



Een gezonde familiecultuur bij de brandweer: tips voor leidinggevenden

Het NIPV onderzocht hoe leidinggevenden en medewerkers binnen de brandweer kijken naar goed beheersmatig leiderschap. Wil je deze inzichten vertalen naar je eigen praktijk? Hieronder vind je herkenbare casussen en praktische tips die leidinggevenden helpen om direct aan de slag te gaan.

Familiecultuur: een kracht én kwetsbaarheid

De brandweer kent een sterke familiecultuur, gebaseerd op verbondenheid, vertrouwen en loyaliteit. Samenwerking onder ingrijpende en risicovolle omstandigheden schept hechte banden en een sterk teamgevoel. Die cultuur wordt verder versterkt doordat brandweermensen binnen hun ploeg of post veel tijd samen doorbrengen, zoals tijdens incidenten, oefenavonden, korpsactiviteiten en, voor beroepsbrandweermensen, 24-uursdiensten.

De familiecultuur is een belangrijke kracht van de brandweer. Mensen voelen zich verantwoordelijk voor het werk én voor elkaar. Dat stimuleert eigenaarschap, initiatief en veerkracht. Daarnaast bieden ongeschreven regels en gewoontes richting en houvast.

Tegelijkertijd kan diezelfde familiecultuur het lastig maken elkaar aan te spreken, problemen bespreekbaar te maken, veranderingen door te voeren en ruimte te geven aan nieuwe collega's. Een gezonde familiecultuur vraagt om leidinggevenden die verbondenheid koesteren én tegelijkertijd duidelijk zijn over veiligheid, vakmanschap en professioneel gedrag.

Verdieping en reflectie

Wil je meer weten over de familiecultuur bij de brandweer? Lees dan het onderzoeksrapport (paragraaf 5.1.1) of de samenvatting. Wil je samen met collega-leidinggevenden reflecteren op jullie leiderschap? Speel dan het leiderschapspel. Scan de QR-code voor directe toegang tot het onderzoeksrapport, de samenvatting en het leiderschapspel op nipv.nl/leiderschap.



Casus: De gezellige terugrit krijgt een staartje

Na een uitruk rijdt de ploeg terug naar de kazerne, de sfeer is uitgelaten. Tijdens de rit klimt een collega door het voertuig, waarbij materiaal beschadigd raakt. De ploeg doet het af als een geintje. Tijdens de eerstvolgende oefenavond wordt 'het geintje' aan de bar gedeeld met andere collega's, de ploegchef luistert mee. Hij vindt dat een grens is overschreden, maar laat dat niet direct merken. Een week later bespreekt hij het incident met de ploeg. Daarbij vertelt hij dat hij het voorval heeft gemeld bij de clustercommandant, omdat het beschadigde materiaal moet worden vervangen. Op de vraag hoe de schade is ontstaan heeft hij eerlijk antwoord gegeven. Een deel van de ploeg verwijt de ploegchef dat hij 'de vuile was buiten hangt'. Zelf ziet hij dit ingrijpen als noodzakelijk voor de veiligheid en professionaliteit van de ploeg.



Tips voor de ploegchef

-  **Haal het uit de sfeer van 'ach joh, geintje'**
Bespreek het rustig: "Volgens mij was het gezellig, maar dit ging over een grens. Help mij begrijpen wat er gebeurde."
-  **Laat betrokkenen zelf reflecteren**
Vraag: "Hoe leggen we dit uit aan de clustercommandant?" Vaak weten mensen zelf best dat het niet klopt.
-  **Benoem de ondergrens in de ploeg**
Niet als preek, maar als norm: gezelligheid hoort erbij, maar veiligheid, materieel en professioneel gedrag zijn geen bijzaak.
-  **Informeer de lijn als rugdekking maar houd het bij jezelf**
Houd het feitelijk: "Dit is gebeurd, ik pak het zelf zo op, ik wil dat je het weet." Zo blijft het klein waar het klein kan blijven.

Casus: Je past er niet zomaar tussen

Een nieuw ploeglid begint vol enthousiasme. Toch voelt zij zich steeds meer een buitenstaander. Binnen de ploeg kent iedereen elkaar al jaren. Grapjes verwijzen naar gedeelde herinneringen, informatie wordt informeel gedeeld en afspraken ontstaan soms buiten haar om. Wat voor de ploeg vanzelfsprekend voelt, maakt het voor haar moeilijk om aansluiting te vinden. Langzaam trekt zij zich terug en binnen de ploeg groeit het beeld: 'Zij past niet bij ons.'



Tips voor de ploegchef

- > Maak ongeschreven regels expliciet**
Bespreek wat de ploeg bedoelt met 'passen bij ons'. Gaat het om vakmanschap en houding, of spelen ook bestaande gewoontes en groepsnormen een rol?
- > Let op kleine signalen van uitsluiting**
Niet uitnodigen, negeren, grapjes ten koste van iemand of informatie alleen informeel delen heeft grote invloed op het gevoel erbij te horen.
- > Kies mentoren (en leerwerkplekbegeleiders) bewust**
Kies niet alleen voor ervaring, maar vooral voor iemand die kan begeleiden, uitleggen, verbinden en corrigeren met aandacht voor groei en zelfvertrouwen.
- > Benoem de norm in de ploeg**
Een hechte ploeg mag trots zijn op de eigen cultuur, maar nieuwe mensen moeten een eerlijke kans krijgen onderdeel van die cultuur te worden. Kritisch zijn mag, iemand buitensluiten niet.
- > Toets aannames**
Als eenmaal het beeld ontstaat dat iemand 'niet past', is dat lastig te doorbreken. Bespreek vroegtijdig in hoeverre dit gebaseerd is op concreet gedrag of dat beeldvorming een rol speelt.

Casus: Iedereen wist het, behalve de lijn

Op een post bestaan al langere tijd zorgen over één ploeglid. Aan de koffietafel en in de appgroep komen steeds dezelfde klachten terug over grensoverschrijdende grappen en slechte samenwerking tijdens de incidentbestrijding. De ploegchef probeert de situatie eerst zelf op te lossen door met het ploeglid in gesprek te gaan. De situatie escaleert wanneer een ploeglid een hevige woordenwisseling met hem krijgt over een, in zijn ogen, ongepaste grap. Er zijn echter ook collega's die het eigenlijk 'wel grappig' vinden. De sfeer op de post verslechtert en de ploeg raakt verdeeld in verschillende kampen. Hierna schakelt de ploegchef de clustercommandant in. Op dat moment verwacht de post ondersteuning, maar de ruimte om bij te sturen is dan grotendeels voorbij.



Tips voor de clustercommandant

-  **Vraag door bij een eerste geruststelling**
Als een ploegchef zegt "het valt wel mee", vraag door: wie heeft er last van, hoe lang speelt het al en wat is er tot nu toe gedaan?
-  **Stimuleer het vroeg delen van signalen**
Informeren is niet hetzelfde als escaleren. Bespreek met ploegchefs dat je wil weten wat er speelt, zodat je later niet verrast wordt. Bespreek dat het een kracht is en geen zwakte om lastige situaties te bespreken en ondersteun de postcommandant om deze situatie op te lossen voordat de situatie zo uit de hand gelopen is dat het niet meer oplosbaar is. Kijk samen naar mogelijke oplossingen.
-  **Wees alert op signalen, maar blijf zuiver in de lijn**
Bespreek signalen uit gesprekken, appjes of van andere posten met de ploegchef. Zo blijf je betrokken zonder de ploegchef te passeren.
-  **Help de ploegchef het gesprek voorbereiden**
Denk mee over timing, woorden, aanwezig en doel van het gesprek. Soms is rugdekking genoeg, soms moet je erbij zitten.

Colofon

Deze tips voor leidinggevend en zijn gebaseerd op het rapport Goed beheersmatig leiderschap bij de brandweer (NIPV, 2026).
Op nipv.nl/leiderschap kun je dit rapport downloaden.

Nederlands Instituut Publieke Veiligheid, september 2026