

Aan:
Veiligheidsberaad
T.a.v. dhr. J.C.G.M. Berends
Postbus 7010
6801 HA ARNHEM

Datum : 1 december 2017
Uw kenmerk : V037
Betreft : Onderzoek 'Brandweerstatie en beleving brandweerpersoneel'
Bijlage(n) : Duiding resultaten landelijk beeld belevingsonderzoek brandweer

Geachte heer Berends,

In mei en juni van dit jaar deden bijna 9000 van de 23.000 repressieve brandweermensen mee aan het landelijk belevingsonderzoek. De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (hierna VBV) is gelukkig met deze grote deelname vanuit het werkveld, met de reacties van ruim 7500 Brandweer Vrijwilligers in het bijzonder. De resultaten van het belevingsonderzoek zijn daarmee gedragen, representatief en betrouwbaar. Op 18 oktober jl. heeft de VBV het landelijk belevingsbeeld ontvangen. U heeft ons gevraagd om dit belevingsbeeld te interpreteren en deze van een duiding te voorzien. In de bijlage treft u de duiding van de VBV aan.

Bij de totstandkoming van deze duiding hebben wij onze achterban betrokken en hen gevraagd om een reactie op de uitkomsten van het onderzoek. Uit die reacties kwam naar voren dat er niet alleen sterke verschillen tussen regio's bestaan voor wat betreft de resultaten, maar ook met het transparant delen ervan. Het betrekken van het personeel bij het opstellen van de regionale duiding en het geven van een vervolg door het benoemen en uitvoeren van verbeterpunten, kent ook opmerkelijke verschillen. Uit reacties blijkt dat niet elke regio de urgentie voelt om aan de slag te gaan met de resultaten van het onderzoek.

Vervolg

Als landelijk belangenbehartiger hecht de VBV veel waarde aan de informatie die uit het belevingsonderzoek naar voren is gekomen. Deze informatie geeft voldoende aanknopingspunten om het proces van verandering samen vorm te geven. Ons advies; geef mensen op de werkvloer weer de ruimte en maak Vrijwilliger zijn bij de brandweer waardevol en vooral weer leuk. Heel graag wil de VBV meehelpen dit te realiseren. Want wij zijn ervan overtuigd dat dan en alleen dan de brandweer in ons land een prachtige toekomst heeft, die nog betaalbaar is ook. Dat is de toekomst waar de VBV zich voor in zal zetten.

Omdat we onze inzet voor het komende jaar ook zorgvuldig willen voorbereiden zijn wij in afwachting van een nadere definiëring en planning van het statistisch onderzoek zoals genoemd in de bestuurlijke opdracht.

Ik hoop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en zie uw reactie met belangstelling tegemoet.

Hoogachtend,
Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers



Marcel Dokter
voorzitter

Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV)

Bezoek : Larikslaan 1	Telefoon : 033 - 49 62 768	Fiscaal : 81.86.45.167
3833 AM Leusden	Fax : 033 - 49 62 777	KvK-nummer : 08168567
Post : Postbus 290	Home : www.brandweervrijwilligers.nl	Bank: NL16 RABO 0309 1304 25
3830 AG Leusden	E-mail : info@brandweervrijwilligers.nl	CMHF - Verenigingsnummer 90



1- Algemeen beeld

In mei en juni van dit jaar is onderzoek gedaan onder het repressief brandweerpersoneel in alle 25 regio's. De deelname van 9000 brandweerlieden komt neer op een respons van 39%. De uitkomsten van het onderzoek laten opmerkelijke verschillen per regio zien, maar zijn grotendeels in lijn met eerdere onderzoeken zoals onder andere gedaan door het actualiteiten programma Een Vandaag. Uit het onderzoek blijkt een grote betrokkenheid van het personeel. De grote trots op het vak en betrokkenheid bij het werk van de brandweer komen ook in dit onderzoek tot uitdrukking. Echter bestaat hiernaast zorg over de plaats van de repressieve brandweerlieden in de brandweerorganisatie en over de professionele identiteit. De grote kloof die wordt ervaren door de werkvloer met het management en twijfel over de juiste besteding van de beschikbare middelen vragen om een directe aanpak met concrete maatregelen.

Het vertrouwen dat dit zal gebeuren is niet groot zo blijkt uit reacties van leden van de VBV na het bekend worden van de resultaten. Door met praktische maatregelen te laten zien dat dit onderzoek serieus wordt genomen, kan direct 'verbinding' worden gemaakt en de kloof worden verkleind. Blijft dit uit dan zal het vertrouwen kleiner worden en de afstand nog groter. Het verdient daarom aanbeveling dat de verantwoordelijke partijen in concrete plannen laten zien welke maatregelen genomen zullen gaan worden.

2- Betrokkenheid bij en beleving van het werk

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

3- Organisatievisie en brandveilig leven

De uitkomst dat maar 29% van de ondervraagden denkt dat de brandweer in zijn of haar regio een duidelijk idee heeft hoe de brandweer zich in de toekomst moet ontwikkelen is opvallend. Met de 'Brandweer over morgen' werd immers een toekomstperspectief tot 2040 geschetst. Uit de resultaten blijkt dat de abstracte vergezichten in de 'strategische agenda' met 'vernieuwende ideeën' van Brandweer Nederland volledig aan de werkvloer zijn voorbijgegaan, letterlijk en figuurlijk. Of de brandweer in de regio zich ontwikkelt in de goede richting wordt door manschappen en bevelvoerders met 49% als onvoldoende beoordeeld. Het verdient aanbeveling dat de verantwoordelijke partijen een gedragen (dus samen met de werkvloer) lange termijn visie ontwikkelen zodat personeel en organisatie weten waar ze de komende jaren aan toe zijn.

Bij 'brandveilig leven' herkennen onze leden de uitkomsten van het onderzoek. De initiatieven rondom 'brandveilig leven' schieten als paddenstoelen uit de grond en dienen in veel gevallen als compensatie voor het uit de sterkte halen van materieel en personeel. Er moet aandacht zijn voor preventie maar het gevoel dat repressie bij de organisatie niet meer als primair proces centraal staat overheerst. Zodra je vrijwilligers op de zelfde voorwaarden als repressief gaat inzetten voor bijvoorbeeld brandveilig leven, begeef je je op een hellend vlak. Ten eerste haalt de 'doorsnee' Brandweervrijwilliger zijn/haar passie en werkplezier doorgaans niet uit 'Brandveilig leven'. Ten tweede zijn ze die uren niet meer beschikbaar voor repressieve taken en ten derde dringt de vraag zich op of je Brandweervrijwilligers onder dezelfde (arbeids)voorwaarden kan en mag inzetten voor niet repressieve taken.

4- Regelruimte

De werkvloer staat niet centraal. Dit herkennen onze leden en bleek ook uit eerder onderzoek. Mensen voelen dat er weinig aandacht is vanuit de brandweer. De mensen willen meer ruimte en invloed op de



aspecten die betrekking hebben op de eigen kazerne. Die ruimte ervaren zij nu niet. Het verdient aanbeveling om het gebrek aan regelruimte en de daarbij ervaren bureaucratie te keren. Dat kan bijvoorbeeld door de hoeveelheid lagen tussen de commandant en posten zo klein mogelijk te maken. Elke laag is een vertraging ofwel bemoeienis zonder toegevoegde waarde.

5- Vakbekwaamheid oefenen trainen

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

6- Vrijwilligersbeleid

Behoud van vrijwilligheid is essentieel voor de brandweezorg, maar zeker ook voor de rampenbestrijding. Uit de resultaten blijkt een grote zorg over de werving van Vrijwilligers. Deze zorg delen wij. De maatschappelijke waardering voor en de aantrekkelijkheid van het brandweervak 'matchen' niet met de aanwas. De brandweer zal dus methoden moeten vinden om meer Vrijwilligers te vinden en aan zich te binden. De constatering dat onze gezamenlijke doelstellingen uit de 'Visie op Vrijwilligheid' vervagen en nagenoeg iedereen vindt dat het steeds lastiger wordt om nieuwe Vrijwilligers te werven, vraagt derhalve om ieders aandacht en commitment voor oplossingsrichtingen. Daarbij hoort zeker ook onze voorbereiding op de gevolgen van de Wet Normering Rechtspositie Ambtenaren (WRNA) die per 1 januari 2020 van kracht zal worden.

7- Verhouding werkvloer leiding

Hier valt op het grote verschil tussen de grote waardering voor de postcommandant (direct leidinggevende) en de lage waardering voor het management. Uit de antwoorden op alle vragen bij dit hoofdstuk blijkt de kloof tussen werkvloer en leiding van de organisatie. Dit wordt ook in alle reacties op de uitkomsten van het onderzoek door leden benoemd als het belangrijkste knelpunt bij de brandweer. Maar ook dat is vrij simpel te verklaren; je hebt brandweermensen en mensen bij de brandweer; de hoge (kwaliteits-)eisen voor het repressieve personeel staan in schril contrast met de brandweerkundige vakbekwaamheid van veel leidinggevendenden. Het brandweeruniform en de rangonderscheidingstekens vormen geen indicatie meer voor de vakkennis en competenties van de drager, en dat is een doorn in het oog van veel repressieve brandweermensen.

Een mogelijke oplossing voor het probleem is het aantal lagen tussen de directeur Veiligheidsregio / regionaal commandant en de postcommandanten/ploegchefs op de kazernes zo klein mogelijk te maken. Tussen deze twee functionarissen zitten nog teamleiders, operationeel managers, afdelingshoofden en districts- of clusterhoofden. Deze hoeveelheid 'remmers' voorkomt een pragmatische aanpak van uitdagingen en ontwikkeling.

8- Organisatiecultuur

Mensen waarderen de aanspreekcultuur en het lerend vermogen van de brandweer en zij vinden zelf de brandweer voldoende divers. De sfeer in de kazerne en de interactie met collega's zijn belangrijke onderwerpen. Veel korpsen hebben een geheel eigen cultuur en plek in de lokale samenleving die door het management helaas niet altijd wordt begrepen waardoor er aan beide zijden irritaties ontstaan.

9- Ervaring uitruk op maat

Uitruk op maat is geen kwaliteitsverbetering en de opvallend hoge score (97%) voor de inzet van de TS6 bij een maatgevend incident vormen de belangrijkste uitkomsten van dit deel van het onderzoek in gesprekken met leden van de VBV over dit onderzoek.



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

10- Opkomsttijden

Het huidige systeem van opkomsttijden wordt als realistisch en haalbaar ervaren. Ook onderkent 65% van de respondenten het belang van harde afspraken over opkomsttijden. Een grote meerderheid van de respondenten vindt het geen probleem dat de reactiesnelheid van vrijwillige posten lager ligt dan bij beroepskazernes. De bezetting waarmee men ter plaatse komt weegt zwaarder dan de snelheid.

Onderbezetting – en daarmee de paraatheid - daarentegen is een precair onderwerp.

Er is de laatste jaren in het land nauwelijks geïnvesteerd in de relaties met de hoofdwerkgevers van Brandweer Vrijwilligers, daarnaast is flink bezuinigd op materieel (voertuigen), daardoor is ook het bijbehorende, 'boventalig' geworden personeel verdwenen en het beschikbare potentieel op de kazernes gekrompen. Daarnaast zijn in veel regio's (consignatie)regelingen opgeheven. Samen met de gevolgen van het PPMO noemen wij dit de 'georganiseerde' onderbezetting.

Maar er zijn ook nog innovatieve paraatheidssystemen waardoor 24-7 de paraatheid bekend is en niet pas op het moment van alarmering. Aan de andere kant is er een grote groep Vrijwilligers die zegt af te haken als er van boven af te nadrukkelijk met paraatheidssystemen gewerkt gaat worden zonder dat andere mogelijkheden zijn onderzocht, zoals bijvoorbeeld de uitbreiding van de kazernebezetting of een passende compensatie voor beschikbaarheid. Ze vinden een paraatheidstelsel een inbreuk op hun vrijheid, privacy en Vrijwilligerschap.

11- Werkdruk

De werkdruk in het onderzoek en ook in reacties na het onderzoek wordt door vrijwilligers nauwelijks benoemd als knelpunt. De functie bij de brandweer is dus nog steeds goed te combineren met het privéleven. Aan de andere kant zijn er ook signalen dat er een (te) groot beroep wordt gedaan op de loyaliteit en inzet van Vrijwilligers voor werkzaamheden die normaliter door dagdienstmedewerkers worden verricht. Verdringing van beroepskrachten door Vrijwilligers willen we voorkomen.

12- Veilig en gezond werken

Uit de resultaten kunnen we afleiden dat het met de mondigheid van de respondenten wel goed zit. Als het werk beter kan wordt dat ook gezegd (89%) en collega's worden ook aangesproken op hun gedrag, ook als het gaat om veiligheidsissues (89%). Dit lijkt in tegenspraak met de signalen die we krijgen over onderwerpen zoals variabele voertuigbezetting en het geven van commentaar op ontwikkelingen binnen de eigen regio. Daar blijkt vaak de invloed op de ontwikkelingen te stagneren en wordt er kennelijk niet best geluisterd naar de opmerkingen.

De uitkomsten op de vragen over het PPMO geven een beeld over hoe de test door de respondenten wordt ervaren. Op basis van de aanhoudende signalen en reacties die we hebben ontvangen, dienen de resultaten op de vraag of de test ook geschikt is om na te gaan of men voldoende fit is om het werk op de uitruk te kunnen doen, aangevuld te worden met statische gegevens. Die laten nog op zich wachten.

Tot zover onze duiding van het landelijk Belevingsonderzoek brandweerpersoneel 2017.