [55-63]	42 % [39-44]
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven. (n = 3346)	46 % [44-48]	38 % [34-43]	47 % [45-50]	43 % [39-46]	46 % [43-48]	45 % [42-48]	51 % [44-57]	49 % [45-53]	44 % [42-47]
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. (n = 2841)	32 % [30-34]	-	32 % [30-34]	33 % [29-36]	32 % [30-34]	33 % [30-36]	33 % [25-42]	42 % [37-46]	29 % [27-31]
Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld. (n = 3331)	55 % [53-57]	35 % [31-39]	59 % [56-61]	59 % [56-63]	52 % [49-54]	61 % [58-64]	67 % [61-73]	48 % [44-52]	58 % [56-60]
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven. (n = 3331)	31 % [29-33]	14 % [12-18]	34 % [32-36]	25 % [22-28]	32 % [30-35]	28 % [26-31]	26 % [21-31]	32 % [29-36]	30 % [28-32]
Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers. (n = 3331)	41 % [39-43]	10 % [8-13]	47 % [44-49]	30 % [27-34]	40 % [37-42]	45 % [42-49]	25 % [20-30]	35 % [31-39]	43 % [41-45]

De meerderheid (72 %) van de brandweermensen met een vrijwillige of combinatie-aanstelling geeft aan het werk als vrijwilliger goed te kunnen combineren met een baan buiten de brandweer en het privéleven. Vrijwilligers vinden het vaakst dat alles goed te combineren is (72 %), vaker dan brandweermensen met een combinatie-aanstelling (59 %).

Over de vraag of de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt, zijn de meningen verdeeld: rond de helft (46 %) is het hiermee (helemaal) eens, mensen met minder dan 5 dienstjaren zijn het hier vaker (helemaal) mee eens (59 %) dan mensen met meer dan 5 dienstjaren (42 %). Met de stelling of de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven is 46 % van de respondenten het (helemaal) eens.

De minderheid (32 %) van de vrijwillige brandweermensen en mensen met een combinatie-aanstelling vindt dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt. Mensen met minder dan vijf dienstjaren beoordelen dit anders dan mensen met meer dan vijf dienstjaren (42 % versus 29 %). Circa de helft van de brandweermensen geeft aan dat er in de eigen regio dezelfde eisen worden gesteld aan vrijwilligers als aan beroeps. Uitgesplitst naar dienstverband zijn echter verschillen te zien: van de beroeps is 35 % het hiermee (helemaal) eens, terwijl van de vrijwilligers en brandweermensen met een combinatie-aanstelling 59 % het (helemaal) eens is met deze stelling. De meerderheid van de bevelvoerders (61 %) en officieren (67 %) vindt dat er in de eigen regio dezelfde eisen worden gesteld aan vrijwilligers als aan beroeps, naast circa de helft van de manschappen (52 %). Voor deze zelfde stelling is ook een verschil te zien wanneer er uitgesplitst wordt naar dienstjaren: de groep minder dan vijf dienstjaren 48 % en meer dan vijf dienstjaren 58 %.

Over de stelling of er in de regio voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven, geeft 31 % aan het hier (helemaal) mee eens te zijn. Beroeps zijn het hier minder vaak (helemaal) mee eens dan de andere typen aanstelling (14 % van de beroeps tegenover 34 % van de vrijwilligers en 25 % met een combinatie-aanstelling).

Tot slot is men verdeeld over de stelling dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers. 41 % van de respondenten is het hiermee (helemaal) eens. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat rond de helft van de vrijwilligers (47 %) vindt dat het brandweermanagement meer rekening houdt met beroeps dan met vrijwilligers. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is de minderheid het ermee (helemaal) eens (30 %) en van de beroeps nagenoeg niemand (10 %). Voor type functie verschillen officieren hier van de overige functies: officieren zijn het hier voor 25 % (helemaal) mee eens, manschappen voor 40 % en bevelvoerders voor 45 %.

4.2 Vrijwilligersbeleid 2017, 2021 en 2025

De resultaten van de vragen die betrekking hebben op het vrijwilligersbeleid worden in deze paragraaf behandeld, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden

weergegeven. Hierbij wordt ingegaan op de werkbeleving en werving van vrijwilligers. Dit is weergegeven in Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Vrijwilligersbeleid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven.*	64 % [63-65] n=7109	72 % [70-73] n=4559	72 % [70-73] n=2849
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed.*	42 % [41-44] n=7121	44 % [42-45] n=4559	46 % [44-49] n=2849
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.	37 % [36-38] n=8161	39 % [38-41] n=5346	46 % [44-48] n=3346
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden.*	27 % [26-28] n=7008	25 % [24-27] n=4559	32 % [30-34] n=2841
Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.	79 % [78-80] n=8164	62 % [61-63] n=5349	55 % [53-57] n=3331
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.	17 % [16-18] n=8020	22 % [21-23] n=5346	31 % [29-33] n=3331
Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers.	39 % [38-41] n=7815	43 % [41-44] n=5346	41 % [39-43] n=3331

* Resultaten alleen weergegeven voor vrijwilligers en mensen met een combinatie-aanstelling, voor alle meetmomenten.

De stellingen behorend bij het vrijwilligersbeleid worden wisselend over de tijd beleefd: sommige resultaten blijven gelijk, sommige nemen af en sommige nemen toe. In 2025 wordt even vaak aangegeven dat het werk als vrijwilliger goed te combineren is met een baan buiten de brandweer en het privéleven, ten opzichte van 2021. Waar in 2017 het percentage rond de 60 % lag, is dit in 2021 en 2025 gestegen tot 72 % van de respondenten.

Het percentage brandweermensen dat vindt dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven loopt iets op: over de jaren is dit respectievelijk 37 %, 39 % en 46 %. Er zijn in 2025 iets meer brandweermensen die aangeven dat er in de regio voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven, het percentage neemt bij ieder meetmoment toe (in 2017 is dat 17 %, 2021 is dat 22 % en in 2025 is dat 31 %).

Bij de stelling dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt, neemt dat percentage in 2025 iets toe (27 % in 2017, 25 % in 2021 tegenover 32 % in 2025).

Het percentage brandweermensen dat aangeeft dat aan vrijwilligers en beroeps dezelfde eisen worden gesteld in de regio, neemt af. Dat is gedaald van 79 % in 2017 naar 62 % in 2021 naar 55 % in 2025.

4.3 Vrijwilligersbeleid focusgroep

Bijna driekwart (72 %) van de brandweervrijwilligers vindt dat het werk als vrijwilliger goed te combineren is met een baan buiten de brandweer en het privéleven. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is dit 59 %.

Aan de deelnemers van de focusgroep is gevraagd waarom het percentage lager ligt voor brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Hierover werden verschillende ideeën gegeven en bleek dat er zowel verschillen zijn tussen en binnen regio's en dat het type diensten dat men werkt (dagdienst of 24-uursdienst) wellicht ook van invloed is.

- > In sommige regio's wordt aanwezigheid verwacht van beroeps op de vrijwillige oefenavond, niet zozeer vanwege het behalen van oefenmomenten, maar vanwege de binding met de vrijwillige ploeg. In andere regio's hoeven beroeps die ook vrijwilliger zijn niet aan te sluiten bij een oefenavond, omdat zij hun oefenmomenten al behalen. Aangegeven wordt dat deze verschillen wellicht afhangen van het feit of men voor één of twee verschillende veiligheidsregio's werkt.
- > Ook werd gezegd dat er binnen regio's door ploegchefs verschillend mee wordt omgegaan: "Maar de ene postcommandant zegt, ik ben beroeps, je hoeft niet zo vaak op oefenavonden aanwezig te zijn, want je bent geoefend en weer een ander zegt, je moet 50 % komen en weer een ander zegt nee, je moet gewoon net zoals de rest voldoen aan zoveel procent aanwezigheid."
- > Een deelnemer werkzaam in dagdienst geeft aan dat het "perfect te combineren" is. Een deelnemer werkzaam in een 24-uursdienst geeft echter aan het moeilijk te combineren vinden.

Ongeveer de helft (46 %) van de brandweermensen (vrijwilligers en mensen met een combinatie-aanstelling) vindt dat de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt.

Aan de deelnemers is gevraagd waarin de brandweer vrijwilligers wel en niet goed ondersteunt. Zij gaven aan dat de ondersteuning voor vrijwillige officieren niet altijd goed is. Bijscholingen worden bijvoorbeeld overdag georganiseerd, wat lastig te combineren is met een hoofd baan buiten de brandweer. Daarnaast werd aangegeven dat zaken voor vrijwilligers in de afgelopen jaren steeds gemakkelijker en beter zijn georganiseerd, bijvoorbeeld wat betreft de spullen die zij nodig hebben.

Brandweermensen met verschillende aanstellingen denken anders over de stelling: "Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers." Van de beroeps is 10 % het daar (helemaal) mee eens, van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling 30 % en van de vrijwilligers 47 %.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen inschatten waar de grote verschillen tussen beroeps en vrijwilligers vandaan komen. Deelnemers vinden het lastig in te schatten waar dit verschil vandaan komt en herkennen het ook niet. Deelnemers gaven aan dat de vraagstelling mogelijk suggestief is, wat zou de uitkomst zijn geweest als de stelling was geweest dat het brandweermanagement meer rekening houdt met vrijwilligers dan met beroeps?

Ongeveer de helft (55 %) van de brandweermensen is het (helemaal) eens met de stelling dat aan vrijwilligers en beroeps in de eigen regio dezelfde eisen worden gesteld. Uitgesplitst naar aanstelling, blijkt dat beroeps het hier minder vaak (helemaal) mee eens zijn: 35 %. Van zowel vrijwilligers als brandweermensen met een combinatie-aanstelling is 59 % het (helemaal) eens met de stelling.

Deelnemers is gevraagd of zij deze verschillen tussen aanstellingen kunnen verklaren. De mogelijke verklaringen van deze verschillen zijn niet eenduidig. Deelnemers gaven aan dat de PPMO-eisen voor zowel beroeps als vrijwilligers gelijk zijn, maar dat er voor beroeps steeds vaker aanvullende eisen worden gesteld. Dit werd door meerdere deelnemers beaamd. Ook meenden zij dat er bij aanname soms verschillen zitten, bijvoorbeeld dat beroeps meer fysieke testen moeten doen dan vrijwilligers en dat het sociale aspect en (het oefenen met) samenwerken ook een rol speelt: "Wij houden die mensen dan ook heel goed tijdens zo'n selectiedag in de gaten. Dus mensen die heel streberig vooroplopen, maar niet naar hun collega's omkijken. Ja, dat is niet wat we zoeken. Dus zo'n dag bestaat wel uit andere testen, maar het is ook om te kijken hoe is iemand binnen zo'n groep?" Hierbij werd aangegeven dat deze aspecten net zo goed ook voor vrijwilligers gelden, maar dat bij vrijwilligers niet altijd geoorloofd kan worden om naar deze aspecten te kijken, omdat beschikbaarheid een grotere rol speelt.

Een derde (31 %) van de brandweermensen geeft aan dat in de eigen regio voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven. Dit percentage is in de afgelopen jaren gestegen: van 17 % in 2017, naar 22 % in 2021 en naar 31 % in 2025.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen verklaren waardoor het percentage relatief laag blijft. Er werden door de deelnemers verschillende mogelijke verklaringen gegeven. Zij gaven aan dat de tijd die zit tussen het moment van aannemen en het daadwerkelijk kunnen inzetten van een vrijwilliger een lange periode is, omdat hij of zij nog een opleiding moet volgen. Tegelijkertijd is er sprake van verloop, waardoor het moeilijk is om voldoende vrijwilligers te behouden. Aangegeven werd dat het sterk afhankelijk is van de regio en zelfs de post of het wel of niet moeilijk is om voldoende vrijwilligers te werven. Een deelnemer gaf aan het als positief effect te zien dat door een vrijwilligerstekort breder wordt gekeken bij de werving van nieuwe vrijwilligers: "Dus dat het dat het niet meer alleen maar ons kent ons en vader op zoon en neven en schoonzonen, maar ook dat er wel meer variatie in begint te komen."

5 Organisatiecultuur

5.1 Organisatiecultuur 2025

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

5.1.1 Diversiteit 2025

Tabel 5.1 laat zien dat rond de helft (44 %) van de brandweermensen aangeeft het belangrijk te vinden dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. In type aanstelling en in type functie zijn hierin verschillen te zien. Bijna de helft (45 %) van alle respondenten vindt de balans tussen mannen en vrouwen goed. Manschappen en bevelvoerders zijn het hier vaker (helemaal) mee eens dan officieren. Van de laatstgenoemde groep is de minderheid het (helemaal) eens met deze stelling (30 %).

Wat betreft leeftijd geeft de meerderheid (71 %) aan dat er sprake is van een goede balans tussen jonge en oude medewerkers. 72 % van zowel de manschappen als de bevelvoerders is het hiermee (helemaal) eens; van de officieren is dit 45 %. Ook in type aanstelling zien we hierin verschillen. De meerderheid van de respondenten (61 %) vindt de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed. Vrijwilligers stemmen vaker in met deze stelling (64 %) dan beroeps (41 %) en brandweermensen met een combinatie-aanstelling (51 %). Ook in type functie verschilt men hierin. Rond de helft van de respondenten (42 %) vindt dat er sprake is van een goede balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden. Hier is 45 % van de manschappen het (helemaal) mee eens, 39 % van de bevelvoerders en 24 % van de officieren.

Tabel 5.1 Diversiteit (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen. (n = 1574)	44 % [42-47]	35 % [30-41]	46 % [43-50]	41 % [36-46]	44 % [40-47]	45 % [40-49]	56 % [47-65]	47 % [41-53]	44 % [40-47]
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed. (n = 1572)	45 % [42-48]	42 % [36-48]	45 % [42-49]	45 % [41-50]	46 % [42-50]	44 % [40-49]	30 % [22-39]	45 % [39-51]	45 % [42-48]
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed. (n = 1572)	71 % [68-73]	53 % [46-59]	74 % [71-77]	63 % [58-67]	72 % [69-75]	72 % [68-75]	45 % [36-54]	78 % [73-83]	68 % [65-71]
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed. (n = 1571)	61 % [58-63]	41 % [35-48]	64 % [61-68]	51 % [46-56]	60 % [56-63]	64 % [60-68]	49 % [40-58]	67 % [61-73]	58 % [55-61]
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed. (n = 1571)	42 % [39-45]	39 % [33-45]	42 % [39-46]	40 % [36-44]	45 % [41-48]	39 % [35-43]	24 % [17-32]	44 % [38-50]	41 % [38-44]

5.1.2 Werksfeer 2025

In Tabel 5.2 worden stellingen met betrekking tot werksfeer weergegeven. De meerderheid van de brandweermensen (63 %) geeft aan dat het makkelijk is om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Hierin zien we verschillen van meer dan 10% tussen de subgroepen. Verder zegt iets meer dan de helft van de brandweermensen (57 %) er niet op afgerekend te worden als zij iets bespreekbaar maken wat zij lastig vinden of waar zij het niet (helemaal) mee eens zijn. Hierin verschillen beroeps (45 %) en vrijwilligers (59 %); en ook in het onderscheid naar dienstjaren zijn er verschillen (65 % versus 54 %). Nagenoeg niemand (13 %) vindt dat het vaak tegen je wordt gebruikt als je een fout maakt. Voor beroeps en mensen met een combinatie-aanstelling is dit 22 % en voor vrijwilligers 11 %.

De meerderheid van de brandweermensen vindt dat er voldoende geëvalueerd wordt na een inzet (68 %). Voor de officieren geldt dit voor 52 %, voor bevelvoerders voor 65% en voor manschappen 71 %. In type aanstelling is hierin ook een verschil te zien: voor mensen met een combinatie-aanstelling voor 56 %, voor vrijwilligers 71 % en voor beroeps 60 %. De cultuur binnen de brandweer wordt als voldoende gericht op leren en verbeteren beleefd door de meerderheid van de brandweermensen (62 %). We zien hierbij grote verschillen tussen de subgroepen: met name voor de beroeps 39 % en voor de officieren 36 % is dit percentage

anders. De grote meerderheid (90 %) van de respondenten geeft aan het te zeggen, als zij weet hoe werkzaamheden beter kunnen.

De meerderheid (64 %), vindt dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie. Officiëren (80 %) verschillen hierin van bevelvoerders (62 %) en manschappen (64 %). Tot slot spreekt de grote meerderheid (93 %) collega's erop aan als gezien wordt dat deze niet veilig werken.

Tabel 5.2 Werksfeer (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. (n = 1570)	63 % [60-65]	50 % [44-56]	65 % [62-68]	58 % [53-63]	64 % [60-67]	62 % [58-67]	48 % [39-58]	71 % [66-76]	60 % [57-63]
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'. (n = 1570)	57 % [54-60]	45 % [38-51]	59 % [56-63]	51 % [46-56]	57 % [53-60]	58 % [54-62]	51 % [42-60]	65 % [59-71]	54 % [51-57]
Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt. (n = 1570)	13 % [11-15]	22 % [17-27]	11 % [9-13]	22 % [18-27]	13 % [11-15]	14 % [11-17]	12 % [7-18]	10 % [7-14]	14 % [12-16]
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet. (n = 1570)	68 % [66-71]	60 % [53-65]	71 % [68-74]	56 % [51-61]	71 % [68-74]	65 % [61-69]	52 % [42-61]	72 % [66-77]	67 % [64-70]
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren. (n = 1570)	62 % [59-65]	39 % [34-45]	67 % [64-69]	50 % [45-54]	66 % [63-68]	58 % [55-62]	36 % [29-44]	70 % [65-75]	59 % [57-62]
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen, dan zeg ik dat ook. (n = 1570)	90 % [88-92]	90 % [87-94]	90 % [88-92]	90 % [87-93]	88 % [86-90]	94 % [91-95]	94 % [89-97]	87 % [83-91]	91 % [89-93]
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie. (n = 1567)	64 % [61-67]	67 % [61-72]	63 % [60-66]	67 % [63-72]	64 % [60-67]	62 % [58-66]	80 % [72-87]	63 % [57-69]	64 % [61-67]
Ik spreek mijn collega's erop aan als ik zie dat zij niet veilig werken. (n = 1567)	93 % [91-94]	94 % [90-96]	92 % [90-94]	95 % [92-97]	91 % [88-93]	97 % [95-98]	94 % [89-97]	89 % [85-92]	94 % [92-95]

5.2 Organisatiecultuur 2017, 2021 en 2025

5.2.1 Diversiteit 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf staan de resultaten van de stellingen centraal die betrekking hebben op de organisatiecultuur, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Hierbij wordt allereerst ingegaan op vragen rondom het thema diversiteit op de werkvloer (Tabel 5.3) en vervolgens op vragen over de werksfeer (Tabel 5.4).

Tabel 5.3 Diversiteit (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.	47 % [46-49] n=7970	49 % [47-51] n=2455	45 % [42-47] n=1574
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.	42 % [41-43] n=7823	42 % [40-45] n=2455	45 % [42-48] n=1567
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.	63 % [62-64] n=7963	69 % [67-71] n=2455	71 % [68-73] n=1572
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.	63 % [62-64] n=7963	65 % [63-67] n=2455	61 % [58-63] n=1571
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	45 % [44-46] n=7423	42 % [40-44] n=2455	42 % [39-45] n=1571

Voor de stellingen over diversiteit zien we een wisselend beeld qua verandering over de tijd. Er is sprake van kleine verschillen: sommige stellingen blijven gelijk, sommige nemen iets af qua percentage en andere iets toe. In 2025 ervaren iets meer brandweermensen een goede balans tussen jonge en oudere medewerkers, dit neemt toe van 63 % (helemaal) mee eens in 2017, naar 71 % in 2025. De perceptie dat er een goede balans is tussen mannen en vrouwen en er voldoende culturele diversiteit is, blijft vrijwel onveranderd tussen 2021 en 2025; iets minder dan de helft is deze mening toebedeeld. De opvatting dat de brandweer een afspiegeling van de maatschappij moet zijn, blijft ook nagenoeg onveranderd.

5.2.2 Werksfeer 2017, 2021 en 2025

Voor de werksfeer geeft de meting over de jaren een wat wisselend beeld. De resultaten voor meeste stellingen blijven onveranderd. Er zijn drie stellingen die een relevante vermindering van 5 % of meer hebben: 1) de stelling 'Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend' (66 % in 2017, 61 % in 2021 en 57 % in 2025), en 2) de stelling of er voldoende geëvalueerd wordt na een inzet (73 % in 2017, 74 % in 2021 en 68 % in 2025) en 3) de stelling dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie. Hierin is een verschil te zien tussen 2017 met 73 % en 2025 met 64 %.

Tabel 5.4 Werksfeer (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	57 % [55-60] n=1899	60 % [58-62] n=2455	63 % [60-65] n=1570
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	66 % [64-69] n=1888	61 % [59-63] n=2455	57 % [54-60] n=1570
Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.	-	12 % [11-13] n=2455	13 % [11-15] n=1570
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	73 % [71-76] n=1911	74 % [72-76] n=2455	68 % [66-71] n=1570
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.	65 % [63-67] n=1911	64 % [62-66] n=2455	62 % [59-65] n=1570
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen, dan zeg ik dat ook.	88 % [87-90] n=1906	92 % [91-93] n=2455	90 % [88-92] n=1570
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	73 % [71-75] n=1878	69 % [67-71] n=2455	64 % [61-67] n=1567
Ik spreek mijn collega's erop aan als ik zie dat zij niet veilig werken.	-	93 % [92-95] n=2455	93 % [91-94] n=1567

5.3 Organisatiecultuur focusgroep

Ongeveer de helft (44 %) van de brandweermensen geeft aan het belangrijk te vinden dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. Ongeveer de helft (45 %) van de brandweermensen vindt de balans tussen mannen en vrouwen goed.

Ongeveer 6 % van de repressieve brandweermensen in Nederland is vrouw. Dit is geen afspiegeling van de maatschappij. Aan deelnemers is gevraagd hoe deze twee stellingen naast elkaar kunnen bestaan. Hierover bestonden verschillende denkbeelden. Deelnemers gaven aan dat de 'afspiegeling' van de maatschappij in dezen wellicht niet over de man-vrouwverhouding gaat, maar gelezen zou kunnen worden als een afspiegeling van bijvoorbeeld opleiding of leeftijd. Daarnaast werd aangegeven dat het ook mogelijk is om te vinden dat de balans nu goed is, terwijl die geen afspiegeling is van de maatschappij. Ook wordt aangegeven dat de opvattingen hierover sterk kunnen verschillen per post. Sommige posten zijn bijvoorbeeld erg blij dat er vrouwen in dienst zijn, terwijl andere posten daar niet voor openstaan.

Meer dan de helft (63 %) van de brandweermensen geeft aan dat het makkelijk is om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Het percentage dat het hier (helemaal) mee eens is, ligt bij officieren (48 %) lager dan bij bevelvoerders (62 %) en manschappen (64 %).

Aan deelnemers is gevraagd of zij kunnen verklaren wat ten grondslag ligt aan het lagere percentage bij officieren. Deelnemers gaven hierbij verschillende ideeën.

- > Aangegeven werd dat officieren alleen aankomen en alleen weggaan bij een incident en elkaar alleen zien bij geplande overleggen.
- > Ook werd genoemd dat het type onderwerpen dat men bespreekbaar maakt, afhankelijk is van de functie en dat het bij officieren vaker kan gaan om grotere, complexere zaken: "Ik ben ook vrijwilliger geweest, dan heb je het over kan ik naar mijn bevelvoerder toe om te zeggen dat we iets anders moeten doen of kan ik [...] hooguit aan een kazerneverantwoordelijke nog eens een keer melden 'dat we nu toch echt wel eens wat moeten gaan doen met die douches', dus op een heel ander niveau dan dat je als officier zegt van 'joh luister eens ik vind dat de het spreidingsplan opnieuw moet worden nagerekend'."
- > Verder werd aangegeven dat het bespreekbaar maken van onderwerpen voor officieren mogelijk ook lastiger is vanwege de combinatie met een koude taak die zij hebben. Een manschap heeft hier misschien 'minder te verliezen'.

Meer dan de helft (62 %) van de brandweermensen is van mening dat de cultuur binnen de brandweer voldoende is gericht op leren en verbeteren. Dit geldt voor 39 % van de beroeps, voor 67 % van de vrijwilligers en voor 50 % van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling. Uitgesplitst naar functie is 36 % van de officieren het (helemaal) eens met deze stelling, 58 % van de bevelvoerders en 66 % van de manschappen.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen verklaren waarom zowel beroeps als officieren gemiddeld lager scoren op deze stelling. Hierover had men verschillende ideeën, die vrij concreet zijn, maar niet allemaal over cultuur gaan.

- > Aangegeven werd dat de verhouding oefenen en uitrukken mogelijk een rol speelt: men geeft aan dat beroeps in verhouding meer uitrukken hebben en minder oefeningen, terwijl vrijwilligers in verhouding juist meer oefeningen hebben en minder uitrukken. Ook werd aangegeven dat beroeps voor het oefenen afhankelijk zijn van vakbekwaamheid en dat vrijwilligers oefeningen zelf organiseren.
- > Tevens werd genoemd dat beroeps het gevoel hebben dat duiken heel goed geoefend wordt, vanwege de registraties en het verantwoordelijkheidsgevoel van eenieder als daar iets misgaat.
- > Verder werd aangegeven dat het ook van invloed kan zijn hoe vaak men dingen mis ziet gaan. Als voorbeeld werd genoemd dat fouten bij een incident tijdens evaluaties mondeling wel worden besproken, maar dat ze

niet in de evaluatie staan “omdat het dan pijnlijk wordt, of ja, dat daar hebben we het dan liever niet over.”

- > Over het verschil tussen aanstellingen bestaan verschillende ideeën. Aangegeven werd dat beroeps meer bezig zijn met hun werk dan vrijwilligers, omdat vrijwilligers beperkte tijd hebben. Echter werd ook aangegeven dat de motivatie bij vrijwilligers om te oefenen groter is dan bij beroeps. Benoemd werd dat dit persoonsafhankelijk is en wellicht niet afhankelijk van aanstelling.
- > Wat betreft officieren werd aangegeven dat de rol van officier al jaren “er alleen maar bij wordt gedaan”, omdat de primaire functie de koude functie is. Aangegeven werd dat men in eigen tijd kan kijken of men het leuk vindt om aan te sluiten bij een oefening.
- > Verder werd genoemd dat naar aanleiding van onderzoeksrapporten na incidenten geen verbeteringen worden geïmplementeerd.

In de afgelopen jaren is het percentage brandweermensen dat het (helemaal) eens is met de stelling “Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet (helemaal) mee eens ben, dan word ik daar niet op ‘afgerekend’ ” iets afgenomen. In 2025 lag het percentage dat het (helemaal) eens was met deze stelling op 57 %, in 2021 op 61 % en in 2017 op 66 %.

Deelnemers is gevraagd of zij deze afname kunnen verklaren. Deelnemers hadden hierbij verschillende verklaringen.

- > Allereerst werd aangegeven door deelnemers dat men niet weet of de ‘afrekening’ door de jaren heen “erger” is geworden.
- > Een deelnemer gaf aan dat het “niet vooruitgegaan is met keuzes van het management” waardoor ‘de werkvloer’ steeds vaker een oordeel velt over bepaalde keuzes van het management en dat mensen daardoor ook vaker afgerekend worden.
- > Een andere verklaring die werd gegeven, is dat men door technische middelen snel en makkelijk ergens een mening over heeft via bijvoorbeeld een app.
- > Daarnaast werden een paar voorbeelden genoemd van situaties waarbij men tijdens de opleiding naar de instructeur diende te luisteren en niet kon aangeven als men het ergens niet mee eens was of een suggestie voor verbetering had, omdat men daar dan op werd afgestraft. Ook werd aangegeven dat een aantal mensen op een “indoctrinerende manier” de opleiding van manschappen en officieren begeleidt: “dat zat niet zozeer ook in de instructeurs, want die wilden vaak wel, maar dit zat echt in ja, zeg maar de overkoepelende organisatie en de mensen die daarover gingen.” Dit beeld werd echter niet door alle deelnemers herkend. Een van de deelnemers gaf aan de cultuur juist als heel open te ervaren. Een andere deelnemer zei het afrekenen alleen te zien bij bepaalde managers van afdelingen (“het verschil tussen managementteam en werkvloer”) en niet bij de direct leidinggevende of de instructeur.

- > Verder werd aangegeven dat er steeds meer in procedures wordt geschreven die erg uitgebreid zijn: “om maar te vertellen welke dingen je allemaal niet mag doen, waar je op moet letten, hoe je moet acteren, [...] om er eigenlijk maar voor te zorgen dat je bijna volledig gestrest al in de wagen stapt, omdat je bang bent dat je inderdaad de laatste regeltjes niet naleeft.”

6 Verhouding tussen werkvloer en management

6.1 Verhouding tussen werkvloer en management 2025

Er is uitgevraagd hoe repressieve brandweerlieden de relatie tot het management in de brandweerorganisatie ervaren. Met management worden de hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten. Dat is ook op deze manier aangegeven aan de respondenten. De resultaten van 2025 worden in Tabel 6.1 weergegeven.

Uit Tabel 6.1 blijkt dat een minderheid (31 %) een goede dialoog tussen het management en de werkvloer ervaart. Opgesplitst naar functie, verandert het beeld wat: ongeveer de helft van de officieren (52 %) ervaart namelijk een goede dialoog, terwijl dit voor manschappen en bevelvoerders een minderheid is (respectievelijk 29 % en 33 %). Ook voor dienstjaren is hierin een verschil: mensen met minder dan vijf dienstjaren 39 % en meer dan vijf dienstjaren 28 %.

Over de stelling dat ze zich gewaardeerd voelen door het management zijn respondenten verdeeld: rond de helft (42 %) is het hiermee (helemaal) eens. Ook bij deze vraag geven officieren vaker aan (58 %) het (helemaal) eens te zijn dan manschappen (39 %) en bevelvoerders (46 %). De meerderheid van alle respondenten (80 %) voelt zich gewaardeerd door de ploegchef. Hierin zien we een verschil tussen officieren (61 %) en manschappen (82 %) en bevelvoerders (78 %).

70 % van de brandweermensen vindt dat hun leidinggevende het mogelijk maakt dat zij hun werkzaamheden goed kunnen doen. Mensen die minder dan vijf jaren in dienst zijn, zijn het hier vaker mee eens dan de mensen die langer in dienst zijn (77 % en 67 %). Daarnaast zegt ongeveer de helft (49 %) dat ondersteunende functies hen helpen hun werkzaamheden gedaan te krijgen. Ook hierin is een onderscheid te zien in de groep die korter (56 %) en langer in dienst is (46 %). Daarnaast geeft de minderheid (26 %) van de brandweermensen aan dat medewerkers bij de brandweer zorgvuldig en transparant worden beoordeeld. Hierin is een verschil te zien in de uitsplitsing naar type functie.

De meerderheid (66 %) van de brandweermensen vindt, dat de organisatie informatie verstrekt die makkelijk te begrijpen is. Ook hierin verschillen mensen met een andere functie van elkaar en mensen die korter of langer werkzaam zijn. Nagenoeg niemand (14 %) van de brandweermensen vindt dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed. Van de officieren is dit 32 %, van de manschappen 12% en van de bevelvoerders 14 %.

Tabel 6.1 Verhouding werkvloer en management (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer. (n = 1567)	31 % [28-34]	30 % [25-37]	31 % [28-34]	30 % [26-35]	29 % [25-32]	33 % [28-37]	52 % [43-60]	39 % [34-46]	28 % [25-31]
Ik voel me gewaardeerd door het management. (n = 1555)	42 % [39-44]	37 % [30-43]	43 % [40-46]	41 % [36-46]	39 % [35-42]	46 % [41-50]	58 % [49-67]	48 % [42-55]	40 % [36-43]
Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef. (n = 1401)	80 % [78-82]	74 % [68-80]	81 % [78-83]	78 % [73-82]	82 % [79-85]	78 % [74-82]	61 % [51-71]	86 % [81-90]	78 % [75-80]
Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen. (n = 1562)	70 % [67-73]	69 % [62-75]	70 % [67-73]	70 % [65-75]	71 % [68-75]	66 % [62-70]	75 % [68-82]	77 % [72-82]	67 % [64-70]
Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen. (n = 1562)	49 % [46-52]	47 % [40-53]	49 % [46-53]	47 % [42-52]	48 % [45-52]	49 % [45-52]	53 % [45-62]	56 % [50-62]	46 % [43-50]
Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld. (n = 1567)	26 % [24-29]	25 % [20-30]	27 % [24-30]	27 % [23-32]	27 % [24-30]	23 % [19-27]	41 % [33-50]	32 % [26-38]	24 % [22-27]
De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is. (n = 1564)	66 % [63-69]	62 % [56-68]	67 % [64-70]	58 % [53-63]	64 % [61-67]	68 % [64-71]	82 % [74-88]	79 % [74-84]	62 % [58-65]
Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed. (n = 1564)	14 % [12-16]	16 % [12-21]	13 % [11-16]	10 % [7-13]	12 % [10-14]	14 % [11-18]	32 % [24-41]	20 % [15-25]	11 % [9-13]

6.2 Verhouding tussen werkvloer en management 2017, 2021 en 2025

De resultaten van de vragen die betrekking hebben de verhouding tussen de werkvloer en het management staan in deze paragraaf centraal, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Ze staan weergegeven in Tabel 6.2.

Tabel 6.2 Verhouding werkvloer en management (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer.	-	22 % [20-23] n=2505	31 % [28-34] n=1567
Ik voel me gewaardeerd door het management.	23 % [21-25] n=1833	37 % [35-39] n=2488	42 % [39-45] n=1555
Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.	73 % [71-76] n=1658	78 % [76-79] n=2239	80 % [77-82] n=1401
Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen.	-	67 % [65-69] n=2505	70 % [67-73] n=1562
Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen.	-	43 % [41-46] n=2505	49 % [46-52] n=1562
Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld.	-	24 % [22-25] n=2505	26 % [24-29] n=1567
De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is.	-	55 % [53-57] n=2505	66 % [63-69] n=1564
Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed.	10 % [10-11] n=7437	8 % [7-9] n=2505	14 % [12-16] n=1564

Voor de verhouding tussen werkvloer en management hebben een aantal stellingen een (licht) positieve verandering voor 2025 ten opzichte van 2021. Alhoewel het een minderheid is, ervaren meer mensen dan in 2021 dat er een goede dialoog is tussen het management en de werkvloer (2025 31 % en in 2021 22 %). Het percentage respondenten dat zich gewaardeerd voelt door het management is in 2025 (42 %) gestegen ten opzichte van 2017 (23 %) en 2021 (37 %). De meerderheid voelt zich ook in 2025 gewaardeerd door de ploegchef; dit percentage is in 2017 73 %, en kent een toename naar 78 % in 2021, en 80 % in 2025.

Het percentage mensen dat vindt dat de organisatie informatie verstrekt die makkelijk te begrijpen is, is toegenomen van 55 % in 2021 naar 66 % in 2025. Er is een verandering in het aantal mensen dat vindt dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed, 10 % in 2017, 8 % in 2021 en 14 % in 2025.

6.3 Verhouding werkvloer en management focusgroep

42 % van de brandweermensen voelt zich gewaardeerd door het management. Van de beroeps voelt 37 % zich gewaardeerd en bij de vrijwilligers ligt dat percentage op 43 %. Met management worden de hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten. Het percentage dat zich gewaardeerd voelt door de eigen ploegchef ligt hoger, namelijk op 80 %.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen verklaren waar het ervaren verschil in waardering van het management tussen beroeps en vrijwilligers door komt. Daarnaast is gevraagd of het positieve beeld van waardering door de ploegchef wordt herkend. Deelnemers gaven aan de verschillen tussen waardering van het management en de ploegchef te herkennen. Deelnemers benoemden dat het management op veel grotere afstand zit dan de ploegchef. De ploegchef staat dicht bij de ploeg, heeft meer binding met de ploegen er zijn kortere lijnen: "Wanneer je teamleider een keertje langskomt, daar heb je toch minder mee. Dan is die ploegchef een heel makkelijk aanspreekpunt, daar heb je meer contact mee. Die zal ook eerder zeggen van, hé joh, goed gedaan. Dan dat je dat van je teamleider een keer aan te horen krijgt." Ook werd aangegeven dat verzoeken via de ploegchef bij het management terechtkomen. Het management maakt dan op basis van financiële afwegingen een besluit of iets kan, en wordt verantwoordelijk gehouden als iets níet doorgaat, terwijl de ploegchef het goede nieuws komt brengen als iets wél doorgaat.

Een kwart (26 %) van de brandweermensen vindt dat medewerkers bij de brandweer zorgvuldig en transparant worden beoordeeld.

Deelnemers is gevraagd of zij het relatief lage percentage konden verklaren. Zij gaven hierbij verschillende mogelijke verklaringen:

- > Beoordelingscriteria zijn niet duidelijk.
- > De indruk heerst dat er soms niet wordt beoordeeld, omdat men blij is dat er mensen zijn.
- > Niet altijd is duidelijk waarom iemand wordt doorgeschoven naar een volgende positie, terwijl een ander ook geschikt is.

Nagenoeg niemand (14 %) van de brandweermensen vindt dat het beschikbare geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed. Officieren zijn het vaker (32 %) (helemaal) eens met deze stelling dan bevelvoerders (14 %) en manschappen (12 %).

Deelnemers is gevraagd hoe zij tegen deze stelling aankijken, waar het geld nu aan wordt besteed en waar het aan besteed zou moeten worden en waar het grote verschil tussen officieren en manschappen en bevelvoerders vandaan komt. De gegeven antwoorden zijn niet eenduidig en uit de antwoorden bleek dat men ook

niet precies weet waar het geld naartoe gaat. Aangegeven werd dat de verschillen tussen officieren en bevelvoerders en manschappen herkenbaar zijn, omdat officieren meer verbinding hebben met de “ivoren toren” en dat manschappen, zich “niet heel veel bezighouden met beleidsmatige dingen” en dat daarnaast “vrijwilligers over het algemeen al totaal geen idee hebben waar welk geld er allemaal mee gemoeid is.” Verder werd aangegeven dat de uitgaven niet altijd direct zichtbaar zijn voor repressieve brandweermensen. Aangegeven werd dat veel geld wordt uitgegeven aan zaken die voorwaarden scheppend zijn, bijvoorbeeld informatiebeveiliging en dat er is bezuinigd op zaken die repressief zichtbaar zijn, zoals het aantal oefendagen.

Het percentage op een aantal stellingen met betrekking tot de verhouding tussen werkvloer en management is positief veranderd: het percentage brandweermensen dat het (helemaal) eens is met de stellingen is (licht) gestegen. Het gaat om de stellingen: ‘De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is’ (van 55 % in 2021 naar 66 % in 2025). ‘Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer’ (van 22 % in 2021 naar 31 % in 2025). ‘Ik voel me gewaardeerd door het management’ (van 37 % in 2021 naar 42 % in 2025). ‘Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen’ (van 43 % in 2021 naar 49 % in 2025).

Deelnemers is gevraagd wat er positief is veranderd in de verhouding tussen werkvloer en management. Aangegeven werd dat de communicatie naar vrijwilligers steeds beter gaat. In verschillende veiligheidsregio’s besteed men speciale aandacht aan het bereiken van vrijwilligers, gezien zij minder makkelijk te bereiken zijn dan beroeps, onder andere doordat privé e-mailadressen niet meer gebruikt mogen worden. Daarbij werd benoemd dat in de communicatie een belangrijke rol is weggelegd voor ploegchefs. Verder werd aangegeven dat COVID-19 wellicht een positieve invloed heeft gehad op de percentages, omdat alles toen online moest en destijds aangegeven werd waar alle informatie te vinden was en daar heeft men de vruchten van geplukt. Ook werd genoemd dat er tegenwoordig een “ander type management” zit dan vroeger en dat het management van nu de dialoog meer opzoekt. Tevens werd aangegeven dat het als waardering voelt als er beter gecommuniceerd wordt met elkaar.

7 Regelruimte

7.1 Regelruimte 2025

In dit hoofdstuk staat het onderwerp regelruimte centraal. Hiermee wordt de ruimte bedoeld die brandweermensen ervaren om zelf te kunnen beslissen over werkzaamheden die worden uitgevoerd, zelf oplossingen te kunnen bedenken en zelf te bepalen in welke volgorde werkzaamheden worden verricht (zie ook Duijneveldt & Herder, 2017). Tabel 7.1 laat zien in welke mate brandweermensen regelruimte ervaren in de organisatie in 2025. Tabel 7.2 geeft weer, of respondenten betrokken willen worden bij bepaalde processen en keuzes binnen de brandweer.

Tabel 7.1 Ervaren regelruimte (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio. (n = 1562)	20 % [18-22]	32 % [26-37]	17 % [15-20]	27 % [23-31]	14 % [11-16]	26 % [22-30]	60 % [50-68]	18 % [13-23]	21 % [18-23]
Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren. (n = 1562)	49 % [47-52]	66 % [60-71]	46 % [42-49]	60 % [55-65]	43 % [39-46]	58 % [54-63]	81 % [74-88]	50 % [44-57]	49 % [46-52]

Een op de vijf brandweermensen geeft aan ruimte te ervaren om zelf mee te denken over het beleid in de regio. Zes op de tien van de officieren (60 %) is het (helemaal) eens met deze stelling. Van de manschappen ervaart nagenoeg niemand dat er meegedacht kan worden over het beleid in de regio; van de bevelvoerders is dit de minderheid (respectievelijk 14 % en 26 %). Voor beroeps is dit 32 %, voor vrijwilligers 17 % en voor mensen met een combinatie-aanstelling 27 %.

Rond de helft (49 %) van de brandweermensen geeft aan voldoende ruimte te ervaren om zijn of haar eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren. Van de beroeps geeft de meerderheid (66 %) aan voldoende ruimte te ervaren om de eigen werkzaamheden te organiseren, van de vrijwilligers 46 % en van de mensen met een combinatie-aanstelling 60%. Van officieren geeft de grote meerderheid dit aan (81 %), de manschappen ervaren dit met 43 % het minst, bevelvoerders zitten hier met 58 % tussen in.

Tabel 7.2 Behoeftte aan regelruimte (gewogen score % ja)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben? (n = 1562)	75 % [72-77]	84 % [80-89]	72 % [69-75]	91 % [88-94]	70 % [67-73]	82 % [78-85]	96 % [91-99]	69 % [63-74]	77 % [74-80]
Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden? U kunt dit aangeven met ja of nee.									
> Aanschaf van uitrusting en wagenpark. (n = 1237)	85 % [83-87]	82 % [76-86]	85 % [83-88]	91 % [87-93]	86 % [83-89]	86 % [82-89]	72 % [63-89]	86 % [81-91]	85 % [82-87]
> Onderhoud van uitrusting en wagenpark. (n = 1237)	62 % [59-65]	56 % [49-63]	63 % [59-66]	66 % [61-71]	65 % [61-69]	60 % [55-65]	36 % [28-45]	56 % [48-63]	64 % [61-67]
> Onderhoud en schoonmaak van gebouwen. (n = 1237)	48 % [44-51]	44 % [38-51]	48 % [44-52]	47 % [42-52]	46 % [41-50]	54 % [49-59]	28 % [20-37]	40 % [33-48]	50 % [46-54]
> Werving en selectie van nieuwe collega's. (n = 1237)	85 % [82-87]	85 % [80-89]	85 % [82-88]	89 % [86-92]	83 % [80-85]	89 % [86-92]	89 % [83-94]	85 % [79-90]	85 % [82-88]
> Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne. (n = 1237)	83 % [80-85]	68 % [62-74]	85 % [83-88]	80 % [76-84]	84 % [81-87]	85 % [82-88]	49 % [39-58]	84 % [78-89]	82 % [80-85]
> Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst. (n = 421)	80 % [72-87]	89 % [83-95]	78 % [68-85]	93 % [89-96]	77 % [69-85]	87 % [76-94]	77 % [56-94]	73 % [57-86]	83 % [75-89]

De meerderheid van de brandweermensen (75 %) geeft aan behoefte te hebben om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van eigen werkzaamheden te maken hebben (zie Tabel 7.2). Hierin is een verschil te zien tussen mensen met diverse type aanstellingen en functies.

Bij de aanschaf van uitrusting en wagenpark wil de grote meerderheid betrokken zijn (85 %). Officieren hebben hier met 72 % het minst behoefte aan, mensen met een combinatie-aanstelling het meest (91 %). Bij het onderhoud van uitrusting en wagenpark wil de meerderheid betrokken zijn (62 %). Voor officieren geldt dit voor de minderheid (36 %). Rond de helft van de brandweermensen heeft behoefte aan betrokkenheid bij het onderhoud en de schoonmaak van gebouwen (48 %); ook hier hebben de officieren het minst behoefte aan (28 %). Een grote meerderheid van de

brandweermensen geeft aan dat zij betrokken wil worden bij de werving en selectie van nieuwe collega's (85 %). Daarnaast wil 83 % betrokken worden bij de verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post of kazerne; voor officieren ligt dit op 49 % en voor beroeps op 68 %, zij verschillen hiermee van de andere subgroepen. Tot slot wil de meerderheid (80 %) betrokken worden bij de dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst. Hierbij zijn er verschillen per subgroep voor het type aanstelling, type functie en het aantal dienstjaren.

7.2 Regelruimte 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf staat het onderwerp regelruimte centraal, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Allereerst wordt ingegaan op de ervaren regelruimte en vervolgens op de behoefte om bij bepaalde zaken betrokken te worden.

Tabel 7.3 Ervaren regelruimte (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	21 % [20-22] n=8152	19 % [18-20] n=5319	20 % [18-22] n=1562
Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren.	-	46 % [44-47] n=5319	49 % [47-52] n=1562

Uit Tabel 7.3 komt naar voren dat de ervaren regelruimte tussen de verschillende metingen nauwelijks veranderd.

Tabel 7.4 laat zien dat driekwart van de brandweermensen behoefte heeft om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van de werkzaamheden te maken hebben. Dat is iets afgenomen in 2025 (79 % in 2021 ten opzichte van 75 % in 2025).

Voor 'onderhoud en schoonmaak van gebouwen' is de behoefte om betrokken te worden iets toegenomen (van 41 % in 2021 naar 48 % in 2025). De wens betrokken te worden bij de 'verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne' neemt tijdens de drie meetmomenten steeds iets toe, van 77 % in 2017 naar 83 % in 2025. In 2025 is de behoefte om betrokken te worden bij de dagindeling tijdens een 24-uursdienst opnieuw iets groter geworden: 65 % in 2017 ten opzichte van 80 % in 2025.

Tabel 7.4 Behoeftte aan regelruimte (gewogen score % ja)

Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden?	2017	2021	2025
Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben?	-	79 % [78-81] n=5319	75 % [72-77] n=1562
Aanschaf van uitrusting en wagenpark	-	83 % [82-84] n=4335	85 % [83-87] n=1237
Onderhoud van uitrusting en wagenpark	-	61 % [59-62] n=4335	62 % [59-65] n=1237
Onderhoud en schoonmaak van gebouwen	-	41 % [40-43] n=4335	48 % [44-51] n=1237
Werving en selectie van nieuwe collega's	-	83 % [82-84] n=4335	85 % [82-87] n=1237
Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne	77 % [75-78] n=7558	79 % [78-81] n=4335	83 % [80-85] n=1237
Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst	65 % [63-67] n=3512	77 % [73-81] n=1345	80 % [72-87] n=421

7.3 Regelruimte focusgroep

Eén op de vijf (20 %) brandweermensen ervaart ruimte om mee te denken over het beleid in de regio. Meer dan de helft (60 %) van de officieren ervaart deze ruimte. Van de manschappen ervaart nagenoeg niemand (14 %) dat er meegedacht kan worden over het beleid in de veiligheidsregio, van de bevelvoerders is dit een minderheid (26 %).

De deelnemers is gevraagd of zij kunnen toelichten waar de verschillen in functie door verklaard kunnen worden. Hierover had men verschillende ideeën. Aangegeven werd dat men wel mag meedenken, maar dat daarna toch voor een andere optie wordt gekozen dan besproken. Ook werd genoemd dat het voor de regio lastig is om een grote groep vrijwilligers te betrekken bij keuzes en dat de regio haar best doet om inspraak te geven, maar dat een passende optie voor iedereen dan alsnog lastig te realiseren is. Iemand gaf aan dat de werkvloer juist wil dat het management meer kaders en richting geeft en minder behoefte heeft om mee te denken met beleid in de regio: "Als ik bijvoorbeeld naar mezelf kijk, vind ik het eigenlijk niet eens zo heel erg dat ik niet zo daarbij betrokken wordt en dat er niet altijd om mijn mening daarover wordt gevraagd, want ik ben manschap. Ik wil gewoon lekker uitrukken, branden blussen." Verder werd geopperd dat het hoge percentage bij officieren mogelijk te verklaren is doordat officieren ook een koude functie hebben binnen de veiligheidsregio en dat zij vanuit die blik deze stelling beantwoord hebben.

8 Vakbekwaamheid

8.1 Vakbekwaamheid 2025

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

De stellingen in Tabel 8.1 en Tabel 8.2 gaan respectievelijk over de ervaren vakbekwaamheid van brandweermensen en het testen en behouden van vakbekwaamheid in 2025. In Tabel 8.3 zijn resultaten weergegeven die betrekking hebben op de beoordeling van oefeningen en trainingen.

De meerderheid van de respondenten (77 %) geeft aan dat de eigen vakbekwaamheid op orde is (zie Tabel 8.1). Dit varieert tussen de subgroepen van 67 % voor officieren tot 79 % voor mensen met een combinatie-aanstelling. Nagenoeg niemand (16 %) zegt dat hij zich soms onzeker voelt over zijn vakbekwaamheid. De grote meerderheid van de brandweermensen (81 %) geeft aan dat collega's blindelings op elkaar kunnen vertrouwen bij een uitruk, hierin is er een verschil tussen beroeps (71 %) en vrijwilligers (83 %). Daarentegen geeft ruim een op de drie (36 %) aan dat de vakbekwaamheid van sommige collega's uit oogpunt van veiligheid niet voldoende is. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling geeft de helft aan (50 %) dat de vakbekwaamheid van sommige collega's uit het oogpunt van veiligheid niet voldoende is, 34 % van de vrijwilligers en 43 % van de beroeps. Ook tussen de functies zijn er verschillen (33 % manschappen, 40 % bevelvoerders en 43 % officieren).

De meerderheid (61 %) van de brandweermensen zegt dat vrijwilligers in de eigen regio over het algemeen voldoende vakbekwaam zijn. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat de meerderheid van de vrijwilligers het (helemaal) eens is met deze stelling (67 %), maar dat beroeps (33 %) en brandweermensen met een combinatie-aanstelling (42 %) er meer verdeeld over zijn. Ook op basis van dienstjaren is er een verschil (70 % en 58 %). De meerderheid van alle respondenten (66 %) vindt dat beroeps in de eigen regio in het algemeen voldoende vakbekwaam zijn. Brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, zijn het vaker (helemaal) eens met deze stelling (75 %) dan brandweermensen die meer dan vijf jaar in dienst zijn (63 %).

De grote meerderheid van de brandweermensen geeft aan dat bevelvoerders bij een uitruk voldoende vakbekwaam zijn (82 %). Van de manschappen is de grote meerderheid het (helemaal) eens met deze stelling (83 %), van de officieren betreft

dit de meerderheid (64 %). Bevelvoerders hebben deze vraag zelf niet ingevuld. Ook zien we hierin een verschil tussen beroeps (73 %) en vrijwilligers (84 %). De meerderheid vindt dat de eigen officier van dienst voldoende vakbekwaam is (66 %). Officieren zelf hebben deze vraag niet ingevuld. Beroeps zijn het hier voor 51 % (helemaal) mee eens. De meerderheid van de vrijwilligers (68 %) vindt dat de eigen officier van dienst voldoende vakbekwaam is en 65 % van de mensen met een combinatie-aanstelling.

Nagenoeg niemand van de brandweermensen vindt dat een manager bij de brandweer (bijvoorbeeld een teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring hoeft te hebben (15 %). Van officieren is dit 26 % en van manschappen 13 %.

Tabel 8.1 Ervaren vakbekwaamheid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is. (n = 3314)	77 % [75-79]	68 % [63-72]	78 % [77-80]	79 % [76-82]	77 % [75-79]	78 % [75-80]	67 % [61-73]	74 % [70-77]	78 % [76-80]
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid. (n = 3314)	16 % [14-17]	16 % [13-20]	16 % [14-17]	14 % [12-17]	16 % [14-18]	15 % [13-17]	21 % [16-27]	19 % [16-23]	15 % [13-16]
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen. (n = 3314)	81 % [79-82]	71 % [67-75]	83 % [81-84]	75 % [72-78]	82 % [80-84]	78 % [76-81]	77 % [72-82]	82 % [78-85]	80 % [79-82]
De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende. (n = 3262)	36 % [34-38]	43 % [39-48]	34 % [32-36]	50 % [47-54]	33 % [31-36]	40 % [37-43]	43 % [37-50]	32 % [28-36]	37 % [35-39]
In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam. (n = 3289)	61 % [59-63]	33 % [29-37]	67 % [65-69]	42 % [39-46]	63 % [61-65]	59 % [56-62]	55 % [49-61]	70 % [66-73]	58 % [56-60]
In mijn beleving zijn de beroeps brandweermensen in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam. (n = 3289)	66 % [64-68]	62 % [58-66]	67 % [65-69]	68 % [64-71]	69 % [67-72]	61 % [58-64]	61 % [55-67]	75 % [71-78]	63 % [61-66]
Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam. (n = 2056)	82 % [80-84]	73 % [68-77]	84 % [82-86]	76 % [72-81]	83 % [81-85]	-	64 % [58-71]	87 % [84-90]	80 % [78-82]
Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam. (n = 2994)	66 % [64-68]	51 % [45-56]	68 % [66-71]	65 % [61-68]	65 % [63-68]	68 % [65-71]	-	70 % [66-74]	65 % [63-67]
Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben. (n = 3262)	15 % [13-16]	20 % [16-23]	14 % [12-15]	16 % [13-18]	13 % [11-14]	17 % [15-20]	26 % [21-32]	14 % [11-17]	15 % [14-17]

Tabel 8.2 Testen van vakbekwaamheid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend. (n = 3237)	46 % [44-48]	51 % [47-56]	44 % [42-46]	61 % [58-64]	39 % [36-41]	56 % [53-59]	73 % [67-78]	45 % [41-49]	46 % [44-48]
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden. (n = 3237)	64 % [62-66]	48 % [44-53]	67 % [65-70]	58 % [55-62]	66 % [63-68]	63 % [60-66]	55 % [49-62]	68 % [64-72]	63 % [61-65]
Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is. (n = 3237)	54 % [52-56]	56 % [51-60]	54 % [51-56]	62 % [58-65]	52 % [50-55]	58 % [54-60]	63 % [57-70]	54 % [50-59]	54 % [52-57]

Zoals in Tabel 8.2 wordt weergegeven, vindt rond de helft (46 %) van de brandweermensen de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend. De meerderheid van de respondenten met een combinatie-aanstelling is het (helemaal) eens met deze stelling (61 %), terwijl dit van vrijwilligers 44 % is en beroeps 51 %. De meerderheid van de officieren is het (helemaal) eens met deze stelling (73 %), tegenover een minderheid (39 %) van de manschappen en rond de helft van de bevelvoerders (56 %).

De meerderheid (64 %) geeft aan door de leiding / organisatie voldoende in staat gesteld te worden om de eigen vakbekwaamheid op peil te houden. De vrijwilligers zijn het vaakst (helemaal) eens met deze stelling (67 %), de beroeps het minst vaak (48 %). Hierin is ook een verschil te onderscheiden in type functie. Tot slot ervaart rond de helft (54 %) van de brandweermensen profchecks als een goede manier om te toetsen of hun vakkennis op peil is. De officieren zijn het hier het vaakst (helemaal) mee eens: van hen is de 63 % het (helemaal) eens met deze stelling ten opzichte van 52 % van de manschappen en 58 % van de bevelvoerders.

Tabel 8.3 Oefenen en trainen (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen. (n = 3200)	66 % [64-68]	45 % [41-50]	71 % [69-73]	54 % [51-58]	69 % [66-71]	63 % [60-66]	59 % [53-65]	76 % [73-80]	63 % [61-65]
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen. (n = 3200)	70 % [68-72]	42 % [38-46]	75 % [73-77]	61 % [56-64]	71 % [69-73]	71 % [68-73]	52 % [46-58]	77 % [74-81]	67 % [65-69]
Ik ben voldoende toegerust om met nieuwe technieken te werken. (n = 3200)	68 % [66-69]	47 % [43-21]	71 % [69-74]	62 % [59-66]	71 % [69-73]	63 % [60-66]	54 % [47-60]	78 % [74-81]	64 % [62-66]

De meerderheid van de brandweermensen zegt, dat de brandweeroefeningen in de regio goed aansluiten bij wat men nodig heeft om tijdens een uitruk werkzaamheden goed te kunnen uitvoeren (66 %).

De meerderheid (70 %) vindt dat het oefenrooster zo in elkaar zit, dat het makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.

Tot slot vindt de meerderheid zich voldoende toegerust om met nieuwe technieken te werken (68 %). Voor de drie stellingen die in Tabel 8.3 worden weergegeven geldt dat er tussen de verschillende type aanstellingen, type functies en aantal dienstjaren verschillen van meer dan 10 % zijn.

8.2 Vakbekwaamheid 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf worden de resultaten behandeld van de vragen die betrekking hebben op de vakbekwaamheid van brandweermensen, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Allereerst wordt ingegaan op de ervaren vakbekwaamheid (Tabel 8.4), vervolgens op het testen van vakbekwaamheid (Tabel 8.5) en ten slotte op het oefenen en trainen (Tabel 8.6).

Tabel 8.4 Ervaren vakbekwaamheid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	83 % [82-84] n=8329	67 % [65-68] n=5133	77 % [75-79] n=3314
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.	13 % [12-14] n=8302	20 % [19-21] n=5133	16 % [14-17] n=3314
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.	84 % [83-85] n=8346	80 % [79-82] n=5133	81 % [79-82] n=3314
De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende.		37 % [36-38] n=5133	36 % [34-38] n=3262
In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	-	62 % [60-63] n=5133	61 % [59-63] n=3289
In mijn beleving zijn de beroeps brandweermensen in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	-	64 % [62-65] n=5133	66 % [64-68] n=3289
Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam.	-	80 % [79-82] n=3067	82 % [80-84] n=2056
Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam.	-	65 % [64-67] n=4491	66 % [64-68] n=2994
Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.	-	16 % [15-18] n=5133	15 % [13-16] n=3262

De stellingen behorend bij de ervaren vakbekwaamheid blijven over de metingen nagenoeg gelijk. Er zijn twee stellingen die veranderen over de tijd. De inschatting of de eigen vakbekwaamheid op orde is, verschilt per jaar: in 2017 geeft 83 % aan dat de eigen vakbekwaamheid voldoende is; in 2021 is dit 67 % en in 2025 is dit 77 %. De mate waarin men zich soms onzeker voelt over de eigen vakbekwaamheid schommelt ook iets. Het percentage respondenten dat zich hierover onzeker voelt, is het laatste meetmoment iets gedaald, van 13 % in 2017, naar 20 % in 2021 naar 16 % in 2025.

De stellingen over het testen van vakbekwaamheid worden wisselend over de tijd beantwoord, zie Tabel 8.5. Er is een lichte schommeling te zien in de mate waarin men zich voldoende in staat gesteld vindt door de leiding of organisatie om de vakbekwaamheid op peil te houden. In 2017 is dit 60 %, in 2021 is dit 59 % en in 2025 is dit 64 %. Profchecks worden in 2025 in iets mindere mate gezien als een goede manier om te toetsen of de vakkennis op peil is. Het percentage dat het hiermee (helemaal) eens is, is afgenomen van 62 % in 2021 naar 54 % in 2025.

Tabel 8.5 Testen van vakbekwaamheid (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.	44 % [43-45] n=8192	42 % [40-43] n=5133	46 % [44-48] n=3237
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.	60 % [59-61] n=8317	59 % [57-60] n=5133	64 % [62-66] n=3237
Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.	-	62 % [61-64] n=5133	54 % [52-56] n=3237

Oefenen en trainen ervaart men licht positiever, hierin is er een relevant verschil tussen 2021 en 2025 (Tabel 8.6). Brandweermensen vinden dat de brandweeroefeningen in hun regio goed aansluiten bij wat er nodig is om tijdens een uitruk de werkzaamheden goed te kunnen doen. Dit percentage loopt op van 59 % in 2017 en 2021 naar 66 % in 2025. Een vergelijkbare toename is ook te zien in de antwoorden op de stelling dat het oefenrooster zo in elkaar zit dat het makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen. Dit is in 2017 59 %, in 2021 62 % en in 2025 is dit 70 %.

Tabel 8.6 Oefenen en trainen (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.	59 % [58-60] n=8349	59 % [57-60] n=5133	66 % [64-68] n=3200
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.	59 % [58-60] n=8297	62 % [60-63] n=5133	70 % [68-72] n=3200

8.3 Vakbekwaamheid focusgroep

Een derde (36 %) van de brandweermensen die hebben deelgenomen aan de vragenlijst vindt de vakbekwaamheid van sommige collega's uit oogpunt van veiligheid niet voldoende. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is de helft (50 %) het hiermee (helemaal) eens.

De deelnemers is tijdens de focusgroep gevraagd waardoor het zou kunnen komen dat een derde de vakbekwaamheid van sommige collega's uit oogpunt van veiligheid niet voldoende vindt. Deelnemers noemen hierbij een viertal mogelijke redenen:

- > Deelnemers gaven aan dat niet gehandhaafd wordt als brandweermensen langere tijd niet oefenen.

- > Deelnemers gaven ook aan dat beroeps meer met hun vak bezig zijn, dat beroeps het daarom belangrijker vinden en dat zij misschien onbewust de lat hoger leggen dan vrijwilligers.
- > Deelnemers gaven ook aan dat niet in iedere regio duidelijk is waar de lat ligt op het gebied van vakbekwaamheid.
- > Tot slot gaven deelnemers aan dat vakbekwaamheid vooral kwantitatief gemeten wordt (bijvoorbeeld het aantal keer dat een vrijwilliger aanwezig is op een oefenavond), maar slechts zelden kwalitatief, hierdoor is het niveau op het gebied van vakbekwaamheid niet altijd duidelijk. Niet alle deelnemers waren echter van mening dat er op landelijk gebied afspraken gemaakt moeten worden op het gebied van vakbekwaamheid: “[...] ik ben bang dat we weer iets gaan ontwikkelen om het straks te gaan meten, dus jaarlijks of zo. Nou, daar ben ik een beetje allergisch voor, want het ligt gewoon bij de leiding van je korps bij de bevelvoerders.”

De meerderheid (61 %) van de brandweermensen vindt dat vrijwilligers in de eigen regio over het algemeen voldoende vakbekwaam zijn. Bij een uitsplitsing naar aanstelling blijkt een derde van de beroeps (33 %) het (helemaal) eens te zijn met deze stelling.

De deelnemers is gevraagd of ze dit beeld kunnen verklaren. Hierover had men verschillende ideeën. Allereerst werd aangegeven dat vrijwilligers “zeer ondergewaardeerd” worden en dat “beroeps denken dat ze het allemaal weten”. Ook werd aangegeven dat het lagere percentage van beroeps beïnvloed kan worden door het (onvolledige) beeld dat beroeps van vrijwilligers hebben, gezien beroeps en vrijwilligers niet samen oefenen. Aanvullend op de stelling werd door de deelnemers aangegeven dat een hybride vorm waarbij zowel beroeps als vrijwilligers op één post werkzaam zijn of waarbij veel brandweermensen met een combinatie-aanstelling actief zijn op een vrijwillige post, ervoor zorgt dat het niveau van vrijwilligers omhooggaat, omdat informatie en ervaringen tijdens een oefenavond uitgewisseld worden.

Een meerderheid (66 %) van de brandweermensen vindt de eigen officier van dienst voldoende vakbekwaam. Van de beroeps is rond helft (51 %) het hiermee (helemaal) eens, bij brandweermensen met een combinatie-aanstelling ligt dit percentage op 65 % en bij vrijwilligers op 68 %.

Aan deelnemers is gevraagd of zij ideeën hebben waar de lagere beoordeling van beroeps door zou kunnen komen. In de toelichting gaven deelnemers antwoorden die echter niet specifiek van toepassing zijn op beroeps, maar ook voor vrijwilligers kunnen gelden. Hierover hadden de deelnemers verschillende ideeën. Een aantal deelnemers gaven aan dat de taak en achtergrond van officieren van dienst veranderd is, en gaven aan dat de rol van officieren van dienst van regisseren naar ondersteunen is gegaan. Deelnemers geven aan dat officieren van dienst zich vroeger ‘bemoeiden’ met de brandtechnische inzet, terwijl de huidige generatie dit minder doet. Verder werd genoemd dat officieren van dienst tegenwoordig

bevelvoerders 'hun eigen werk laten doen' en meer op 'multi' gericht zijn. Een andere mogelijke verklaring die door deelnemers werd gegeven, is dat officieren van dienst vroeger verticale doorstromers waren, terwijl er tegenwoordig ook horizontale doorstromers zijn (met minder repressieve ervaring).

Ook gaven deelnemers aan zich zorgen te maken over het feit dat het bevelvoerschap uit het kwalificatiedossier van de officier van dienst is gehaald. Zij uitten hun zorgen over zowel de vakbekwaamheid van officieren van dienst op het gebied van inhoudelijke kennis, als over de vergroting van de regio waarin de officier van dienst actief is.

Nagenoeg niemand (15 %) van de brandweermensen vindt dat een manager bij de brandweer, zoals een teamleider, afdelingshoofd of commandant, niet per se repressieve ervaring hoeft te hebben.

Deelnemers is gevraagd waarom het van belang is dat een manager bij de brandweer repressieve ervaring heeft. Aangegeven werd dat managers zonder repressieve ervaring niet weten wat brandweermensen meemaken tijdens een uitruk. Deelnemers geven aan dat hierdoor wordt bezuinigd op zaken die door managers als niet noodzakelijk worden geacht en wordt daarnaast beleid ingericht dat schuurt met de kwaliteit van een uitruk. Aangegeven werd dat deze beslissingen een negatieve invloed hebben op de motivatie. Deelnemers gaven verder aan dat dit soort beslissingen vaker genomen worden door managers zonder repressieve ervaring: "Ik wil dat mijn managers rood zijn, want mensen die geen repressieve ervaring hebben, die weten niet wat wij meemaken in het veld." Een kanttekening die hierbij geplaatst werd, is dat het ook waardevol kan zijn als een manager een achtergrond heeft in een andere, relevante branche zoals politie of defensie: "Als het grootste gedeelte maar een brandweerachtergrond heeft. Maar af en toe een frisse blik vanuit een andere organisatie, vind ik zeker niet verkeerd."

Een meerderheid (77 %) van de brandweermensen vindt de eigen vakbekwaamheid op orde. In 2021 was dit percentage 67 % en in 2017 83 %.

Deelnemers is gevraagd of zij deze lichte schommeling kunnen verklaren.

Deelnemers noemen hierbij een aantal mogelijke redenen:

- > In de corona-periode kon minder geoefend worden.
- > Het brandweervak is breder geworden, waardoor brandweermensen steeds meer taken moeten kunnen uitvoeren.
- > Een aantal deelnemers gaven aan dat ze (in de afgelopen jaren) zelf aan de slag zijn gegaan om de vakbekwaamheid te verbeteren. Daarbij maakten zij gebruik van de kennis en ervaring van collega's met een combinatie-aanstelling en/of van "vakidioten" binnen de eigen ploeg, die allen waardevolle informatie meenamen. Deelnemers waren verbaasd over het relatief hoge percentage dat het (helemaal) eens is met deze stelling. Een verklaring die hiervoor gegeven werd, is dat mensen hun eigen vakbekwaamheid wellicht overschatten.

- > Aanvullend werd gezegd dat de feedback die nu gegeven wordt 'te lief' is: "Wat vroeger wel eens gezegd werd door de instructeurs van nou, dit was een oefening die helemaal ruk ging, het ging gewoon voor geen meter is het tegenwoordig zo van 'Ja dat en dat en dat gaat goed, ja, dit puntje moet je op letten'."
- > Een van de deelnemers gaf aan dat de vraag te algemeen gesteld is, omdat niet gespecificeerd is waar deze vakbekwaamheid betrekking op heeft. Ze kan namelijk geïnterpreteerd worden als repressieve vakbekwaamheid, maar bijvoorbeeld ook als THV.

De meerderheid (70 %) van de brandweermensen is van mening dat het oefenrooster zo in elkaar zit, dat het makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen. Van de beroeps is 42 % het (helemaal) eens met deze stelling, van de vrijwilligers 75 % en van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is dit 61%.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen verklaren hoe het kan dat beroeps het minder (helemaal) eens zijn met deze stelling. Hierover geven zij verschillende verklaringen:

- > Aangegeven werd dat er bij beroeps vaker sprake is van een vast oefenschema, terwijl bij vrijwilligers jaarlijks oefeningen worden weggestreept in het oefenschema, omdat zij anders niet door het oefenschema komen. Hierbij werd aangegeven dat vrijwilligers daardoor al kritischer zijn op hetgeen in het oefenschema komt en dat er bij vrijwilligers ook gekeken wordt naar de behoeften binnen de post.
- > De hoeveelheid specialismen die sommige posten hebben: het is een uitdaging om alle specialismen bij te houden.
- > Aanvullend meenden deelnemers dat beroeps meer zouden kunnen leren van andere posten, en dat dit bij vrijwilligers meer gebeurt: "We moeten stoppen met continu het wiel opnieuw uit te gaan vinden met allemaal nieuwe methodes en [...] weet ik het allemaal wat. Gewoon oefenen waar nodig is en vraag eventueel ook hulp van de burens. Ik denk dat er bij vrijwilligers meer wordt gedaan als bij beroeps."

In 2025 is in de vragenlijst voor het eerst gevraagd in hoeverre men voldoende toegerust is om te werken met nieuwe technieken. Een meerderheid (68 %) geeft aan voldoende toegerust te zijn om hiermee te werken.

Aan de deelnemers is gevraagd waar zij aan denken bij 'nieuwe technieken'. Zij bleken aan verschillende zaken te denken, namelijk:

- > Aan 'nieuwe spullen' die worden uitgereikt en waarvan brandweermensen zelf moeten uitzoeken waarvoor ze deze gaan gebruiken en daarin naar eigen idee niet voldoende bijscholing krijgen.
- > O-bundels.
- > Er worden twee voorbeelden genoemd van nieuwe ontwikkelingen (het nieuwe risicogerichte aflegsysteem en de brandweerman in

noodprocedure), hiervan wordt aangegeven dat huidige medewerkers hierover uitleg krijgen, terwijl er geen aandacht aan besteed wordt in de opleiding van nieuwe collega's. Hierdoor ontstaat de vraag hoe dit soort nieuwe ontwikkelingen ingebed worden.

- > De ontwikkelingen op het gebied van de nieuwe visie op hulpverlening, de basisprincipes van brandbestrijding en veilige energietransitie.

9 Werkdruk

9.1 Werkdruk 2025

In dit deel staan de resultaten centraal van de vragen die betrekking hebben op de ervaren werkdruk van brandweermensen en op wensen voor roosteren. In Tabel 9.1 zijn resultaten weergegeven die betrekking hebben op de algemene beleving van de werkdruk in 2025.

Nagenoeg niemand (10 %) zegt de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar te vinden. Ook nagenoeg niemand (6 %) van de respondenten vindt het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar. Voor beroeps geldt dit het vaakst, daar geeft een op de vijf aan het werk emotioneel zwaar te vinden (21 %), voor vrijwilligers is dit 4 % en voor mensen met een combinatie-aanstelling 8 %. Officieren zijn het (helemaal) eens met deze stelling in 16 %, manschappen 5 % en bevelvoerders 8 %.

De grote meerderheid van de brandweermensen (84 %) kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met het privéleven; voor officieren geldt dit het minst (69 %), ten opzichte van 85 % van de manschappen en 84 % van de bevelvoerders.

Nagenoeg niemand (7 %) geeft aan dat het lang duurt om de werkzaamheden los te laten na thuiskomst. In sommige subgroepen ligt dit wat hoger: voor beroeps is dit 17 % en voor officieren is dit 20 %.

Rond de helft (57%) van de brandweermensen zegt dat de personele bezetting op zijn kazerne of post op orde is. Voor beroeps is dit 47 %, voor vrijwilligers 60 % en voor mensen met een combinatie-aanstelling 52%. Nagenoeg niemand (8 %) geeft aan meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan hij aankan. Van de officieren is dit aandeel het grootst met 27 %, tegenover 6 % van de manschappen en 10 % van de bevelvoerders. Ook is er een verschil in type aanstelling: beroeps 19 %, vrijwilligers 6 % en mensen met een combinatie aanstelling 16 %. Rond de helft (43 %) van de respondenten zegt de arbeidstijdenwet te volgen. Voor officieren is dit 60 %, voor manschappen en bevelvoerders is dit respectievelijk 42 % en 44 %. Ook tussen beroeps (53 %) en vrijwilligers (41 %) zien we hierin verschillen.

Rond de helft (56 %) van de respondenten geeft aan dat de brandweer bij het roosteren rekening houdt met zijn wensen. Van de officieren is de meerderheid het (helemaal) eens met deze stelling (73 %), tegenover rond de helft van de bevelvoerders (56 %) en manschappen (55 %). Ook geeft de meerderheid van de brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn aan dat er bij het roosteren rekening wordt gehouden met individuele wensen (67 %), tegenover rond de helft van degenen die langer in dienst zijn (52 %).

Tabel 9.1 Algemene beleving van de werkdruk en roosteren (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar. (n = 1570)	10 % [8-12]	9 % [5-13]	10 % [8-12]	9 % [7-12]	8 % [6-10]	13 % [10-16]	7 % [3-12]	8 % [5-12]	10 % [8-12]
Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar. (n = 1570)	6 % [5-8]	21 % [16-27]	4 % [3-5]	8 % [6-11]	5 % [4-7]	8 % [6-10]	16 % [10-24]	3 % [2-6]	7 % [6-9]
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven. (n = 1570)	84 % [81-86]	76 % [70-81]	85 % [83-88]	78 % [74-82]	85 % [82-87]	84 % [80-87]	69 % [60-77]	85 % [80-89]	83 % [81-85]
Als ik na mijn brandweerkzaamheden thuiskom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten. (n = 1570)	7 % [6-9]	17 % [12-22]	5 % [4-7]	11 % [8-15]	5 % [4-7]	9 % [6-11]	20 % [13-28]	6 % [3-10]	7 % [6-9]
Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde. (n = 1570)	57 % [54-60]	47 % [40-53]	60 % [56-63]	52 % [47-57]	58 % [54-61]	58 % [53-62]	55 % [46-64]	62 % [56-67]	56 % [53-59]
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan. (n = 1570)	8 % [7-10]	19 % [14-24]	6 % [4-7]	16 % [12-20]	6 % [4-8]	10 % [8-13]	27 % [20-35]	5 % [3-8]	9 % [8-11]
Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op een dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in een week. (n = 1570)	43 % [40-46]	53 % [46-59]	41 % [38-44]	49 % [44-55]	42 % [38-45]	44 % [39-48]	60 % [51-69]	45 % [39-51]	42 % [39-46]
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen. (n = 1079)	56 % [52-60]	54 % [48-61]	57 % [52-61]	53 % [48-59]	55 % [50-59]	56 % [51-61]	73 % [65-81]	67 % [60-75]	52 % [48-56]

9.2 Werkdruk 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf staan de resultaten centraal van vragen die betrekking hebben op de ervaren werkdruk, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Ook is er een stelling opgenomen over het roosteren. In Tabel 9.2 is weergegeven hoe de respondenten hebben geantwoord op de stellingen over de algemene beleving van de werkdruk.

De meeste stellingen die betrekking hebben op de algemene beleving van de werkdruk en roosteren blijven nagenoeg gelijk. Onderstaand worden de stellingen besproken die wel veranderen.

De respondenten veranderen iets qua beleving of het (vrijwilligers-)werk bij de brandweer goed combineren met het privéleven. In 2017 was 78 % het hier (helemaal) mee eens; in 2021 87 % en in 2025 84 %.

In 2021 en 2025 is het percentage brandweermensen gelijk gebleven dat de personele bezetting op orde vindt op de kazerne of post, 57 %. Dit verschilt wel ten opzichte van 2017 (50 %).

Tabel 9.2 Algemene beleving van de werkdruk en roosteren (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar.	-	13 % [11-14] n=2561	10 % [8-12] n=1570
Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar.	-	6 % [5-7] n=2561	6 % [5-8] n=1570
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.	78 % [76-80] n=1948	87 % [85-88] n=2561	84 % [81-86] n=1570
Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuiskom, duurt het lang voor ik mijn werk heb losgelaten.	8 % [7-9] n=1883	5 % [4-6] n=2561	7 % [6-9] n=1570
Op mijn kazerne/post is de personele bezetting op orde.	50 % [48-53] n=1919	57 % [54-59] n=2561	57 % [54-60] n=1570
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.	10 % [9-12] n=1885	6 % [5-7] n=2561	8 % [7-10] n=1570
Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op een dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in een week.	-	43 % [41-46] n=2561	43 % [40-46] n=1570
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen.	50 % [46-53] n=1070	54 % [51-57] n=1532	56 % [52-60] n=1079

9.3 Werkdruk focusgroep

Nagenoeg niemand (6 %) van de brandweermensen vindt het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar. Bij uitsplitsing naar aanstelling blijkt dat beroeps (21 %) het werk bij de brandweer emotioneel zwaar vindt. Van de brandweermensen met een combinatie-aanstelling is 8 % het (helemaal) eens met de stelling en van de vrijwilligers 4 %.

Deelnemers is gevraagd of zij kunnen inschatten waardoor dit relatief hoge percentage bij beroeps verklaard kan worden. Een aantal deelnemers gaf aan het percentage bij beroeps niet verrassend te vinden, maar juist het relatief lage percentage bij vrijwilligers. Deelnemers gaven aan dat het thema mentale gezondheid een onderwerp is dat enorm speelt. Verder werd aangegeven dat het relatief hogere percentage bij beroeps verklaard zou kunnen worden door zowel de hogere frequentie van inzetten als het kortere interval tussen inzetten. Daarnaast vroeg men zich af wat de invloed is op dit percentage van het rijden op reanimaties.

Ongeveer de helft (57 %) van de brandweermensen geeft aan dat de personele bezetting op de kazerne of post op orde is.

Aan de deelnemers is gevraagd wanneer zij vinden dat de personele bezetting op orde is. Aangegeven werd, dat 'op orde zijn' wordt gezien als de mogelijkheid om (bijna altijd) uit te kunnen rukken met zes personen. Verder is gevraagd of beleid gehanteerd wordt in het geval de paraatheid een probleem is. Aangegeven werd, dat de paraatheid gemonitord wordt, dat met een TS4 uitgerukt wordt en dat posten buitendienst worden gezet. De wisselende beschikbaarheid van sommige vrijwilligers werd benoemd als complicerende factor in het op orde hebben van de bezetting.

Nagenoeg niemand (8 %) van de brandweermensen geeft aan meer werkzaamheden uit te voeren bij de brandweer dan men aankan. Bij officieren ligt dit percentage op 27 %, bij bevelvoerders op 10 % en bij manschappen op 6 %.

De deelnemers gaven aan dat het relatief hoge percentage bij officieren verklaard kan worden door de werkdruk van de combinatie van verschillende functies: "Je bent de officier en daarnaast heb je je hele drukke koude kanten en sommigen zijn dan ook nog eens ergens vrijwilliger. Zie dat maar eens allemaal te combineren." Verder werd aangegeven dat men het aan de warme kant niet druk genoeg kan hebben, maar dat dit ten koste gaat van de taken aan de koude kant.

10 Veilig en gezond werken

10.1 Veilig en gezond werken 2025

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

10.1.1 Lichamelijke en geestelijke gezondheid 2025

In Tabel 10.1 worden de gewogen gemiddelde cijfers weergegeven op stellingen over de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid, posttraumatische stressstoornis, agressie en geweld tegen hulpverleners en nazorg in 2025. Hierbij was gevraagd om een rapportcijfer toe te kennen, waarbij 1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend.

Tabel 10.1 laat zien hoe brandweermensen de aandacht in hun regio ervaren voor hun lichamelijke gezondheid. Dit wordt met een 6,6 beoordeeld en daarmee als ruim voldoende. De aandacht voor de geestelijke gezondheid is beoordeeld met een 6,9. De aandacht voor post-traumatische stressstoornis (PTSS) (6,5) en aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners (6,4) worden met een voldoende beoordeeld. Tot slot beoordelen brandweermensen de steun en hulp voor brandweermensen die een incident hebben meegemaakt met een 7,6 en daarmee als goed. Bij bijna alle stellingen uit Tabel 10.1 geven vrijwilligers en mensen met minder dan vijf dienstjaren een hoger cijfer.

Tabel 10.1 Lichamelijke en geestelijke gezondheid (gewogen gemiddeld rapportcijfer)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen. (n = 3189)	6,6 [6,5-6,6]	6,6 [6,4-6,7]	6,6 [6,5-6,7]	6,5 [6,3-6,6]	6,6 [6,5-6,7]	6,5 [6,4-6,6]	6,6 [6,4-6,8]	6,7 [6,5-6,8]	6,5 [6,5-6,6]
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen. (n = 3189)	6,9 [6,8-6,9]	6,4 [6,2-6,5]	7,0 [6,9-7,0]	6,5 [6,4-6,6]	6,9 [6,8-7,0]	6,7 [6,6-6,9]	7,0 [6,7-7,2]	7,4 [7,2-7,5]	6,7 [6,6-6,7]
De aandacht voor posttraumatische stressstoornis (PTSS). (n = 3178)	6,5 [6,4-6,6]	6,0 [5,8-6,1]	6,6 [6,5-6,7]	6,1 [6,0-6,3]	6,5 [6,4-6,6]	6,5 [6,4-6,6]	6,8 [6,6-7,0]	7,0 [6,9-7,2]	6,3 [6,2-6,4]
De aandacht voor geweld en agressie tegen hulpverleners. (n = 3178)	6,4 [6,3-6,4]	6,1 [5,9-6,2]	6,4 [6,3-6,5]	6,2 [6,1-6,3]	6,3 [6,2-6,4]	6,4 [6,3-6,6]	6,7 [6,5-6,9]	6,6 [6,5-6,8]	6,3 [6,2-6,4]
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg). (n = 3178)	7,6 [7,5-7,7]	7,1 [7,0-7,2]	7,7 [7,6-7,8]	7,3 [7,2-7,4]	7,6 [7,6-7,7]	7,6 [7,5-7,7]	7,7 [7,5-7,9]	8,0 [7,9-8,1]	7,5 [7,4-7,6]

10.1.2 Veilig en schoon werken 2025

Uit Tabel 10.2 blijkt dat de meerderheid van de brandweermensen vindt dat de brandweer er alles aan doet om hen veilig hun (vrijwilligers)werk te laten doen (72 %). Brandweermensen die minder dan vijf dienstjaren hebben, zijn hiermee het vaakst (helemaal) eens (82 %), tegenover 68 % voor mensen met meer dan vijf dienstjaren. Beroeps zijn het hier minder vaak (helemaal) mee eens (63 %) dan vrijwilligers (74 %). De grote meerderheid (88 %) vindt zelf schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen.

Over de stelling dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden, is de minderheid het (helemaal) eens (34 %). Bij de uitsplitsing naar type functie geven ruim vier op de tien mensen met een combinatie-aanstelling aan dat de regels niet goed nageleefd kunnen worden (43 %) tegenover drie op de tien vrijwilligers (33 %).

De grote meerderheid geeft aan dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken (91 %). De meerderheid (61 %) van de respondenten zegt dat zij veiliger zouden kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Voor officieren is dit bij 46 % het geval, ten opzichte van manschappen 64 % en bevelvoerders 58 %. Voor mensen die minder dan vijf dienstjaren hebben is dat 75 % en voor meer dan vijf dienstjaren 56 %.

Tabel 10.2 Veilig en schoon werken (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschapp	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen. (n = 3167)	72 % [70-74]	63 % [58-67]	74 % [72-76]	66 % [62-69]	73 % [71-75]	70 % [67-73]	69 % [63-75]	82 % [79-85]	68 % [66-70]
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps)ziekten te voorkomen. (n = 3167)	88 % [87-89]	90 % [87-92]	88 % [86-89]	91 % [89-93]	87 % [86-89]	88 % [86-90]	95 % [91-97]	92 % [89-94]	87 % [85-88]
Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden. (n = 3167)	34 % [32-36]	39 % [34-43]	33 % [30-35]	43 % [39-47]	33 % [30-35]	36 % [33-39]	35 % [29-40]	30 % [26-34]	35 % [33-37]
Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken. (n = 3154)	91 % [90-92]	88 % [85-91]	92 % [91-93]	93 % [91-95]	90 % [89-92]	93 % [91-94]	96 % [93-98]	93 % [91-95]	91 % [89-92]
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen. (n = 3154)	61 % [59-63]	64 % [59-68]	60 % [58-62]	64 % [60-67]	64 % [61-66]	58 % [54-61]	46 % [40-52]	75 % [71-78]	56 % [54-58]

Over de nieuwe regeling dienstongevallen en landelijke PTSS-regeling zijn in 2025 voor het eerst vragen gesteld, zie Tabel 10.3 en Tabel 10.4. Eerst is gevraagd of respondenten bekend zijn met de nieuwe regeling dienstongevallen. Dat is bij 13 % van de respondenten het geval; 36 % van de officieren zijn ermee bekend, 10 % van de manschappen en 17 % van de bevelvoerders. Aan de respondenten die de regeling kennen, is vervolgens gevraagd om een cijfer te geven aan de nieuwe regeling; deze wordt beoordeeld met een ruim voldoende (6,9).

Circa de helft van de respondenten is bekend met het nieuwe landelijke PTSS-beleid, waarbij PTSS wordt erkend als beroepsziekte voor brandweerpersoneel (41 %). Officieren hebben het vaakst aangegeven hiermee bekend te zijn (68 %), manschappen het minst vaak (35 %) en bevelvoerders scoren daartussen in (49 %). Ook voor type aanstelling zijn hierin verschillen te onderscheiden. Het landelijke PTSS-beleid is gemiddeld met een 7,3 beoordeeld.

Tabel 10.3 Bekendheid met nieuwe regeling dienstongevallen en landelijk PTSS-beleid (gewogen score % ja)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Bent u bekend met de nieuwe regeling dienstongevallen? (n = 3148)	13 % [12-14]	19 % [16-22]	12 % [10-13]	17 % [15-20]	10 % [8-11]	17 % [14-19]	36 % [29-42]	11 % [8-14]	14 % [12-15]
Bent u bekend met het nieuwe landelijke PTSS beleid, waarbij PTSS wordt erkend als beroepsziekte voor brandweerpersoneel? (n = 3147)	41 % [39-43]	53 % [49-57]	38 % [35-40]	55 % [51-58]	35 % [32-37]	49 % [46-52]	68 % [62-74]	45 % [41-49]	39 % [37-42]

Tabel 10.4 Beoordeling nieuwe regeling dienstongevallen en landelijk PTSS-beleid (gewogen gemiddeld rapportcijfer)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Hoe beoordeelt u de nieuwe regeling dienstongevallen? (n = 455)	6,9 [6,7-7,0]	6,6 [6,3-6,9]	6,9 [6,7-7,1]	6,9 [6,6-7,1]	6,8 [6,6-7,0]	7,0 [6,7-7,2]	7,0 [6,7-7,2]	7,1 [6,7-7,4]	6,8 [6,6-7,0]
Hoe beoordeelt u het nieuwe, landelijke PTSS beleid, waarbij PTSS wordt erkend als beroepsziekte voor brandweerpersoneel (n = 1391)	7,3 [7,2-7,4]	7,0 [6,9-7,2]	7,4 [7,3-7,5]	7,2 [7,0-7,3]	7,4 [7,3-7,5]	7,2 [7,1-7,3]	7,2 [7,0-7,4]	7,5 [7,4-7,7]	7,2 [7,1-7,3]

10.1.3 PPMO 2025

Tabel 10.5 Beoordeling PPMO (gewogen score % (helemaal) mee eens en % ja)

	Nederland	Beroeps	Vrijwillig	Combinatie	Manschap	Bevelvoerder	Officier	< 5 dienstjaren	≥ 5 dienstjaren
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk. (n = 3154)	32 % [30-34]	35 % [31-39]	31 % [29-34]	37 % [33-40]	31 % [28-33]	34 % [31-37]	39 % [33-45]	29 % [25-33]	33 % [31-35]
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd. (n = 3151)	32 % [30-34]	23 % [19-27]	33 % [31-36]	26 % [23-29]	28 % [26-30]	38 % [35-41]	41 % [35-47]	23 % [20-27]	34 % [32-37]
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen. (n = 3151)	49 % [47-51]	48 % [44-53]	48 % [46-51]	53 % [49-57]	47 % [45-50]	50 % [47-53]	58 % [51-64]	48 % [43-52]	49 % [47-51]
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?*	72 %	77 %	72 %	77 %	70 %	80 %	69 %	60 %	77 %

* dit betreft een ongewogen resultaat, zonder post-stratificatie.

Over de stelling dat het PPMO goed aansluit op de praktijk, zijn brandweermensen verdeeld, zo blijkt uit Tabel 10.5. Een op de drie (32 %) is het hiermee (helemaal) eens.

Een vergelijkbaar beeld is te zien bij de stelling dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals geslacht of leeftijd; hier is ook een derde (32 %) het (helemaal) mee eens. Hierin zijn er verschillen tussen manschappen (28 %), bevelvoerders (38 %) en officieren (41 %). En een verschil tussen beroeps (23 %) en vrijwilligers (33 %). Ook is er een verschil tussen minder (23 %) en meer dienstjaren (34 %). Ongeveer de helft van de respondenten vindt het PPMO een geschikte test om na te gaan of men voldoende fit is om de werkzaamheden tijdens de uitruk te kunnen uitvoeren (49 %). Ook hierin is er verschil tussen type functie.

Tot slot zijn respondenten gevraagd of ze in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test hebben gedaan. De meerderheid antwoordt hierop met 'ja' (zie Tabel 10.5).

Officieren en brandweermensen die minder dan vijf jaar in dienst zijn, hebben het minst vaak in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan.

10.2 Veilig en gezond werken 2017, 2021 en 2025

In deze paragraaf worden de resultaten gepresenteerd van de vragen die betrekking hebben op veilig en gezond werken, resultaten van 2017, 2021 en 2025 worden weergegeven. Hierbij wordt er allereerst ingegaan op vragen rondom de lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen, vervolgens op het thema veilig en schoon werken en tot slot op vragen die betrekking hebben op het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO).

Tabel 10.6 Lichamelijke en geestelijke gezondheid (gewogen gemiddeld rapportcijfer)

Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio?	2017	2021	2025
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen	6,6 [6,5-6,7] n=1929	6,6 [6,5-6,7] n=2538	6,6 [6,5-6,6] n=3189
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen	6,5 [6,4-6,6] n=1929	6,7 [6,7-6,8] n=2522	6,9 [6,8-6,9] n=3189
De aandacht voor posttraumatische stressstoornis (PTSS)	6,3 [6,2-6,4] n=1929	6,5 [6,4-6,5] n=2511	6,5 [6,4-6,6] n=3178
De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners	6,5 [6,5-6,6] n=1929	6,6 [6,5-6,6] n=2515	6,4 [6,3-6,4] n=3178
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg)	7,3 [7,2-7,4] n=1929	7,6 [7,5-7,6] n=2538	7,6 [7,5-7,7] n=3178

In Tabel 10.6 is te zien dat de rapportcijfers voor de ervaren aandacht voor de lichamelijke gezondheid, voor de geestelijke gezondheid, voor posttraumatische stressstoornis en voor agressie en geweld tegen hulpverleners vrijwel gelijk zijn tussen 2017, 2021 en 2025, op een lichte schommeling in enkele decimalen na.

Uit Tabel 10.7 komt naar voren dat het beeld qua vergelijking over de jaren voor veilig en schoon werken wisselend is per stelling. De meerderheid vindt dat de brandweer er alles aan doet om hen veilig het (vrijwilligers)werk te laten doen. Deze opvatting is nagenoeg onveranderd tussen 2021 en 2025, deze is wel iets afgenomen ten opzichte van 2017. De grote meerderheid van de respondenten vindt veilig en schoon werken belangrijk om (beroeps-)ziekten te voorkomen; er is een toename te zien tussen 2017 (81 %), 2021 (85 %) en 2025 (88 %).

Met de stelling of men veiliger kan werken als er vaker realistisch geoefend kan worden, is een wisselend aantal mensen het (helemaal) eens (53 % in 2017, 65 % in 2021 en 61 % in 2025).

Tabel 10.7 Veilig en schoon werken (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.	78 % [75-80] n=1894	73 % [71-75] n=2538	72 % [70-74] n=3167
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps-)ziekten te voorkomen.	81 % [79-83] n=1891	85 % [84-87] n=2538	88 % [87-89] n=3167
Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden.	-	33 % [31-35] n=2538	34 % [32-36] n=3167
Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.	-	91 % [90-92] n=2538	91 % [90-92] n=3154
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.	53 % [51-56] n=1877	65 % [63-67] n=2538	61 % [59-63] n=3154

Tabel 10.8 Beoordeling PPMO (gewogen score % (helemaal) mee eens)

	2017	2021	2025
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.	49 % [47-52] n=1834	37 % [35-39] n=2538	32 % [30-34] n=3154
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.	50 % [47-52] n=1852	34 % [32-36] n=2538	32 % [30-34] n=3151
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.	56 % [53-58] n=1846	52 % [50-54] n=2538	49 % [47-51] n=3151

Het percentage brandweermensen dat vindt dat het PPMO goed aansluit op de praktijk is opnieuw gedaald (zie Tabel 10.8). Dit aandeel is afgenomen in de drie metingen van 49 %, naar 37 %, naar 32 %.

Vergeleken met 2021 is een ongeveer gelijk aantal brandweermensen in 2025 van mening dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals geslacht of leeftijd. Dit percentage is in 2021 34 % en in 2025 32 %. In 2017 lag dit hoger (50 %).

Bij de stelling dat het PPMO een geschikte test is om de fitheid om de werkzaamheden op de uitruk na te gaan, schommelt het percentage rond de helft, waarbij het gevonden verschil tussen 2017 en 2025 wel relevant is (in 2017 56 % en in 2025 49 %). Tot slot is de respondenten gevraagd of ze in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test hebben gedaan. In zowel 2025, 2021 als in 2017 antwoordt de meerderheid hierop met 'ja' (zie Tabel 10.9).

Tabel 10.9 Deelname PPMO (ongewogen score % ja)

	2017	2021	2025
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?*	76 % n=1897	72 % n=2538	72 % n=3151

* dit betreft een ongewogen resultaat, zonder post-stratificatie.

10.3 Veilig en gezond werken focusgroep

Brandweermensen beoordelen de aandacht in hun regio voor hun lichamelijke gezondheid met een 6,6, hun geestelijke gezondheid met een 6,9 en beoordelen beide daarmee als voldoende. Brandweermensen geven gemiddeld een 7,6 (goed) voor de steun en hulp als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg).

Aan de deelnemers van de focusgroep is gevraagd of zij kunnen verklaren waarom de steun en hulp voor brandweermensen nadat zij een incident hebben meegemaakt hoger wordt beoordeeld dan de aandacht voor zowel lichamelijke als geestelijke gezondheid. Aangegeven werd dat men het idee heeft dat de aandacht voor lichamelijke gezondheid vroeger breder was vanwege: afname van bloed en urine (naast PPMO) en vanwege het aanbieden van een sportschoolabonnement door de brandweer voor vrijwilligers waardoor het eenvoudiger was om fit te blijven. Verder werd wat betreft lichamelijke gezondheid aangegeven dat de brandweer op het gebied van ergonomie stilstaat, bijvoorbeeld bij het omhangen van ademluchttoestellen. De steun en hulp na een incident werden daarentegen als goed ervaren. Ook werd aangegeven dat na heftige incidenten vrij snel Team Collegiale Ondersteuning (TCO) (nazorg) ingeschakeld wordt. Een andere verklaring voor het verschil in beoordeling die genoemd werd, is dat het beoordelen van lichamelijke en geestelijke gezondheid vrij abstract is en dat iedereen een beeld heeft bij nazorg.

Een derde (34 %) van de brandweermensen vindt dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden. Van de beroeps is 39 % het hiermee (helemaal) eens, bij vrijwilligers ligt dit percentage op 33 % en bij brandweermensen met een combinatie-aanstelling op 43 %.

Deelnemers is gevraagd wat er nu gebeurt met betrekking tot de regels van schoon werken en wat er beter kan. Zij hadden hierbij verschillende ideeën:

- > Een deelnemer gaf aan dat de beschikbaarheid van nieuwe, fijne pakken van invloed is op de arbeidshygiëne: “Als je een brandend huis binnenloopt, dat pak zit beter, alles past veel beter, dus dat pak wil je ook eigenlijk zo min mogelijk naar de was toe doen, want dan ben je je goede pak kwijt.”
- > Een andere deelnemer gaf aan dat in de eigen regio brandweermensen twee goede pakken hebben per persoon, waardoor ze op elk moment hun pak kunnen aanmelden bij de wasserij en een schoon pak aan kunnen doen.

- > Meerdere deelnemers zeiden dat schoonwerken wel geborgd is bij grote incidenten, maar bij andere incidenten niet. Aangegeven werd dat bij “dikke branden waar je binnen bent geweest” materieel ter plaatse komt en er gezorgd wordt voor schone pakken en nieuwe ademlucht, maar dat dit bij andere incidenten gebruikersafhankelijk is.
- > Meerdere deelnemers gaven aan dat niet altijd op plaats incident omgekleed wordt, maar dat soms ook met vuile pakken de TS ingegaan wordt, omdat men geen zin heeft om te wachten op HV. Soms wordt wel omgekleed op de incidentlocatie, maar gaan de vuile pakken in zakken alsnog in de cabine van de TS mee.
- > Gevraagd is hoe omgegaan wordt met de regels voor schoonwerken tijdens het oefenen bij oefencentra. Hierop werd geantwoord dat men dan de hele dag in hetzelfde pak oefent: “[...] de laatste keer hebben we daar in het trainingscentrum zes oefeningen gedaan, dan heb je zes keer hetzelfde pak aan, zes keer hetzelfde in de tankauto en dat soort dingen.”

De meerderheid (61 %) van de brandweermensen geeft aan veiliger te kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen. Met name brandweermensen met minder dan vijf dienstjaren geven dit aan: 75 % tegenover 56 % van de overige brandweermensen met vijf of meer dienstjaren.

Aan de deelnemers is gevraagd hoe het verschil in dienstjaren verklaard kan worden. Hierover hadden deelnemers verschillende ideeën. Zij waren van mening dat er over het algemeen te weinig realistisch geoefend wordt en dat er ook minder realistisch geoefend wordt dan vroeger, ook in de opleidingen. Aangegeven werd dat men na de manschapopleiding niet het idee heeft “Nu kan ik blussen”. Een deelnemer gaf aan: “We hebben eigenlijk tijdens de manschapsopleiding geen enkele brand echt uitgemaakt [...]. Ik weet nog dat ik dat heel frustrerend vond [...]. Ik moet toch leren hoe ik moet blussen vanuit welke hoek?”. Verder werd aangegeven dat in de opleidingen alle protocollen worden aangeleerd en dat tijdens oefenavonden juist niet meer op de protocollen wordt gelet met name door de “ouderen” op de post, waardoor niet alle facetten worden beoefend: “Dan wil jij gewoon je checks doen en berekenen hoeveel ademlucht je nog hebt, ‘nee, dat doen we niet meer’. [...] en daar word je gewoon in meegesleurd. En dan denk je, ja waarom heb ik dat dan geleerd? En, hoe moet dat dan in het echt?”. Een kanttekening die daarbij geplaatst werd, is dat bijvoorbeeld het precies uitrekenen van ademlucht weinig gebeurt, maar dat men zich tijdens de inzet wel bewust is van de ademlucht en dat dit proces van niet meer precies uitrekenen stap voor stap gaat naarmate ervaring toeneemt. Waarop gereageerd werd dat men als vrijwilliger die ervaring wel moet kunnen krijgen, gezien het beperkte aantal uitrukken: “Dus ik snap wel dat ze zoiets hebben van dan voel ik me niet meer veilig omdat er niet realistisch geoefend wordt”.

Literatuurlijst

Dangermond, K., Domrose, J., Kobes, M., Oosterveen, V., Wolfs, L. (2022). Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid.

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

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

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

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

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

Bijlage 1

Samenvatting inventarisatie brandweercommandanten

Inleiding

Om de beleving van repressieve brandweermensen ten aanzien van ontwikkelingen in hun werk en in de brandweerorganisatie te onderzoeken, heeft er in 2021 (evenals eerder in 2017) in opdracht van het Veiligheidsberaad een belevingsonderzoek plaatsgevonden onder repressieve brandweermensen in alle 25 veiligheidsregio's. Ruim 6.000 repressieve brandweermensen hebben deelgenomen aan dit onderzoek in 2021. Alle veiligheidsregio's hebben de resultaten ontvangen in de vorm van een landelijke rapportage en een eigen, regionaal belevingsbeeld. In 2025 is het belevingsonderzoek door het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid herhaald.

Met een korte vragenlijst is geïnventariseerd wat voor de veiligheidsregio's belangrijk is voor het belevingsonderzoek van 2025 en welke thema's er volgens de directeuren brandweer en brandweercommandanten onmisbaar zijn.

Het onderstaande overzicht bestaat uit twee delen. Allereerst wordt een samenvatting gegeven van de antwoorden op de vragen die gesteld zijn in de inventarisatie. Vervolgens wordt toegelicht wat de mogelijke consequenties zijn van deze resultaten voor de thema's en vorm van het belevingsonderzoek 2025.

Samenvatting resultaten inventarisatie

Begin januari 2025 is aan alle brandweercommandanten een e-mail verzonden met daarin het verzoek de vragenlijst in te vullen. Zij zijn hierbij gevraagd een en ander af te stemmen met hun OR. Op 28 januari 2025 hebben we 28 reacties ontvangen van 22 verschillende veiligheidsregio's. Per regio is er één ingevulde vragenlijst meegenomen in deze resultaten. Indien de regio niet duidelijk kon maken welke versie de correcte versie was, is de laatst ingediende, complete versie meegenomen. Eén respondent heeft een deels beantwoorde vragenlijst en een reactie per email teruggestuurd. In onderstaande tekst en twee tabellen zijn de belangrijkste resultaten samengevat.

Meerwaarde

De respondenten hebben aangegeven waar de meerwaarde van het landelijk belevingsonderzoek voor hen in zit. Dat is voor 16 respondenten het kunnen schetsen van een regionaal beeld qua werkbeleving; voor 12 respondenten helpen de resultaten bij goed werkgeverschap voor repressief personeel; voor 11 respondenten zit de meerwaarde in het kunnen schetsen van een landelijk beeld qua werkbeleving; voor 10 respondenten in het kunnen leren van andere regio's; en voor 3 respondenten is het onderzoek nuttig om regionale verschillen te kunnen duiden. De respondenten mochten meerdere antwoorden invullen.

Vorm belevingsonderzoek

Er is gevraagd naar de gewenste vorm van het belevingsonderzoek. Hierin gaven de respondenten de volgende voorkeuren aan:

- > 11 respondenten waren voor een voortzetting huidig belevingsonderzoek
- > 5 respondenten waren voor een panelonderzoek
- > 3 respondenten waren voor focusgroepen
- > 2 respondenten hadden geen voorkeur
- > 1 respondent heeft deze vraag niet beantwoord.

Daarnaast gaven 17 respondenten aan dat zij een vergelijking ten opzichte van voorgaande jaren belangrijk vonden voor het belevingsonderzoek van 2025. De helft van de respondenten gaf aan meer diepgang nodig te hebben (n=11).

Bereidheid deelname

De bereidheid tot deelname in de regio is door 11 respondenten als (erg) laag ingeschat, door 8 als neutraal en 2 als hoog.

Zinvol, niet zinvol en belangrijke thema's

In tabel B1.1 wordt weergegeven of thema's als wel of niet zinvol worden gezien om te bevragen in 2025 en of het thema volgens de respondenten in de top-3 van belangrijke thema's valt.

Tabel B1.1 Thema's belevingsonderzoek 2025: zinvol, niet zinvol en mate van belangrijkheid

Thema's belevingsonderzoek 2021	Zinvol om opnieuw te bevragen in '25	Niet zinvol om opnieuw te bevragen in '25	Meest belangrijk geacht
Veilig en gezond werken	20 resp. 95 %	1 resp. 5 %	17 resp. 77 %
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen	19 resp. 91 %	2 resp. 9 %	11 resp. 50 %
Vrijwilligersbeleid	19 resp. 91 %	2 resp. 9 %	8 resp. 36 %
Betrokkenheid bij en beleving van het werk	17 resp. 81 %	4 resp. 19 %	14 resp. 64 %
Organisatiecultuur	15 resp. 71 %	6 resp. 29 %	2 resp. 9 %
Werkdruk	14 resp. 67 %	7 resp. 33 %	3 resp. 14 %
Regelruimte	12 resp. 57 %	9 resp. 43 %	1 resp. 5 %
Verhouding met management	12 resp. 43 %	9 resp. 57 %	3 resp. 14 %
Organisatievise	8 resp. 38 %	13 resp. 62 %	2 resp. 9 %
Ervaring uitruk op maat	8 resp. 38 %	13 resp. 62 %	1 resp. 5 %
Opkomsttijden	2 resp. 9 %	19 resp. 91 %	0 resp. 0 %

Tabel B1.2 Thema's die in het belevingsonderzoek 2021 niet zijn bevroegd, maar in het belevingsonderzoek 2025 wel aan bod zouden moeten komen volgens respondenten

Categorisering van nieuwe thema's die meer dan één keer werden benoemd voor 2025 zijn:

Diversiteit en inclusiviteit

Goed werkgeverschap (in brede zin)

Innovaties

Mentale belasting/gezondheid

Mogelijke consequenties belevingsonderzoek 2025

De resultaten uit de inventarisatie hebben de volgende (mogelijke) consequenties voor het belevingsonderzoek 2025. Het onderzoeksteam stelt het volgende voor met betrekking tot het schrappen van vragen.

Op basis van de resultaten van de uitvraag van de beweegredenen aan de directeuren en commandanten wordt voorgesteld om de volgende thema's uit het belevingsonderzoek te halen. Het gehanteerde criterium is hierbij: indien 60 % of meer van de respondenten het niet zinvol vond om het nogmaals te bevragen, wordt het thema in 2025 niet nogmaals opgenomen:

- > Ervaring uitruk op maat (14 vragen in 2021)
- > Organisatievisie (6 vragen algemeen en 14 vragen over taakdifferentiatie vielen hieronder in 2021)
- > Opkomsttijden (9 vragen in 2021)
- > Beleving van de coronacrisis (4 vragen in 2021).

Onderstaand wordt een categorisering van nieuwe thema's voor 2025 weergegeven, die meer dan één keer werden benoemd door de respondenten:

- > Diversiteit en inclusiviteit
- > Innovaties
- > Goed werkgeverschap (in brede zin)
- > Mentale belasting en gezondheid.

Wat betreft het onderwerp 'Mentale belasting en gezondheid': dit thema wordt meegenomen in het onderzoek naar Psychosociale ondersteuning. Hiervoor wordt in maart van dit jaar een landelijke enquête uitgezet onder het repressief personeel. Voor 'Goed werkgeverschap', 'Innovaties' en 'Diversiteit en inclusiviteit' wordt voorgesteld om per onderwerp maximaal twee vragen toe te voegen en deze aan te laten sluiten bij huidige thema's. Het voorstel is om geen hele nieuwe thema's in te voegen vanwege de lengte van de vragenlijst.

In de vrije tekst wordt meermaals aangegeven dat meer aandacht voor het regionale deel gewenst is en wordt aangegeven dat regiospecifieke vragen een wens zijn.

Conclusie

Inhoud:

Voor de inhoud stellen wij de volgende twee scenario's aan de stuurgroep voor. We horen graag of scenario 1 of 2 de voorkeur heeft.

- > Scenario 1:
 - Op basis van de inventarisatie onder brandweercommandanten worden de thema's ervaring uitruk op maat, organisatievisie, opkomsttijden en beleving van de coronacrisis verwijderd uit de vragenlijst. Consequentie hiervan is onder andere dat die thema's geen enkele vergelijking mogelijk is met 2017 en 2021. De vragenlijst wordt substantieel korter dan in 2021 (41 vragen minder).

- Er worden in totaal maximaal zes vragen toegevoegd voor de nieuw aangedragen thema's 'Goed werkgeverschap', 'Innovaties' en 'Diversiteit en inclusiviteit'. Er wordt hierbij gekeken naar andersoortige vraagstellingen, waardoor meer diepgang in de beantwoording kan worden bereikt.
- > Scenario 2:
 - Er wordt kritisch naar de vragenlijst gekeken, met name naar de thema's ervaring uitruk op maat, organisatievisie en opkomsttijden. Onderzoekers schrappen waar nodig vragen (dus geen thema's). Consequentie hiervan is onder andere dat resultaten uit 2021 in ieder geval op hoofdlijnen voor alle thema's en waar mogelijk op detailniveau met 2017 vergeleken kunnen worden. De vragenlijst wordt iets korter (enkele vragen worden geschrapt en de beleving van de coronacrisis wordt in ieder geval verwijderd).
 - Er worden in totaal maximaal zes vragen toegevoegd voor de nieuw aangedragen thema's 'Goed werkgeverschap', 'Innovaties' en 'Diversiteit en inclusiviteit'. Er wordt hierbij gekeken naar andersoortige vraagstellingen, waardoor meer diepgang in de beantwoording kan worden bereikt.

Vorm:

Vorm: Gezien het feit de helft van de respondenten voorstander is van de huidige vorm van het belevingsonderzoek, en de overige respondenten verdeeld zijn over de andere vormen, wordt voorgesteld om de vorm te continueren voor 2025 (vragenlijst in combinatie met enkele focusgroepen en uitvraag interventies). Dit wordt versterkt doordat 17 respondenten aangeven dat zij een vergelijking met voorgaande jaren belangrijk vinden. Voorstel akkoord: ja / nee.

Resultaat:

De meerwaarde voor een groot deel van de respondenten zit in het kunnen schetsen van een regionaal beeld. Ook geeft de helft van de respondenten aan meer diepgang nodig te hebben (n=11). Dat kan door de landelijke analyse minder aandacht te geven en de regionale analyse juist iets meer diepgang te geven. De capaciteit die dan minder nodig is voor het landelijke deel, wordt ingezet voor het regionale deel. Voor deze keuze stellen wij de volgende twee scenario's aan de stuurgroep voor. We horen graag of scenario A of B de voorkeur heeft.

- > Scenario A:
 - De rapportage wordt op gelijke wijze als in 2021 opgeleverd: een uitgebreid landelijk rapport en voor iedere regio een tabellenboek met uitkomsten. Consequentie hiervan is dat de landelijke cijfers worden geduid met een toelichting van de onderzoekers, de regionale beelden bevatten alleen tabellen.
- > Scenario B:
 - De rapportage wordt op een andere wijze opgesteld als in 2021: er komt één landelijk rapport, met voornamelijk tabellen met uitkomsten. Aanvullend wordt er voor iedere regio een regiospecifieke rapportage gemaakt. Hierin worden de uitkomsten geduid. Consequentie hiervan is dat het landelijke rapport alleen tabellen bevat en niet wordt geduid met een toelichting van de onderzoekers, de regionale beelden bevatten tabellen en de thema's worden geduid met een toelichting door de onderzoekers.

Onderstaand worden enkele voorstellen door de onderzoekers voorgelegd, bijvoorbeeld over regionale cijfers en de verhoging van de relevantie voor de regio's. Vier extra keuzes:

1. Naar aanleiding van het vorige rapport werd door de RCDV geconstateerd dat veel antwoorden op landelijk niveau uitmiddelen. Indien een overzicht wordt gemaakt waarin iedere regio afzonderlijk wordt weergegeven en dit openbaar mag worden gemaakt, zijn de verschillen beter te duiden. Dit kan in anonieme vorm (iedere veiligheidsregio krijgt een random letter). De vraag is of de stuurgroep hier mee instemt. Voorstel akkoord: ja/nee.
2. Snelheid van terugkoppeling: door de brandweercommandanten wordt benoemd dat het in 2021 erg lang duurde voordat de regio's de resultaten ontvingen. Dit werd ook genoemd in de beschouwing door het Veiligheidsberaad na het onderzoek van 2021. Om dit te voorkomen, wordt voorgesteld dat de regio's hun eigen regionale beeld ontvangen zodra dit gereed is, zonder tussenkomst van de stuurgroep en opdrachtgever. Dit bevordert de snelheid. Het landelijk rapport wordt pas vrijgegeven na bespreking met de stuurgroep en de opdrachtgever. Voorstel akkoord: ja/nee.
3. De wens is geuit om regiospecifieke vragen op te nemen. Dit is erg tijdsintensief om in te regelen en niet budgetneutraal uit te voeren. Daarnaast is er geen trendanalyse mogelijk op basis van die gegevens, en is het moeilijker om de representativiteit voor die vragen voldoende hoog te laten zijn. Vanwege bovenstaand genoemde redenen, wordt voorgesteld geen regiospecifieke vragen op te nemen. Voorstel akkoord: ja/nee.
4. Afhankelijk van de lengte van de vragenlijst wordt er wel/geen deel van de vragen roulerend aangeboden aan het repressieve brandweerpersoneel. Indien het testpanel de complete vragenlijst gemiddeld binnen 20 minuten afrondt, wordt er geen roulerend deel opgenomen, maar ontvangt iedere respondent iedere vraag. Indien het invullen gemiddeld langer dan 20 minuten duurt, wordt er wel een roulerend deel in de vragenlijst opgenomen. Dan krijgt iedere respondent het vaste deel van de vragenlijst, maar wordt ook een deel van de vragen roulerend aangeboden. Voorstel akkoord: ja/nee.

Resultaat uitvraag activiteiten onder commandanten n.a.v. rapport 2021

In de uitvraag onder commandanten van de 25 brandweerregio's is ook gevraagd naar de activiteiten die zij hebben ondernomen na het ontvangen van het regionaal tabellenboek uit 2021 en het landelijke rapport 2021 van het belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel. Hierbij hebben zij aangegeven de volgende activiteiten te hebben ondernomen. Naar aanleiding van het landelijke rapport hebben 9 commandanten aangegeven wijzigingen te hebben doorgevoerd. Hierbij is de volgende toelichting gegeven:

- > Er is aandacht gekomen voor overleggen met beroepsmedewerkers – inrichting 'koude taken' herzien.
- > De regio week met name m.b.t. de beleving op vakbekwaamheid significant af op het landelijk beeld in negatieve zin. Ook was dit verslechterd t.o.v. het belevingsonderzoek uit 2017. Hierop is ingezet door het team VB te ontwikkelen naar een meer faciliterende en ondersteunende afdeling en te heroriënteren op taken en de wijze waarop de organisatie is ingericht. Dit werpt ook zijn vruchten af. Daarnaast is in het besluitvormingsproces voor zaken die het cluster vrijwilligheid raken aangepast met meer mandaat voor de ploegchef

(kazernecoördinatoren). Door hen actief te betrekken voelen zij zich meer verantwoordelijk en aan het stuur van de organisatie.

- > Intern hebben we een aantal zaken bij de kop gepakt die te vatten zijn onder de noemer “Sociale veiligheid” of “Goed werkgeverschap”. Mede naar aanleiding van het landelijke onderzoek. Op inhoud was het landelijke onderzoek echter te ver uitgemiddeld om een vinger te krijgen achter de ervaren problemen. Hiervoor hebben we een eigen onderzoek en programma gedraaid. Het landelijke onderzoek gaf ook de aanleiding / mogelijkheid om het gesprek hierover te voeren in de korpsen / OR.
- > Het landelijk rapport geeft richting om door te vragen bij andere regio's. Bij ons programma doorontwikkeling brandweezorg hebben we mede aan de hand van het landelijk rapport doorgevraagd bij voorgenomen veranderingen en keuzes. Het rapport geeft dus niet voldoende inzicht echter wel handvaten om informatie specifiek uit te vragen.
- > Waren al bezig, dus bevestiging dat we met de goede dingen bezig zijn.
- > Weerbaarheid- en leiderschapsprogramma's.
- > Interne zaken.
- > Er zijn diverse activiteiten opgestart, zoals een klankbordgroep.
- > De directe aanleiding zit niet in het landelijk rapport, je ziet wel dat een aantal zaken opgepakt zijn, opgepakt worden of aandacht hebben. Bijvoorbeeld het binden en boeken van vrijwilligers en organisatievisie.

Naar aanleiding van het regionaal tabellenboek hebben tien respondenten aangegeven wijzigingen te hebben doorgevoerd of activiteiten ondernomen. Dit zijn:

- > Met name bij vrijwilligers: meer specifieke aandacht. Uniform waar het moet, pluriform waar het kan. In het algemeen: meer tijd voor uitleg, duiding en het kritische gesprek met elkaar. De specifieke inhoudelijke onderwerpen die werden uitgevraagd (zoals taakdifferentiatie en TS4), waren al belegd en daarvoor is in de reguliere processen aandacht geweest. Voor alle repressieve medewerkers getracht maximale transparantie in informatie en besluitvorming te geven. Daardoor kan het gesprek beter gevoerd worden over feiten EN beleving i.p.v. alleen over beleving. Je bereikt hier helaas slechts een deel van de mensen mee.
- > Zoals in het vorige tekstblok aangegeven. Het regionaal belevingsbeeld gaf voldoende aanleiding om hiermee aan de slag te gaan, maar onvoldoende gedetailleerde informatie om te weten waarmee we precies aan de slag moesten gaan. Hiervoor hebben we een aanvullend onderzoek gedaan.
- > Het regionale rapport geeft richting om door te vragen bij brandweerposten. Bij ons programma doorontwikkeling brandweezorg hebben we mede aan de hand van het regionale rapport doorgevraagd bij voorgenomen veranderingen en keuzes. Het rapport geeft dus niet voldoende inzicht, echter wel handvaten om door te vragen.
- > N.a.v. het regionale beeld is meer aandacht gegeven aan medewerkersparticipatie bij de implementatie van uitruk op maat. Daarnaast zijn signalen rondom het PPMO reden geweest voor het opstarten van een verandertraject. Er is nieuw beleid gemaakt en dat wordt nog steeds verder uitgewerkt.
- > Ophalen van andere regionale rapporten om te kunnen vergelijken – Op de punten waar we zelf verwacht hadden beter te scoren een verdieping

aangebracht / nader onderzoek gedaan / in dialoog gegaan – Actiever op zoek naar participatiemogelijkheden – Op een aantal punten konden we met het onderzoek ook een langlopende discussie beëindigen.

- > Versterken vakbekwaamheidsprogramma (als onderbouwing), eigen communicatief repressieve dienst, versterken aanwezigheid directie en management op kazernes.
- > Wisseling leiderschapsontwikkeling.

Bijlage 2

Leden stuurgroep

Naam	Rol	Organisatie (vertegenwoordiging)
Jan Seton	Voorzitter	Bestuurlijke adviescommissie Brandweer
Mark Luijten/ Ellis Bulk	Secretaris	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Marie-Christine Plat	Algemeen projectleider	Nederlands Instituut Publieke Veiligheid/ Nederlandse Academie voor Crisisbeheersing en Brandweezorg
Nienke Smith/Hans Hazebroek	Lid	Ministerie Justitie en Veiligheid
Harm Balk	Lid	Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio
Peter Seesing	Lid	FNV/CNV (beroepspersoneel)
Jurriaan Jacobs	Lid	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV)

Bijlage 3

Vragenlijst 2025

Vraag 2025	Antwoordcategorie 2025
Kenmerken van de deelnemers	
Wat is uw geslacht?	man, vrouw
Wat is uw geboortejaar?	jaartal
Hoeveel jaar werkt u bij de brandweer in een repressieve functie? Tel al uw dienstjaren mee.	... jaar
Werkt u momenteel als beroeps in repressieve dienst of als vrijwilliger, of beide?	Beroeps in repressieve dienst, Vrijwilliger in repressieve dienst, Beide in repressieve dienst
In welke regio werkt u voor de brandweer? Als u in meer regio's werkt, kies dan de regio waarin u het grootste aantal uur werkzaam bent.	Amsterdam-Amstelland, Brabant-Noord, Brabant-Zuidoost, Drenthe, Flevoland, Fryslân, Gelderland-Midden, Gelderland-Zuid, Gooi en Vechtstreek, Groningen, Haaglanden, Hollands Midden, IJsselland, Kennemerland, Limburg-Noord, Midden- en West-Brabant, Noord- en Oost-Gelderland, Noord-Holland-Noord, Rotterdam-Rijnmond, Twente, Utrecht, Zaanstreek-Waterland, Zeeland, Zuid-Holland-Zuid, Zuid-Limburg
Wat is uw huidige functie? Kies de omschrijving die het meest op uw repressieve (vrijwilligers)werk van toepassing is.	Manschapp, Bevelvoerder, Officier, Geen van bovenstaand
Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?	Basisonderwijs, Lager beroepsonderwijs (lbo, vmbo), Middelbaar algemeen voorgezet onderwijs (mavo), Hoger algemeen voortgezet onderwijs (havo), Voorbereidend wetenschappelijk onderwijs (vwo), Middelbaar beroepsonderwijs (mbo), Hoger beroepsonderwijs (hbo), Wetenschappelijk onderwijs (wo), Anders, Weet ik niet/wil ik niet zeggen
Andere functie/taken	
Hebt u een hoofdbaan naast uw vrijwillige functie als brandweermedewerker?	Ja, Nee
In welke sector bent u werkzaam in uw hoofdbaan?	Bouw; Detailhandel en groothandel; Energie en milieu; Financiële dienstverlening (banken, verzekeringen, etc.); Horeca en toerisme; Informatie- en communicatietechnologie (ICT); Juridische sector; Kunst, cultuur en media; Landbouw, natuur en visserij; Onderwijs; Overheid en publieke diensten; Techniek en industrie; Vervoer en logistiek; Zakelijke dienstverlening; Zorg en Welzijn; Anders/overig
Hebt u naast uw repressieve (vrijwilligers)werk bij de brandweer nog andere functies of werkzaamheden waarbij u opgeroepen kunt worden voor calamiteiten?	Nee; Ja, ik ben reservist bij Defensie; Ja, ik werk bij USAR; Ja, ik ben vrijwilliger bij de politie; Ja, ik ben vrijwilliger bij de KNRM; Ja, ik werk in het ziekenhuis; Ja, ik werk voor de GGD; Anders, namelijk.
In tijden van grote crisis, bent u dan in staat om de taken van de brandweer uit te voeren, of hebt u andere (zorg- of werk)taken te doen?	Ja, ik ben in staat om de taken van de brandweer uit te voeren; Nee, ik ben niet in staat om de taken van de brandweer uit te voeren, ik heb andere taken te doen

Waardoor bent u niet in staat om de taken van de brandweer uit te voeren?	Ik heb zorgtaken voor mijn naasten/familie; Ik heb een andere functie waarin ik dan werkzaam ben; Anders, namelijk.
Algemeen beeld	
Ik vind dat de brandweer in mijn regio zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Welke veranderingen of bewegingen die de brandweer nu doormaakt maken uw (vrijwilligers)werk leuker of makkelijker (in één of twee woorden)?	Max 30 karakters
Welke veranderingen of bewegingen die de brandweer nu doormaakt maken uw (vrijwilligers)werk minder leuk of moeilijker (in één of twee woorden)?	Max 30 karakters
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met de organisatie van de brandweer in uw regio?	Rapportcijfer 1-10
Hiervoor zijn vragen gesteld over uw regio. Hierna komen vragen over de brandweerorganisatie in algemene zin.	
Mijn directe omgeving (familie, vrienden, kennissen) waarden mij voor mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik zou de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Alles bij elkaar genomen, hoe tevreden bent u met uw werkzaamheden bij de brandweer?	Rapportcijfer 1-10
Ik vind dat de Nederlandse brandweer zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Betrokkenheid bij het (vrijwilligers)werk	
Hieronder volgen enkele stellingen over hoe u uzelf ziet als brandweerman/-vrouw. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik werk bij de brandweer omdat ik het maatschappelijk belangrijk vind	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik werk bij de brandweer omdat ik mij verantwoordelijk voel voor veiligheid.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ben er trots op dat ik brandweerman/-vrouw ben.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ga met plezier naar mijn (vrijwilligers)werk bij de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Kies de twee belangrijkste factoren gerelateerd aan betrokkenheid bij het werk.	
<input type="checkbox"/> Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.	Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen als mens.
<input type="checkbox"/> Ik kan groeien in het brandweervak.	Ik kan groeien in het brandweervak.
<input type="checkbox"/> Ik kan verantwoordelijkheid nemen.	Ik kan verantwoordelijkheid nemen.
<input type="checkbox"/> Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.	Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.
<input type="checkbox"/> Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.	Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.
<input type="checkbox"/> Ik voel mij thuis bij de brandweer.	Ik voel mij thuis bij de brandweer.
<input type="checkbox"/> Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.	Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.
Vrijwilligersbeleid	
Nu volgen enkele stellingen over de vrijwillige brandweer in uw regio. Ook als u zelf beroeps bent, kunt u deze vragen invullen, gebruikmakend van de kennis die u over de vrijwillige brandweer hebt.	
Het werk als vrijwilliger is goed te combineren met een baan buiten de brandweer en privéleven (alleen	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

beantwoord door Vrijwilligers of mensen die een Combi aanstelling hebben)	
De brandweer ondersteunt vrijwilligers goed. (Alleen beantwoord door Vrijwilligers of mensen die een Combi aanstelling hebben)	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer doet voldoende om nieuwe vrijwilligers te werven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De brandweer biedt vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. (Alleen beantwoord door Vrijwilligers of mensen die een Combi aanstelling hebben)	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Aan vrijwilligers en beroeps in mijn regio worden dezelfde eisen gesteld.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
In mijn regio kunnen we voldoende vrijwilligers werven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Met management worden de hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten.	
Het brandweermanagement houdt meer rekening met beroeps dan met vrijwilligers.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Vakbekwaamheid, oefenen en trainen Vakbekwaamheid is de mate waarin u uw vak beheerst. Hieronder volgen enkele stellingen over vakbekwaamheid. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind dat mijn eigen vakbekwaamheid op orde is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij een uitruk kunnen mijn collega's en ik blindelings op elkaar vertrouwen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik eerlijk ben, voel ik me soms onzeker over mijn vakbekwaamheid.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
In mijn beleving zijn de vrijwilligers in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind mijn bevelvoerder bij een uitruk voldoende vakbekwaam. <i>Heeft u te maken met meerdere bevelvoerders, kies dan het antwoord dat in het algemeen het beste bij uw beleving past.</i>	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + Niet van toepassing (ik heb zelf deze functie)
In mijn beleving zijn de beroeps in mijn regio in het algemeen voldoende vakbekwaam.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De vakbekwaamheid van sommige collega's vind ik uit oogpunt van veiligheid niet voldoende.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Voor mij hoeft een manager bij de brandweer (bijv. teamleider, afdelingshoofd of commandant) niet per se repressieve ervaring te hebben.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind mijn Officier van Dienst voldoende vakbekwaam. <i>Heeft u te maken met meerdere OvD's, kies dan het antwoord dat in het algemeen het beste bij uw beleving past.</i>	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + Niet van toepassing (ik heb zelf deze functie)
Ik vind de wijze waarop vakbekwaamheid getoetst wordt te vrijblijvend.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Profchecks (terugkerende toetsen van kennis en vaardigheden) ervaar ik als een goede manier om te toetsen of onze vakkennis op peil is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + Niet van toepassing
Ik word door de leiding/organisatie voldoende in staat gesteld om mijn vakbekwaamheid op peil te houden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

Hieronder volgen enkele stellingen over oefenen en trainen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
De brandweeroefeningen in mijn regio sluiten goed aan bij wat we nodig hebben om tijdens een uitruk onze werkzaamheden goed te kunnen doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het oefenrooster zit zo in elkaar dat het voor mij makkelijk is om voldoende te kunnen oefenen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ben voldoende toegerust om met nieuwe technieken te werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Veilig en gezond werken	
Bij de volgende stelling mag u een rapportcijfer toekennen (1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend): Hoe ervaart u de aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid van brandweermensen in uw regio?	
De aandacht voor de lichamelijke gezondheid van brandweermensen	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor de geestelijke gezondheid van brandweermensen	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor post-traumatische stress (PTSS)	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
De aandacht voor agressie en geweld tegen hulpverleners	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
Steun en hulp voor brandweermensen als zij een incident hebben meegemaakt (nazorg)	cijfer 1-10 zeer slecht / uitstekend
Hieronder volgen enkele stellingen over veilig en gezond werken. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind dat de brandweer er alles aan doet om mij veilig mijn (vrijwilligers)werk te laten doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind schoon werken van belang om (beroeps-)ziekten te voorkomen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat de regels voor schoon werken in de praktijk niet goed nageleefd kunnen worden.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik zou veiliger kunnen werken als ik vaker realistisch kan oefenen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat het PPMO goed aansluit op de praktijk.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat in het PPMO rekening moet worden gehouden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het PPMO een geschikte test om na te gaan of ik voldoende fit ben om mijn werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Heeft u in de afgelopen 12 maanden een PPMO-test gedaan?	Ja, Nee
We zijn benieuwd naar de bekendheid met en de waardering van de nieuwe regeling dienstongevallen. Bent u bekend met de nieuwe regeling dienstongevallen?	Ja, Nee
Bij de volgende vraag mag u een rapportcijfer toekennen (1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend).	

Hoe beoordeelt u de nieuwe regeling dienstongevallen? (Alleen beantwoord als vraag over bekendheid met regeling met Ja is beantwoord)	Cijfer 1-10 zeer slecht/ uitstekend
We zijn benieuwd naar de bekendheid met en de waardering van het nieuwe landelijke PTSS beleid. Bent u bekend met het nieuwe landelijke PTSS beleid, waarbij PTSS wordt erkend als beroepsziekte voor brandweerpersoneel?	Ja, Nee
Bij de volgende vraag mag u een rapportcijfer toekennen (1 staat voor zeer slecht en 10 voor uitstekend).	Cijfer 1-10 zeer slecht/ uitstekend
Werkdruk (Blok A)	
Als ik na mijn brandweerwerkzaamheden thuis kom, duurt het lang voor ik ze heb losgelaten.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik volg de arbeidstijdenwet (al het werk, dus inclusief werkzaamheden naast de brandweer): ik werk maximaal 12 uur op één dag en gemiddeld maximaal 48 uur per week, maar niet meer dan 60 uur in één week.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de eisen die aan het brandweervak worden gesteld zwaar.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind het (vrijwilligers)werk bij de brandweer emotioneel zwaar.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik kan het (vrijwilligers)werk bij de brandweer goed combineren met mijn privéleven.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Op mijn kazernes/post is de personele bezetting op orde.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik heb meer werkzaamheden bij de brandweer te doen dan ik aankan.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Bij het roosteren houdt de brandweer rekening met mijn wensen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t.
Verhouding werkvloer en management (Blok A) Met <i>management</i> worden de hogere leidinggevenden in de regionale brandweerorganisatie bedoeld, zoals teamleiders, afdelingshoofden en commandanten Hieronder volgen enkele stellingen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik ervaar een goede dialoog tussen het management en de werkvloer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Medewerkers bij de brandweer worden zorgvuldig en transparant beoordeeld.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De organisatie verstrekt informatie die voor mij makkelijk te begrijpen is.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het beschikbare geld wordt aan de juiste prioriteiten besteed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik voel me gewaardeerd door het management.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t. (ik heb zelf een managersfunctie)
Ondersteunende functies (zoals facilitaire zaken, gebouwenbeheer, personeel en organisatie, ICT en communicatie) helpen me om mijn werkzaamheden gedaan te krijgen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Mijn leidinggevende maakt het mogelijk dat ik mijn werkzaamheden goed kan doen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)

Ik voel me gewaardeerd door mijn ploegchef.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens) + n.v.t. (ik ben zelf ploegchef)
Organisatiecultuur (Blok B) Hieronder volgen enkele stellingen over de cultuur binnen de brandweerorganisatie. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik vind het belangrijk dat mijn directe collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen mannen en vrouwen goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen jonge en oude medewerkers goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen lager en hoger opgeleiden goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden goed.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Het is makkelijk om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik iets bespreekbaar maak wat ik lastig vind of waar ik het niet mee eens ben, dan word ik daar niet op 'afgerekend'.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als je een fout maakt, wordt dit vaak tegen je gebruikt.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat we voldoende evalueren na een inzet.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
De cultuur binnen de brandweer is voldoende gericht op leren en verbeteren.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Als ik weet hoe werkzaamheden beter kunnen dan zeg ik dat ook.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik vind dat brandweermensen zelf moeten bijdragen aan een oplossing voor problemen in de organisatie.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik spreek mijn collega's er op aan als ik zie dat zij niet veilig werken.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Regelruimte (Blok B) Hieronder volgen enkele stellingen over de regelruimte. Met regelruimte wordt de ruimte bedoeld om: - zelf te kunnen beslissen over hoe u uw werkzaamheden wilt uitvoeren; - zelf oplossingen te kunnen bedenken; - zelf te bepalen in welke volgorde u werkzaamheden wilt doen. Geef bij elke stelling aan in hoeverre u het daarmee eens bent.	
Ik ervaar ruimte om zelf mee te denken over het beleid in mijn regio.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Ik ervaar voldoende ruimte om mijn eigen werkzaamheden bij de brandweer te organiseren.	5-puntschaal (Helemaal mee oneens, Mee oneens, Neutraal, Mee eens, Helemaal mee eens)
Heeft u behoefte om betrokken te worden bij keuzes die met de uitvoering van uw werkzaamheden te maken hebben?	ja/nee
Wilt u bij de volgende zaken betrokken worden? U kunt dit aangeven met ja of nee.	
Aanschaf van uitrusting en wagenpark	ja/nee
Onderhoud van uitrusting en wagenpark	ja/nee

Onderhoud en schoonmaak van gebouwen	ja/nee
Werving en selectie van nieuwe collega's	ja/nee
Verzorging en aankleding van de verblijfsruimte op de post/kazerne.	ja/nee
Mijn dagindeling op de kazerne tijdens een 24-uursdienst.	ja/nee + n.v.t.
<p>Tot slot</p> <p>Voor een verdieping en duiding van de resultaten van het belevingsonderzoek 2025 organiseren we (online) groepsgesprekken met repressieve brandweermensen. Doe jij (weer) mee? De anonieme landelijke resultaten worden in een groepsgesprek verder besproken om de antwoorden te kunnen verklaren. Wil je hieraan deelnemen? Stuur dan een email naar marie-christine.plat@nipv.nl met als onderwerp 'Deelname groepsgesprek'.</p>	

Bijlage 4

Factsheet belevingsonderzoek 2025

Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2025

Het belevingsonderzoek laat zien hoe vrijwillige en beroeps repressieve brandweermensen hun werk beleven. Het onderzoek is gedaan in 2017, 2021 en 2025. Hoe is de beleving in 2025 en wat is er veranderd?

Algemeen beeld

- > Ongeveer de helft van de brandweermensen vindt dat de brandweer zich in de goede richting ontwikkelt.
- > Brandweermensen voelen waardering van familie, vrienden en kennissen voor hun (vrijwilligers)werk bij de brandweer.
- > De meerderheid beveelt de brandweer aan als een fijne plek om te werken.
- > Brandweermensen zijn tevreden over de werkzaamheden bij de brandweer, zij beoordelen dit met een 7,6. De tevredenheid met de organisatie van de brandweer in de regio komt uit op een 6,8.



Vrijwilligersbeleid

- > Merendeel van de vrijwilligers ervaart dat het brandweerwerk goed te combineren is met andere baan en privéleven.
- > Werving en arbeidsvoorwaarden van vrijwilligers kunnen optimaler.



Betrokkenheid

Brandweermensen zijn trots op hun werk en ervaren plezier en maatschappelijke betekenis.

Vakbekwaamheid

Vakbekwaamheid wordt als op orde beleefd.



Werkdruk

Merendeel ervaart brandweerwerk niet als zwaar, zowel emotioneel als qua eisen die aan het werk gesteld worden.



Regelruimte

Kleine groep ervaart ruimte om mee te denken over beleid.



Organisatiecultuur

- > Diversiteit is niet helemaal in balans.
- > Positieve cultuur ten aanzien van leren en evalueren, volgens beroeps en officieren kan dit nog iets optimaler.



Veilig en gezond werken




Aandacht voor lichamelijke en geestelijke gezondheid en nazorg wordt als (ruim) voldoende ervaren.



Verhouding tussen werkvloer en management

- > Groot deel voelt zich gewaardeerd door ploegchef.
- > Waardering door management wordt minder gevoeld.

Beleving per thema 2017-2021-2025

-  Gestegen
-  Gelijk of nagenoeg gelijk
-  Gedaald

Werkbeleving 2025 op 8 thema's

Betrokkenheid

- > Ongeveer 90% is er trots op om brandweermens te zijn en gaat met plezier naar het (vrijwilligers)werk bij de brandweer.
- > De top 3 van factoren voor werkbetrokkenheid:
 1. Ik kan iets betekenen voor mijn medemens.
 2. Ik houd ervan regelmatig een uitruk mee te maken.
 3. Ik houd van het sociale contact met mijn collega's.

Vrijwilligersbeleid

- > 7 op de 10 kunnen het werk als vrijwilliger goed combineren met een baan buiten de brandweer en het privéleven. Voor mensen met een combinatie-aanstelling (vrijwilliger én beroeps) geldt dit wat minder.
- > Bijna de helft vindt dat de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt en voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven.
- > Een derde geeft aan dat de brandweer vrijwilligers aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden biedt en dat er voldoende vrijwilligers kunnen worden geworven.

Regelruimte

- > Een vijfde van de brandweermensen ervaart ruimte om mee te denken over beleid. Officieren geven dit aanzienlijk vaker aan (60%) dan manschappen (14%) en bevelvoerders (26%).
- > Bijna de helft geeft aan voldoende ruimte te ervaren om de eigen werkzaamheden te organiseren. Officieren en beroeps ervaren de grootste ruimte.
- > Driekwart van de mensen heeft behoefte om betrokken te worden bij praktische zaken, zoals de aanschaf van materiaal, de werving van collega's en de dagindeling op de kazerne.

Werkdruk

- > De meeste mensen ervaren het brandweerwerk niet als zwaar, zowel emotioneel als qua eisen die aan het werk gesteld worden.
- > Een kleine groep (7%) geeft aan dat het lang duurt voordat zij het werk hebben losgelaten als zij thuiskomen na hun brandweerwerkzaamheden. Dit komt iets vaker voor bij beroeps (17%) en officieren (20%).
- > Volgens bijna 6 op de 10 brandweermensen is de personele bezetting op de kazerne op orde.
- > Minder dan de helft van de mensen (43%) volgt de Arbeidstijdenwet.

Organisatiecultuur

Diversiteit

- > Bijna de helft van de brandweermensen vindt het belangrijk dat collega's een afspiegeling van de maatschappij vormen.
- > Brandweermensen ervaren op het gebied van leeftijd (7 op de 10) en opleidingsniveau (6 op de 10) een goede balans.
- > De man-vrouwverhouding en de culturele diversiteit worden minder vaak als optimaal gezien, ongeveer door 4 op de 10. Officieren vinden de balans minder vaak goed dan manschappen en bevelvoerders.

Werksfeer

- > 6 op de 10 brandweermensen ervaren de cultuur binnen de brandweer als voldoende gericht op leren en verbeteren. Voor beroeps en officieren is dit ongeveer 4 op de 10.
- > Ruim de helft (57%) geeft aan dat zij er niet op worden 'afgerekend', als zij iets bespreekbaar maken wat zij lastig vinden.
- > 7 op de 10 mensen vinden dat er na inzetten voldoende wordt geëvalueerd.
- > 9 op de 10 brandweermensen spreken collega's erop aan als zij zien dat er niet veilig wordt gewerkt.

Verhouding tussen werkvloer en management

- > 1 op de 3 mensen ervaart een goede dialoog met het management.
- > 4 op de 10 mensen ervaren waardering door het management. 8 op de 10 mensen ervaren waardering door de ploegchef.
- > De meeste brandweermensen (ongeveer 70%) vinden dat hun leidinggevende hen ondersteunt bij het goed uitvoeren van hun werkzaamheden.
- > Het merendeel vindt dat informatie die de organisatie verstrekt makkelijk te begrijpen is.
- > Weinig mensen (14%) vinden dat het geld aan de juiste prioriteiten wordt besteed.
- > Een kwart ervaart beoordelingen als zorgvuldig en transparant.

Vakbekwaamheid

- > De meeste brandweermensen (8 op de 10) vinden dat hun eigen vakbekwaamheid op orde is. Ditzelfde percentage geeft aan blindelings te kunnen vertrouwen op collega's tijdens uitrukken. Ruim een derde geeft aan dat de vakbekwaamheid van sommige collega's vanuit veiligheidsperspectief onvoldoende is. Vooral mensen met een combinatie-aanstelling geven dit aan.
- > Vrijwilligers worden over het algemeen als voldoende vakbekwaam gezien, maar beroeps en mensen met een combinatie-aanstelling zijn hierover kritischer dan de vrijwilligers zelf.
- > Bijna de helft geeft aan dat de toetsing van vakbekwaamheid te vrijblijvend is.
- > Beroeps (48%) ervaren minder ondersteuning om hun vakbekwaamheid op peil te houden dan vrijwilligers (67%).
- > Profchecks worden door ongeveer de helft (54%) als een goede manier ervaren om vakkennis te toetsen.

Veilig en gezond werken

- > Brandweermensen beoordelen de aandacht voor hun lichamelijke en geestelijke gezondheid in hun regio als ruim voldoende, met een 6,6 en 6,9. Ook de aandacht voor PTSS en agressie tegen hulpverleners wordt voldoende bevonden, met scores van 6,5 en 6,4. De hoogste waardering gaat naar steun en hulp na een incident (nazorg), dit wordt met een 7,6 als goed beoordeeld.
- > 9 op de 10 brandweermensen vinden dat schoon werken van belang is om (beroeps)ziekten te voorkomen.
- > 6 op de 10 geven aan veiliger te kunnen werken als zij vaker realistisch kunnen oefenen.
- > Brandweermensen zijn verdeeld over het PPMO: een derde vindt dat het goed aansluit op de praktijk, ongeveer de helft ziet het als een geschikte test voor fysieke fitheid.

Deze factsheet hoort bij het rapport 'Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2025' (NIPV, 2026).
Op www.nipv.nl kunt u dit rapport downloaden.

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid, juni 2026

