

Een brandende kwestie: de werk-piket-privébalans van Officiëren van Dienst binnen de Brandweer Rotterdam-Rijnmond

Jeroen Crien

743641

-

Masterscriptie MSc Bestuurskunde
Master Management van HR en Verandering
Erasmus Universiteit Rotterdam

-

Woordenaantal: 11972

-

29 juni 2025

-

Eerste lezer: Gabriele Jacobs
Tweede lezer: Laura den Dulk
Stagebegeleider: Susan van der Wel



Brandweer Rotterdam-Rijnmond is onderdeel van
Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond

Erasmus
ERASMUS UNIVERSITY ROTTERDAM

Voorwoord

Ik heb al van jongs af aan een grote interesse in alles wat met sirenes op het dak rijdt. Toen ik in november 2024 onderweg was naar het werkbezoek bij de brandweer in Berkel en Rodenrijs, was het plan dan ook helder: ik ga eens peilen of ik hier stage kan lopen en mijn afstudeerscriptie kan schrijven.

U ziet het, dat is gelukt. Voor u ligt mijn afstudeerscriptie: *Een brandende kwestie: de werk-piket-privébalans van Officieren van Dienst binnen de Brandweer Rotterdam-Rijnmond*, waar ik de afgelopen 5 maanden met veel enthousiasme aan heb gewerkt. De brandweer is een organisatie met ontzettend gemotiveerde mensen, die elke dag hard werken om die rode auto's te laten rijden. Samen naar hetzelfde doel werken, daar draait het om. Ook al moest ik op het begin even wennen, inmiddels heb ik hier mijn draai echt gevonden. Ik hoop dat ik de aanstekelijke passie van deze mensen goed naar voren heb laten komen in deze studie, en wens u veel leesplezier toe.

Dan wens ik nog mijn dank uitspreken naar een aantal mensen. Allereerst naar mijn stagebegeleider, Susan van der Wel. Ze stond altijd klaar om te helpen, belde mij geregeld om te vragen hoe het met mij ging, maakte mij wegwijs in de organisatie en daagde mij uit om meer van mijzelf te laten zien. Susan zag dat ik soms een duwtje in de rug nodig heb, en gaf die ook. Ingrid van Rossum, bedankt voor de kans om in het project rondom piket mee te helpen en de extra hulp om mijn scriptie in goede banen te leiden. Gabriele Jacobs, mijn scriptiebegeleider vanuit de EUR, dank voor de fijne omgeving die u creëerde rondom de feedbackmomenten. Ik vond de scriptiekringen niet alleen waardevol voor het verbeteren van de scriptie, maar het was bovenal ook een gezellig moment, waarin alles besproken kon worden. Als laatste, Marit, Hassan en Lianna, dank voor de extra steun en tijd om echt goede feedback te geven op de stukken. Ik denk zeker dat we elkaar hebben geholpen voor een betere en minder stressvolle scriptieperiode.

Jeroen Crien

Managementsamenvatting

De Officieren van Dienst (OvD'ers) van de Brandweer Rotterdam-Rijnmond (BRR) combineren een fulltime kantoorfunctie met een piketfunctie, waarbij zij tijdens een meerdaagse consignatiedienst continu oproepbaar zijn om leiding te geven bij incidenten. Uit landelijk onderzoek blijkt dat problemen met de werk-privébalans een belangrijke reden vormt om (vroegtijdig) te stoppen met het werk als piketfunctionaris. Voor de BRR betreft dit een zorgwekkende conclusie, aangezien de piketorganisatie hier al onder de druk staat. Er wordt namelijk verwacht dat 30% van de huidige OvD'ers binnen 5 jaar zal uitstromen vanwege het behalen van de gemiddelde uitstroomleeftijd. Aanvullende uitstroom door problemen met de werk-privébalans is daarom onwenselijk.

Dit kwalitatieve onderzoek heeft daarom in kaart proberen te brengen hoe tevreden OvD'ers binnen de BRR zijn met hun werk-piket-privébalans en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Hierbij wordt gekeken naar belangrijke veeleisende en ondersteunende factoren in het werk en privéleven van OvD'ers en naar voorkeuren en prioriteiten die zij hebben met betrekking tot de balans.

Uit vijftien interviews is gebleken dat OvD'ers diverse uitdagingen ervaren voor het naar tevredenheid balanceren van werk, piket en privé. De dubbele aanstelling, constante oproepbaarheid, nachtelijke uitrukken, beperkte bewegingsvrijheid en beperkte incidentendruk, zorgen voor vermoeidheid en hebben impact op het gezinsleven, vrijetijdsbesteding en het naar tevredenheid uitvoeren van werkzaamheden bij de brandweer. Het hebben van jonge kinderen en een werkende partner, vormt een aanvullende uitdaging.

Toch zijn OvD'ers grotendeels tevreden met de werk-piket-privébalans. Voor velen worden de opofferingen die zij privé maken voldoende tegemoetgekomen met uitrukken. Daarnaast zijn zij door de aanwezigheid van verschillende hulpbronnen en door actief te plannen, in staat om ook aan waardevolle activiteiten en verantwoordelijkheden in het privéleven toe te komen. Aangezien veel OvD'ers ook een roeping ervaren, is het belangrijk dat hun passie naast hun privéleven kan bestaan. Wanneer dit het geval is, zal men eerder tevreden zijn over de werk-piket-privébalans.

Opvallend is echter dat de verantwoordelijkheid voor de werk-piket-privébalans veelal bij de OvD zelf liggen, en de organisatie weinig ondersteuning biedt. Daarom wordt aanbevolen om meer erkenning te tonen voor wat de OvD'ers en hun partner doen voor de organisatie. Daarnaast moet er meer ondersteuning komen voor het regelen van rust- en herstelmomenten en voor nieuwe OvD'ers in de eerste fase van hun loopbaan. Als laatste wordt aangeraden om te kijken naar de opties voor een cafetariamodel, waarin OvD'ers de keuze hebben tussen een gekazerneerde of geconsigneerde piketdienst, zodat deze beter past bij de wensen en voorkeuren van OvD'ers. Om die manier kan de organisatie de roeping van de OvD koesteren, maar bescherming tegen mogelijke uitputting en overbelasting.

Inhoudsopgave

1. INTRODUCTIE	6
1.1. INLEIDING	6
1.2. PROBLEEMSTELLING	7
1.3. DOELSTELLING	7
1.4. RELEVANTIE	8
1.4.1. Wetenschappelijke relevantie	8
1.4.2. Maatschappelijke en bestuurlijke relevantie	9
2. THEORETISCH KADER	11
2.1. INLEIDING	11
2.2. LITERATUURONDERZOEK	11
2.2.1. Tevredenheid met de balans tussen werk en privé	11
2.2.2. Belangrijke kenmerken werk en piket	13
2.2.3. Belangrijke kenmerken privéleven voor werk-piket-privébalans	15
2.2.4. Voorkeuren, prioriteiten en grenzen stellen	16
3. METHODOLOGIE	19
3.1. INLEIDING	19
3.2. OPZET	19
3.3. DATAVERZAMELING	19
3.4. RESPONDENTEN	21
3.5. OPERATIONALISERING	23
3.6. ANALYSE	23
3.7. KWALITEIT	24
3.8. ETHIEK	25
4. RESULTATEN	26
4.1. INLEIDING	26
4.2. UITDAGINGEN VOOR WERK-PIKET-PRIVÉBALANS	26
4.2.1. Dubbele aanstelling	27
4.2.2. Nachtelijk uitrukken	27
4.2.3. Constante oproepbaarheid, ook thuis	28
4.2.4. Bewegingsvrijheid	29
4.2.5. Incidentendruk	30
4.2.6. Jonge kinderen	31
4.2.7. Overige uitdagingen	31
4.3. TEVREDENHEID WERK-PIKET-PRIVÉBALANS	32
4.4. ONDERSTEUNENDE FACTOREN EN ACTIEF OMGAAN MET UITDAGINGEN	33
4.4.1. Steun partner, gezin en breder netwerk	33

4.4.2.	<i>Plannen en autonomie</i>	34
4.4.3.	<i>Steun van de piketgroep</i>	35
4.4.4.	<i>Ervaring en levensstijl</i>	36
4.4.5.	<i>Roeping en betekenisvol werk</i>	37
4.5.	TEKORTKOMINGEN EN AANBEVELINGEN VOOR DE ORGANISATIE	38
4.5.1.	<i>Rusttijden en aflossing</i>	39
4.5.2.	<i>Begrip en waardering</i>	39
4.5.3.	<i>Overige tekortkomingen en aanbevelingen</i>	40
5.	CONCLUSIE EN DISCUSSIE	41
5.1.	CONCLUSIE	41
5.2.	DISCUSSIE	42
5.3.	AANBEVELINGEN	43
6.	LITERATUURLIJST	45
7.	BIJLAGE I: TOPICLIJST	58
8.	BIJLAGE II: INFORMED CONSENT	61
9.	BIJLAGE III: OPERATIONALISERINGSSCHEMA	63
10.	BIJLAGE IV: CODEBOOM	67

1. Introductie

1.1. Inleiding

De Nederlandse Brandweer staat 24 uur per dag en 7 dagen per week klaar om uit te rukken bij dreigingen voor de veiligheid. Landelijk werken er meer dan 22.000 brandweermensen in een repressieve ('warme') functie, waarin incidenten worden bestreden (Nederlands Instituut Publieke Veiligheid, 2023). Een bijzondere groep betreft de piketmedewerkers, welke (minimaal) twee aanstellingen hebben binnen de organisatie: een beheersmatige ('koude') functie en een separate aanstelling in een repressieve rol. Gedurende een piketdienst kunnen zij worden opgeroepen om hulp te bieden bij incidenten. Binnen de brandweer bestaan er verschillende typen piketmedewerkers, ook wel brandweerofficieren genoemd. De Adviseur Gevaarlijke Stoffen (AGS) en de Tactisch Officier Alarmcentrale (TOA) hebben ondersteunende taken, terwijl de Officier van Dienst (OvD) en de Hoofdofficier van Dienst (HOvD) piketmedewerkers zijn met leidinggevende functies. Binnen Brandweer Nederland zijn 895 van deze brandweerofficieren werkzaam, wat 4 procent van het totale brandweerpersoneel betreft (Hermans et al., 2024).

Dit onderzoek richt zich op de piketorganisatie van de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond (hierna: VRR), met een specifieke focus op het gedeelte brandweezorg. Brandweer Rotterdam-Rijnmond (hierna: BRR) kent 80 piketfunctionarissen, waarvan de grootste groep de OvD'ers betreft. De OvD'ers zijn verspreid over 7 piketgebieden en komen ter plaatse om brandweereenheden aan te sturen en te coördineren bij grotere incidenten, rampen en crises (VRR, z.d.). Binnen de BRR worden piketdiensten georganiseerd volgens consignatieregelingen, ook wel beschikbaarheid- of oproepdiensten genoemd. Dit houdt in dat brandweerofficieren moeten verblijven in het gebied waar zij dienst hebben en elk moment van de dag kunnen worden opgeroepen. Wanneer de 'pieper' gaat, laten zij alles uit handen vallen, om binnen een kwartier ter plaatse te zijn (Brandweer Nederland, 2020). Zij ontvangen hiervoor een vergoeding voor beschikbaarheid buiten de kantoortijden, welke van maandag tot en met zaterdag 10% en op zondag 16% van het salaris bedraagt. Tijdens een incident ontvangt men een vergoeding van 100%. De vergoeding voor de piketdienst komt bovenop het salaris voor de kantoorfunctie. Afhankelijk van het gebied worden OvD'ers grotendeels meerdaags ingeroosterd, voor maximaal 4 aaneengesloten dagen. Een piketdienst valt dus geregeld samen met de reguliere kantoorfunctie én verplichtingen en behoeftes die men heeft in het privéleven. Er zijn aanwijzingen dat officieren in dat laatste geval knelpunten ervaren.

1.2. Probleemstelling

Onderzoekers van het Nederlands Instituut voor Publieke Veiligheid (hierna: NIPV), het nationaal kennisinstituut voor crisisbeheersing en brandweezorg, hebben recentelijk de werkbeleving en vertrekintenties van (oud-)brandweerofficieren onderzocht in de 25 veiligheidsregio's in Nederland (Hermans et al., 2024; NIPV, z.d.). Gebleken is dat 29% van de huidige brandweerofficieren ooit heeft overwogen om vroegtijdig te stoppen als brandweerofficier. Voor 38% van deze mensen is de belangrijkste reden voor een eventueel vroegtijdig vertrek, de ervaren moeilijkheden met de werk-privébalans is. Van de oud-brandweerofficieren vult 28% van de respondenten in dat de werk-privébalans een reden was om te stoppen als officier. Dat maakte dit ook hier de belangrijkste reden om vroegtijdig te vertrekken. De ondervraagden zijn van mening dat de piketdiensten een grote impact hebben op het privéleven. Zij willen meer tijd met het gezin spenderen en vragen zich af of de opofferingen die voor het werk moeten worden gemaakt nog opwegen tegen het uitvoeren ervan (Hermans et al., 2024).

Tegelijkertijd is er in de BRR sprake van een toenemende vergrijzing onder de brandweerofficieren. Zeker 30% van de huidige brandweerofficieren zal binnen vijf jaar uitstromen door het bereiken van de gemiddelde uitstroomleeftijd van 62 jaar. Binnen de BRR is de conclusie getrokken dat er onvoldoende aandacht is geweest voor strategisch personeelsmanagement voor de rol van OvD, ondanks dat het opleidingstraject tot OvD meerdere jaren in beslag neemt. Het gevolg is dan ook dat er al jaren structureel te weinig instroom is, om de toekomstige uitstroom op basis van leeftijd op te vangen. Vroegtijdige uitstroom, als gevolg van bijvoorbeeld een knellende balans tussen werk en privé, is daarom onwenselijk met het oog op kwalitatief hoogstaande brandweezorg.

1.3. Doelstelling

Momenteel wordt binnen de BRR projectmatig gewerkt aan een reorganisatie om de piketten beter te organiseren, waarbij nadrukkelijke aandacht is voor de ontstane personeelstekorten. De conclusies van het rapport van Hermans et al. (2024), zijn zorgwekkend, aangezien de werk-privébalans van brandweerofficieren een aanvullend probleem kan vormen voor vroegtijdige uitstroom van OvD'ers. Dit onderzoek is echter landelijk uitgevoerd, met aandacht voor een bredere selectie piketfunctionarissen, waardoor de conclusies niet direct te kopiëren zijn op de casus in Rotterdam-Rijnmond. Om die reden is er binnen de BRR een kennisbehoefte ontstaan om te verkennen hoe tevreden de OvD'ers zijn met hun werk-privébalans en welke factoren daar in belangrijke mate aan bijdragen. Mochten er problemen zijn rondom dit onderwerp, kan

de projectgroep plannen maken om hierop in te grijpen. Vanwege de dubbele aanstelling, met een dagdienst op het kantoor én een piketdienst als OvD, zal hier gesproken worden over een werk-piket-privébalans. De onderzoeksvraag die in dit kwalitatieve onderzoek centraal staat betreft zodoende:

Hoe tevreden zijn Officieren van Dienst bij de Brandweer Rotterdam-Rijnmond met hun werk-piket-privébalans en wat zijn mogelijke verklaringen hiervoor?

Organisaties zoeken steeds vaker naar manieren om te voldoen aan de behoefte van werknemers voor een goede werk-privébalans (Barber et al., 2016). Er is veelvuldig gebleken dat dit kan zorgen voor positieve uitkomsten, zoals baantevredenheid en individuele gezondheid (Carlson et al., 2013; Voydanoff, 2005; Annink & Den Dulk, 2017). Echter zijn niet alle organisaties en haar mensen hetzelfde, waardoor de perceptie van wat een goede werk-privébalans is en welke voorkeuren mensen hebben, kan verschillen tussen organisaties (Hoffman & Cowan, 2008; Leslie et al., 2019). Ook is het nodig om uit te zoeken welke factoren van de werkzaamheden bij de brandweer en de privélevens van mensen belangrijk zijn voor de beoordeling van de balans. Met deze informatie kan de BRR haar OvD'ers, waar nodig, ondersteunen in het creëren van een balans tussen werk, piket en privé. Om het beantwoorden van de hoofdvraag te ondersteunen worden de volgende deelvragen onderscheden:

1. Welke factoren beïnvloeden de tevredenheid met de werk-piket-privébalans van Officieren van Dienst bij de Brandweer Rotterdam-Rijnmond?
2. Welke voorkeuren en prioriteiten hebben Officieren van Dienst bij de Brandweer Rotterdam-Rijnmond met betrekking tot hun werk-piket-privébalans?
3. Welke aanbevelingen kunnen worden gedaan aan de Brandweer Rotterdam-Rijnmond om Officieren van Dienst te ondersteunen in het bereiken van een werk-piket-privébalans waar men tevreden mee is?

1.4. Relevantie

1.4.1. Wetenschappelijke relevantie

De focus in de literatuur rondom de werk-privébalans ligt bij 'werk' veelal op traditionele werkvormen, namelijk fulltime loondienst op standaardtijden (Kelliher et al., 2019). De manier waarop officieren werken kan niet worden getypeerd als traditioneel. Zij hebben een dubbele

aanstelling binnen de brandweer, waarbij een meerdaagse piketdienst wordt gecombineerd met een fulltime kantoorfunctie. Kenmerkend aan een piketdienst zijn de onvoorspelbaarheid en constante oproepbaarheid, ook buiten de reguliere kantoortijden. Er is in beperkte mate onderzoek beschikbaar rondom de ervaringen van mensen die werken volgens oproepdiensten, welke slechts gedeeltelijk aandacht besteden aan de werk-privébalans (Jay et al., 2018; Ziebertz et al., 2015). Dit kwalitatieve onderzoek kan daarom een relatief nieuw inzicht bieden in de ervaringen van mensen met niet-standaard werk, in de vorm van consignatiediensten, en de gevolgen ervan voor de werk-privébalans.

Mensen die werkzaam zijn in de noodhulp, zijn vaak intrinsiek gemotiveerd om anderen te helpen, gepassioneerd en ontlenen een belangrijk deel van hun identiteit aan hun werk (Lee & Olshfski, 2002; Oliveira et al., 2024; Sulistiawan et al., 2022). Werken in de noodhulp wordt daarom vaak geassocieerd met het ervaren van werk als een roeping, en er zijn aanwijzingen in de literatuur dat dit invloed heeft op voorkeuren en prioriteiten en de algemene ervaringen met de werk-privébalans (Anastasiadis & Zeyen, 2022). Door onderzoek te doen naar een groep hulpverleners, draagt dit onderzoek ook bij aan de literatuur rondom roeping en de rol die dit speelt in de beoordeling van de werk-privébalans.

1.4.2. Maatschappelijke en bestuurlijke relevantie

Vanuit bestuurlijk oogpunt is het onderzoek relevant, omdat het kan bijdragen aan het begrijpen van de invloed van het werken volgens beschikbaarheidsdiensten voor de werk-privébalans van werknemers in de noodhulp. Dat is niet alleen waardevol voor de brandweer, maar ook voor andere organisaties met soortgelijk personeel waar ook volgens consignatie- of beschikbaarheidsdiensten wordt gewerkt, zoals de politie of zorgorganisaties.

Specifiek met betrekking tot de BRR, kan dit onderzoek bijdragen aan het ontwikkelen van beleid dat beter past bij de wensen en voorkeuren van piketfunctionarissen rondom hun werk-piket-privé balans, zodat zij inzetbaar blijven voor de organisatie (Ybema et al., 2020). Dit verwijzend naar de zorgwekkende conclusies van Hermans et al. (2024), dat werk-privébalans van brandweerofficieren een probleem kan vormen voor vroegtijdige uitstroom van OvD'ers. Aangezien de piketorganisatie bij de BRR ook aan het vergrijzen is, bestaat het risico dat er op termijn een tekort aan piketfunctionarissen zal zijn. Dit heeft gevolgen voor de kwaliteit van de brandweezorg, door hogere opkomsttijden, meer slachtoffers en schade en het verdwijnen van kennis uit de organisatie.

Wanneer beter wordt begrepen waarom OvD'ers al dan niet tevreden zijn met hun werk-piket-privébalans, kan over passende ondersteuning worden nagedacht. Mogelijk blijven de

huidige brandweerofficieren dan eerder behouden en zou het beroep aantrekkelijker kunnen worden voor nieuwe brandweerofficieren. Dit alles met het bovenliggende doel van kwaliteitsbehoud van brandweezorg voor de maatschappij.

2. Theoretisch kader

2.1. Inleiding

Het theoretisch kader begint met een uiteenzetting van de onderzochte afhankelijke variabele, namelijk de tevredenheid met de balans tussen werk, piket en privé. Vervolgens zal worden verkend welke bestaande (theoretische) inzichten kunnen helpen met het vinden van verklaringen voor de ervaren tevredenheid met de werk-piket-privébalans van OvD'ers.

2.2. Literatuuronderzoek

2.2.1. *Tevredenheid met de balans tussen werk en privé*

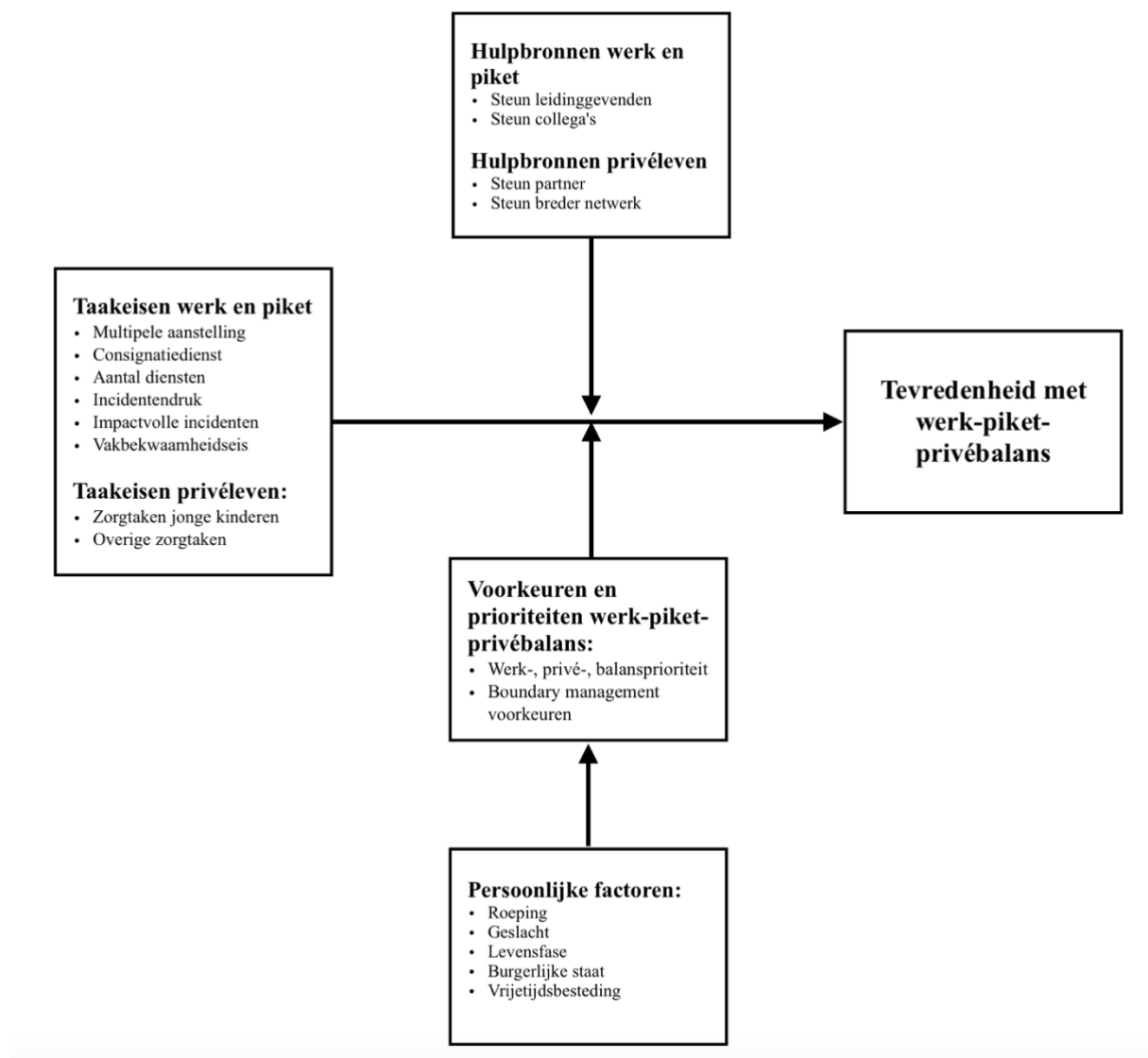
Werk-privébalans of werk-levensbalans wordt vaak omschreven als een harmonieuze samenhang tussen de levensdomeinen van werk en familie (Frone, 2003). Echter wordt de term 'balans' bekritiseerd, aangezien het zou impliceren dat men tijd en energie gelijk verdeeld over de domeinen (Annink & Den Dulk, 2017; Voydanoff, 2005; Warhurst et al., 2008). De term reflecteert hiermee onvoldoende dat men eigen voorkeuren heeft en het doel niet altijd een gelijke balans tussen de twee hoeft te zijn (Rapoport et al., 2001). Om die reden wordt er in de wetenschappelijke literatuur steeds vaker gekeken naar de werk-privébalans vanuit een subjectief oogpunt, waarbij de algehele tevredenheid met de werk-privébalans centraal staat (Abendroth & Den Dulk, 2011; Kelliher et al., 2019; Wayne et al., 2017). Deze benadering erkent dat mensen met vergelijkbare werkomstandigheden verschillend kunnen oordelen over hun balans en het belang van beide domeinen kan verschillen (Abendroth & Den Dulk, 2011; Cahill et al., 2015; Dilmaghani & Tabvuma, 2019; Greenhaus & Allen, 2011). In het huidige onderzoek wordt daarom aandacht besteedt aan de voorkeuren en prioriteiten die OvD'ers hebben met betrekking tot verschillende activiteiten in hun levens.

Veel onderzoek rondom de tevredenheid met de werk-privébalans baseert zich op het *Job Demands-Resources* model (hierna: JD-R model). Tevredenheid zou voortkomen uit het succesvol kunnen voldoen aan de *demands* (taakeisen) in het werk en privé-domein, ondersteund door voldoende aanwezige *resources* (hulpbronnen) (Valcour, 2007; Sarwar et al., 2021). Taakeisen, zoals werkdruk of baanonzekerheid, worden gezien als belastende factoren welke energie kosten, terwijl hulpbronnen juist ondersteuning bieden en een buffer vormen voor het negatieve effect van de taakeisen (Annink & Den Dulk, 2017; Demerouti et al., 2001).

Voor het huidige onderzoek is deze benadering waardevol om veeleisende en ondersteunende factoren in het werk en privé-domein te identificeren, maar het is nog

ontoereikend om te verklaren waarom men uiteindelijk tevreden is met de werk-privébalans. Het gaat bij tevredenheid namelijk niet alleen om het succesvol kunnen voldoen aan verschillende taakeisen, maar men moet ook in staat zijn om gewaarde activiteiten consequent uit te voeren met de voorkeuren en wensen die deze heeft (Greenhaus & Allen, 2011; Haar et al., 2019; Kalliath & Brough, 2008; Wayne et al., 2017). Het huidige onderzoek gaat ervanuit dat men de werk-piket-privébalans beoordeelt op basis van een samenspel van veeleisende en ondersteunende factoren en de voorkeuren en prioriteiten die zij hebben. Daarmee wordt hier een fit-perspectief gehanteerd: individuen zouden tevreden zijn met hun werk-piket-privébalans, wanneer hun ervaringen in lijn zijn met de voorkeuren en prioriteiten met betrekking tot de activiteiten en rollen in hun levens (Greenhaus & Allen, 2011). Op basis van de definitie voor werk-privébalans van Kalliath en Brough (2008), is voor het huidige onderzoek de volgende definitie ontwikkeld voor de tevredenheid met de werk-piket-privébalans: *‘de algehele tevredenheid die voortkomt uit het succesvol kunnen combineren en voltooien van activiteiten in het werk, piket en privéleven, in lijn met de prioriteiten en voorkeuren die men heeft met betrekking tot de activiteiten in de verschillende domeinen’*.

Er is aangetoond dat de tevredenheid met de werk-privébalans een belangrijke voorloper is van positieve uitkomsten op het gebied van werk en welzijn. Grawitch et al. (2013), vinden dat mensen die tevreden zijn met de werk-privébalans, ook tevredener zijn met hun baan en familieleven. Andere studies voegen hieraan toe dat het ook zorgt voor meer toewijding aan de organisatie waarin men werkzaam is (Choi et al., 2018; Wayne et al., 2017). De relatie tussen werk-privébalans en toewijding aan de organisatie betreft een belangrijk inzicht voor de huidige casestudie, aangezien de BRR haar Ovd’ers verbonden wil houden en op voldoende sterkte voor de lange termijn. Inzicht verkrijgen in de relevante factoren die van invloed zijn op de beoordeling van de werk-piket-privébalans is daarom essentieel. In Figuur 1 worden mogelijke belangrijke kenmerken en concepten alvast uiteengezet, welke hierna stapsgewijs besproken zullen worden.



Figuur 1. Conceptueel model.

2.2.2. Belangrijke kenmerken werk en piket

Enkele kenmerkende aspecten van het werk en piket van een OvD, die kunnen worden geclassificeerd als taakeisen of hulpbronnen, worden aan de hand van wetenschappelijke literatuur hierna stapsgewijs besproken. Hierbij moet worden benadrukt dat taakeisen en hulpbronnen vaak op objectieve wijze worden benaderd, wat inhoudt dat ze een consistente betekenis voor mensen zouden hebben (Bakker & Demerouti, 2007; Lepine et al., 2005). In de praktijk blijkt echter dat taakeisen niet altijd als negatief ervaren worden, maar ook als uitdagend, met positieve effecten tot gevolg (Mockało & Widerszal-Bazyl, 2021). Omdat het te eenvoudig is om aan te nemen dat iedereen de verschillende kenmerken op dezelfde manier ervaart, zal dit onderzoek de minder prominente lijn in bestaand onderzoek volgen, welke stelt

dat taakeisen en hulpbronnen subjectief beoordeeld worden (Van den Broeck et al., 2010).

Een piketdienst als OvD komt bovenop de reguliere kantoorfunctie, waardoor men soms lange werkdagen heeft en werkt in weekenden. McClintock et al. (2004) zien het hebben van meerdere banen als een ‘jongleeract’, waar elk individu anders mee omgaat. Een goede werk-privébalans behalen werd als complex beschouwd, bijvoorbeeld vanwege lange werkdagen. Een ander onderzoek stelt dat het combineren van meerdere banen en familieverantwoordelijkheden complexiteiten en dilemma’s meebrengt, vanwege de variatie aan werkroosters, lage lonen, lange dagen en werken in avonden en weekenden (Smith & McBride, 2021). Tausig en Fenwick (2001), vonden dat mensen eerder een disbalans voelen tussen werk en privé als zij meer uren werken in de week. Dit betekent niet dat men niet kan voldoen aan de eisen van het gezinsleven, maar wel wordt er tijd ingeleverd op slaap en vrijetijdsbesteding (Girard, 2010). Ook kan het stapelen van banen leiden tot overbelasting, wat een belangrijke factor is in het beïnvloeden van de tevredenheid met werk-privébalans (Holland et al., 2019; Poulou & Dhal, 2020).

Doordat OvD’ers volgens consignatiediensten werken, zijn zij tijdens een dienst continu oproepbaar. Ziebertz et al. (2015) zagen dat constant oproepbaar zijn zorgt voor vermoeidheid en een conflict tussen het werk en privéleven. Belangrijk hiervoor was de stress als gevolg van de onvoorspelbaarheid van het werk. Daarnaast worden deze diensten als ongunstig ervaren doordat het last geeft voor partners, kinderen en vrienden en het afschakelen van werk, ontspanning en de indeling van de vrije tijd, bemoeilijkt (Jay et al., 2018; Ziebertz et al., 2020). Bamberg et al. (2012), zien dat werken in beschikbaarheidsdiensten leidt tot een afname in sociale en huishoudelijke activiteiten. Ook wordt gevonden dat, afhankelijk van nachtelijke oproepen, de kwaliteit van slaap achteruitgaat (Ferguson et al., 2016). Een slecht slaappatroon en een toename in vermoeidheid kan problemen met de werk-privébalans veroorzaken (Bevan et al., 2022; Fan & Smith, 2018). Het aantal gedraaide diensten en oproepen tijdens een dienst kan verschillen tussen individuen, waardoor de effecten variëren (Ziebertz et al., 2015). Dat laatste punt is ook van belang in het huidige onderzoek, omdat OvD’ers binnen de VRR verschillen in het aantal diensten wat zij op jaarbasis draaien. Daarnaast werken zij in verschillende piketgebieden, die elk een eigen incidentendruk kennen. Als laatste blijkt uit een onderzoek naar vrouwen die oproepdiensten draaien, dat het belangrijk is om actief te plannen om werk en privé in balans te houden (Jay et al., 2018).

Werken in een operationele rol bij de brandweer zorgt ervoor dat mensen in risicovolle en impactvolle situaties kunnen komen, waar veel druk bij komt kijken (Bevan et al., 2022). Dit kan leiden tot mentale gezondheidsproblemen, wat een negatieve impact heeft op de

ervaringen met de werk-privébalans (Jo et al., 2018). Omdat er grote verantwoordelijkheden komen kijken bij het werk, moet men de vaardigheden op peil houden door te blijven oefenen en trainen. Deze vakbekwaamheidseis kan een extra last zijn om werk en privé in balans te houden (Campos-Garcia et al., 2021).

Als laatste wordt in de literatuur benadrukt dat sociale steun van leidinggevend en collega's een positieve factor is voor de manier waarop mensen hun werk-privébalans ervaren, onder andere omdat het een buffer kan zijn voor verschillende taakeisen (Haar et al., 2019; Vaziri et al., 2022). Bij sociale steun kan worden gedacht aan waardering en zorg van leidinggevend en emotionele en instrumentele steun van collega's (Beehr et al., 2000; Eisenberger et al., 2002). Een leidinggevende die aandacht heeft voor de eisen die iemand heeft in het familieleven, heeft positieve impact op de werk-privébalans van werknemers (Haar et al., 2019). Specifiek met betrekking tot de brandweer wordt gevonden dat het een ondersteunende omgeving is, die als familie voelt (Hill et al., 2020). Uit een onderzoek naar vrouwen bij de brandweer, blijkt dat er veel instrumentele steun is, bijvoorbeeld in de vorm van het overnemen van diensten (Jay et al., 2018).

2.2.3. Belangrijke kenmerken privéleven voor werk-piket-privébalans

Ook het privédomein bevat factoren die als taakeisen of hulpbronnen kunnen worden ervaren (Haar et al., 2019). In de wetenschappelijke literatuur is veel aandacht voor aspecten in het familie en gezinsleven, waarbij het vooral gaat om zorgtaken voor jonge kinderen (Yang et al., 2000). Zorgtaken worden gezien als taakeisen, waar tijd en energie naar uit moet gaan, waardoor ze zorgen voor meer conflict tussen de werk en familiedomeinen (Voydanoff, 2005). Haar et al. (2019), vonden dat het hebben van meer taakeisen in het familiedomein, bijvoorbeeld door het hebben van jonge kinderen, een negatief effect heeft op de werk-privébalans. Dit geldt vooral voor ouders met onvoldoende hulpbronnen om te kunnen voldoen aan de eisen van het familieleven. Echter zijn er nog veel meer soorten zorgtaken denkbaar die een rol kunnen spelen, zoals mantelzorg, zorg voor mensen met een handicap of ziekte en voor huisdieren (Kelliher et al., 2019; Wilkin et al., 2016).

Net als in het werkende leven, lijkt ook in het privéleven sociale steun een belangrijke rol te spelen voor de tevredenheid met de werk-privébalans. Met name steun van de partner is belangrijk, en heeft een bufferend effect op werk-familieconflict (Van Daalen et al., 2006). Abendroth en Den Dulk, (2011), zien dat emotionele als instrumentele steun van familie en vrienden een positief effect hebben op de tevredenheid met de werk-privébalans, in meerdere Europese landen.

Een probleem met bestaand onderzoek is dat ze bij het ‘privéleven’ veelal focussen op activiteiten die worden uitgevoerd vanuit familierollen (Kelliher et al., 2019). Er zijn, naast familierollen, meer manieren om invulling te geven aan het privéleven, bijvoorbeeld via een geloofsgemeenschap, een vereniging, vrijwilligerswerk, vriendengroepen, hobby’s en sport (Greenhaus & Allen, 2011; Kelliher et al., 2019). Hieruit zouden ook taakeisen en ondersteunende factoren kunnen voortkomen, die nog onderbelicht zijn.

2.2.4. Voorkeuren, prioriteiten en grenzen stellen

De taakeisen en hulpbronnen uit het werk, piket en privédomein kunnen belangrijk zijn voor het succesvol combineren van verschillende activiteiten en verantwoordelijkheden. Of men hiermee tevreden is, hangt af van prioriteiten en voorkeuren die men heeft in de verschillende domeinen (Kalliath & Brough, 2008). Om te begrijpen hoe OvD’ers hun balans beoordelen, is het belangrijk om te onderzoeken waar hun voorkeuren en prioriteiten liggen. Deze kunnen variëren op basis van verschillende kenmerken (Thorntwaite, 2004).

Marks & MacDermid (1996), stellen dat mensen verschillende waardes toekennen aan rollen en activiteiten, en deze daardoor hiërarchisch indelen. Mensen die werken in de noodhulp worden vaak geassocieerd met het ervaren van hun werk als een roeping (Anastasiadis & Zeyen, 2022). Bij een roeping draait het werk niet slechts om geld verdienen, maar is het ook een passie waaraan betekenis wordt gehecht, het helpen van andere mensen vaak centraal staat en een belangrijk deel van de identiteit aan ontleend wordt (Ashforth et al., 2000; Choi et al., 2018; Clinton et al., 2024; Duffy et al., 2018). Brandweerlieden sluiten aan op dit profiel, aangezien zij sterk intrinsiek gemotiveerd zijn om anderen te helpen en zij gepassioneerd zijn over hun werkzaamheden (Perrott & Blenkarn, 2015; Sulistiawan et al., 2022).

Volgens Anastasiadis & Zeyen (2022), zorgt het ervaren van werk als een roeping ervoor dat mensen zich sterk met hun werk identificeren, waardoor zij activiteiten in het werkdomein mogelijk prioriteren boven andere domeinen. Mensen besteden liever tijd en energie aan rollen die zij belangrijk vinden, om aan de verwachtingen en verantwoordelijkheden van de rol te voldoen (Amatea et al., 1986). Voor mensen die hun prioriteit bij het werkdomein hebben liggen, wegen de ervaringen uit dit domein mogelijk zwaarder mee voor de beoordeling van de werk-privébalans (Greenhaus & Allen, 2011). Leslie et al. (2019), stellen dat taakeisen uit het werkdomein mogelijk ook als minder belastend worden ervaren door mensen die het werkdomein prioriteren.

Prioriteiten kunnen door meer persoonlijke factoren worden beïnvloed, waardoor mensen ook sterk privé georiënteerd kunnen zijn, of aan beide domeinen gelijke waarde hechten

(Erdogan et al., 2021; Greenhaus & Allen, 2011). Traditioneel gezien kan worden verwacht dat het werkdomein belangrijker wordt gevonden door mannen, terwijl vrouwen de taken in het privédomein prioriteren (Gutek et al., 1991). Echter raken mannen in toenemende mate betrokken bij het huishouden, terwijl vrouwen juist actiever willen zijn op de arbeidsmarkt (Goldscheider et al., 2015; Hakim, 2006). Ook al wordt de groep OvD'ers gedomineerd door mannen, is het de vraag in hoeverre geslacht een rol speelt voor hun prioriteiten.

De leeftijden van de groep OvD'ers zijn sterk uiteenlopend, waardoor zij in andere levensfase zitten. Dit kan ook gevolgen hebben voor de voorkeuren en prioriteiten die mensen hebben (Sweet & Moen, 2006). Mensen die jonge kinderen hebben, vinden hun familieleven mogelijk belangrijker, waardoor bepaalde taakeisen uit het werk meer kunnen gaan knellen (Guest, 2002).

De theorie van *boundary management* stelt dat individuen ook voorkeuren ontwikkelen voor de scheiding tussen werk en privé, waarbij mensen vallen op een continuüm van segmentatie tot integratie (Allen et al., 2014; Capitano et al., 2017). Segmentatie betekent dat mensen de twee domeinen strikt gescheiden willen houden, terwijl integratie duidt op het flexibel in elkaar laten overlopen van de twee domeinen (Ashforth et al., 2000). Door de passie voor het vak, ontwikkelen OvD'ers mogelijk een voorkeur voor integratie, zodat zij deze rol meer kunnen innemen in een andere omgeving (Capitano et al., 2017). Doordat de consignatieregelingen ervoor zorgen dat het werk als OvD bijna altijd overloopt in het privéleven, hebben OvD'ers echter geen controle over hun boundary managementstrategie. Een gebrek aan controle kan gevolgen hebben voor de beoordeling van de werk-piket-privébalans, aangezien de geprefereerde strategie mogelijk niet overeenkomt met de daadwerkelijke situatie (Mellner et al., 2015). Ook hier kan de rol als ouder of partner gevolgen hebben voor de boundary management voorkeur. Een belangrijke privérol wilt men mogelijk juist beschermen van andere rollen, waardoor zij een voorkeur voor segmentatie ontwikkelen (Capitano et al., 2017).

Aangezien niet iedereen zorgtaken en/of een partner heeft, is het belangrijk om het privéleven breder te zien dan enkel gezin en familie. Echter wordt dit nog weinig gedaan in de wetenschappelijke literatuur (Wilkinson et al., 2018). Sociale contacten, zoals vrienden en andere familieleden, kunnen belangrijk zijn voor mensen (Pedersen & Lewis, 2012). Ook kunnen sommige hobby's veel betekenis hebben, aangezien deze zorgen voor ontspanning en sociale interactie (Cagirtekin & Tanriverdi, 2022; Li et al., 2019). Vrijwilligerswerk kan leiden tot een hogere mate van emotioneel en sociaal welzijn en meer energie, waardoor individuen minder conflict tussen hun werk en privéleven ervaren (Ramos et al., 2015). Door de

inachtneming van deze factoren, poogt het huidige onderzoek een holistisch beeld te vormen van de invloedrijke factoren uit het werk en privéleven van OvD'ers, voor de beoordeling van hun werk-piket-privébalans.

3. Methodologie

3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de opzet van dit kwalitatieve onderzoek besproken en de methodologische keuzes rondom de dataverzamelmethodes, selectie van respondenten en analyse uiteengezet. Verder zal de kwaliteit van het onderzoek worden beoordeeld en zal er aandacht zijn voor ethische overwegingen met betrekking tot het interviewen van brandweerlieden.

3.2. Opzet

Dit onderzoek betreft een kwalitatieve casestudie, gericht op de werk-piket-privébalans van Officieren van Dienst bij de VRR. Door te focussen op één type piketfunctionaris binnen één veiligheidsregio, staat een afgebakende case centraal. Een casestudie maakt het mogelijk een complexe situatie goed en diepgaand te begrijpen, in de context waarin dit plaatsvindt (Creswell, 2007; Flyvbjerg, 2006).

Deze casestudie is verder explorerend van aard, aangezien het doel is om inzicht te krijgen in een ambigu probleem of onderwerp, waar nog weinig over bekend is (Stebbins, 2001). Op dit moment is er namelijk nog geen goed beeld over hoe OvD'ers bij de brandweer hun werk-piket-privébalans ervaren en welke verklaringen er zijn voor het al dan niet tevreden zijn met de balans. Het is belangrijk om te benadrukken dat er geen theoretisch model wordt getoetst in het onderzoek, maar er wel relevante voorgaande bevindingen, onderdelen van theoretische modellen en belangrijke concepten worden gebruikt om verklaringen voor de tevredenheid met de werk-piket-privébalans te verkennen.

3.3. Dataverzameling

Om een antwoord te verkrijgen op de onderzoeksvragen, zijn er voor dit onderzoek semigestructureerde interviews afgenomen. Een semigestructureerd interview biedt onderzoekers de mogelijkheid om structuur en eenduidigheid aan te brengen in de onderwerpen die worden voorgelegd aan de respondenten. Ook is er ruimte om aanvullende inzichten en diepgaande data te verzamelen, omdat er ook follow-up vragen kunnen worden gesteld (Mortelmans, 2013).

Van tevoren is er een topiclijst opgesteld voor het interview, welke te zien is Bijlage I. De topiclijst fungeert als ondersteuning voor de onderzoeker en als leidraad voor het

semigestructureerde interview. In een topiclijst kunnen onderwerpen worden ingedeeld op een manier die zorgt voor een natuurlijk verloop van het interview, waarin respondenten de ruimte krijgen om uitgebreid hun opvattingen te delen (Wester, 2019). De topiclijst bevat ook enkele vooraf bedachte follow-up vragen, om de eenduidigheid in de vraagstelling zoveel mogelijk te waarborgen. Tegelijkertijd kunnen vragen op natuurlijke wijze opkomen tijdens het interview, en kan er dus worden afgeweken van de topiclijst. Dit is de kracht van het semigestructureerde interview, aangezien er eenduidigheid in de vraagstelling zit, maar er ook ruimte is om extra informatie te vergaren (Knott et al., 2022). Ter bevordering van de kwaliteit, zijn de interviewvragen vooraf gecontroleerd bij de opdrachtgever.

Na vier interviews zijn er aanpassingen aangebracht in de topiclijst, zodat de onderwerpen elkaar logischer opvolgden. Daarom is de volgorde van de onderwerpen ‘kenmerken werk en piket’ en ‘werk-privébalans’ omgewisseld. Ook zijn er vragen toegevoegd die niet op de initiële topiclijst stonden, maar tijdens de eerste interviews wel bruikbaar leken. Uiteindelijk is de topiclijst na deze eerste wijziging niet meer aangepast.

De interviews zijn uitgevoerd op locatie of via Microsoft Teams, duurden tussen de 60 en 90 minuten en zijn met audio opgenomen. Voordat de interviews werden uitgevoerd hebben de respondenten een *informed consent* ondertekend, waarin zij geïnformeerd werden over het doel van het onderzoek, de vrijwilligheid van hun deelname en de waarborging van hun privacy en anonimiteit. Zowel de audiobestanden van de interviews als de ondertekende toestemmingsformulieren zijn beveiligd opgeslagen en verwijderd na afloop van het onderzoek. Het formulier voor geïnformeerde toestemming, is toegevoegd in Bijlage II.

Tijdens de onderzoeksperiode was de onderzoeker actief binnen de organisatie, waardoor deze de beschikking had over verschillende documenten en aanwezig kon zijn bij vergaderingen. Dit bood de mogelijkheid om het begrip van de werkzaamheden van de OvD en de context waarin zij deze uitvoeren, te vergroten. Tevens ondersteunde dit de ontwikkeling van de topiclijst en de uitvoering van de interviews, omdat er meer contextgevoelige vragen konden worden gesteld. Om de validiteit van het onderzoek te vergroten, zijn er naast interviews ook observaties bijgehouden. Deze methode zorgde ervoor dat er aanvullende informatie kon worden verzameld, in de vorm van opvallende zaken, uitspraken en gebeurtenissen, welke in een observatieverslag zijn genoteerd. De observaties dienen ter ondersteuning van enkele constatering die zijn gedaan naar aanleiding van de interviews, waardoor er een rijkere beschrijving van de context en diepere analyse van de data kon worden uitgevoerd.



Figuur 2. Verloop onderzoek.

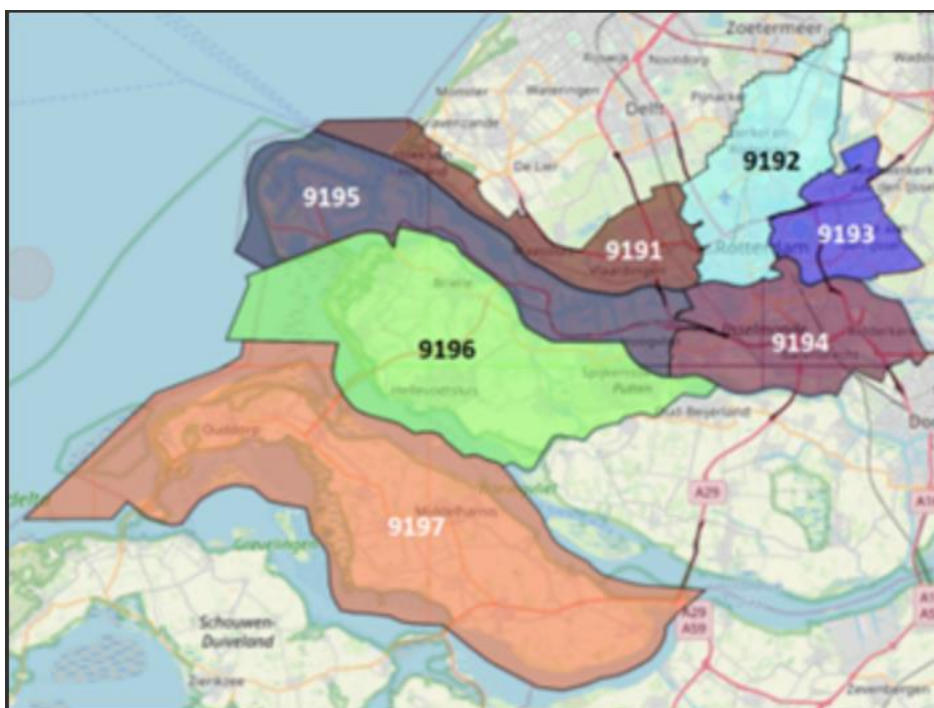
3.4. Respondenten

De respondenten werden geworven op basis van een vorm van *non-probability sampling*, namelijk *purposeful sampling*, waarbij doelgericht is gezocht naar respondenten die de relevante ervaringen en kenmerken hebben (Tracy, 2010). Het doel was om een maximale variatie aan respondenten te werven op basis van verschillende relevante kenmerken (Creswell & Creswell, 2023). Dit heeft te maken met het explorerende karakter van het onderzoek, waardoor de wens bestond om een zo breed mogelijk beeld aan ervaringen te schetsen.

Op het moment van het onderzoek waren er 38 OvD'ers actief bij de BRR. De meeste van hen hebben een dagdienstfunctie binnen de VRR. Vrijwillige OvD'ers hebben echter aan andere fulltimebaan. Om meerdere redenen is deze vorm van organiseren onwenselijk, waardoor deze vorm in de toekomst een uitzondering zal betreffen. Daarom zijn zij niet representatief voor de grotere groep OvD'ers en uitgesloten van deelname aan dit onderzoek.

De totale doelgroep had hiermee een omvang van 33 mogelijke respondenten, waarna op een aantal kenmerken een selectie is gemaakt voor de interviews. Allereerst wordt de functie van OvD gedomineerd door mannen, en zijn er slechts een aantal vrouwen (5) in deze functie. Om te onderzoeken of vrouwen anders denken over de werk-piket-privébalans, werd er actief ingezet om ook vrouwen in het onderzoek te krijgen. Verder hebben mensen in verschillende levensfasen mogelijk andere prioriteiten met betrekking tot de werk-privébalans. Om die reden is er geprobeerd om diversiteit aan te brengen in de leeftijden van de respondenten. Ten derde

is de VRR ingedeeld in zeven piketgebieden (zie Figuur 3), welke verschillen in incidentendruk. Hoe het piket wordt ervaren kan dus verschillen tussen mensen in de verschillende piketgebieden. Daarom werden uit elk gebied een aantal mensen geselecteerd, zodat er een breder beeld aan ervaringen kon ontstaan. Als laatste is er gekeken naar verschillen in het aantal piketdiensten van OvD'ers op jaarbasis. De organisatie ziet het als wenselijk dat alle OvD'ers op jaarbasis allemaal ongeveer 60 dagen piketdienst draaien. In de praktijk wil dit vaak nog sterk afwijken, doordat mensen diensten overnemen van elkaar en in sommige gebieden een personeelstekort is, waardoor zij meer diensten draaien dan als normaal wordt gezien. Ook hierin is ingezet op een gevarieerd beeld.



Figuur 3. De 7 piketgebieden van de VRR.

De beoogde respondenten werden persoonlijk benaderd, allereerst door hen telefonisch te contacteren en hen te informeren over het onderzoek. Mogelijke respondenten die niet reageerden, werden een persoonlijk bericht via professionele kanalen gestuurd. Uiteindelijk zijn er 15 interviews afgenomen, wat 45% van de totale populatie betreft. Binnen de VRR kennen nagenoeg alle OvD'ers elkaar en zijn ook andere collega's bekend met hen. Gegevens als geslacht, leeftijd en piketgebied maken het daardoor gemakkelijk om te herleiden wie de deelnemers aan dit onderzoek zijn geweest. Om de anonimiteit van de respondenten te bewaken, is daarom geen overzicht van de kenmerken van de deelnemers toegevoegd.

3.5. Operationalisering

Vanuit de literatuur zijn verschillende concepten onderscheiden die een belangrijke rol kunnen spelen in de beoordeling van de werk-piket-privébalans, welke gevisualiseerd zijn in het conceptueel model in Figuur 1. Alvorens de interviews werden afgenomen, moesten deze concepten eerst worden gedefinieerd en geoperationaliseerd, om duidelijk te maken hoe de concepten konden worden bevraagd. Het operationaliseringsschema ondersteunde daarmee ook de ontwikkeling van de topiclijst. Belangrijke theoretische constructen zijn vanuit het schema omgezet naar een aantal thema's en interviewvragen

De belangrijkste theoretische constructen kunnen op verschillende manieren tot uiting komen in de praktijk. Voor elk van deze constructen zijn verschillende dimensies gegeven die mogelijk van toepassing zijn op de specifieke situatie van de OvD. Naar de dimensies werd niet specifiek gevraagd in de interviews, maar ze konden wel zelf door de respondent zelf worden opgebracht. Daarom zijn deze factoren wel opgenomen in het operationaliseringsschema, zodat ze beter konden worden herkend in het interview. Het schema was op voorhand mogelijk incompleet, omdat er ook andere belangrijke concepten uit de interviews konden voortkomen. Het operationaliseringsschema is te zien in Bijlage III.

3.6. Analyse

Nadat een interview was afgerond werd deze getranscribeerd en volledig geanonimiseerd, zodat herleidbare informatie niet terug te vinden was. Het transcriberen is gedaan met behulp van Happy Scribe, een transcriptieservice die gebruikmaakt van AI. Happy Scribe zorgt ervoor dat data versleuteld en beveiligd is, zodat deze enkel toegankelijk zijn voor de gebruiker, en volledig wordt verwijderd wanneer de gebruiker dit wenst (HappyScribe, z.d.). Om veilig met de data om te gaan, zijn de getranscribeerde documenten beveiligd opgeslagen op de computer van de onderzoeker, en verwijderd van Happy Scribe. De transcripten zijn woordelijk getranscribeerd, waarbij stiltes of overlap in sprekers niet worden genoteerd. De focus in dit onderzoek ligt namelijk op de manifeste content, waarbij het niet draait om hoe bepaalde zaken worden gezegd, maar juist wát er gezegd wordt (Knott et al., 2022).

De getranscribeerde interviews en het observatieverslag zijn in de achtereenvolgende stappen open, axiaal en selectief gecodeerd. Het proces is iteratief verlopen, aangezien er gestart was met analyseren ten tijde van de interviews, zodat de interviews konden worden aangepast op basis van eerste bevindingen. Hierdoor konden deze meer gefocust worden, waardoor rijkere informatie kon worden verzameld (Elliott, 2018).

De thematische analyse die heeft plaatsgevonden, was erop gericht om op basis van de

data te komen tot algemene thema's. Bij het coderen is dichtbij de data van de respondenten gebleven, door veel zogenaamde *in vivo* codes te gebruiken (Creswell & Creswell, 2023). Uiteindelijk kon er op basis van de eerste fase van het coderen worden gezocht naar eerste verbindingen en algemeenheden, en kon de data ook worden verfijnd door overbodige codes of dezelfde codes samen te voegen. Hierdoor ontstonden de eerste verbindingen uit de data, die in de selectieve fase samen zijn gebracht tot een aantal overkoepelende thema's. Aan de hand van deze thema's kon een verhaal worden geconstrueerd, welke in de resultaten te lezen is. De codeboom is te zien in Bijlage IV.

3.7. Kwaliteit

De betrouwbaarheid van een onderzoek heeft betrekking op de herhaalbaarheid en nauwkeurigheid van de gevonden resultaten. Hierbij gaat het er om dat een herhaalde meting dezelfde resultaten behaalt (Boeije, 2010). Omdat dit onderzoek een casestudie betreft, waarin semigestructureerde interviews worden uitgevoerd, is het moeilijk om de dataverzameling volledig te standaardiseren. Door openheid van zaken te geven over de stappen die zijn gezet, door de topiclijst en codeboom te delen, is er een poging gedaan om de betrouwbaarheid te waarborgen. Met transparantie over de gemaakte keuzes kan er worden achterhaald hoe de onderzoeker uiteindelijk tot de beantwoording van de onderzoeksvraag is gekomen (Van Zwieten & Willems, 2004). Een ander belangrijk punt in kwalitatief onderzoek is reflexiviteit, waarbij de onderzoeker zich bewust is van de eigen vooringenomenheden (Tracy, 2010). In dit geval speelt mee dat de onderzoeker gedurende het onderzoeksproces meegelopen heeft binnen de brandweerorganisatie. Dit helpt om contextgevoelige vragen te stellen, maar maakt ook dat er aannames zijn gevormd en er mogelijk blinde vlekken zijn. Daarnaast is de interviewer van groot belang in het soort vragen wat wordt gesteld, waardoor de eigen aannames over hoe er wordt gedacht over werk-privébalans kunnen doorschemeren in de vraagstelling. Als laatste heeft de onderzoeker nog niet veel ervaring met interviews, waardoor het mogelijk is dat er niet altijd het maximale uit de interviews is gehaald.

Om de geloofwaardigheid van het onderzoek te laten toenemen, is er gepoogd een rijke en gedetailleerde beschrijving te geven van de resultaten (Tracy, 2010). Daarbij is er aandacht voor een breed scala aan meningen en ervaringen, om aan te tonen dat niet iedereen dezelfde voorkeuren heeft en factoren uit werk, piket en privé anders kunnen worden ervaren. Ook kan dit ervoor zorgen dat de resultaten kunnen worden toegepast op andere beroepen in de noodhulp waarin men onregelmatig werkt.

3.8. Ethiek

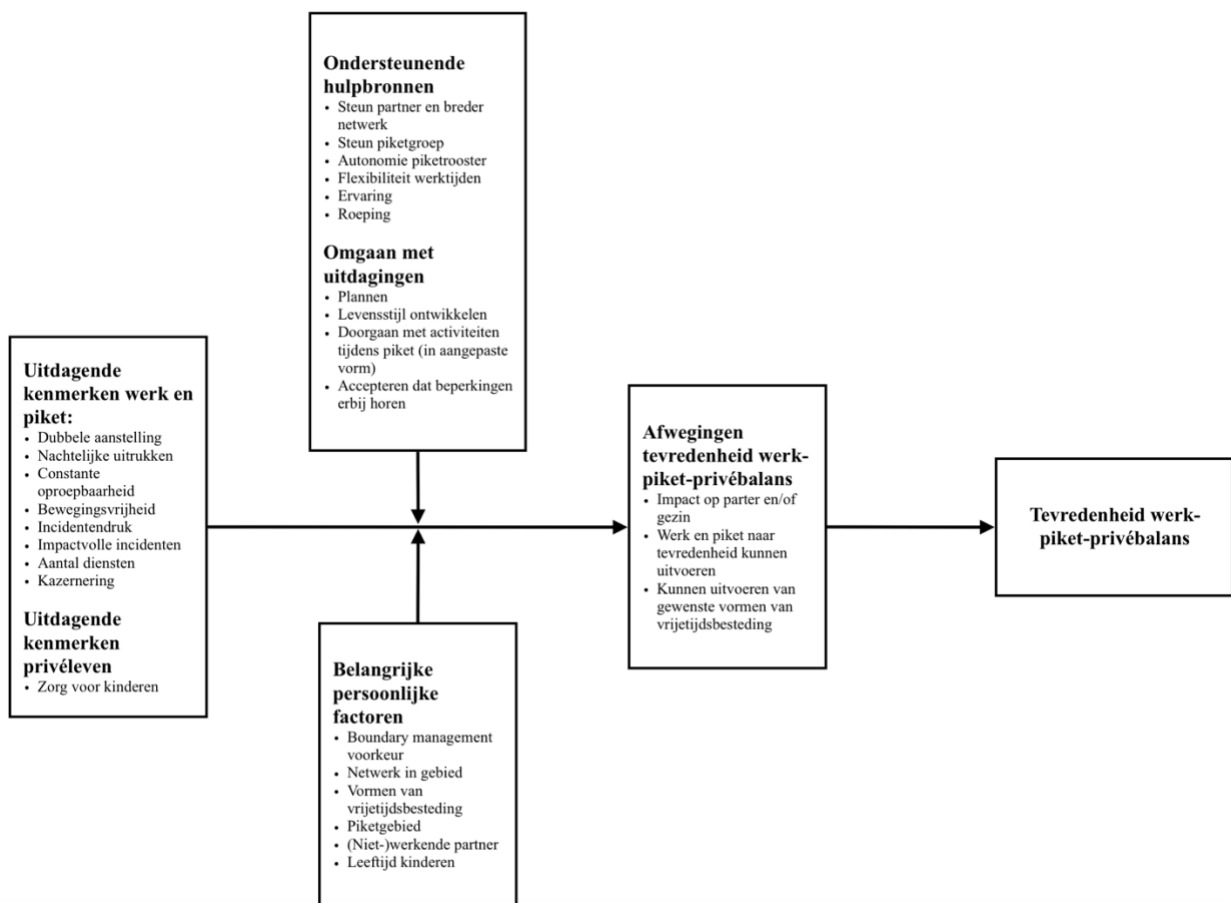
In wetenschappelijk onderzoek staat de veiligheid van respondenten voorop en mag er geen schade worden toegebracht aan respondenten. In dit onderzoek gaat het over de privélevens van respondenten, waar gevoelige zaken kunnen spelen. Daarom lag het initiatief voor het opbrengen van gevoelige en belangrijke zaken uit het privéleven geheel bij de respondent zelf. Dit werd op het begin van het interview daarom ook extra benadrukt.

Daarnaast maken OvD'ers geregeld heftige incidenten mee, welke impact kunnen hebben op het mentale welzijn en zelfs kunnen leiden tot PTSS. Wetenschappelijke literatuur vertelt dat dit ook weerslag kan hebben op het privéleven en een verklaring kan vormen voor hoe men de werk-piket-privébalans ervaart (Jo et al., 2018). Ook hier lag het initiatief daarom bij de respondent zelf, om zo respondenten te beschermen en een prettige deelname aan het onderzoek te garanderen.

4. Resultaten

4.1. Inleiding

De interviews geven een uitgebreid beeld van hoe OvD'ers hun werk-piket-privébalans ervaren en wat mogelijke verklaringen hiervoor zijn. Eerst worden de kenmerken uit werk en privéleven die een uitdaging vormen voor de balans besproken. Vervolgens wordt uiteengezet hoe tevreden OvD'ers zijn met hun werk-piket-privébalans, welke factoren uit het werk en privéleven daarin ondersteunen en hoe men omgaat met de uitdagingen. Als laatste wordt aandacht besteedt aan de belangrijkste ervaren tekortkomingen, waaruit enkele aanbevelingen vloeien. In Figuur 4 worden de belangrijkste uitkomsten visueel weergegeven.



Figuur 4. Visuele weergave resultaten.

4.2. Uitdagingen voor werk-piket-privébalans

In de interviews zijn verschillende uitdagingen naar voren gekomen die van invloed zijn op de beoordeling van de werk-piket-privébalans. De mate waarin deze factoren als uitdagend worden

beschouwd, lijkt persoonlijk te zijn en verschillende afhankelijkheden te hebben.

4.2.1. Dubbele aanstelling

Op de vraag hoe de aanstelling als OvD bovenop de dagdienst wordt ervaren, werd door 10 van de 15 respondenten aangehaald dat de twee aanstellingen elkaar aanvullen:

”Het maakt mijn kantoorwerk beter als ik begrijp wat er op straat gebeurt, dan begrijp je beter wat voor adviezen je uit kan brengen.” (R4).

Echter hebben veel respondenten ook de indruk dat de tijd die men moet besteden aan koude en warme taken niet goed verdeeld is. Een druk piket kan betekenen dat kantoorwerk blijft liggen en thuis (in de avonden en weekenden) opgepakt moet worden, evenals de administratieve afhandelingen van incidenten. Voor 4 van de 15 respondenten is dit belastend voor het privéleven, aangezien zij de voorkeur hebben om werk en privé te segmenteren:

”Ik neem ook wel eens wat koude dingen mee hoor. De aanleiding daarvan is dan wel altijd piket. Dus zou ik helemaal geen piket functie hebben? Nou, dan zou ik er niet echt niet over piekeren om vrijdagavond nog even in m'n laptop te gaan voor mijn koude werkzaamheden.” (R2).

4.2.2. Nachtelijk uitrukken

10 van de 15 respondenten gaven aan dat vermoeidheid door het piket een van de grootste uitdagingen vormt voor de werk-piket-privébalans. Dit is het gevolg van verstoring van de slaap bij nachtelijke uitrukken. Na een nachtelijke uitruk wordt men gewoon verwacht het dagelijkse kantoorwerk op te pakken, en als zij een dag vrij willen nemen betreft dat regulier verlof. De gevolgen voor het privéleven zijn daarom aanwezig:

”Als ik de dag na een piket wel vrij ben, dan werkt mijn partner en heb ik de kinderen. Maar als ik dan net die nacht op m'n poten heb gestaan, dan ga ik ook even een dagje naar de dierentuin.” (R4).

Drie oudere OvD'ers stellen dat hun vermoeidheid als gevolg van het piket is toegenomen:

”Als je jonger bent doe je het wel makkelijker. Als je wat ouder bent, wordt dat wel wat

zwaarder, want je hebt gewoon ook af en toe ook die aaneengesloten nachturen rust nodig, om de concentratie te behouden.” (R11).

4.2.3. Constante oproepbaarheid, ook thuis

Vermoeid is niet alleen een gevolg van de nachtelijke uitrukken, maar ook van de constante oproepbaarheid. Meerdere respondenten geven aan altijd alert te zijn, waardoor men minder ontspanning ervaart. Een respondent legt dit uit:

”Het trekt toch een bepaalde spanningsboog. Of je nou een inzet hebt, maakt niet uit, je bent beschikbaar als je onder de douche staat, op de plee zit, met je partner boodschappen gaat doen, een verjaardag hebt. Je zit die hele tijd met die functie in je hoofd.” (R12).

Het zijn met name jongere, minder ervaren OvD’ers die aanhalen dat dit belastend kan zijn:

”Als ik piket heb, ga ik wel eens met mijn partner en kinderen naar de speeltuin toe. Ik moet altijd checken heb je sleutels bij je? Heb ik mijn portofoon bij me? Staat de auto dichtbij? Je bent continu aan het afstemmen, dat is toch een soort onbewuste belasting.” (R4).

Oudere, ervaren, OvD’ers geven ook aan overal rekening mee te moeten houden, maar zij zijn hier in de loop der jaren aan gewend geraakt. Daardoor ervaren zij dit in mindere mate als een belasting:

”Ja in het begin dacht ik dat is best wel ingewikkeld. Maar later is het weer heel gewoon en andere mensen zeggen jeetje mina, je moet ook altijd overal bij nadenken. Nee het is gewoon, daar hoef je niet meer bij na te denken. Gaat allemaal automatisch.” (R11).

Aangezien men bij een consignatieregeling meerdere dagen aaneengesloten actief is, zijn de gevolgen van de constante oproepbaarheid ook thuis merkbaar. Op de vraag wat zij hiervan vinden, werd het volgende voorbeeld gegeven:

”Maar als het gaat over werk-privébalans in een piketfunctie, ja dan zit het hem in die kleine dingen. Ik voel hem dan heel erg bij dat anderen om mij heen zich moeten verhouden en rekening moeten houden met mij.” (R2).

Een veelgehoorde uitspraak onder OvD'ers is dan ook:

“Als ik piket heb, dan heeft m'n partner ook piket. Die vindt dat echt niet altijd even tof.”
(R5).

De constante oproepbaarheid heeft ook impact op sociale activiteiten. Respondenten geven aan zij het door de mogelijkheid om omgeroepen te worden, lastig vinden om af te spreken met vrienden en (soms) feestdagen en verjaardagen moeten missen. Over een dienst tijdens feestdagen, werd door een respondent het volgende verteld:

“Ik had met Koningsdag dienst. Ik ben expres gewoon lekker in m'n tuin gaan zitten en dacht ik wil ook gewoon niet op zo'n plein staan met allemaal mensen die wel lekker een drankje kunnen doen. Want ja, ik voel me toch een beetje het lulletje rozenwater.” (R7).

4.2.4. Bewegingsvrijheid

Een ander kenmerkend aspect aan het draaien van piket, is de gebondenheid aan een (geografisch) piketgebied, wat invloed heeft op de bewegingsvrijheid van een functionaris. Deze bewegingsvrijheid vormt vooral een belemmering wanneer vrienden en familie buiten het gebied wonen. 5 van de 15 respondenten geven dit daarom op als belastend, waaronder de volgende respondent:

“Ja vervelend, want dan kan ik dit gebied niet uit en kan niet naar mijn familie en vrienden. Dus ja, dan moet je toch wel weer meer inleveren.” (R9).

De beperkte bewegingsvrijheid is ook te merken in de afstand tot de dienstauto, omdat men binnen 3 minuten onderweg moet zijn naar het incident. Hierdoor wordt het uitvoeren van bepaalde activiteiten beperkt. Een respondent vatte dit als volgt samen:

“Het liefst ga ik als het mooi weer is een rondje fietsen. Gewoon lekker ontspannen 's avonds. Een rondje met de hond vind ik heerlijk. En dat kan ik natuurlijk niet doen als ik piket heb.” (R13).

4.2.5. Incidentendruk

Wanneer aan de respondenten wordt gevraagd wat zij ervan vinden als ze geen uitrukken hebben, zijn de meeste respondenten het eens met de volgende anekdote:

“Eerlijk gezegd, een nuldienst is nooit leuk.” (R14).

In het 93- en 97-gebied ligt de incidentdruk een stuk lager in vergelijking met de andere gebieden. Om die reden is te merken dat drie respondenten het gebrek aan incidenten als een last ervaren:

“Ik had laatst een weekend dat ik piket had en had alleen op zondagmiddag een melding. Ja dan heb ik al de ziekte erin dat ik een heel weekend thuis zit en ik maar één melding heb. Maar mijn partner die snapt het al helemaal niet. Ja die moet ook een heel weekend ermee rekening houden en thuisblijven.” (R5).

“Dit geeft mij niet voldoende motivatie om zo door te gaan.” (R13).

Het lijkt belangrijk te zijn dat de opofferingen die men maakt, ook tegemoetgekomen worden met incidenten. 13 van de 15 OvD'ers spreken deze voorkeur uit. Bij het hebben van een piketdienst zonder incidenten te krijgen, heeft men wel de impact van piket op privé, maar kunnen zij niet hun werk naar tevredenheid uitvoeren. In de drukkere gebieden valt op dat de opofferingen het juist wel waard zijn:

“Je hebt iets opgeofferd, maar dat wordt beloond met uitrukken. Ik heb een heel weekend opgegeven, maar ik heb wel vijf uitrukken gehad. Dat is een hele andere belasting dan dat je drie dagen thuiszit en niks hebt. Dan voelt het als een opoffering. Maar als je er toch van bent en er gebeuren dingen, Dan denk je, hier doe ik het voor.” (R8).

Twee respondenten vinden het daarentegen niet erg als er geen uitrukken zijn geweest:

“Ik vind het ook echt helemaal prima als in een week de pieper niet gaat en ik even lekker aan mijn koude werk toekom.” (R4)

4.2.6. Jonge kinderen

12 van de 15 respondenten hebben kinderen, waarvan 5 een jong gezin. Zorgen voor oudere kinderen in combinatie met piket is in mindere mate een uitdaging, dan wanneer kinderen nog actieve zorg nodig hebben:

“Ik heb wel enige tijd gehad dat ik dacht, poeh, hoe moet ik het allemaal fiks. Als je kindjes in de luiers zitten en jij slapeloze nachten hebt omdat ze niet goed slapen en als je dan uitrukken krijgt, dan is het privé echt een belasting is.” (R8).

Vooraf voor respondenten met een werkende partner, met name als deze fulltime of onregelmatig werkt, blijkt het hebben van jonge kinderen een uitdaging te vormen:

“Mijn partner werkt ook fulltime. Die doet 's avonds ook nog veel dingen. Dat is allemaal niet erg, want het zal wel mijn eigen keuze dat ik graag ook OvD wil zijn. Ja, dan wordt het soms al wat spannender.” (R2).

“De partner moet het werkrooster erop aanpassen. En de partner is veel vaker aan zet, zeker als de kinderen klein zijn.” (R13).

4.2.7. Overige uitdagingen

Er kwamen nog een aantal andere uitdagingen voorbij die door minder respondenten benoemd werden. Heftige incidenten kunnen ervoor zorgen dat men moeilijk kan afschakelen van werk:

“Ja, alleen na zulke incidenten, ja, dan ben je er toch even iets langer over aan het nadenken dan dat ik thuis ben en het uitgeschakeld heb.” (R6).

Daarnaast hebben mensen ook een maximaal aantal diensten die zij op jaarbasis willen draaien. Dit aantal is verschillend per persoon, maar zodra het maximum wordt overschreden gaat het piket voelen als een last voor het privéleven:

“Ik zat ooit op 120 diensten verdeeld over een jaar. Ik stond één week volledig voor mijn kinderen in dienst en de overige 120 van de 180 dagen die overbleven in dienst van de brandweer. Dan wordt het heel weinig sociaal leven voor jezelf en daardoor voor mij een hele zware belasting.” (R15).

Als laatste zijn er twee respondenten die regelmatig of volledig gekazerneerd hun diensten draaien. Het voordeel hiervan is dat werk en privé gescheiden zijn, vooral als men daar ook de voorkeur voor heeft. Echter staat het privéleven wel stil, omdat men een hele dag niet thuis is:

”Omdat ik op de kazerne slaap, staat je privéleven en je huishouden stil. Zou je hier in de regio wonen, dan zou je met vrienden kunnen afspreken, met het idee dat je weggepiept kan worden en je kan het huishouden gewoon doen.” (R6).

4.3. Tevredenheid werk-piket-privébalans

Alle respondenten zijn gevraagd hoe zij hun werk-piket-privébalans zouden beoordelen. Een overzicht van hun antwoorden is te zien in Tabel 1. OvD’ers hechten bij de beoordeling van de werk-piket-privébalans waarde aan hoe hun partner/gezin het werk ervaart, of zij voldoende aan sport, sociale activiteiten en familieverantwoordelijkheden toekomen en dat zij hun piket met voldoende tevredenheid kunnen uitvoeren. Wanneer deze facetten positief worden bekeken, zijn de respondenten grotendeels tevreden met hun balans.

Tabel 1. Tevredenheid werk-piket-privébalans per respondent.

Tevredenheid werk-piket-privébalans	Respondenten	Citaat
Tevreden	1, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15	<i>“Ja ik ben tevreden, als ik niet tevreden was had ik actie ondernomen.” (R7).</i>
Gematigd	2, 4, 6	<i>“Ja ik ben niet ontevreden, het is niet ideaal.” (R2).</i>
Niet tevreden	5	<i>Nee, nu niet. Op het moment dat mijn kinderen natuurlijk oud genoeg zijn, dan kan mijn partner weer gewoon een eigen plan trekken en die kan gewoon gaan sporten of naar vrienden toe. Dan wordt het wel weer makkelijker.” (R5).</i>

Er zijn geen respondenten die actief dachten aan stoppen, Wel zijn er 3 respondenten die twijfelen over hoelang de uitvoering van het werk nog opweegt tegen de opofferingen die men

privé moet maken:

”Die brandweer wordt steeds minder belangrijk dan privé. (...). Als de kinderen straks het huis uit gaan, ja, wat voor ouder herinneren ze zich dan? Stel dat de kinderen buiten het gebied gaan wonen. Dat betekent dus dat ze met hun verjaardagen rekening moeten houden met mijn piketrooster.” (R13).

4.4. Ondersteunende factoren en actief omgaan met uitdagingen

Ondanks de uitdagingen, zijn de meeste respondenten dus toch tevreden over hun werk-piket-privébalans. Dat lijkt te komen door verschillende hulpbronnen en de actieve rol die zij zelf spelen om de domeinen met elkaar te balanceren. De volgende respondent vat dit als volgt samen:

”Heel veel plannen en dan lukt het wel. En zorgen dat je een goed netwerk om je heen hebt en dat je een goede relatie hebt met je collega officieren die ook niet te moeilijk zijn met ruilen.” (R9).

4.4.1. Steun partner, gezin en breder netwerk

De steun van een partner om het werk als OvD uit te kunnen voeren is volgens alle respondenten heel belangrijk:

”Maar ik kan het werk alleen doen omdat thuis het mogelijk maakt.” (R8).

Deze steun is belangrijk wanneer men hulpbehoevende kinderen heeft, aangezien zij tijdens het piket niet volledig kunnen meehelpen met het zorgen voor de kinderen. Zoals eerder gezegd is het uitdagend wanneer men een (fulltime) werkende partner heeft. Echter zijn er 3 respondenten met een werkloze partner, wat het juist gemakkelijker maakt om piket en privé te combineren:

”De andere collega's moeten voor een oppas zorgen. (...). Ik hoef niks te regelen, ik ga gewoon weg en ik kom weer terug. Ja, alles is geregeld en dat maakt wel een wereld van verschil.” (R10).

Ook het bredere persoonlijke netwerk kan van belang zijn, stelt de volgende respondent:

”Mijn ouders, broer en zus wonen heel erg in de buurt. Stel, er is een uitruk en mijn partner moet ook ergens naar toe, dan kan die kleine wel ergens terecht. Daar is altijd wel een netwerk of een vangnet.” (R1).

Naast deze instrumentele steun, is emotionele steun in de vorm van begrip en acceptatie voor de functie ook belangrijk, aangezien het gezin de impact van de functie ook direct ervaren:

”En het begrip van je omgeving is eigenlijk wel nodig. De eerste graad, je vrouw en eventueel je thuiswonende kinderen zeg maar.” (R11).

4.4.2. Plannen en autonomie

Piket draaien met een werkende partner en kinderen, is dus een uitdagende combinatie. 6 respondenten geven aan dat het belangrijk is om actief te plannen:

“Op het moment dat je een relatie hebt, wordt het al wat lastiger, want dan moet je in ieder geval al afspraken maken. Maar als je dan ook nog kinderen hebt in de leeftijd dat ze nog niet zelfstandig zijn, die kan je niet thuislaten. Dan moet je aan de voorkant daarover na gaan denken.” (R5).

Een belangrijke hulpbron voor het plannen, is de autonomie die OvD’ers hebben in het maken van het rooster. De piketgroep is namelijk volledig verantwoordelijk voor het rooster, waardoor zij onderling kunnen doorgeven op welke dagen zij niet kunnen werken:

”Nou ja, als je op een zaterdag echt een activiteit wil doen met het gezin bij wijze van spreken naar Dolfinarium. Dat moet je plannen aan de voorkant. Maar dan helpt juist dat rooster weer.” (R14).

Ook voor mensen zonder kinderen helpt dit, aangezien belangrijke activiteiten gewoon doorgang kunnen vinden en buiten het piket om gepland kunnen worden:

”Wat ik heel prettig vind, is dat ik in oktober 2024 mijn rooster voor heel 2025 heb, dus dan kan ik gewoon gaan plannen. Festivals waar ik graag naartoe wil, weekendjes weg gaan plannen want je weet heel je rooster al.” (R7).

De VRR biedt mensen daarnaast de mogelijkheid om flexibel te zijn met tijdstippen waarop men werkt. Dit kan voor sommige respondenten een aanvullende hulpbron zijn om het brandweerwerk en privéleven te balanceren:

”Ik ben niet van het 8 tot 5 en werk en privé scheiden zullen we maar zeggen. Want andersom is het ook wel eens dat ik overdag woensdagmiddag zeg nou, als m’n partner vrij is, dan maak ik het rapport dit weekend wel af. Dan gaan we vanmiddag lekker naar de dierentuin.”
(R4).

4.4.3. Steun van de piketgroep

Door een jaarrooster kunnen de meeste dingen dus vooruit worden gepland, maar toch kunnen er altijd onvoorziene dingen gebeuren:

”Als je voor een jaar vooruit plant, dan heb je alleen de ad hoc dingen die je nog moet organiseren.” (R14).

Het ruilen van diensten komt geregeld voor en is afhankelijk van persoonlijke voorkeuren. Over het algemeen is een piketdienst heilig, maar voor iedereen gaan belangrijke gebeurtenissen of verjaardagen in het gezins- en familieleven voor:

“Stel dat mijn moeder zou zeggen ik vier mijn verjaardag een week eerder en ik heb dan dienst, dan ga ik ruilen. Maar er zijn ook mensen in mijn leven waarvan ik denk, anders heb ik wel heel veel weekenden dat ik geen piket kan hebben. Ja, dan kom ik gewoon niet.” (R6).

De ruilbereidheid onder OvD’ers is groot, sommigen zeggen er zelfs privéafspraken voor af. Op die manier helpen collega’s elkaar uit de brand, ook wanneer er een plotse aflossing nodig is, door vermoeidheid of noodgevallen:

”Ik heb een paar keer mijn dienst kwijt gemoeten en je hoeft maar op de whatsapp te zetten en meestal binnen een uurtje of vier heb je eigenlijk al een definitief antwoord.” (R15).

Ook op het vlak van nazorg staan collega’s voor elkaar klaar:

”Ik merk ook dat collega’s elkaar bellen. Hey, ik zag dat je dit incident had gehad. Hoe is het? En als je het erover wil hebben, dan kan je bij mij terecht.” (R11).

Bij het werven van de respondenten voor dit onderzoek, kon worden geobserveerd hoe OvD’ers klaar staan om anderen te helpen, aangezien vrijwel iedereen direct bereid was om deel te nemen aan het onderzoek. Wanneer daar verrast op werd gereageerd, reageerde een respondent als volgt:

“Natuurlijk, wij helpen elkaar hier bij de brandweer.” (R11).

4.4.4. Ervaring en levensstijl

In de omgang met uitdagingen lijkt het een voordeel te zijn als men eerdere ervaring heeft opgedaan in een repressieve functie:

”Het scheelt heel erg dat ik van tevoren eigenlijk heel goed wist wat houdt dit nou in? En eigenlijk ook heel goed wist dat het echt wel wat van je vraagt.” (R2).

Ook al hebben 13 van de 15 respondenten eerdere ervaring in de repressie, toch lijkt een periode van gewenning nodig te zijn. 3 van de 4 respondenten die minder tevreden zijn met de werk-piket-privébalans, hebben tevens minder dan 3 jaar ervaring als OvD. 8 van de 9 OvD’ers die meer dan 5 jaar ervaring hebben zijn juist tevreden met hun werk-piket-privébalans. Zij geven allemaal aan dat het piket onderdeel is geworden van hun leven:

“Het is gewoon een onderdeel van je leven. Je hoeft er helemaal niet bij na te denken. Tenminste, ik niet. Ik spreek voor mezelf natuurlijk.” (R11).

Hierboven was uitgelicht hoe piket het privéleven binnendringt en welk beroep dit doet op het gezin. Ook hier helpt ervaring, aangezien OvD’ers door de jaren heen een systeem opbouwen, zodat alles geregeld is wanneer zij piket hebben. Daarnaast geven 7 respondenten aan dat hun gezin hier ook volledig aan gewend is geraakt:

”Mijn partner weet niet beter. Die weet gewoon als ik piket heb, dan gaan we naar een verjaardag en dan moet je bijvoorbeeld met twee auto's. Gaan we naar de stad en de pieper gaat, dan moet mijn partner met openbaar vervoer terug. Of als ik een gebroken nachten heb,

dan moet mijn partner de kids naar school brengen.” (R8).

De meeste ervaren OvD'ers laten veel activiteiten in het privéleven gewoon doorgang vinden, waar nodig in aangepast vorm. Zo gaan mensen hardlopen op een loopband, of met de dienstauto naar de sportschool of het zwembad. Ook kwam de volgende anekdote voorbij:

”Ik doe graag hardlopen. Als ik piket heb, dan zet ik mijn busje op een sintelbaan en dan ga ik rondjes van 400 meter hardlopen om mijn busje heen. Dus daar zie ik ook geen beperking in.” (R3).

Voor recente OvD'ers is het echter soms nog zoeken welke activiteiten wel en niet kunnen worden uitgevoerd tijdens een dienst:

”Maar ik merk wel dat ik, doordat ik zoveel diensten heb, minder sport dan ik voorheen deed. Ja. En ik ben ook wel nog steeds zoekende van oké, wat kan ik dan wel doen qua sport?” (R1).

4.4.5. Roeping en betekenisvol werk

De respondenten werden allen gevraagd waarom zij dit werk doen en wat zij er mooi aan vinden. Hieruit bleek dat zij allemaal het werk in een bepaalde mate als roeping beschouwen. Hieronder wordt een greep aan responses gepresenteerd:

”Brandweerman ben ik gewoon zeven dagen per week, 24u per dag.” (R3).

”Je doet iets voor de maatschappij en je wil wat voor mensen oplossen. (...). En het feit dat je ze zo goed mogelijk kan helpen, dat geeft zoveel voldoening.” (R6).

”Het is je leven.” (R10).

”Omdat ik gewoon een brandweer idioot ben.” (R13).

”Nee, ik doe het niet voor geld.” (R14).

De respondenten stellen dat de beperkingen nou eenmaal bij de baan horen en dat je daar ook voor gekozen hebt. Omdat zij een grote passie voelen voor het werk, nemen zij de impact van het brandweerwerk op het privéleven op de koop toe:

”Je doet deze functie omdat je ook weet dat je weekenden hebt. Je weet ook dat je feestdagen hebt. Ja, ik weet nu ook dat ik eerste kerstdag niet thuis ben met mijn familie. Ja, maar dat weet je.” (R6).

”Ik zie dit niet als belasting. Ik weet dat ik daar ja tegen gezegd heb. Ik weet dat ik één van de drukste piketgebieden draai en dat vind ik alleen maar gaaf.” (R8).

Het zien van het betekenisvolle brandweerwerk als een roeping is daarmee een persoonlijke hulpbron. Men accepteert dat het werk komt met beperkingen voor het privéleven, en probeert actief om te gaan met de uitdagingen, omdat zij hun passie graag willen blijven uitvoeren. Een OvD is eerder tevreden met de werk-piket-privébalans, wanneer zij hun roeping kunnen najagen, terwijl zij ook privé aan alle voor hen belangrijke activiteiten toekomen.

4.5. Tekortkomingen en aanbevelingen voor de organisatie

Uit de interviews kwam ook naar voren dat men vindt dat er te lang te weinig beleid is gemaakt rondom de piketorganisatie:

”De organisatie vaart blind op personen zoals ik met een brandweerhart die altijd zorgen dat het wel goed gaat. Daar hebben ze gewoon nu al veertig jaar op geteerd en te laat geconstateerd dat die mensen te zwaar worden belast.” (R3).

Tijdens een gesprek met een OvD, welke niet onder de respondenten valt, werd geobserveerd dat er onvrede heerst over de manier waarop de organisatie soms omgaat met de OvD'ers:

“Deze organisatie bouwt echt op mensen die het leuk vinden. Als er even problemen zijn, wordt er eigenlijk gezegd: maar je vindt het toch leuk om dit werk te doen? Die knop wordt een beetje ingedrukt.”

Op de vraag wat de organisatie kon doen voor de OvD'ers om hen te ondersteunen voor een betere werk-piket-privébalans, kwam er een breed scala aan antwoorden.

4.5.1. Rusttijden en aflossing

De respondenten geven aan dat er geen beleid is rondom aflossingen en rusttijden, nadat zij zware of nachtelijke uitrukken hebben gehad. Hierdoor moeten zij zelf op zoek gaan naar aflossing wanneer zij dit nodig achten:

”Stel dat ik van 00:00 tot 04:00 op m'n poten heb gestaan en daardoor een nacht overgeslagen heb, dan is er niet aan de voorkant goed weggezet dat iemand mijn dienst over kan nemen. Dat moet ik allemaal zelf regelen.” (R8).

Om die reden vragen verschillende respondenten om dit goed in te gaan regelen:

”Er moet beter worden gekeken naar oké joh, je hebt dat gedraaid, dus nu ben je gewoon zoveel uur vrij. Dat het niet bij jezelf ligt, maar dat dat gewoon via beleid vastgesteld is.” (R7).

4.5.2. Begrip en waardering

Sommige respondenten vinden dat de organisatie en sommige koude leidinggevende onvoldoende begrip hebben voor de functie van OvD en de impact die het heeft op koude taken, het privéleven en het gezin. Daardoor vragen zij om waardering voor wat de OvD en de partner allemaal doen:

”Nou ja, je zou bijvoorbeeld kunnen zeggen, vanuit de organisatie sturen we alle partners bij wijze van spreken één keer per jaar een bloemetje of een bedankbriefje.” (R5).

”De waardering in geld, dat interesseert me niks. Ik ben met relatief weinig tevreden, maar gewoon de waardering dat je iets extra's doet, die is er gewoon niet.” (R13).

Door dit gebrek aan begrip wordt er aan de voorkant weinig informatie gegeven over de impact van de functie op het privéleven. In het verbeteren van die informatieverstrekking, is mogelijk ook een rol weggelegd voor collega OvD'ers om van elkaar te leren:

”Ik denk dat er best naar generatie Z, en de ervaring die oudere OvD'ers meebrengen, geluisterd mag worden. Dus welke ervaring heb ik? Welke ervaring heb jij? Welke nieuwe updates breng jij? Breng dat samen. Dan krijg je een heel mooi product.” (R12).

4.5.3. Overige tekortkomingen en aanbevelingen

Als laatste zijn er nog een aantal andere tekortkomingen en aanbevelingen uit de interviews gekomen, die in mindere mate werden genoemd door respondenten. Zo missen respondenten de steun van een leidinggevende vanuit de piketorganisatie:

”Vanuit de operationele, warme kant, is er niemand die vraagt hoe het thuis gaat. Nee, dat is alleen vanuit de beleidsmatige, koude kant. (...). Er is niks, nul, niente. Sterker nog, Ik weet niet eens wie over mij gaat.” (R13).

Als laatste wordt er gevraagd om een organisatie die meer meegaat met de tijd, omdat de organisatie nog onvoldoende ingericht is op vrouwen en mensen met een werkende partner:

“Je kan als organisatie gewoon niet meer ingericht zijn op één groep mensen die piket draaien, want je hebt gewoon diversiteit. Daar moet je ook dingen voor regelen.” (R9).

5. Conclusie en discussie

5.1. Conclusie

Dit onderzoek richtte zich op de werk-piket-privébalans van OvD'ers in de BRR, met als doel om te achterhalen hoe tevreden zij hiermee zijn en hoe dit verklaard kan worden. De meeste respondenten gaven aan tevreden te zijn met hun werk-piket-privébalans. Tegelijkertijd is gebleken dat hiervoor verschillende hulpbronnen en actieve sturing nodig zijn. De piketfunctie van een OvD, zorgt er namelijk voor dat het naar tevredenheid balanceren van de verschillende domeinen complex kan zijn door de dubbele aanstelling, constante oproepbaarheid, nachtelijke oproepen, bewegingsbeperkingen, incidentendruk, impactvolle incidenten en aantal diensten. Deze kenmerken zorgen voor vermoeidheid, minder ontspanning en beperkingen in het naar tevredenheid uitvoeren van werkzaamheden bij de brandweer, sociale activiteiten, verantwoordelijkheden in het gezinsleven en vormen van vrijetijdsbesteding. Vooral OvD'ers met jonge kinderen en een werkende partner ervaren het piket als uitdagend.

Toch worden deze factoren niet door iedereen als even belastend ervaren. Dit lijkt afhankelijk te zijn van verschillende persoonlijke factoren, zoals het piketgebied en *boundary management* voorkeuren. Daarnaast hebben OvD'ers verschillende hulpbronnen die helpen met het omgaan met de uitdagingen. Hierbij kan worden gedacht aan emotionele en instrumentele steun van de partner en collega's. Verder hebben zij autonomie in het maken van het rooster en het indelen van werktijden van de koude functie, wat helpt met het plannen van verschillende belangrijke activiteiten.

OvD'ers beschikken ook over persoonlijke hulpbronnen. Zo speelt ervaring een rol, aangezien de OvD'ers met meer ervaring een levensstijl hebben opgebouwd rondom hun werk en comfortabeler zijn met het laten doorgaan van verschillende activiteiten. OvD'ers met minder ervaring hebben juist meer moeite met de uitdagingen en moeten wennen aan de functie. Daarnaast lijkt ook de roeping die alle OvD'ers in meerdere of mindere mate ervaren, een hulpbron te zijn, doordat zij in staat zijn de beperkingen die bij de functie horen te accepteren en op de koop toe te nemen.

OvD'ers zijn op zoek naar een evenwichtige balans tussen de verschillende domeinen. Voor hen is het noodzakelijk dat de opofferingen die, samen met een eventuele partner, worden gemaakt tijdens een piketdienst, ook voldoende worden tegemoetgekomen met uitrukken. Door de aanwezigheid van hulpbronnen en zelf actief om te gaan met de uitdagingen, zijn zij in staat om, naast de uitvoering van hun passie, gewaardeerde activiteiten in het privéleven te kunnen

uitvoeren en te voldoen aan verschillende verantwoordelijkheden. Dit kan uiteindelijk leiden tot een positieve beoordeling van de werk-piket-privébalans.

5.2. Discussie

De bevindingen van dit onderzoek sluiten aan bij het landelijke onderzoek van Hermans et al. (2024), maar er is dieper ingegaan op hoe brandweerofficieren hun werk-piket-privébalans beoordelen. Een belangrijk verschil is dat in de casus van de BRR, een groot deel tevreden is met de werk-piket-privébalans en niemand actief denkt aan stoppen, terwijl in het landelijke onderzoek 28% van de brandweerofficieren overweegt om te stoppen (Hermans et al., 2024). Hoewel dit een positief signaal is, moet rekening worden gehouden met de sociale wenselijkheid in interviews en dat het moeilijk is om representatieve conclusies te trekken uit kwalitatief onderzoek (Bergen & Labonté, 2020; Seawright & Gerring, 2008).

Een belangrijke theoretische bijdrage van dit onderzoek is dat het de subjectieve beoordeling van de werk-privébalans onderstreept. Waar bestaande literatuur vaak aanneemt dat taakeisen en hulpbronnen een objectieve impact hebben, toont dit onderzoek aan dat dezelfde omstandigheden in verschillende mate als belastend of ondersteunend kunnen worden ervaren (Mockaľo & Widorszal-Bazyl, 2021). Dit onderstreept waarom de werk-privébalans onderzocht moet worden met aandacht voor persoonlijke behoeftes, prioriteiten en levenssituaties. Toekomstig onderzoek moet daarom vaker een subjectieve lens toepassen op taakeisen en hulpbronnen.

In de wetenschappelijke literatuur beperkt veel kennis over werk-privébalans zich tot ouders van afhankelijke kinderen (Kelliher et al., 2019). Omdat niet iedereen (hulpbehoevende) kinderen heeft, moet ook rekening worden gehouden met andere activiteiten in het privéleven die mensen belangrijk vinden (Wilkinson et al., 2018). Hoewel in dit onderzoek is gebleken dat veel respondenten ook sport, sociale activiteiten en hobby's laten meewegen in hun tevredenheid met de werk-piket-privébalans, is het niet duidelijk geworden hoe belangrijk deze activiteiten zijn in verhouding tot werk en gezinsverantwoordelijkheden. Daarnaast kon het conceptuele model ook niet uitgebreid worden met taakeisen en hulpbronnen die mogelijk uit deze activiteiten naar voren komen. Toekomstig onderzoek zou de rol van deze activiteiten beter kunnen onderzoeken, om zo de impact ervan op de tevredenheid met de werk-privébalans inzichtelijker te maken.

Bij de ontwikkeling van het conceptuele model is geen rekening gehouden met de actieve rol die mensen zelf spelen in het naar tevredenheid balanceren van de werk- en privé domeinen. OvD'ers lijken echter verschillende strategieën toe te passen om werk en privé

naar hun wensen en behoeftes te kunnen balanceren. Zo plannen zij veel en gaan ze flexibel om met hun werktijden. Daarnaast lijken zij ook emotionele coping strategieën toe te passen, door te stellen dat de beperkingen erbij horen, waardoor de taakeisen als minder belastend ervaren worden (Zheng et al., 2016). Deze bevindingen zijn in lijn met het *action-regulation model* van Hirschi et al. (2019). Volgens hen vormen mensen een strategie op basis van hun voorkeuren en prioriteiten, om zo de doelen met betrekking tot verschillende activiteiten en hun werk-privébalans te behalen (Hirschi et al., 2022; Leslie et al., 2019). Ook al heeft het huidige onderzoek enkele van deze strategieën kort uitgelicht, zou het een aanbeveling voor vervolgonderzoek zijn om gedetailleerder te kijken naar strategieën die zij toepassen om belangrijke doelen te behalen.

Tot slot is gebleken dat de OvD'ers hun werk vrijwel unaniem beschouwen als een roeping. Alhoewel dit bijdraagt aan hun motivatie, schuilt hierin ook een risico. Zo kan de zelfopoffering die mensen als onderdeel van hun werk zien, ook bijdragen aan burn-out en werkverslaving (Cinque et al., 2021; Shin et al., 2022). Omdat deze mensen vaak in SROs (*sacrifice-reliant organisations*) werken waarin roeping veelvoorkomend is, wordt de negatieve impact die het werk heeft op het privéleven van de werknemers en hun families niet altijd beseft. Hierdoor kunnen dysfunctionele werk-privébalansen genormaliseerd raken (Anastasiadis & Zeyen, 2022; Bunderson & Thompson, 2009). Het huidige onderzoek heeft alleen het perspectief van de OvD geboden, maar in mindere mate die van hun partners en gezinnen. Om meer inzicht te verkrijgen in de gevolgen van het ervaren van werk als een roeping, zijn de ervaringen van gezinnen en families van het familielid met een roeping, een interessant perspectief voor vervolgonderzoek.

5.3. Aanbevelingen

De VRR is bezig met de verduurzaming van de piketorganisatie, door strategische personeelsplanning en het aanstellen van een duidelijke piketleidinggevende. Gezien de aantoonbare belasting van het piketwerk en de impact ervan op het gezinsleven, is het belangrijk om een aantal aanbevelingen te doen voor het ondersteunen van de OvD. Op dit moment zijn OvD'ers namelijk grotendeels zelf verantwoordelijk voor het naar tevredenheid balanceren van werk, piket en privé. Een belangrijke rol is hierin ook weggelegd voor de partner en het gezin, waardoor “als ik piket heb, heeft mijn partner dat ook”, een veelgehoorde uitspraak is. Aangezien het de organisatie is die deze werkstructuur faciliteert, zijn zij medeverantwoordelijk voor de impact ervan op de privésfeer (Anastasiadis & Zeyen, 2022). Daarom wordt de organisatie geadviseerd om meer waardering en erkenning te tonen aan de opofferingen die

OvD'ers en hun naasten maken.

Uit eerder onderzoek was al gebleken dat vermoeidheid een negatief effect kan hebben op de werk-privébalans, en ook de resultaten van dit onderzoek ondersteunen dat (Fan & Smith, 2018). Nu ligt de verantwoordelijkheid voor aflossing en herstel nog bij de medewerker zelf, terwijl mensen die een roeping ervaren ook geneigd zijn om meer werk op zich te nemen (Shin et al., 2022). Daarom dient de organisatie de OvD'ers meer te ondersteunen in het creëren van rustmomenten en herstelperiodes na nachtelijke uitrukken en zware inzetten.

Ook is het aan te raden om nieuwe OvD'ers betere ondersteuning te bieden, vooral aan zij-instromers, welke geen ervaring hebben in de repressieve organisatie van de brandweer. Betere informatieverstrekking aan de voorkant en begeleiding van ervaren OvD'ers tijdens de opleidingsperiode, zou kunnen bijdragen aan het sneller aanpassen aan de eisen van de functie.

De organisatie is bezig met het implementeren van de aanwezigheidsdienstregeling in het 91-gebied, waarbij een dienst 24 uur duurt en op een kazerne gedraaid wordt. Op dit moment zijn er al een aantal mensen die het piket volledig gekazerneerd draaien, waarvan één respondent in het onderzoek. Kazernering blijkt voor- en nadelen te hebben, maar de exacte impact is in dit onderzoek moeilijk vast te stellen. Echter kan een gekazerneerde dienst wel een uitkomst bieden voor mensen die werk en privé liever gescheiden houden. Een laatste aanbeveling zou daarom zijn om de mogelijkheden voor een 'cafetariamodel' te onderzoeken. Hierbij zouden OvD'ers kunnen kiezen tussen een gekazerneerde of geconsigneerde dienst, zodat de inrichting van de dienst beter aansluit bij hun voorkeuren met betrekking tot de werk-piket-privébalans. Daarnaast zou een gekazerneerde dienst kansen kunnen bieden voor mensen uit rustigere gebieden om diensten te draaien in drukker gebieden, zodat zij hun passie naar meer tevredenheid kunnen uitvoeren.

Ondanks hun vurige passie voor het vak, hebben OvD'ers ook rust, erkenning en steun nodig. De organisatie dient hen daarom meer ondersteuning te bieden, omdat elke vlam uiteindelijk zuurstof nodig om te blijven branden.

6. Literatuurlijst

- Abendroth, A.-K., & Den Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: The impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234-256. <https://doi.org/10.1177/0950017011398892>
- Allen, T. D., Cho, E., & Meier, L. L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 99-121. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E., & Bobby, C. L. (1986). Assessing the Work and Family Role Expectations of Career-Oriented Men and Women: The Life Role Salience Scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48(4), 831-838. <https://doi.org/10.2307/352576>
- Anastasiadis, S., & Zeyen, A. (2022). Families under Pressure: The Costs of Vocational Calling, and What Can Be Done about Them. *Work, Employment and Society*, 36(5), 841-857. <https://doi.org/10.1177/0950017020980986>
- Annink, A., & Den Dulk, L. (2017). De werk-privébalans van zelfstandig ondernemers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(3). <https://doi.org/10.5117/2017.033.003.009>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *Academy of Management Review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3363315>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bamberg, E., Dettmers, J., Funck, H., Krähe, B., & Vahle-Hinz, T. (2012). Effects of On-Call Work on Well-Being: Results of a Daily Survey¹. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 299-320. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01075.x>

- Barber, L. K., Grawitch, M. J., & Maloney, P. W. (2016). Work-life balance: Contemporary perspectives. In M. J. Grawitch & D. W. Ballard (Red.), *The psychologically healthy workplace: Building a win-win environment for organizations and employees*. (pp. 111-133). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14731-006>
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391-405. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<391::AID-JOB15>3.0.CO;2-9](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<391::AID-JOB15>3.0.CO;2-9)
- Bergen, N., & Labonté, R. (2020). “Everything Is Perfect, and We Have No Problems”: Detecting and Limiting Social Desirability Bias in Qualitative Research. *Qualitative Health Research*, 30(5), 783-792. <https://doi.org/10.1177/1049732319889354>
- Bevan, M. P., Priest, S. J., Plume, R. C., & Wilson, E. E. (2022). Emergency First Responders and Professional Wellbeing: A Qualitative Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), 14649. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214649>
- Boeije, H. R. (2010). *Analysis in qualitative research* (1ste dr.). Sage.
- Brandweer Nederland. (2020). *Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. <https://nipv.nl/wp-content/uploads/2022/05/202002-BWNL-Arbeidstijdenwet-en-arbeidstijdenbesluit.pdf>
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The Call of the Wild: Zookeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Cagirtekin, A., & Tanriverdi, O. (2022). Social hobbies can increase self-esteem and quality of life in female breast cancer patients with type A personality trait: KRATOS study. *Medical Oncology*, 40(1), 50. <https://doi.org/10.1007/s12032-022-01925-3>

- Cahill, K. E., McNamara, T. K., Pitt-Catsouphes, M., & Valcour, M. (2015). Linking shifts in the national economy with changes in job satisfaction, employee engagement and work–life balance—ScienceDirect. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 56, 40-54. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2015.03.002>
- Campos-Garcia, X., Guevara, R., & Idrovo-Carlier, S. (2021). The effect of family supportive supervisor behaviors and work-family culture on turnover intention and work-family conflict. *Management Science Letters*, 11(9), 2377-2390. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.5.003>
- Capitano, J., DiRenzo, M. S., Aten, K. J., & Greenhaus, J. H. (2017). Role identity salience and boundary permeability preferences: An examination of enactment and protection effects. *Journal of Vocational Behavior*, 102(2017), 99-111. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.001>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Grzywacz, J. G., Tepper, B., & Whitten, D. (2013). Work-Family Balance and Supervisor Appraised Citizenship Behavior: The Link of Positive Affect. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 14(2), 87-106. <https://doi.org/10.21818/001c.17924>
- Choi, J., Kim, A., Han, K., Ryu, S., Park, J. G., & Kwon, B. (2018). Antecedents and consequences of satisfaction with work–family balance: A moderating role of perceived insider status. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 1-11. <https://doi.org/10.1002/job.2205>
- Cinque, S., Nyberg, D., & Starkey, K. (2021). ‘Living at the border of poverty’: How theater actors maintain their calling through narrative identity work. *Human Relations*, 74(11), 1755-1780. <https://doi.org/10.1177/0018726720908663>

- Clinton, M. E., Conway, N., Sturges, J., & McFarland, A. (2024). Giving it all You've Got: How Daily Self-Sacrifice and Self-Esteem Regulate the Double-Edged Effects of Callings. *Journal of Management Studies*, 61(8), 3566-3593. <https://doi.org/10.1111/joms.13013>
- Creswell, J. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2de dr.). Sage.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (6de dr.). Sage.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dilmaghani, M., & Tabvuma, V. (2019). The gender gap in work–life balance satisfaction across occupations. *Gender in Management: An International Journal*, 34(5), 398-428. <https://doi.org/10.1108/GM-09-2018-0109>
- Duffy, R. D., Dik, B. J., Douglass, R. P., England, J. W., & Velez, B. L. (2018). Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4), 423-439. <https://doi.org/10.1037/cou0000276>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Elliott, V. (2018). Thinking about the Coding Process in Qualitative Data Analysis. *The Qualitative Report*, 23(2), 2850-2861. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2018.3560>
- Erdogan, I., Ozcelik, H., & Bagger, J. (2021). Roles and work–family conflict: How role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778-1800. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588346>

- Fan, J., & Smith, A. P. (2018). The Mediating Effect of Fatigue on Work-Life Balance and Positive Well-Being in Railway Staff. *Open Journal of Social Sciences*, 06(06), 1-10. <https://doi.org/10.4236/jss.2018.66001>
- Ferguson, S. A., Paterson, J. L., Hall, S. J., Jay, S. M., & Aisbett, B. (2016). On-call work: To sleep or not to sleep? It depends. *Chronobiology International*, 33(6), 678-684. <https://doi.org/10.3109/07420528.2016.1167714>
- Flyvbjerg, B. (2006). Five Misunderstandings About Case-Study Research. *Qualitative inquiry*, 12(2), 219-245. <https://doi.org/10.1177/1077800405284363>
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. In *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Girard, M. (2010). Effects of Non-standard Work on the Work-family Balance: A Literature Review. *McGill Sociological Review*, 1, 46-58. <https://www.mcgill.ca/msr/volume1/litreview>
- Goldscheider, F., Bernhardt, E., & Lappegård, T. (2015). The Gender Revolution: A Framework for Understanding Changing Family and Demographic Behavior. *Population and Development Review*, 41(2), 207-239. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00045.x>
- Grawitch, M. J., Maloney, P. W., Barber, L. K., & Mooshegian, S. E. (2013). Examining the nomological network of satisfaction with work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 276-284. <https://doi.org/10.1037/a0032754>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In *Handbook of occupational health psychology*, 2nd ed (pp. 165-183). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-000>
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. <https://doi.org/10.1177/0539018402041002005>

- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.4.560>
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work-Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 142(1), 261-282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- HappyScribe. (z.d.). *Security and Data Protection*. HappyScribe. Geraadpleegd 1 juni 2025, van <https://www.happyscribe.com/security>
- Hermans, J., Leene, M., Broeren, L., & Weever, R. (2024). *Schakelen tussen warm, koud en privé. Onderzoek naar de werkbeleving, vertrekintenties en vertrekken van (oud-)brandweerofficieren*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. <https://nipv.nl/nieuws/werkbeleving-oud-brandweerofficieren-schakelen-tussen-warm-koud-en-prive/>
- Hill, R., Sundin, E., & Winder, B. (2020). Work-family enrichment of firefighters: “Satellite family members”, risk, trauma and family functioning. *International Journal of Emergency Services*, 9(3), 395-407. <https://doi.org/10.1108/IJES-08-2019-0046>
- Hirschi, A., Shockley, K. M., & Zacher, H. (2019). Achieving Work-Family Balance: An Action Regulation Model. *Academy of Management Review*, 44(1), 150-171. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0409>
- Hirschi, A., Von Allmen, N., Burmeister, A., & Zacher, H. (2022). Action Regulation at the Work-Family Interface: Nomological Network and Work-Family Consequences. *Journal of Business and Psychology*, 37(2), 369-387. <https://doi.org/10.1007/s10869-021-09751-6>

- Hoffman, M. F., & Cowan, R. L. (2008). The Meaning of Work/Life: A Corporate Ideology of Work/Life Balance. *Communication Quarterly*, 56(3), 227-246. <https://doi.org/10.1080/01463370802251053>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70-76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Jay, S. M., Paterson, J. L., Aisbett, B., & Ferguson, S. A. (2018). No rest for the women: Understanding the impact of on-call work for women in the emergency services. *Chronobiology International*, 35(6), 827-837. <https://doi.org/10.1080/07420528.2018.1466793>
- Jo, I., Lee, S., Sung, G., Kim, M., Lee, S., Park, J., & Lee, K. (2018). Relationship between burnout and PTSD symptoms in firefighters: The moderating effects of a sense of calling to firefighting. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(1), 117-123. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1263-6>
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 224-226. <https://doi.org/10.5172/jmo.837.14.3.224>
- Kelliher, C., Richardson, J., & Boiarintseva, G. (2019). All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 97-112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
- Knott, E., Hamid Rao, A., Summers, K., & Teeger, C. (2022). Interviews in the social sciences | Nature Reviews Methods Primers. *Nature Reviews Methods Primers volume*, 2(1), 73.
- Lee, S., & Olshfski, D. (2002). Employee Commitment and Firefighters: It's My Job. *Public Administration Review*, 62(s1), 108-114. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.62.s1.19>

- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-Life Ideologies: The Contextual Basis and Consequences of Beliefs About Work and Life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0410>
- Li, Z., Dai, J., Wu, N., Jia, Y., Gao, J., & Fu, H. (2019). Effect of Long Working Hours on Depression and Mental Well-Being among Employees in Shanghai: The Role of Having Leisure Hobbies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4980. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244980>
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58(2), 417-432. <https://doi.org/10.2307/353506>
- McClintock, W., Taylor, N., & Warren, J. (2004). Effects of Multiple Job Holding on the Work-Life Balance. *Labour, Employment and Work in New Zealand*. <https://doi.org/10.26686/lew.v0i0.1276>
- Mellner, C., Aronsson, G., & Kecklund, G. (2015). Boundary Management Preferences, Boundary Control, and Work-Life Balance among Full-Time Employed Professionals in Knowledge-Intensive, Flexible Work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7-23. <https://doi.org/10.19154/njwls.v4i4.4705>
- Mockało, Z., & Widerszal-Bazyl, M. (2021). Role of job and personal resources in the appraisal of job demands as challenges and hindrances. *PLOS ONE*, 16(3), e0248148. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0248148>

- Mortelmans, D. (2013). *Handboek Kwalitatieve Onderzoeksmethoden* (3de dr.). Acco.
- Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. (2023). *Kerncijfers Personeel*. NIPV.
https://kerncijfers.nipv.nl/viewer?workspace_guid=ce41c16f-8f0d-497c-835d-32d72d244747
- NIPV. (z.d.). Over het NIPV. *Nederlands Instituut Publieke Veiligheid*. Geraadpleegd 19 maart 2025, van <https://nipv.nl/over-nipv/>
- Oliveira, S. A. D. S., Carvalho, C. M. S. D., Pinto, A. L. S., & Gondim, S. M. G. (2024). Emotional Labor, Occupational Identity, and Work Engagement among Portuguese First Responders. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 40(3), 179-194.
<https://doi.org/10.5093/jwop2024a15>
- Pedersen, V. B., & Lewis, S. (2012). Flexible friends? Flexible working time arrangements, blurred work-life boundaries and friendship. *Work, Employment and Society*, 26(3), 464-480. <https://doi.org/10.1177/0950017012438571>
- Perrott, S. B., & Blenkarn, B. D. (2015). Motivation, sensation seeking, and the recruitment of volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 4(2), 242-257.
<https://doi.org/10.1108/IJES-12-2013-0025>
- Poulose, S., & Dhal, M. (2020). Role of perceived work–life balance between work overload and career commitment. *Journal of Managerial Psychology*, 35(3), 169-183.
<https://doi.org/10.1108/JMP-03-2018-0117>
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy Yet Socially Engaged: Volunteering, Work–Life Balance, and Health in the Working Population. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57(2), 164-172.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>

- Rapoport, R., Bailyn, L., Fletcher, J., K., & Pruitt, B., H. (2001). *Beyond Work-Family Balance: Advancing Gender Equity and Workplace Performance* | Wiley. Jossey-Bass.
- Sarwar, F., Panatik, S. A., Sukor, M. S. M., & Rusbadrol, N. (2021). A Job Demand–Resource Model of Satisfaction With Work–Family Balance Among Academic Faculty: Mediating Roles of Psychological Capital, Work-to-Family Conflict, and Enrichment. *Sage Open*, 11(2), 21582440211006142. <https://doi.org/10.1177/21582440211006142>
- Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, 61(2), 294-308. <https://doi.org/10.1177/1065912907313077>
- Shin, J. Y., Kim, E., & Ahn, J. (2022). A Latent Profile Analysis of Living a Calling, Burnout, Exploitation, and Work–Life Imbalance. *Journal of Career Development*, 49(4), 816-830. <https://doi.org/10.1177/0894845321994168>
- Smith, A., & McBride, J. (2021). ‘Working to Live, Not Living to Work’: Low-Paid Multiple Employment and Work–Life Articulation. *Work, Employment and Society*, 35(2), 256-276. <https://doi.org/10.1177/0950017020942645>
- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory Research in the Social Sciences (Vol. 48)*. Sage.
- Sulistiawan, J., Moslehpour, M., & Lin, P.-K. (2022). Linking Passion for Work and Emotional Exhaustion in Indonesian Firefighters: The Role of Work–Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22), Article 22. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214629>
- Sweet, S., & Moen, P. (2006). Advancing a Career Focus on Work and Family: Insights From the Life Course Perspective. In *The work and family handbook: Multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches* (pp. 189-208). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.
<https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>
- Thornthwaite, L. (2004). Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42(2), 166-184.
<https://doi.org/10.1177/1038411104045360>
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837-851.
<https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 462-476. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.005>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, Nele, De Witte, Hans, & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Van Zwieten, M., & Willems, D. (2004). Waardering van kwalitatief onderzoek. *Huisarts en Wetenschap*, 47(13), 38-43. <https://doi.org/10.1007/BF03083653>
- Vaziri, H., Wayne, J. H., Casper, W. J., Lapierre, L. M., Greenhaus, J. H., Amirkamali, F., & Li, Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662-692.
<https://doi.org/10.1002/job.2594>

- Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond. (z.d.). *Piketfuncties binnen de Veiligheidsregio Rotterdam-Rijnmond*. VRR. Geraadpleegd 26 februari 2025, van <https://vrr.nl/@59274/vrr-viert-internationale-vrouwendag/>
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822-836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Warhurst, C., Eikhof, D. R., & Haunschild, A. (2008). *Work Less, Live More? Critical Analyses of the Work-Life Boundary*. Palgrave Macmillan Ltd. <http://www.palgrave.com/products/title.aspx?PID=280846>
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In Search of Balance: A Conceptual and Empirical Integration of Multiple Meanings of Work–Family Balance. *Personnel Psychology*, 70(1), 167-210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Wester, F. (2019). Interview-onderzoek in hoofdlijnen. *KWALON*, 24(2), 34-43. <https://doi.org/10.5117/2019.024.002.008>
- Wilkin, C. L., Fairlie, P., & Ezzedeen, S. R. (2016). Who let the dogs in? A look at pet-friendly workplaces. *International Journal of Workplace Health Management*, 9(1), 96-109. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-04-2015-0021>
- Wilkinson, K., Tomlinson, J., & Gardiner, J. (2018). The perceived fairness of work–life balance policies: A UK case study of solo-living managers and professionals without children. *Human Resource Management Journal*, 28(2), 325-339. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12181>
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123. <https://doi.org/10.5465/1556390>

- Ybema, J. F., Van Vuuren, T., & Van Dam, K. (2020). HR practices for enhancing sustainable employability: Implementation, use, and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(7), 886-907. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1387865>
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J., & Ee, M. S. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work–life balance programmes on Australian employee well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 501-526. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020447>
- Ziebertz, C. M., Beckers, D. G. J., Van Hooff, M. L. M., Ruiters, A., Kompier, M. A. J., & Geurts, S. A. E. (2020). Characteristics and experiences of off-site on-call work in relation to fatigue and sleep. *Gedrag en organisatie*, 33(1), 69-89. <https://hdl.handle.net/2066/217249>
- Ziebertz, C. M., Van Hooff, M. L. M., Beckers, D. G. J., Hooftman, W. E., Kompier, M. A. J., & Geurts, S. A. E. (2015). The Relationship of On-Call Work with Fatigue, Work-Home Interference, and Perceived Performance Difficulties. *BioMed Research International*, 2015, 1-10. <https://doi.org/10.1155/2015/643413>

7. Bijlage I: Topiclijst

Topiclijst interview
Opening <i>Privacy en Ethiek</i> - Informed consent, etc. - Anonimiteit en zorgvuldigheid benadrukken - Stoppen op elk moment <i>Structuur en duur interview</i> - Algemeenheden interview - Wie ben ik, wat ga ik uitvragen
Algemene informatie werk en piket - Kunt u mij vertellen hoe u bij de brandweer terecht gekomen bent? - o <i>Follow up:</i> Waarom bent u als OvD gaan werken? - Wat betekent het werken bij de brandweer voor u persoonlijk? - Kunt u mij een beeld schetsen van uw werkzaamheden binnen de brandweer? - o <i>Inhoud koude taken, inhoud warme taken?</i> ▪ <i>Andere nevenactiviteiten?</i> (USAR, Vrijwilliger, TCO) - o <i>Welk piketgebied? Hoeveel uur? Hoeveel jaar warme functie? Etc.</i>
Kenmerken werk en piket (en de balans daartussen) - Hoe ervaart u de combinatie van een dagdienst- en piketfunctie als Officier van Dienst? - Stel: ik zou bij de brandweer als OvD willen gaan, waar moet ik volgens u dan allemaal rekening mee houden? - Welke aspecten van uw werk vormen voor u persoonlijk u een uitdaging om uw werk en privé in balans te houden? - o <i>Follow up:</i> Vragen naar voorbeelden. - Welke aspecten van uw werk en piket helpen u om uw werk en privéleven naar tevredenheid in balans te houden? - o <i>Follow up:</i> Rol collega's en leidinggevenden? - o <i>Follow up:</i> Vragen naar voorbeelden.
Werk-privébalans - Over het algemeen genomen, hoe zou u uw werk-piket-privébalans op dit moment beschrijven?

- *Follow up:* In hoeverre bent u hier tevreden mee?
- *Follow up:* Is dat wel eens anders geweest?
- Er wordt tegenwoordig veel gesproken over werk-privébalans, merkt u dat dit ook binnen de brandweer een rol speelt?
 - *Follow up:* Welke rol speelt dit voor u persoonlijk?
- Hoe ziet een goede werk-privébalans er voor u uit?
 - *Follow up:* Wat zijn uw voorkeuren met betrekking tot het gescheiden houden van werk en privé? (Grenzen stellen)
 - Evt. voorbeeld om te verduidelijken: heeft u een aparte werk en privételefoon? Stuurt u nog werkmailtjes wanneer u thuis bent? Kunt u werk ‘uitzetten’ wanneer u geen dienst heeft?
 - Als u geen piket heeft. Onmogelijk op dit moment om piket niet mee naar huis te nemen.
 - *Follow up:* Hoe ziet u de verdeling tussen werk en privé-gerelateerde activiteiten voor zich? (Waar liggen prioriteiten)
 - Evt. voorbeeld: spendeert u liever meer tijd en energie aan werk dan aan privé zaken? Kiezen van werk gerelateerde activiteiten boven privé activiteiten?
 - *Follow up:* Stel: u heeft privé een afspraak staan, en wordt gevraagd of u kunt invallen voor een collega. Zou u dit dan doen?

Kenmerken privé

- Mag ik vragen welke zaken in uw privéleven belangrijk voor u zijn?
 - *Follow up (evt.):* Buiten familie, welke andere zaken in uw privéleven zijn belangrijk voor u?
- Welke aspecten van uw privéleven vormen een uitdaging om uw werk en privéleven naar tevredenheid in balans te houden?
 - *Follow up:* Vragen naar voorbeelden.
- Welke aspecten van uw privéleven helpen u om uw werk en privéleven naar tevredenheid in balans te houden?
 - *Follow up:* Vragen naar voorbeelden.

Rol organisatie

- Indien niet tevreden: Wat kan de organisatie doen om uw werk-piket-privébalans beter te maken?

- Indien tevreden: is uw tevredenheid met de werk-piket-privébalans wel eens anders geweest?
 - o *Follow up:* Welke rol heeft de organisatie hierin gespeeld? Of zijn er andere aspecten die hier een rol in hebben gespeeld?
- Op welke manier kan de brandweer piketfunctionarissen betrekken bij het duurzaam ontwikkelen van piket?

Afsluiting

- Heeft u nog iets wat onbesproken is? Of een laatste gedachte die u wilt delen?
- Heeft u nog vragen voor mij?
- Wilt u op de hoogte worden gehouden van de uitkomsten van het onderzoek?
- Kan ik u contacten als ik later nog vragen heb?
- Bedankt voor uw deelname.

8. Bijlage II: Informed Consent

Formulier voor geïnformeerde toestemming voor deelname aan het onderzoek:

Een brandende kwestie: De werk-piket-privébalans van Officieren van Dienst bij de Brandweer Rotterdam-Rijnmond

Beste deelnemer,

Ik, Jeroen Crienén, ben student HR- en Verandermanagement aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Voor mijn afstudeerscriptie loop ik stage bij de Brandweer Rotterdam-Rijnmond (BRR), waarbij ik onderzoek doe naar de werk-piket-privébalans van brandweerofficieren met de piketfunctie Officier van Dienst. Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe tevreden Officieren van Dienst zijn met hun werk-piket-privébalans en welke mogelijke verklaringen daarvoor te vinden zijn.

Aangezien u een piketfunctie heeft als Officier van Dienst, denk ik dat uw opvattingen, kennis en ervaringen voor dit onderzoek van cruciaal belang zijn. Daarom wil ik u graag uitnodigen om met mij in gesprek te gaan. In dit onderzoek richten wij ons volledig op uw opvattingen en ervaringen. Er zijn dan ook geen goede of foute antwoorden. Hoewel ik dit onderzoek uitvoer in opdracht van de BRR, voer ik dit onderzoek volledig onafhankelijk uit. Ik zal de woordelijke transcripten van onze gesprekken dan ook niet met de BRR of uw leidinggevendenden delen en citeer u alleen wanneer u daar expliciet toestemming voor geeft.

Wat kunt u verwachten?

U neemt deel aan een onderzoek waarbij gegevens worden verzamelen door middel van een semigestructureerd interview. Het afnemen van het interview zal ongeveer 60 minuten van uw tijd in beslag nemen en kent verder geen risico's en ongemakken. De interviews zullen worden opgenomen, zodat deze later getranscribeerd kunnen worden.

Vrijwilligheid

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. Als u niet wilt deelnemen heeft dat geen enkel gevolg voor u. U kunt stoppen wanneer u wilt. Als u tijdens of na het interview besluit om toch niet deel te nemen, kunt u uw deelname stopzetten en zal ik de antwoorden die u tot dat moment gegeven heeft niet gebruiken in het onderzoek en volledig verwijderen.

Gegevensopslag

Ik zorg ervoor dat er veilig met uw antwoorden en gegevens wordt omgegaan. De gegevens (transcripten) die in het kader van dit onderzoek worden verzameld zijn alleen inzichtelijk voor de onderzoeker en beoordelaar van de scriptie en worden volledig geanonimiseerd. Dit betekent dat de transcripten geen herleidbare informatie bevatten. Daarnaast zullen deze gegevens beveiligd worden opgeslagen. Na succesvolle afronding en beoordeling van het onderzoek zullen de gegevens in de vorm van audiobestanden en transcripten worden verwijderd.

Indienen van een vraag of klacht

Dit onderzoek is beoordeeld en goedgekeurd door mijn scriptiebegeleider vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam. Indien u specifieke vragen hebt over hoe er met uw persoonsgegevens wordt omgegaan, kunt u deze stellen aan mij, via jeroen.crienen@vr-rr.nl of 06 57 31 10 56. Ik kan u dan ook doorverwijzen naar mijn scriptiebegeleider.

Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:

- Ik heb de informatiebrief gelezen. Ik begrijp waar het onderzoek over gaat en dat er gegevens van mij worden verzameld. Ook kon ik vragen stellen. Mijn vragen zijn voldoende beantwoord.
- Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Het is mij duidelijk dat ik mijn deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgaaf van reden, kan beëindigen en dat ik geen vragen hoeft te beantwoorden als ik dat niet wil.
- Ik geef toestemming voor het opnemen van het interview door middel van een geluidsopname.
- Ik geef toestemming voor het gebruiken van mijn antwoorden in stukken, zoals een rapport of artikel in een tijdschrift of boek. Mijn naam en persoonlijke gegevens staan er niet bij.

Naam van de deelnemer:

Handtekening van de deelnemer:

Datum:

9. Bijlage III: Operationaliseringsschema

Concept	Toelichting	Dimensie	Indicator
Taakeisen (Demerouti et al., 2001; Haar et al., 2019; Ziebertz et al., 2015).	Factoren uit het werk, piket en privéleven die tijd en energie kosten om mee om te gaan, en daardoor een balans tussen werk, piket en privé kunnen bemoeilijken.	Multipale aanstelling	Het hebben van meerdere aanstellingen binnen de VRR, veelal een combinatie van: - Dagdienst, in de vorm van een kantoorfunctie, ook wel ‘koude’ werkzaamheden genoemd. - Piketdienst, ook wel ‘warme’ werkzaamheden genoemd. Dit beslaat de functie als OvD, alsook aanvullende piketfuncties, zoals TOA, AGS of PC-LOG.
		Consignatiedienst	Een regeling van werk, waarbij men tijdens een dienst beschikbaar is om ieder moment gealarmeerd te worden om te komen ondersteunen bij een incident.
		Aantal diensten	Het aantal dienstdagen dat men op jaarbasis actief is geweest als OvD’er.
		Incidentendruk	Het aantal incidenten dat men gemiddeld heeft tijdens een piketdienst in het piketgebied.
		Impactvolle incidenten	Het hebben meegemaakt van incidenten die schade hebben aangebracht aan het fysieke of mentale welzijn van de OvD’er.

		Vakbekwaamheidseis	De tijd die men kwijt is om oefeningen en trainingen bij te wonen, zodat de benodigde vaardigheden voor het uitoefenen van het vak op peil blijven.
		Zorgtaken	Alle zorgtaken die men in het dagelijks leven heeft, bijvoorbeeld voor: - Jonge kinderen; - Ouderen; - Mensen met een beperking of chronische ziekte; - Huisdieren.
Hulpbronnen (Abendroth & Den Dulk, 2011; Demerouti et al., 2001)	Ondersteunende factoren uit het werk, piket en privéleven, welke kunnen helpen bij het vinden van een balans tussen werk, piket en privé en een buffer kunnen vormen voor de negatieve effecten van taakeisen.	Steun partner	De emotionele of instrumentele steun die men ontvangt vanuit de partner.
		Steun breder netwerk	De emotionele of instrumentele steun die men ontvangt vanuit het privénetwerk.
		Steun collega's	De emotionele of instrumentele steun die men ontvangt van collega OvD'ers.
		Steun leidinggevenden	De emotionele of instrumentele steun die men ontvangt van de koude en/of warme leidinggevenden.
Voorkeuren werk-piket-privébalans. (Ashforth et al., 2000;	De manier waarop men de verschillende domeinen wenst de	Werk prioriteit	Wanneer men de voorkeur heeft om de meeste tijd en energie te stoppen in activiteiten in het

Erdogan et al., 2021; Greenhaus & Allen, 2011; Leslie et al., 2019)	balanceren, afhankelijk van de waarde die men hecht aan de verschillende domeinen.		werkdomein.
		Privé prioriteit	Wanneer men de voorkeur heeft om de meeste tijd en energie te stoppen in activiteiten in het privé domein, zoals gezinsleven, hobby's, sport of sociale activiteiten.
		Balans prioriteit	Wanneer men streeft naar een gelijke verdeling van tijd en energie tussen de domeinen.
		Boundary management voorkeur	De voorkeur voor de doorlaatbaarheid van de grenzen tussen werk en privé, lopend op een continuüm van segmentatie (rollen strikt gescheiden houden) tot integratie (rollen in elkaar over laten lopen).
Persoonlijke kenmerken (Anastasiadis & Zeyen, 2022; Choi et al., 2018; Clinton et al., 2024; Sweet & Moen, 2006; Thornthwaite, 2004)	Factoren die mogelijk van invloed zijn op de voorkeuren en prioriteiten die men heeft met betrekking tot de werk-piket-privébalans.	Roeping	Of mensen een grote betekenis hechten aan hun werkzaamheden bij de brandweer, waarbij gelet kan worden op: - Ervaring van werk als een passie; - Het werk niet voor het geld uitvoeren; - Anderen willen helpen; - Werk is onderdeel van de identiteit van een persoon.
		Geslacht	Of men zich identificeert als man, vrouw of geen van beide.

		Levensfase	De periode van het leven waar een persoon zich in bevindt, afhankelijk van: - Eigen leeftijd; - Leeftijd kinderen; - Jaren actief bij de brandweer.
		Vrijtijdsbesteding	Alle andere activiteiten in het privé domein waar men waarde aan hecht, zoals: - Hobby's; - Sociale activiteiten; - Sport; - Vrijwilligerswerk.
Tevredenheid met werk-piket-privébalans. (Kalliath & Brough, 2008; Wayne et al., 2017)	De algehele tevredenheid die voortkomt uit het succesvol kunnen combineren en voltooien van activiteiten in het werk, piket en privéleven, in lijn met de prioriteiten en voorkeuren die men heeft met betrekking tot de activiteiten in de verschillende domeinen.		

10. Bijlage IV: Codeboom

Selectieve codes	Axiale codes	Open codes
Uitdagingen werk-piket-privébalans (taakeisen)	Afspraken maken tijdens piket	- Geen bindende privéafspraken tijdens piket - Maakt geen/weinig bindende werkafspraken tijdens piket - Maakt gewoon werkafspraken - Tijdens piket wel privéafspraken binnen gebied
	Netwerk in gebied	- Grootste deel netwerk woont in gebied - Groot deel netwerk buiten het gebied
	Incidentendruk	- Belangrijk om noemenswaardige incidenten te hebben - Geen uitrukken hebben is juist belastend - Niet balen bij geen uitrukken - Veel uitrukken is vermoeiend - Verschillen tussen gebieden qua incidentendruk - Wilt meer uitrukken - Wilt graag veel uitrukken tijdens dienst
	Invloed piket op gezin	- Als OvD moet je gaan en je gezin achterlaten - Bezwarend gevoel dat partner/gezin met OvD rekening moet houden - Er niet kunnen zijn met speciale dagen - Niet beschikbaar zijn voor anderen - Thuis moet ook wennen - Vooral belastend voor partner/gezin
	Kazernering	- Geen ervaring met thuis piket hebben - Kazernering heeft voor- en nadelen - Neiging om overuren te werken - Privéleven staat stil

		- Twijfels over toekomstbestendigheid
	Kinderen/zorgtaken	- Andere zorgtaken goed te combineren met piket - Is altijd goed gegaan toen kinderen nog jong waren - Heeft geen kinderen - Heeft jong(e) hulpbehoevend(e) kind(eren) - Heeft ouder(e) kind(eren) - Kan pittig zijn met jonge kinderen - Met oudere kinderen is het makkelijker - Zonder kind is het makkelijk
	Uitdagingen piket voor privé	- Aantal diensten - Als OvD moet je altijd gaan - Andere verplichtingen/trainingen - Bewegingsvrijheid - Impact op sociale activiteiten/feestdagen - Impact op hobbies - Impactvolle incidenten - Nachtelijke uitrukken/vermoeidheid - ‘Over alles na moeten denken’
	Verhouding koude werk en piket	- Combinatie werk en piket is leuk - Dagdienst en piket vullen elkaar aan - Koude functie lijdt onder warme functie bij vermoeidheid - Op drukke piketdagen lijdt koud onder warm - Uiteindelijk moet koude werk ook af zijn - Vraagt veel om beide te doen - Warme functie gaat voor - Werk hoeft niet onder piket te lijden

Persoonlijke factoren en voorkeuren	Burgerlijke staat	- Is gescheiden - Is getrouwd - Is vrijgezel - Wel partner, niet getrouwd
	Geslacht	- Man - Vrouw
	Grenzen werk, piket en privé	- Niet erg als werk en privé in elkaar overlopen - Voorkeur voor segmentatie - Voorkeur voor integratie - Werk en privé lopen onvermijdelijk in elkaar over
	Piketgebied	- 91 - 92 - 93 - 94 - 95/96 - 97 - Combineert piketgebieden
	Prioriteiten werk en privé	- Alleen ruilen voor belangrijke dingen in privéleven (balans prioriteit) - Bepaalde privéafspraken afzeggen om te ruilen (balans prioriteit) - Geen privéafspraken afzeggen om te ruilen (privé/balans prioriteit) - Ingepland piket gaat boven (bijna) alles - Prioriteit bij de brandweer - Stoppen bij schuren piket en privé (privé prioriteit) - Zou niet verhuizen voor werk
		-
Tevredenheid	werk- beoordeling werk-piket-	- Gematigd tevreden

piket-privébalans	privébalans	- Is tevreden - Niet tevreden - Werk-privébalans is heel persoonlijk
Omgaan met uitdagingen (hulpbronnen en actief management)	‘Het hoort erbij’	- Beperkingen horen erbij - Je moet nou eenmaal dingen laten tijdens piket - Je weet waar je aan begint - Neemt impact op privé op de koop toe - Uitdagingen niet als belasting zien
	Belang van ondersteunende netwerk	- Belang van breder netwerk - Met werkende partner lastiger - Niet werkende vrouw maakt het makkelijker - Partner/gezin maakt het mogelijk - Steun en begrip van partner
	Belang van plannen	- Door te plannen komt het goed - Met kinderen veel moeten plannen - Piket is plannen - Veel moeten plannen bij tweeverdieners - Veel plannen is belastend
	Doorgaan met gewone zaken tijdens piket	- Doet alles wat men wilt - Doorgaan met sociale activiteiten - Gewoon gaan sporten - Leuke dingen doen buiten piket om - Leven gaat door
	Ervaring	- Ervaren OD (meer dan 5 jaar) - Ervaring in repressieve organisatie - Ervaring in repressie helpt (in privé en werk) - Gebrek aan ervaring - Gewenning

		- Recent officier geworden (minder dan 3 jaar geleden) - Weinig nagedacht over gevolgen piket - Zij-instroom
	Levensstijl	- Eenodus vinden - Het is een ander leven - Het is een levensstijl - Het wordt onderdeel van je leven
	Motivatie om OD te zijn	- Complex en verantwoordelijk werk - Doorontwikkeling - Het grotere plaatje zien - Past goed bij koud werk - Samen naar een gezamenlijk doel werken - Spanning - Vind onvoorspelbaarheid is leuk - Wilde meer uitdaging - Wilt graag mensen helpen
	Piketrooster/flexibele werkuren	- 2-2-3 Rooster (92) - Centerparcs rooster (93-97) - Door jaarrooster voor heel jaar duidelijkheid - Flexibiliteit met uren - Jaarlijks plannen is tweeledig - Per kwartaal roosteren (92) - Piket voor 1 jaar ingepland (91, 93-97) - Piketrooster geeft weinig flexibiliteit - Werken volgens 24uurs rooster (91)
	Roeping	- Bij de brandweer voor de warme kant - Brandweerman ben je altijd - Groot verantwoordelijkheidsgevoel - Groot werkplezier - Houd van de actie

		- Is altijd beschikbaar - Niet voor het geld doen - Organisatie maakt gebruik van mensen met een roeping - Passie voor brandweervak - Van jongs af aan bij de brandweer willen - Voelt niet zoveel passie als anderen - Waardering voor werk is mooi - Wilt dienstbaar zijn voor maatschappij
	Steunende collega's	- Afhankelijk van collega's - Collega's checken in bij elkaar - Collega's die diensten overnemen helpt voor privé - Heeft steunende koude leidinggevende en collega's - Je hebt goede collega's nodig - Koude leidinggevende lijkt piket niet te ondersteunen - Neemt diensten over waar nodig - OvD'ers willen elkaar altijd helpen - Ruilen aanvragen voelt bezwarend - Ruilen gaat eigenlijk altijd goed - Ruilen in de 91 is lastig
Rol organisatie	Aanbevelingen voor organisatie	- Aflossing en rusttijden regelen - Andere organisatie piketgebieden/piketfunctie - Betrekken OvD'ers bij overleg - Duidelijke leidinggevende - Er moeten dingen geregeld gaan worden - Generaties van elkaar laten leren

		- Iets doen aan de werving - Maximaal aantal diensten - Meer aandacht voor WPB - Meer duidelijkheid vanuit organisatie - Meer informatieverstrekking belasting functie OvD - Meer waardering voor OvD en partners/gezin - Modernere organisatie worden - Piketfunctie moet duurzamer - Verdeling koud en warm moet anders - VRR mag nooit de reden zijn dat men privé niet op orde heeft
	Meningen aanwezigheidsdienstregeling	- Geeft meer duidelijkheid en structuur - In huidige vorm oneerlijk - Juist belastender voor privé - Beter voor WPB - Dedicated bezig zijn met piket - Er wel in meegaan als regeling er komt - Gezin is er voorstander van - Goede regeling, maar niet voor mij - Is/slaapt liever thuis tijdens piket - Liever geen aanwezigheidsdienstregeling - Voorkeur voor aanwezigheidsdienstregeling
	OvD'ers moeten het zelf regelen	- Aflossing en rusttijden zelf regelen - Bijscholing zelf regelen - Nazorg zelf regelen - OvD'ers zorgen er samen voor dat het goed komt - Zelf roosteren

	Tekortkomingen organisatie	- Beleid is niet eenduidig - Betalingen zijn oneerlijk verdeeld - Gebrek aan waardering - Geen aandacht voor impact functie OvD op privéleven - Geen beleid op rusttijden en aflossingen - Geen goede organisatie voor een functie met een verantwoordelijkheid die dat wel verdiend - Nazorg slecht geregeld voor OvD - Onevenwichtige verdeling incidentendruk - Onvoldoende begrip voor functie OvD - Onvoldoende ingericht op vrouwen - Onvoldoende naar OvD'ers geluisterd - Organisatie gaat ervanuit dat alles wel goed komt - Steun piketleidinggevende - Slechte personeelsplanning - Verdeling uren koude en warme functie klopt niet - Warm staat niet op 1
--	----------------------------	---