

Brandweervrijwilliger: waarom niet?

Een onderzoek naar de factoren die potentiële vrijwilligers
weerhouden te solliciteren bij de brandweer.



Wim Zijlema

Radboud Universiteit Nijmegen

september 2019



Brandweervrijwilliger: waarom niet?

Een onderzoek naar de factoren die potentiële vrijwilligers weerhouden te solliciteren bij de brandweer.

Auteur

Wim Zijlema
(s. 4813456)

Opleiding

Radboud Universiteit Nijmegen
Faculteit der Managementwetenschappen
Master Bestuurskunde - Besturen van Veiligheid

Begeleider: dhr. prof. dr. M. Herweijer

Opdrachtgever

Veiligheidsregio Gelderland-Zuid
sector Brandweer
thema Kennis, Informatie & Innovatie

Begeleider: mw. O. Nolet

Radboud Universiteit



BRANDWEER
Gelderland-Zuid

30 september 2019

Scriptie ter afronding van de master Bestuurskunde – Besturen van Veiligheid

Voorwoord

Brandweervrijwilliger: waarom niet? Dat vraag ik mij al enige tijd af. Wat weerhoudt iemand van een sollicitatie als brandweervrijwilliger? In de afgelopen jaren merkte ik dat het vrijwilligersbestand terugliep en minder vlot weer werd aangevuld. Een kleine vijf jaren geleden stelde ik dit onderzoeks-onderwerp voor bij een andere veiligheidsregio, ten behoeve van het afstuderen in het HBO. Destijds kon mijn bedoeling geen doorgang vinden. De onderzoeksvraag zat echter nog steeds in mijn achterhoofd en zo kwam het voorstel in deze nieuwe ronde opnieuw terecht bij de brandweer. Het thema Kennis, Informatie en Innovatie (KII) van Brandweer Gelderland-Zuid, vertegenwoordigd door Arie van Doijeweert, had wel oren naar mijn onderzoeksvoorstel. Meneer Van Doijeweert, hartelijk dank voor de stageplek in deze mooie organisatie en het aan mij toevertrouwen van deze opdracht!

Mijn dank gaat in het bijzonder uit naar Odiel Nolet. Zij trad namens KII op als mijn stagebegeleider en heeft mij wegwijs gemaakt in de organisatie. De rijke ervaring die zij heeft met het begeleiden van stagiairs viel meteen op, een prettige gewaarwording. Mevrouw Nolet, bedankt voor het meedenken en de feedback gaandeweg het onderzoek!

Brandweer Gelderland-Zuid heeft de zeer gewaardeerde gewoonte om stagiairs kennis te laten maken met de praktijk. Ik heb dan ook een aantal oefeningen gezien, met het werk van de Officier van Dienst meegekeken en de meldkamer bezocht. De foto op de voorpagina herinnert aan het meedraaien in de 24-uurs dienst. Daarnaast mocht ik een dienst met de burens mee; de ambulancedienst. Wat een bijzonder en dankbaar werk verrichten beide organisaties!

Vanuit de universiteit keek professor Michiel Herweijer over mijn schouder mee naar de ontwikkelingen in mijn onderzoek. Wij hadden prettig en zinvol contact. Meneer Herweijer, bedankt voor uw feedback en suggesties op onderzoekstechnisch gebied! Een woord van dank gaat ook uit naar de medewerkers van Brandweer Gelderland-Zuid, Brandweer Drenthe, de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en het IFV die hebben bijgedragen aan het vooronderzoek en het vormgeven van de vragenlijst. Het laatste dankwoord is in de richting van alle respondenten die aan het onderzoek hebben bijgedragen. Zonder hen was het onderzoek leeg.

Wim Zijlema

Nijmegen, september 2019



Samenvatting

Brandweervrijwilligers zijn de drijvende kracht voor de uitvoering van de repressieve taken van de brandweer. Ondanks de toenemende aandacht voor brandpreventieve maatregelen en voorlichting over brandveiligheid gaat in onze samenleving wel eens iets mis. Daarom blijft het noodzakelijk om incidenten te kunnen bestrijden. Waar de ene brandweerpost geen moeite heeft om de bezetting rond te krijgen, kan een andere post niet op elk gewenst moment uitrijden vanwege personeelstekort. Dit onderzoek wil door inzicht te krijgen in iemand zijn beweegredenen niet te solliciteren als brandweervrijwilliger, een verklaring bieden voor de beperkte of trage invulling van openstaande vacatures voor brandweervrijwilliger, teneinde fysieke veiligheidsproblemen te voorkomen door op het probleem afgestemd beleid te voeren waardoor vacatures mogelijk sneller ingevuld worden. De centrale vraag van het onderzoek is: Welke (doorslaggevende) factoren verklaren dat iemand die wel interesse heeft in het werken als brandweervrijwilliger, niet solliciteert als brandweervrijwilliger bij de Brandweer Gelderland-Zuid, en welke maatregelen kunnen eventuele barrières wegnemen? De antwoorden op de vraag zijn te vinden bij de potentiële vrijwilliger. Deze persoon is aangesproken via sociale media en e-mail vanuit de brandweerpost waar deze potentiële vrijwilliger bekend is. In een online enquête hebben zij, alsook vrijwilligers in opleiding, aangegeven in hoeverre de bevraagde factoren een belemmering vorm(d)en. Respondenten werd ook gevraagd aan te geven in hoeverre zij bereid zijn om incidenten te bestrijden en de voorafgaande opleiding te volgen, wat de kans is dat zij solliciteren voor de functie van brandweervrijwilliger en wat er moet gebeuren om het aantrekkelijker te maken om te solliciteren.

Veel respondenten hechten belang aan vrijwilligerswerk. De een vindt het belangrijk om klaar te staan voor de medemens, de ander ziet daar meer de persoonlijke voordelen van in. De sollicitatiekans is iets groter in relatie tot een argument van persoonlijk voordeel. Het wel of niet aanhangen van een religie maakt voor de kans op een sollicitatie als brandweervrijwilliger geen verschil. Het wijzigen van de term 'vrijwilliger' naar 'parttimer' levert geen verschil op in de kans op een sollicitatie. Ook van de factor 'financiële vergoeding' gaat een redelijk neutrale werking uit. Dat wil zeggen dat de hoogte van de vergoeding niet aantrekkelijk wordt bevonden, maar ook niet belemmerend werkt. Het bestrijden van incidenten wordt als een betere tijdsbesteding gezien dan de opleidingsroute vooraf. Het uiteenlopende takenpakket van de brandweer wordt daarbij als aantrekkelijk beschouwd. Het gros van de potentiële vrijwilligers wil zich tussen de 5 en 10 uren per week inzetten voor dat takenpakket.

De belemmeringen zijn onder te verdelen in persoonlijke- en organisatiefactoren. Ten aanzien van de persoonlijke factoren blijkt dat de zorg over jonge / onzelfstandige kinderen een (zeer)grote belemmering vormt om te solliciteren bij de brandweer. Daarnaast vormt de werkgever een obstakel. Het

gaat dan om diens toestemming om te mogen uitrukken tijdens werktijd en het verbruik van vakantiedagen/-uren bij een brandweegerelateerde activiteit. Daarmee is in de afgelopen jaren vrijwel niets veranderd in de soorten knelpunten. Na deze drie factoren is het de gevulde persoonlijke agenda die voor een kwart van de potentiële vrijwilligers een grote belemmering vormt, gevolgd door de mogelijkheid geconfronteerd te worden met dodelijke slachtoffers. De overwegend belemmerende organisatiefactoren zijn: de machocultuur en de mate van beschikbaarheid. Potentiële vrijwilligers zijn wel bereid om incidenten te bestrijden, maar in mindere mate om voortdurend rekening te houden met een mogelijke inzet.

Deze uitkomsten laten een wens zien naar meer eigen regievoering over de invulling van het vrijwilligerswerk bij de brandweer. De sollicitatiekans neemt toe indien iemand zelf aan kan geven wanneer hij beschikbaar is. Er is ook een wens naar meer flexibiliteit van de brandweer. Naast het door de potentiële vrijwilliger zelf kunnen aangeven wanneer hij beschikbaar is, zou hij namelijk ook graag meer zelf willen aangeven waarvoor hij beschikbaar is. Het wordt aantrekkelijker te solliciteren als de brandweer meer onderscheid maakt in functies. Met deze taak- en inzetdifferentiatie wordt de te doorlopen opleiding korter. Dat is een handige bijkomstigheid aangezien het doorlopen van de huidige opleiding juist een mindere bereidheid kent. Het behoeft aanbeveling te onderzoeken welke mogelijkheden bestaan als het gaat om meer regievoering door de potentiële vrijwilliger; met name op de punten beschikbaarheid (planbaar maken van vrijwilligerswerk) en taak- en inzetdifferentiatie. Zo hoeft een potentiële vrijwilliger niet meteen de deur worden gewezen als hij niet voldoet aan één van de huidige eisen. Ook wordt het voor werkgevers wellicht eenvoudiger om een medewerker 'af te staan' als maatwerk mogelijk is.

Ten aanzien van de twee genoemde punten (beschikbaarheid en differentiatie) kan deels meegekeken worden met pilots die plaatsvinden bij drie veiligheidsregio's. Deze sluiten deels aan bij de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek. Zo heeft Brandweer Noord-Holland Noord de brandweerassistent geïntroduceerd. Zij experimenteert met een afgeslankte vorm van de brandweervrijwilliger. Daardoor wordt de opleidingsduur verkort. Brandweer Drenthe stelt zich flexibeler op door om te denken. In plaats van de eisen van de brandweerorganisatie voor te houden, wordt burgers gevraagd wat zij kunnen betekenen in de brandweezorg. De brandweer in Twente biedt (potentiële) vrijwilligers een flexwerkplek op de brandweerpost, mits zij daar twee dagen in de week kunnen zijn. Daarmee vervalt het probleem van de afstand tussen woon-/werklocatie en brandweerpost. Het behoeft aanbeveling om de ontwikkelingen van de lopende pilots te volgen. Het is een geschikt moment om mee te gaan in deze trend van pilots. Brandweer Gelderland-Zuid kan dan experimenteren met een nieuwe strategie teneinde te komen tot een duurzame oplossing voor het vrijwilligersprobleem.

Inhoudsopgave

Samenvatting	6
1. Inleiding	11
1.1. Aanleiding van het onderzoek.....	11
1.2. Probleemstelling.....	12
1.2.1. Doelstelling en doelgroep	12
1.2.2. Centrale vraagstelling en deelvragen	13
1.3. Relevantie van dit onderzoek.....	15
1.4. Afbakening van het onderzoek	17
1.5. Leeswijzer.....	19
2. Context van de organisatie.....	21
2.1. Inwerkingtreding Veiligheidsregio's.....	21
2.2. Brandweer Gelderland-Zuid	21
2.3. Vrijwilligers bij de brandweer	23
2.3.1. Opleiding en voorwaarden brandweervrijwilliger	24
3. Theoretisch kader	27
3.1. Het verrichten en beëindigen van vrijwilligerswerk	27
3.1.1. Persoonlijke factoren.....	27
3.1.2. Contextfactoren.....	29
3.2. Factoren voor de brandweervrijwilliger	30
3.3. Beleidstheorie	35
4. Methodologie.....	42
4.1. Dataverzameling.....	42
4.1.1. Literatuurstudie.....	42
4.1.2. Ongestructureerd interview	42
4.1.3. Enquête.....	43
4.2. Onderzoekseenheden	46
4.3. Onderzoekstechnieken.....	46
4.4. Kwaliteitscriteria.....	47
5. Analyse onderzoeksresultaten	50
5.1. Onderzoeksgroep.....	50
5.2. Persoonlijke factoren.....	52
5.2.1. Attitude en kans op sollicitatie	52
5.2.2. Religie	53
5.2.3. Vrije tijd besteden aan de brandweer	53

5.2.4.	Wel of geen belemmering?	55
5.2.5.	Knelpunten werkgever.....	57
5.2.6.	Aanvullingen respondenten.....	57
5.3.	Organisatiefactoren	58
5.3.1.	Aantrekkelijke of belemmerende factor?.....	58
5.3.2.	Aanvullingen respondenten.....	61
5.4.	Naar de toekomst kijken.....	62
5.4.1.	Planbaar vrijwilligerswerk.....	62
5.4.2.	Taak- en inzetdifferentiatie.....	64
5.4.3.	Woning, vergoeding en kinderoppas	65
5.4.4.	Aanvullingen respondenten.....	68
6.	Conclusie en aanbevelingen.....	71
6.1.	Aannemen en verwerpen hypothesen.....	71
6.2.	Beantwoording centrale vraag	74
6.3.	Aanbevelingen.....	75
7.	Reflectie.....	85
7.1.	Theoretische reflectie	85
7.2.	Methodologische reflectie.....	85
7.3.	Bijdrage aan de organisatie en de bestuurskunde	86
	Bronnenlijst.....	89
	Bijlagen.....	92
	Bijlage 1 Gespreksverslagen vooronderzoek	
	Bijlage 2 Enquêtevragen	
	Bijlage 3 Tabel met stellingen	

1

Inleiding



Inleiding

1.1. Aanleiding van het onderzoek

Brandweer Gelderland-Zuid heeft honderden vrijwilligers die uitrukken om hulp te verlenen aan mens en dier. Ongeveer 85% van het operationele personeel van Brandweer Gelderland-Zuid is brandweervrijwilliger¹. In absolute aantallen kwam dit in 2018 neer op 726 vrijwilligers op een totaal van 858 personeelsleden in de operationele dienst. Zo'n 15% van het operationeel personeel is aldus beroepsmatig verbonden aan de organisatie. Op landelijk niveau bezien ligt het gemiddelde aantal brandweervrijwilligers in de operationele dienst op ongeveer 80% van het personeel (CBS, 2018). Vrijwilligers vormen de drijvende kracht voor de uitvoering van de repressieve taken van de brandweer. Brandweer Gelderland-Zuid handelt jaarlijks gemiddeld 2680 prioriteit 1 inzetten af². Voor deze inzetten is aldus een spoedige komst van de brandweer op de plaats incident noodzakelijk. De beschikbaarheid van voldoende personeel is echter wel een noodzakelijke voorwaarde om uit te kunnen rijden. Op brandweerposten³ waar beroepsmedewerkers gekazerneerd zijn, is voldoende personeel gegarandeerd en vormt het uitrijden geen probleem. Een groot deel van de posten werkt echter met vrijwilligers. Dit zijn mannen en vrouwen die tijdens hun werk en in hun vrije tijd opgeroepen kunnen worden voor het bestrijden van incidenten. De beschikbaarheid van voldoende personeel is hier niet perse gegarandeerd. Waar de ene post zonder problemen kan uitrijden voor een incident, heeft een andere post moeite om alle benodigde functies voor een inzet bijeen te krijgen. Dit geeft aan dat op sommige locaties een dreigend tekort bestaat aan vrijwilligers in de operationele dienst. In sommige gevallen komt het al voor dat posten niet kunnen uitrijden vanwege personeels-tekort (zie paragraaf 1.3.). De verwachting is dat over twee of drie jaren dit probleem verergert en het vaker voorkomt dat een post niet kan uitrijden vanwege een tekort aan vrijwilligers⁴.

Ondanks de toenemende aandacht voor brandpreventieve maatregelen en voorlichting over brandveiligheid, gaat in onze samenleving wel eens iets mis. Het blijft noodzakelijk om incidenten te kunnen bestrijden. Aangezien het Nederlandse systeem zo is ingericht dat brandweezorg voor een belangrijk deel geleverd wordt door brandweervrijwilligers, kan de samenleving niet zonder hen⁵. Voor

¹ In het rapport wordt -buiten citaten om- zoveel mogelijk de onzijdige term 'brandweervrijwilliger' gebruikt. Het werken bij de brandweer is namelijk niet afhankelijk van geslacht. Waar toch wordt geschreven in termen met betrekking op het mannelijke geslacht (hij/hem/zijn) kan ook het vrouwelijke geslacht (zij/haar) gelezen worden.

² Bij een prioriteit 1 alarmering wordt met optische- en geluidssignalen door het verkeer gereden naar een incident. Het gegeven aantal alarmeringen is het gemiddelde van vijf jaren (VRGZ jaarverslagen 2014 t/m 2018).

³ Ook wel 'brandweerkazerne'.

⁴ Startnotitie/opdrachtomschrijving van dit onderzoek.

⁵ Voor een altijd gegarandeerde beschikbaarheid van voldoende personeel moet met een volledige beroepsbrandweer worden gewerkt. Vragen over de (financiële) haalbaarheid van deze optie blijven buiten beschouwing in dit onderzoek.

de continuering van de repressieve brandweertaken zijn en blijven voldoende opgeleide en getrainde brandweervrijwilligers nodig. Regelmatig worden op verschillende plekken in de regio vacatures opengesteld voor nieuwe vrijwilligers. Het lukt niet om overal voldoende geschikte mensen te vinden. Er zijn wel mensen die interesse tonen in het brandweerwerk, bijvoorbeeld op een open dag of in een gesprek met een groepschef op de post. Deze mensen zie je, indien zij geschikt zijn voor de functie, graag de organisatie binnenstromen. Toch nemen zij niet altijd de stap om te solliciteren als brandweervrijwilliger: waarom niet?

1.2. Probleemstelling

Brandweer Gelderland-Zuid weet niet wat de oorzaken zijn van de beperkte respons op openstaande vacatures voor brandweervrijwilliger. Zij heeft enkel vermoedens over de oorzaken van de beperkte instroom van nieuwe vrijwilligers. Het niet kennen van deze oorzaken noemt Swanborn (2002) een verklaringsprobleem. Bij deze soort probleemstelling hoort de *'hoe komt het dat'*-vraag. Aan de hand van een toetsing van veronderstellingen wordt die vraag beantwoord (Swanborn, 2002, p 15). Veronderstellingen ten aanzien van de beperkte instroom bestaan -zoals gezegd- ook binnen Brandweer Gelderland-Zuid, deze zijn echter niet eerder onderwerp van onderzoek geweest. Zonder duidelijkheid over de oorzaak-gevolgrelatie is het niet mogelijk om gericht beleid te voeren. Zodra deze kennis wel voorhanden is, kan worden bepaald welke actie nodig is om meer vrijwilligers te werven.

1.2.1. Doelstelling en doelgroep

De door de brandweerorganisatie onderkende problematiek leidt tot de volgende doelstelling:

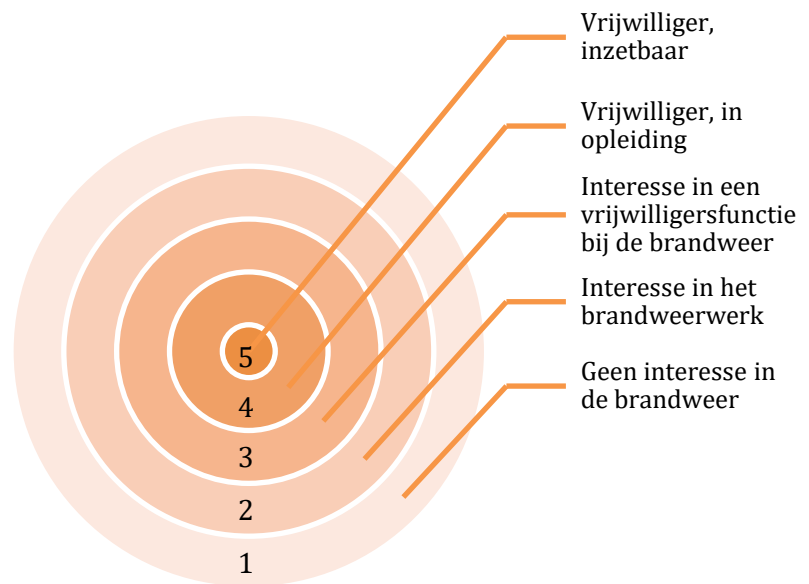
Het onderzoek wil door inzicht te krijgen in iemand zijn beweegredenen niet te solliciteren als brandweervrijwilliger, een verklaring bieden voor de beperkte of trage invulling van openstaande vacatures voor brandweervrijwilliger, teneinde fysieke veiligheidsproblemen te voorkomen door op het probleem afgestemd beleid te voeren waardoor vacatures mogelijk sneller ingevuld worden.

Doelgroep

Met de hierboven genoemde 'beweegredenen van iemand' wordt bedoeld: de motivatie van een persoon om niet te solliciteren als brandweervrijwilliger. Het ligt voor de hand dat een sollicitatie alleen te verwachten is van een persoon die interesse heeft in het werken bij de brandweer. Daarom ligt de focus van het onderzoek bij deze personen. Zij worden 'potentiële vrijwilliger' genoemd. De potentiële vrijwilligers vormen de belangrijkste doelgroep van dit onderzoek. Zij hebben immers de antwoorden die horen bij de voorliggende problematiek. In het cirkelmodel (figuur 1.1) zijn vijf soorten posities opgenomen. Deze doelgroep zit in de derde cirkel.

De doelgroep wordt vergeleken met de mensen die in opleiding zijn tot brandweervrijwilliger (de vierde cirkel). Door de motieven van beide groepen met elkaar te vergelijken komen wellicht doorslaggevende factoren voor een sollicitatie naar voren.

De belangrijkste groep is echter die van de potentiële vrijwilligers. Dat zijn de mensen waarvan de brandweer graag wil weten waarom ze niet solliciteren en wat er moet veranderen om het voor hen aantrekkelijker te maken om wél te solliciteren.



Figuur 1.1 - Cirkelmodel van de doelgroepen

1.2.2. Centrale vraagstelling en deelvragen

Om het doel te bereiken is een antwoord nodig op de centrale vraagstelling van het onderzoek:

Welke (doorslaggevende) factoren verklaren dat iemand die wel interesse heeft in het werken als brandweervrijwilliger, niet solliciteert als brandweervrijwilliger bij de Brandweer Gelderland-Zuid, en welke maatregelen kunnen eventuele barrières wegnemen?

Deelvragen

Om de beantwoording van de centrale vraag te vergemakkelijken is een vijftal deelvragen opgesteld. Met de beantwoording van de deelvragen wordt het antwoord op de centrale vraag stapsgewijs opgebouwd. De antwoorden op de deelvragen één tot en met drie bieden tevens input voor de vorming van hypothesen, die vervolgens ten dele worden beproefd bij de beantwoording van de vierde deelvraag.

Deelvraag één

De eerste deelvraag is bedoeld om de reeds bekende factoren in beeld te krijgen die maken dat iemand zich vrijwillig inzet voor een organisatie en welke overwegingen vervolgens kunnen leiden tot het afscheid nemen van deze organisatie.

Wat is in de literatuur en eerder onderzoek bekend over factoren die maken dat iemand zich vrijwillig inzet voor een organisatie ter maatschappelijke dienstverlening, zijn vrijwillige werkzaamheden voortzet en deze beëindigt?

Deelvraag twee

De deelvragen twee, drie en vier richten zich specifiek op het werken als brandweervrijwilliger. Met de tweede deelvraag wordt in kaart gebracht welke factoren specifiek genoemd worden in eerder onderzoek als het gaat om vrijwilligerswerk bij de brandweer.

Wat is in de literatuur en eerder onderzoek bekend over factoren die, aanvullend op de algemene factoren, meespelen in de overweging brandweervrijwilliger te worden, dit voort te zetten en dit te beëindigen?

Deelvraag drie

Binnen de brandweerorganisatie bestaan vermoedens over welke factoren mogelijk leiden tot een beperkte aanwas van nieuwe vrijwilligers. De derde deelvraag geeft inzicht in deze vermoedens. Deze suggesties uit de praktijk vormen de beleidstheorie en zijn onderdeel van het theoretisch kader.

Welke factoren, zowel voor de brandweer in zijn algemeenheid als voor Brandweer Gelderland-Zuid specifiek, worden door zittend brandweerpersoneel aangedragen als mogelijke oorzaak van de beperkte invulling van vacatures voor brandweervrijwilliger?

Deelvraag vier

De eerste drie deelvragen bieden input voor hypothesen die vervolgens getoetst worden om tot een antwoord op deze vierde vraag te komen. Daarnaast biedt deelvraag vier ook ruimte voor de eigen inbreng van potentiële vrijwilligers om aan te geven welke (overige) factoren ten grondslag liggen aan hun besluit niet te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Welke van de onderkende factoren worden door potentieel nieuwe brandweervrijwilligers bevestigd of verworpen of ter aanvulling genoemd als zijnde van (doorslaggevend) belang voor de keuze niet te solliciteren als brandweervrijwilliger?

Deelvraag vijf

Met de beantwoording van bovenstaande deelvragen is duidelijk geworden welke factoren de keuze van een potentiële vrijwilliger verklaren. Gelet op het tweede deel van de hoofdvraag rest nu nog te kijken naar oplossingsrichtingen voor het probleem. Deze vijfde vraag is bedoeld om Brandweer Gelderland-Zuid een handelingsperspectief te bieden teneinde de sollicitatiekansen te vergroten.

Welke te ondernemen acties worden in de literatuur en/of door respondenten genoemd om tot een duurzame oplossing te komen van het dreigend vrijwilligerstekort?

1.3. Relevantie van dit onderzoek

Maatschappelijke relevantie

Het tekort aan vrijwilligers neemt dusdanig ernstige vormen aan dat er een grote kans bestaat dat posten noodgedwongen buiten dienst moeten en brandweervoertuigen aldus buiten dienst zijn⁶. Als er geen actie ondernomen wordt, dient deze problematiek zich al over twee tot drie jaren aan. Er is dan onvoldoende brandweerpersoneel beschikbaar om uit te kunnen rijden naar incidenten. De problemen spelen niet in de gehele regio, maar voor een aantal posten is er een dreigend tekort aan personeel. Dit geldt voornamelijk voor ochtend- en middaguren.

Als de brandweer niet kan uitrijden, ontstaat er een fysiek veiligheidsprobleem. Een tekort aan vrijwilligers kan aldus nare gevolgen hebben voor de samenleving. Het risico zit voornamelijk in de snelheid waarmee een brandweervoertuig ter plaatse kan zijn om hulp te verlenen. Indien een post niet kan uitrijden, moet een andere post -die op grotere afstand van het incident gevestigd is- gealarmeerd worden. Dat is niet wenselijk als iedere seconde telt. Een latere opstart van de incidentbestrijding kan leiden tot onherstelbare gevolgen in de zin van menselijk en dierlijk lijden en materiële schade. Met drie voorbeelden wordt het vrijwilligersprobleem beter zichtbaar gemaakt⁷:

De tankautospuiter van de vrijwilligers in Asperen (roepnummer 6331) wordt gealarmeerd voor een brandgerucht in Vuren (prioriteit 2). Van de post naar de locatie van het incident is 5,6 kilometer rijden. Twee minuten na de alarmering blijkt dat Asperen niet tijdig kan uitrijden vanwege onderbezetting. De melding wordt doorgestuurd naar de vrijwilligers van post Waardenburg (roepnummer 6631). Zij moeten zo'n 15 kilometer rijden.

24-04-19 | 13:01 | P 2 BR brandgerucht <bedrijfsnaam> Vuren 6331

24-04-19 | 13:03 | P 2 BR brandgerucht (onderbezetting) <bedrijfsnaam> Vuren 6631

Bij bovenstaande melding is haast geboden, maar een spoedige komst van de brandweer is niet noodzakelijk. In de volgende voorbeelden is dat anders.

⁶ Startnotitie/opdrachtoomschrijving van dit onderzoek.

⁷ Bij onderbezetting wordt -gelet op de Kazerne Volgtabel- niet de eerstvolgende post (geografisch gezien) gealarmeerd, maar wordt één post overgeslagen. Dat heeft met de dekking van het gebied te maken.

Voor een melding van brand in een woning worden de beroepspost Nijmegen West (roepnummer 2331) en vrijwilligerspost Malden (roepnummer 3131) gealarmeerd. Hieraan koppelt de meldkamer de hoogste prioriteit. Twee minuten later wordt het beroepspersoneel van de post Nijmegen Centrum (roepnummer 2131) gealarmeerd omdat Malden niet tijdig kan uitrijden vanwege onderbezetting. Dit betekent dat de tweede tankautospuut verder moet rijden voordat de incidentlocatie bereikt is.

18-04-19 | 11:30 | P 1 BR Woning Hatertseweg Malden 2151 9091 9088 2331 3131

18-04-19 | 11:32 | P 1 BR Woning (onderbezetting) Hatertseweg Malden 2131

Bij de meldkamer wordt brand gemeld op het dak van een school in Groesbeek. De brandweerpost in Groesbeek, op 300 meter afstand van de school, wordt in eerste instantie gealarmeerd om ter plaatse te gaan (hoogwerker 1151 en tankautospuut 1131). Twee minuten later wordt de tankautospuut van de post Beek-Ubbergen (roepnummer 1331) gealarmeerd omdat de tankautospuut van Groesbeek niet op tijd de benodigde functies bijeen heeft om uit te rijden. Nog enkele minuten later wordt de hoogwerker van Nijmegen Centrum (2151) gealarmeerd omdat ook de hoogwerker van Groesbeek niet de benodigde bezetting bijeen krijgt. Voor Beek-Ubbergen is het 7,4 kilometer rijden. De hoogwerker uit Nijmegen moet 8,5 kilometer afleggen voordat zij bij de school in Groesbeek is.

28-02-19 | 12:52 | P 1 BR Onderwijs <schoolnaam> Spoorlaan Groesbeek 1151 1131

*28-02-19 | 12:54 | P 1 BR Onderwijs (onderbezetting) <schoolnaam> Spoorlaan Groesbeek
1331 1091*

28-02-19 | 12:57 | P 1 BR Onderwijs <schoolnaam> Spoorlaan Groesbeek 2151

Zo zijn er meer voorbeelden te geven waarbij een post als het ware op steenworpafstand van de incidentlocatie is gevestigd, maar dat toch doorgealarmeerd moest worden vanwege onderbezetting. Deze voorbeelden illustreren de maatschappelijke relevantie van het onderzoek. Een goed gevuld bestand met beschikbare brandweervrijwilligers, gespreid over alle posten, is van groot belang voor de continuering van de repressieve brandweertaken. Kennis verwerven over de factoren waarom iemand niet solliciteert als brandweervrijwilliger is dan ook een belangrijke eerste stap om goed en gericht beleid te kunnen voeren.

Wetenschappelijke en bestuurskundige relevantie

Het verrichten van vrijwillige werkzaamheden is een veel onderzocht thema in de sociale wetenschappen. Vele onderzoeken richtten zich op vrijwilligerswerk in het algemeen en welke factoren meespelen in de overweging om vrijwilligerswerk te gaan doen. Ook binnen de brandweerorganisatie zelf is al veel bekend over wat vrijwilligers boeit en bindt. Deze onderzoeken ten aanzien van vrijwilligheid zijn uitgevoerd onder het zittend brandweerpersoneel en verklaren waarom sommigen

de organisatie verlaten en anderen juist op hun plek blijven. De behandelde perspectieven zijn die van hen die reeds in dienst zijn bij de brandweer. Het perspectief van iemand die buiten de organisatie staat -hij die geen eigen, zelf verworven kennis heeft- blijft daarmee onbehandeld. Het is derhalve niet opgehelderd wat potentiële vrijwilligers weerhoudt om te solliciteren. Dit onderzoek onderscheidt zich van andere onderzoeken door zich niet te richten op personen die reeds werkzaam zijn bij de brandweer⁸. Dit onderzoek richt zich op de mensen die wel interesse hebben in het werken bij de brandweer, maar toch niet hebben gesolliciteerd als vrijwilliger. Bij navraag bij de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers blijkt niets bekend te zijn over eerdere onderzoeken die zich -net als het voorliggend onderzoek- richten op de motivatie van potentiële brandweervrijwilligers. Ook de lector Brandweerkunde van de Brandweeracademie (onderdeel van het IFV) geeft per e-mail aan dat nog niet eerder onderzocht is wat geïnteresseerden weerhoudt brandweervrijwilliger te worden. Dat maakt dit een wetenschappelijk relevant onderzoek. Enerzijds wordt voortgebouwd op een ontwikkelde onderzoekslijn, anderzijds wordt een groep onderzocht die tot nu toe buiten beeld is gebleven. Zo wordt een nieuw terrein in kaart gebracht.

Op een meer abstract niveau wordt de wetenschappelijke en bestuurskundige relevantie gevonden in veel besproken thema's als burgerparticipatie in overheidstaken en overvraging van burgers vanwege een terugtrekkende overheid. Het brandweerwerk is een klassieke overheidstaak die uitgevoerd wordt door een combinatie van beroepsmedewerkers en burgers die zich vrijwillig voor deze taak willen inzetten. Deze vrijwilligers zijn bereid om zich naast hun eigen werk en privébezigheden in te spannen voor de wettelijke taakuitvoering van de publieke brandweerorganisatie. Burgerparticipatie in overheidstaken is iets dat goed past in het momenteel dominante New Public Governance paradigma. In de huidige tijd staat burgerparticipatie en coproductie met burgers hoog in het vaandel van de overheid. Toch is het voor de publieke brandweer lastig gebleken om in goede mate burgers aan zich te binden die het brandweerwerk willen of kunnen doen. Dit is het moment dat het onderwerp 'overvraging' naar voren komt. Kijkend vanuit een breder perspectief; burgers moeten tegenwoordig weer meer zelf organiseren. Denk aan mantelzorg, dat vraagt tijd. Of beide ouders die werken om voldoende financiën te genereren om rond te komen. Iemand die in zekere zin onvrijwillig is aangewezen tot het uitvoeren van taken, heeft minder tijd en ruimte om ook nog te werken voor de brandweer. Hiermee is aangetoond dat het ook in bredere zin een relevant onderzoeksonderwerp is voor de bestuurskunde.

1.4. Afbakening van het onderzoek

Bestuurskunde gaat over het vinden van oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken. Omdat maatschappelijke vraagstukken zich niet makkelijk laten begrijpen door kennis uit één wetenschap-

⁸ Overigens kunnen huidige brandweerm medewerkers wel in de doelgroep van het onderzoek vallen. Meer daarover in de volgende paragraaf.

pelijke discipline, brengt de bestuurskunde kennis bij elkaar. Interdisciplinariteit is een kenmerk van het vakgebied. Waar het gaat over de factoren die iemand doen besluiten vrijwilligerswerk te gaan doen, wordt kennis ontleend aan de sociologie. Waar het gaat over de beschikbaarheid van financiële middelen, wordt een beroep gedaan op de economische discipline. Voor vragen over juridische aansprakelijkheid van vrijwilligers die bijvoorbeeld bij een ongeval betrokken zijn, wordt naar het privaatrecht gekeken. Bij ethische vragen over wat je op individueel niveau wel en niet behoort te doen, draagt de filosofie kennis aan. Met deze voorbeelden wordt duidelijk dat de bestuurskunde een multidisciplinair antwoord zoekt op vragen en problemen uit de samenleving. Ook in dit bestuurskundig onderzoek wordt een beroep gedaan op kennis uit verschillende disciplines. Een afbakening in discipline invalshoeken wordt dan ook niet gemaakt. Het is juist waardevol om met een brede blik allerlei factoren te achterhalen die kunnen verklaren waarom een potentiële vrijwilliger niet solliciteert. Voor het vinden en binden van vrijwilligers wordt echter, zeker als het gaat om literatuuronderzoek, vooral een beroep gedaan op kennis uit de sociale wetenschappen.

Met de omschrijving van de doelgroepen wordt in dit onderzoek echter wel een duidelijke afbakening aangebracht. In de beantwoording van de hoofdvraag worden alleen bevindingen meegenomen die zijn verkregen uit deze doelgroepen. Dat wil zeggen dat geen data gehaald worden bij personen die geen interesse hebben in een functie als brandweervrijwilliger. Hun overwegingen zijn voor dit onderzoek niet relevant. De mening van een reeds opgeleide brandweervrijwilliger is alleen relevant in het vooronderzoek. Ten aanzien van de onderzoeksresultaten blijft deze groep buiten beschouwing. De overwegingen van mensen die in opleiding zijn tot brandweervrijwilliger (voor het manschapsdiploma) zijn echter wel relevant. Zij hebben onlangs, in de nagenoeg gelijke maatschappelijke context als iemand die (voorlopig) kiest buiten de organisatie te blijven, de keuze gemaakt wel 'in te stappen'. Zoals vermeld in subparagraaf 1.2.1. worden hun overwegingen in kaart gebracht om te vergelijken met de overwegingen van iemand die niet gesolliciteerd heeft. Dit maakt het wellicht mogelijk om doorslaggevende factoren voor een sollicitatie te vinden.

Voor de volledigheid nog de opmerking dat een beroepsmedewerker van de brandweer, bijvoorbeeld een adviseur, beleidsmedewerker of toezichthouder, niet per definitie brandweervrijwilliger is. Zo kan een brandweermidewerker toch in de doelgroep vallen van dit onderzoek. Voor deze functionaris is werken bij de brandweer 'gewoon' een betaalde baan, de brandweer is zijn hoofdwerkgever. Het vrijwilligerswerk voor de brandweer komt daar bovenop, in de vrije tijd, zoals dat voor een ieder geldt.

1.5. Leeswijzer

In dit eerste hoofdstuk is de problematiek beschreven en de centrale vraag geformuleerd. In het tweede hoofdstuk is ter beeldvorming enige informatie opgenomen over de inrichting van Brandweer Gelderland-Zuid en de rol van en opleiding voor brandweervrijwilligers. Hoofdstuk drie weer geeft de reeds bestaande kennis over factoren die een rol van betekenis spelen in de wereld van het vrijwilligerswerk. Naast wetenschappelijke kennis wordt het theoretisch kader aangevuld met kennis uit de praktijk; de beleidstheorie. Het vierde hoofdstuk is gereserveerd voor de verantwoording rondom gebruikte onderzoeksmethoden. Daarna volgt in hoofdstuk vijf een analyse van de onderzoeksresultaten. Daaruit vloeien in het zesde hoofdstuk de conclusies en aanbevelingen voort. Dit onderzoeksrapport sluit af met een korte terugblik op het onderzoeksproces.



2

*Context van
de organisatie*

Context van de organisatie

In dit hoofdstuk wordt de opbouw van de brandweerorganisatie geschetst. Hierbinnen is ook aandacht voor de aantallen brandweervrijwilligers, zowel landelijk als bij Brandweer Gelderland-Zuid, en diens opleidingsroute.

2.1. Inwerkingtreding Veiligheidsregio's

Sinds de inwerkingtreding van de Wet veiligheidsregio's (Wvr) in 2010 is Nederland opgedeeld in 25 veiligheidsregio's. De veiligheidsregio is als openbaar lichaam de uitkomst van een gemeenschappelijke regeling tussen de gemeenten die door de Wvr zijn ondergebracht onder de veiligheidsregio (artt. 8 en 9 Wvr). De deelnemende gemeenten dragen hiermee een aantal taken over aan het bestuur van de veiligheidsregio. Het bestuur wordt gevormd door de burgemeesters van de deelnemende gemeenten. Openbare orde en veiligheid zijn immers de thema's die sinds jaar en dag toebedeeld zijn aan de burgemeester. De taken die nu belegd zijn bij het bestuur van de veiligheidsregio zijn onder anderen: het instellen en in stand houden van een brandweerorganisatie, de Geneeskundige Hulpverleningsorganisatie in de Regio (GHOR), het voorbereiden op de bestrijding van branden en de organisatie ten aanzien van rampenbestrijding en crisisbeheersing (art.10 Wvr). De brandweezorg die geleverd wordt omvat, zo zegt art. 3 Wvr; *het voorkomen, beperken en bestrijden van brand, het beperken van brandgevaar, het voorkomen en beperken van ongevallen bij brand en al hetgeen daarmee verband houdt, alsook het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand*. Vóór deze regionalisering waren gemeenten afzonderlijk verantwoordelijk voor de taakuitvoering van de brandweer. Dit is nu aldus belegd bij een regionale uitvoeringsorganisatie; de veiligheidsregio.

2.2. Brandweer Gelderland-Zuid

In 2008 is begonnen met de voorbereiding van de regionalisering van de brandweer. In 2011 heeft het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio Gelderland-Zuid (VRGZ) het besluit genomen tot het samenvoegen van de brandweerkorpsen van de destijds 18 gemeenten tot één regionale brandweerorganisatie. Per 1 januari 2013 is deze gereorganiseerde brandweerorganisatie gestart. Inmiddels zijn het -vanwege gemeentelijke herindelingen- 14 gemeenten in het zuiden van provincie Gelderland waarvoor de VRGZ taken uitvoert.

De VRGZ functioneert als parapluorganisatie die uit vijf sectoren bestaat. Dit zijn: de Regionale Ambulancevoorziening (RAV), de GHOR, de meldkamer, het veiligheidsbureau en de brandweer. Als vanzelfsprekend staat de sector brandweer (Brandweer Gelderland-Zuid) in dit onderzoek centraal. Brandweer Gelderland-Zuid werkt themagericht. Dat wil zeggen dat er negen teams zijn die zich in

hun dagelijkse werkzaamheden richten op één centraal thema. In tabel 2.1 zijn de negen thema's opgenomen. Hieruit blijkt dat het brandweerwerk veel meer inhoudt dan branden blussen en mensen uit voertuigen bevrijden. Op preventief vlak gebeurt veel meer. Zo adviseert de brandweer het bevoegd gezag over bijvoorbeeld brandveiligheid van gebouwen en bouwtekeningen alvorens een vergunning wordt verleend.

Tabel 2.1 - De thematische inrichting van Brandweer Gelderland-Zuid

Thema	Taken
Toezicht en handhaving	o.a. toezicht op bestaande bouw, naleving brandbeveiligingsinstallaties en toepassen van bestuurlijke sancties.
Veilig bouwen	o.a. adviseren over bouwvergunningen en brandveilig gebruik alsook controle in de bouwfase.
Brandveilig leven	o.a. vergroten van zelfredzaamheid en veiligheidsbewustzijn van burgers en bedrijven.
Omgevingsveiligheid	o.a. adviseren over evenementen, ruimtelijke ordening en vervoer gevaarlijke stoffen en controle bij bedrijfsbrandwrenen.
Kennis, Informatie en Innovatie	o.a. producten als incidentevaluatie, brandonderzoek, behoefteonderzoek en brandrisicoprofielen.
Operationele dienst	o.a. faciliteren van de brandweerposten en overige thema's bij het leveren van adequate brandweezorg.
Vakbekwaamheid	o.a. het bereiken en behouden van vakbekwame medewerkers.
Materieel	o.a. beheer en onderhoud van het regionale brandweermaterieel, denk aan voertuigen en kleding.
Advies en ondersteuning	o.a. ondersteuning van het brandweermanagementteam.

De taken die de brandweer op het repressieve vlak uitvoert, worden 'warme' taken genoemd. Daar gaat het om de bestrijding en beperking van incidenten als branden, gaslekken en verkeersongevallen. Alle andere werkzaamheden, bijvoorbeeld beleid maken of het geven van voorlichting over brandpreventie, worden 'koude' werkzaamheden genoemd. De burger associeert de brandweer voornamelijk met de warme taak: de rode voertuigen die naar een plaats incident rijden om hulp te verlenen (Rosmuller & Molenaar, 2011). Brandweer Gelderland-Zuid kent 36 brandweerposten van waaruit deze warme brandweertaak geleverd wordt. Hiervan werken twee posten met een beroepsmatige 24-uurs bezetting. Dit zijn de posten Nijmegen Centrum en Nijmegen West. De overige 34 posten werken met vrijwilligers. Op meerdere posten zijn wel beroepsmedewerkers werkzaam in hun koude functie. Zij vullen in geval van een alarmering tijdens kantoortijden de lege plekken op in de brandweervoertuigen. In figuur 2.1 zijn alle posten weergegeven met rode stippen. De geografische ligging is bepaald aan de hand van een dekkingsplan.



Figuur 2.1 – Verzorgingsgebied en brandweerposten in VRGZ.
Bron: Inspectie V&J en VRGZ

2.3. Vrijwilligers bij de brandweer

Tussen de jaren 2000 en 2010 nam het gemiddelde aantal vrijwilligers bij Brandweer Gelderland-Zuid licht toe met iets meer dan één persoon per jaar. Landelijk gezien nam het aantal vrijwilligers tussen deze jaren af met gemiddeld 0,2 % (dat zijn gemiddeld 45 vrijwilligers per jaar). De ontwikkeling van dit saldo zegt niet dat geen nieuwe mensen binnenkomen, maar wel dat de uitstroom hoger is dan de instroom van nieuwe vrijwilligers. Dat kan te maken hebben met het sluiten van brandweerposten waardoor minder vrijwilligers nodig zijn. Aan de vooravond van de invoering van de Wvr in 2010 blijft het aantal vrijwilligers stabiel. Bij Brandweer Gelderland-Zuid stijgt het aantal met één persoon en landelijk gezien verlaten volgens het CBS (2018) slechts twee vrijwilligers de brandweer (zie tabel 2.2). Na de invoering van de Wvr zet een landelijke daling van vrijwilligers in. Tussen 2010 en 2016 vindt een afname plaats van gemiddeld 471 vrijwilligers per jaar (dat is gemiddeld 2,3 % per jaar). Bij Brandweer Gelderland-Zuid zet deze trend zich iets later in omdat de regionalisering aldaar per 2013 een feit was.

Tussen de regionalisering en 2016 nam het aantal vrijwilligers bij Brandweer Gelderland-Zuid af met gemiddeld 41 per jaar (gemiddeld 5,7 %). Dit betekent, puur theoretisch op basis van deze aantallen, dat in vier jaren tijd (2013 – 2016) deze inkrimping gelijk staat aan het buiten dienst stellen van negen tankautospuiten⁹.

⁹ Bij een personeelsaantal van ongeveer 18 personen per tankautospuiter die met 6 mensen uitrijdt vanaf een post met 'vrije instroom'.

Tabel 2.2 - Aantallen brandweervrijwilligers in de operationele dienst per jaar (CBS, 2018).

Jaartal	Gelderland-Zuid	Nederland
2000	763	22.132
2001	769	22.077
2002	783	22.088
2003	799	22.038
2004	829	22.061
2005	788	22.039
2006	773	21.960
2007	766	21.644
2008	792	21.479
2009	778	21.629
2010	779	21.627
2011	790	21.186
2012	791	20.971
2013	811	20.811
2014	743	20.038
2015	682	19.243
2016	645	18.799
2017	675	18.919
2018	726	19.106

In tabel 2.2 valt op dat er een verschil is in de cijfers vóór en na de regionalisering van de brandweerorganisaties. Gelet op de plotselinge daling in het vrijwilligersbestand van Brandweer Gelderland-Zuid en op landelijk niveau, lijkt het er op dat brandweerpersoneel ook vanwege de regionalisering de dienst heeft verlaten. Deze gedachte vindt enige steun in een onderzoek van EénVandaag (2016). Van de 1100 ondervraagde brandweervrijwilligers (aangesloten bij de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers) gaf 70% aan de regionalisering een verslechtering van de brandweerorganisatie te vinden. Van de 400 ondervraagde beroepsbrandweerlieden gaat 67% mee in die gedachte. Ook is de meerderheid van de ondervraagden van mening dat de regionalisering op lange termijn niet goed is voor de kwaliteit van het brandweerwerk. Over het geheel genomen wordt de regionalisering door de meerderheid (67% van de vrijwilligers en 63% van de beroeps) als negatief ervaren, gevolgd door zij die neutraal stemden (22% respectievelijk 23%). Na de spreek-

woordelijke dip die mede veroorzaakt lijkt door de regionalisering, zit er in 2017 en 2018 weer een stijgende lijn in de aantallen vrijwilligers, zowel bij Brandweer Gelderland-Zuid als op landelijk niveau. Landelijk gezien is in 18 jaren tijd per saldo het vertrek van 3.026 vrijwilligers een feit, dat is een gemiddelde terugloop van 168 personeelsleden per jaar (gemiddelde terugloop van 0,8 % per jaar). Ten tijde van de millenniumwisseling kende Brandweer Gelderland-Zuid 763 vrijwilligers. In 2018 is dit aantal gezakt naar 726 vrijwilligers. Na verloop van 18 jaren is de afname per saldo 37 vrijwilligers geweest. Dat is een gemiddeld verlies van 2 vrijwilligers per jaar (gemiddelde terugloop van 0,26 % per jaar)¹⁰.

2.3.1. Opleiding en voorwaarden brandweervrijwilliger

Hoe het traject om brandweervrijwilliger te worden er uit ziet, vertelt de heer Van Veen (zie bijlage 1). Hij is als specialist Opleiden en Oefenen verbonden aan het thema Vakbekwaamheid en houdt zich onder andere bezig met het inplannen van opleidingen voor de Brandweer Gelderland-Zuid.

¹⁰ Het kan zijn dat de brandweerorganisatie hetzelfde werk naar verloop van tijd af kan met minder personeel en dat de terugloop in aantallen vrijwilligers daar inherent aan is.

Iemand die interesse heeft in het werken als brandweervrijwilliger, treedt in gesprek met de groepschef van de dichtstbijzijnde post. Op dat moment wordt gesproken over de beschikbaarheid en aanrijdtijden van de potentiële vrijwilliger. Ook wordt er bekeken of er een klik is tussen de organisatie en de potentiële vrijwilliger. Indien beide partijen met elkaar verder willen, gaat de potentiële vrijwilliger het voortraject in. Dat betekent dat hij een *Verklaring Omtrent Gedrag* (VOG) moet aanvragen bij het ministerie van Justitie en Veiligheid, hij een digitale toets doorloopt om het denkniveau te bepalen en de fysieke aanstellingskeuring aflegt. Deze fysieke keuring is het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). In dit voortraject valt zo'n 5% van de beoogde manschappen af. Het PPMO is voor alle leeftijdscategorieën en mannen en vrouwen gelijk. Indien dit voortraject zonder problemen verloopt, gaat de potentiële vrijwilliger het opleidingstraject 'Manschap' in. Dit is de basisopleiding voor elke brandweerman of -vrouw en kost rond de € 10.000 per deelnemer. De opleiding van een vrijwilliger is gelijk aan iemand die beroepsmatig voor de brandweer werkt. De instroomvoorwaarden voor deze opleiding zijn VMBO werk- en denkniveau. De totale studiebelasting is 370 uren. In die tijd leert de deelnemer het nodige over de kerntaken van de brandweer: (1) brandbestrijding, (2) technische hulpverlening, (3) incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en (4) waterongevallen. Tijdens wekelijkse klassikale lessen wordt de theorie besproken en getoetst. Van tevoren weet de deelnemer welke lesstof hij door moet nemen. Verspreid over 5 dagen (overdag) worden praktijkzaken geoefend en getoetst in een brandweeroefencentrum. Om te oefenen met theorie en praktijk doet de deelnemer 13 opdrachten op de post waaraan hij als vrijwilliger verbonden is. De post koppelt daarvoor een begeleider aan de nieuwe vrijwilliger. Deze begeleidt en beoordeelt de nieuwe vrijwilliger bij de uitvoering van de opdrachten. De uren voor klassikale lessen en oefen- en toetsmomenten krijgt de nieuwe vrijwilliger uitbetaald. Reiskosten om naar de les toe te gaan worden vergoed. Alleen de thuisstudie (e-learning) is onbetaald. De 370 uren worden verspreid over ongeveer twee kalenderjaren.

Indien de opleiding is afgerond bestaat er geen terugbetalplicht in de vorm van een X-aantal jaren verbonden blijven aan de organisatie. De groepschefs en in bredere zin de brandweerorganisatie moeten er dus op vertrouwen dat de nieuwe vrijwilliger zich langere tijd in wil blijven zetten voor de brandweer.

Tot besluit / resumé

Brandweervrijwilligers vormen het overgrote deel van het personeelsbestand van de operationele dienst. Sinds de regionalisering nam het aantal vrijwilligers af. In het voorgaande jaar is weer een lichte stijging in aantallen te zien. Voordat deze vrijwilligers volledig inzetbaar zijn, is een opleidingstraject van ongeveer twee jaren doorlopen. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de factoren die (vermoedelijk) een rol spelen in het al dan niet solliciteren op een vrijwilligersfunctie.

A photograph of two firefighters in full protective gear. One firefighter in the foreground is holding a red hose and spraying a powerful jet of water. Another firefighter stands in the background, also in uniform. The scene is filled with water spray. A large blue vertical overlay covers the right side of the image, containing the page number and title.

3

*Theoretisch
kader*

Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de relevante kennis over het werken voor een vrijwilligersorganisatie weergegeven. Dit hoofdstuk levert daarmee tevens de beantwoording van de deelvragen één, twee en drie. Dat wil zeggen dat met dit hoofdstuk een antwoord volgt op de vraag wat in de literatuur en eerder onderzoek bekend is over factoren die leiden tot het (niet) doen van vrijwilligerswerk en wat redenen zijn ter voortzetting of beëindiging van vrijwilligerswerk (paragraaf 3.1). Ook gaat het hoofdstuk in op de factoren die specifiek betrekking hebben op het werken als brandweervrijwilliger (paragraaf 3.2). Deze twee paragrafen geven een samenvatting van de wetenschappelijke theorie. In paragraaf 3.3 wordt de beleidstheorie weergegeven. Dat betekent een weergave van het geheel aan veronderstellingen die in de brandweerorganisatie bestaat over de mogelijke oorzaken van de beperkte instroom van nieuwe vrijwilligers (Tirion, 2014). Aan de hand van de genoemde factoren zijn hypothesen opgesteld.

3.1. Het verrichten en beëindigen van vrijwilligerswerk

In deze paragraaf worden algemene factoren genoemd die van invloed zijn op het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk. Daarnaast worden ook de factoren genoemd die maken dat iemand zijn vrijwilligerswerk beëindigt. In de factoren is een onderscheid te maken tussen eigenschappen van de persoon en kenmerken van de omgeving (contextfactoren). De geïdentificeerde factoren leiden tot hypothesen die aan de brandweer gerelateerd zijn. Deze hypothesen worden steeds per factor of groep factoren gesteld.

3.1.1. Persoonlijke factoren

Waarom zetten mensen zich vrijwillig in om anderen ten dienste te zijn? Als je de mens ziet als *homo economicus* dan kiest hij voor opties die de meeste baten genereren tegen de minste kosten. De mens richt zich in deze rationele keuzetheorie op het maximaliseren van zijn nut (Huisman, 2001, p.138). Vrijwilligerswerk verricht hij vanuit deze kijk dan ook alleen als het hem iets oplevert. Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen & Miene (1998) hebben een zestal motiverende functies van vrijwilligerswerk geïdentificeerd. Zij noemen dit de *Volunteer Functions Inventory*. Deze functies zijn: value, understanding, social, career, protective en enhancement.

Value betekent 'waarde'. In dit geval is de functie van het vrijwilligerswerk die van het kunnen uiten van je persoonlijke waarden en normen. Je vindt het belangrijk om klaar te staan voor de medemens en hem te assisteren waar mogelijk: "I feel it is important to help others" is de quote die bij deze functie hoort (Clary & Snyder, 1999). *Understanding (leren)* houdt in dat je het vrijwilligerswerk verricht vanwege de mogelijkheid om nieuwe kennis en ervaring op te doen alsook het kunnen uitoefenen van vaardigheden. Bij het motief *social* wordt bedoeld op de sociale relatie met anderen.

Vrijwilligerswerk maakt het mogelijk om deze relaties te onderhouden en te versterken. *Career* wil zeggen dat het vrijwilligerswerk verricht wordt om voordelen te verkrijgen ten opzichte van de eigen carrière. Vrijwilligerswerk wordt dan gezien als een goede aanvulling voor het cv. Dit kan met het oog op een nieuwe carrière zijn, maar ook om de eigen carrière-gerelateerde vaardigheden te onderhouden. Met *protective* bedoelen Clary et al. (1998) de processen die betrekking hebben op het eigen ego. Zo kan het verrichten van vrijwilligerswerk een beschermende werking hebben ten aanzien van de eigen schuldgevoelens (bijvoorbeeld omdat jouw leven voorspoediger verloopt dan dat van een ander) en persoonlijke problemen. De functie *enhancement* (*verbetering/verrijking*) wil zeggen dat het vrijwilligerswerk bijdraagt aan het zichzelf beter voelen en persoonlijke ontwikkeling.

Hypothese 1: functie van vrijwilligerswerk

Naarmate men minder persoonlijke voordelen en belangen van het vrijwilligerswerk onderkend, is men minder geneigd om te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Tijdsbelasting

Het doen van vrijwilligerswerk wordt - zo stelt het SCP - in zijn algemeenheid uitgesteld tot wat zij de 'derde levensfase' noemt. Op wat latere leeftijd hoeven mensen niet meer de focus te leggen op de opvoeding van kinderen en de eigen inkomensgerichte carrière. Na pensionering komt meer vrije tijd beschikbaar en ontstaat aldus een grotere mogelijkheid voor het doen van vrijwilligerswerk (Devilee, 2005). Kanttekening: in de derde levensfase vervalt vanwege de leeftijd de mogelijkheid tot het worden van brandweervrijwilliger, althans in een repressieve functie.

De factor tijd kan tegelijk een reden zijn om te stoppen met vrijwilligerswerk. Devilee (2005) ziet dat de verminderde beschikbaarheid een gevolg is van een toenemend tijdsgebrek bij mensen, vooral bij hen die werken. Volgens Dekker en De Hart (2001) is een verklaring hiervoor ook te vinden in de groter geworden vraag naar de diensten van vrijwilligers. Omdat meer mensen bijvoorbeeld sporten, ontstaat automatisch een grotere vraag naar vrijwilligers. Ook in het onderwijs wordt een groter beroep gedaan op ouders en vanwege bezuinigingen in de zorg is meer vraag naar onbetaalde arbeidskrachten.

Hypothese 2: vrije tijd

Naarmate men minder vrije tijd heeft, is men minder geneigd om brandweervrijwilliger te worden.

Religie

Mensen die naar de kerk gaan, zijn vaker als vrijwilliger betrokken bij activiteiten dan mensen die niet naar de kerk gaan. De invloed van ontkerkelijking noemt Devilee (2005, p.5) als een mogelijke reden van afnemende beschikbaarheid van vrijwilligers in het algemeen. Religie is aldus een factor die invloed heeft op de beschikbaarheid van vrijwilligers.

Hypothese 3: religie

Naarmate men minder religieus is, is men minder geneigd om brandweervrijwilliger te worden.

Verwachtingsmanagement

Voordat iemand een vrijwilligersorganisatie instapt, bestaan bepaalde verwachtingen over de werkzaamheden. Die verwachtingen gaan iets betekenen voor de duur dat iemand actief blijft voor die organisatie. Als de realiteit en de verwachtingen niet in goede balans zijn, is het waarschijnlijker dat iemand eerder stopt met de vrijwillige bezigheden (Kerstholt et al., 2013).

Hypothese 4: verwachting

Naarmate men minder bekend is met de werkzaamheden van de brandweer, is men minder geneigd om brandweervrijwilliger te worden.

3.1.2. Contextfactoren

Naast persoonlijke oorzaken wijst Devilee (2005) ten tweede op de invloed van lokale context. Hij wijst op eerder onderzoek van Dekker en De Hart (2003). Zij hebben vastgesteld dat de buurt waarin iemand woont van invloed is op de bereidheid vrijwilligerswerk te doen. In kleinere gemeenschappen kennen meer mensen elkaar. Bekendheid met zittende leden in een vrijwilligersorganisatie blijkt een positieve invloed te hebben op het toetreden van nieuwe mensen. In het onderzoek van Dekker (1994) is geconstateerd dat ten aanzien van vrijwilligers in de zorg velen gevraagd zijn door bekenden. Dit is aldus een directe benadering, specifiek gericht op een persoon in plaats van een algemene uitvraag naar vrijwilligers. Dit kan maken dat in kleinere, dorpse gemeenten het aantal inwoners dat vrijwilligerswerk verricht procentueel groter is dan in grotere, stedelijke gemeenten. Een achtergrondfactor is de mate van sociaal vertrouwen en gedeelde normen die het gemakkelijker maken om iets voor elkaar te doen (Dekker en De Hart, 2003). Dit hebben Ruiter & Bekkers (2009) ook vastgesteld. Want naast het verhuizen naar een andere gemeente en het aantal jaren dat iemand zich al vrijwillig inzet voor een organisatie, is het wonen in een sterk verstedelijkte gemeente een factor die de kans vergroot dat iemand eerder dan anderen stopt met vrijwilligerswerk. Mensen die in een stedelijke gemeente wonen, stoppen anderhalve keer zo vaak met vrijwilligerswerk dan mensen die woonachtig zijn in niet-stedelijke gemeenten. Dat betekent dat zij die woonachtig zijn in niet-stedelijke gebieden gemiddeld genomen langer actief zullen zijn als vrijwilliger. Ook blijkt dat in de eerste tien jaren een grotere kans bestaat voor het verbreken van het lidmaatschap van een maatschappelijke organisatie. Daarnaast zijn vrouwen eerder geneigd om met hun vrijwillige werkzaamheden te stoppen dan mannen (Ruiter & Bekkers, 2009).

Hypothese 5: grootte woonplaats

Naarmate men in een meer verstedelijkte omgeving woont, is de kans op een sollicitatie als brandweervrijwilliger minder groot.

Ook de contextfactoren van de organisatie zijn van belang in het aantrekken van vrijwilligers. Als voorbeeld noemt Devilee (2015, p. 6) de voorzitter van een voetbalvereniging die de organisatie goed leidt, een prettige accommodatie en sympathieke leden en vrijwilligers. Dit betekent dat zeer lokale verschillen kunnen bestaan in de beschikbaarheid van vrijwilligers.

Hypothese 6: context van de organisatie

Naarmate de accommodatie en ander materieel waarover de brandweerpost beschikt moderner en aantrekkelijker is, neemt de kans toe dat mensen brandweervrijwilliger worden.

3.2. Factoren voor de brandweervrijwilliger

De factoren die van belang zijn voor vrijwillige inzet bij de brandweer zijn te onderscheiden in persoonsfactoren, organisatiefactoren en omgevingsfactoren (Kerstholt, Roelofs & De Koning, 2013). In deze paragraaf worden ze uitgelicht.

Persoonsfactoren

De motivering om als brandweervrijwilliger aan de slag te gaan komt redelijk overeen met de motivering voor het verrichten van vrijwilligerswerk in het algemeen (Kerstholt et al., 2013). Uit onderzoek van TNO (Kerstholt et al., 2013) onder zittend brandweerpersoneel blijkt dat vanuit de Volunteer Functions Inventory (Clary et al., 1998) *value* als belangrijkste motief gezien wordt om bij de brandweer aan de slag te gaan. Vrijwilligers worden aldus gedreven door sociale waarden en normen. Na het helpen van andere mensen komt al snel het motief van *understanding* aan het licht. Brandweervrijwilligers zien hun taken dus ook als een mogelijkheid voor het opdoen van ervaring. Op de derde plaats volgt *enhancement*; het werk is goed voor de eigen ontwikkeling en verhoging van levenskwaliteit. Hierop volgen de motieven *carreer*, *social* en als laatste *protective*.

Het personeelsbestand van de vrijwillige brandweer wordt voor het overgrote deel gedomineerd door mannen. Iets meer dan de helft is op MBO niveau opgeleid en 40 % van de vrijwilligers is tussen de 40 en 50 jaar oud.

Hypothese 7: mannenwereld

Naarmate men zich minder kan vinden in het mannenbolwerk, is men minder geneigd te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Organisatiefactoren

Onder organisatiefactoren wordt als eerste de cultuur van de brandweer geplaatst. Kerstholt et al. (2013) verwijzen naar Bontekoning (1994) die drie cultuurkenmerken noemt: machocultuur, vereniging- en familiecultuur en een kritische houding. De machocultuur komt tot uiting in hiërarchie, dadendrang, doelgerichtheid en oog voor structuur. Daarbij komt dat een groot deel van het personeel man is. Er heerst daarnaast een sterke verbondenheid onder medewerkers. Bij vrijwilligersposten is dit overigens minder ontwikkeld dan bij beroepspos­ten vanwege het feit dat vrijwilligers niet gekazerneerd zijn. Met de variabele kritische houding wordt bedoeld op het gegeven dat het maken van fouten in beperkte mate geaccepteerd wordt en vaak leidt tot het aanscherpen van regels (Kerstholt et al., 2013, p.10).

Hypothese 8: cultuur

De brandweercultuur maakt dat mensen zich niet als vrijwilliger verbinden aan de brandweerorganisatie.

De tweede organisatiefactor zijn de arbeidsvoorwaarden. Hieronder valt de vergoedingsregeling voor de uren die een brandweervrijwilliger maakt voor oefeningen en inzet (Kerstholt et al., 2013). Bosland, Van der Spek, Van Dam, Van Krieken & Kreijen (2011) constateren dat de beloningsstructuur van de brandweer in orde is en de beloning goed in vergelijking met vrijwilligers in andere sectoren. De vergoeding wordt als een minder belangrijk item gezien als het gaat om redenen om bij de brandweer te blijven (Kerstholt et al., 2013).

Hypothese 9: financiële vergoeding

Naarmate iemand meer ontevreden is met de vergoedingsregeling, neemt de kans op een sollicitatie af.

De derde organisatiefactor is arbeidsperspectief. Hier valt onder anderen de training en opleiding onder. Alleen bereidheid is niet meer voldoende om brandweervrijwilliger te worden. Geschiktheid wordt steeds belangrijker (Kerstholt et al., 2013). Bosland et al. (2011) constateren dat vrijwilligers zwaarder belast worden vanwege de toegenomen professionalisering van de brandweer. Zij zien een onbalans tussen enerzijds het leveren van maximale brandweezorg en anderzijds wat de brandweerorganisatie redelijkerwijs van een vrijwilliger mag vragen en verwachten.

Hypothese 10: belasting vrijwilligers

Naarmate iemand de gestelde eisen aan een brandweervrijwilliger onredelijker vindt, neemt de kans op een sollicitatie af.

Organisatiefactor vier is arbeidsinhoud. Hieronder vallen bijvoorbeeld de emotionele belasting van het werk en de verschillende taken. Minister Grapperhaus van Justitie en Veiligheid geeft aan signalen te krijgen uit veiligheidsregio's dat er met name overdag sprake is van een beperktere beschikbaarheid van vrijwilligers¹¹. Het is daarom, zo zegt hij, van belang om "onderzoek te doen naar alternatieven op het gebied van taak- en inzetdifferentiatie."

Hypothese 11: werkdruk / soorten incidenten

De verscheidenheid aan soorten incidenten waarvoor de brandweer wordt ingezet, maakt dat mensen minder geneigd zijn om te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Hypothese 12: emotionele belasting

Naarmate men meer huiverig is voor de confrontatie met letsels en overleden slachtoffers, neemt de kans op een sollicitatie bij de brandweer af.

Trends in vrijwilligerswerk

Kerstholt et al. (2013) bespreken zes trends die zich voordoen in het domein van vrijwilligers. Hier volgt een samenvatting van de trends die de context schetsen waarbinnen een vrijwilliger zijn werk verricht.

(1) De eerste trend is dat er meer nadruk ligt op zelfredzaamheid van burgers. Burgers moeten zelf meer bezig zijn met brandpreventie. Voor een brandweervrijwilliger kan dit betekenen dat er een grotere rol komt in voorlichting. (2) De tweede trend is die van individualisering in de samenleving. Tegenwoordig gaat men meer dan voorheen na wat het vrijwilligerswerk voor henzelf oplevert. Dat betekent dat de brandweerorganisatie aandacht moet hebben voor de beloning en waardering, maar ook dat er ingespeeld moet kunnen worden op individuele behoeften van (potentiële) vrijwilligers: een goede afstemming tussen motieven en takenpakket. (3) De groei in diversiteit en veelzijdigheid zien Kerstholt et al. (2013) als derde trend. Zij schrijven dat het aantal vrijwilligers (algemeen) redelijk constant blijft maar dat er andere vormen van vrijwilligerswerk ontstaan die meer van tijdelijke en individuele aard zijn. Er zal meer diversiteit zijn, zowel in typen vrijwilligers als in de manieren waarop zij zich willen inzetten. (4) Trend vier gaat over globalisering en lokalisering. Door technologische mogelijkheden wordt de wereld steeds kleiner. Maar er is ook een beweging gaande naar lokale informele netwerken. Terwijl burgers bezig zijn met lokale samenlevingen, is de brandweer geregionaliseerd waarmee die lokale verbinding wellicht verwaterd is. De kansen liggen bij inbedding in de lokale gemeenschappen en voldoende regelruimte op lokaal niveau. (5) Trend vijf gaat over toenemende druk in werk- en privésfeer. Traditionele gezinsverhoudingen worden losgelaten waardoor individuele takenpakketten ruimer worden. Dit brengt een grotere belasting teweeg in de privésfeer.

¹¹ *Aanhangsel Handelingen II* 2018/19, 3035

Ook vrijwilligersorganisaties professionaliseren waardoor er meer geëist wordt van een brandweervrijwilliger. De combinatie gezin, werk en vrijwilligerswerk is daardoor lastig. (6) De zesde trend gaat over netwerken en zelforganisatie. Burgers zijn mondiger geworden en hebben toegang tot meer informatie. Steeds vaker organiseren burgers zichzelf in netwerken rondom een vraagstuk. Sociale media dragen daar aan bij. Deze media kunnen ingezet worden voor publieksvoorlichting maar ook om vrijwilligers te laten meedenken en –beslissen over thema's.

Wederkerigheid

In zijn dissertatie werpt Haverkamp (2005) de vraag op waarom mensen brandweervrijwilliger worden. Je moet immers continu beschikbaar zijn en bereid zijn om in soms levensgevaarlijke situaties werkzaamheden verrichten, en dat tegen een lage vergoeding. Haverkamp komt tot de conclusie dat het verrichten van vrijwilligerswerk bij de brandweer voortkomt uit wederkerigheid. Dat wil zeggen dat de brandweervrijwilliger zijn tijd en energie geeft, maar daar ook wat voor terug krijgt. Haverkamp (2005, p. 28) maakt onderscheid tussen het collectief belang en het eigenbelang. Je levert als brandweervrijwilliger een bijdrage aan de collectieve veiligheid en krijgt daar waardering (status/aanzien) voor terug. Aspecten die met eigenbelang verbonden zijn, zijn avontuur, sensatie, respect, sociale contacten en vakmanschap.

Als brandweervrijwilliger moet je veel beschikbaar zijn om risicovolle en soms levensbedreigende werkzaamheden te verrichten ten behoeve van de samenleving. Vanwege deze wederkerigheid vormt die beschikbaarheid niet echt een belasting voor de brandweervrijwilliger. Die belasting wordt vooral voelbaar als de eigen sociale omgeving (partner, kinderen etc.) de permanente beschikbaarheid niet meer ondersteunen (Haverkamp, 2005, p.29). Haverkamp constateert dat het concept vrijwilligheid bij de brandweer wordt bedreigd door toenemende eisen die worden gesteld vanuit 1) de brandweerorganisatie, 2) de hoofdwerkgever en 3) de privésituatie. De uitdaging is volgens hem om een goede balans te vinden tussen het vrijwilligerswerk bij de brandweer en de gehele sociale context waarin de vrijwilliger verkeert.

Hypothese 13: wederkerigheid

Naarmate iemand zijn sociale omgeving het minder toelaat dat iemand een bijdrage levert aan de collectieve veiligheid, hoe kleiner de kans dat iemand zijn eigenbelang nastreeft en solliciteert als brandweervrijwilliger.

Hypothese 14: toenemende eisen

Naarmate de brandweerorganisatie, hoofdwerkgever en de privésituatie meer eisen stellen aan een persoon, neemt de kans op een sollicitatie als brandweervrijwilliger af.

Knelpunten

Van Dijk & Roorda (2005, p. 13 & 14) geven aan dat in de voorgaande vijf jaren van de 248 brandweerkorpsen 31% veel problemen ondervond met het vinden van nieuwe manschappen. 45% van de korpsen had weinig problemen en 24% had geen probleem. Ook in 2005 was de beschikbaarheid van vrijwilligers in de dagsituatie beperkt en was de verwachting dat dit naar de toekomst nog beperkter zou worden. De knelpunten bij het werven -zoals die destijds door de korpsleiding van deze 248 korpsen genoemd werden- zijn: weinig aanmeldingen van nieuwe belangstellenden (52%), combinatie hoofdberoep en brandweervrijwilliger (44%), te zware tijdsbelasting (27%), te weinig tijd over voor de privésituatie (27%), de opleiding vormt een struikelblok (7%), te zware selectie-eisen (6%), te weinig doorstroming binnen het korps (2%). Hiernaast komt nog een niet nader gespecificeerde 'anders' met 15%.

Hypothese 15: knelpunten

Na verloop van de jaren zijn de combinatie hoofdberoep en brandweervrijwilliger, de zwaarte van de tijdsbelasting en de hoeveelheid vrije privétijd nog steeds belangrijke knelpunten in de werving van nieuwe brandweervrijwilligers.

Hoofdwerkgever

Wat werkgevers volgens Van Dijk & Roorda (2005, p.36) waarderen in hun personeel dat ook werkzaam is als brandweervrijwilliger is dat zij weten wat werken is. De brandweervrijwilligers weten van aanpakken. Zij zien de kwaliteiten van deze medewerkers als een toegevoegde waarde in het hoofdberoep. Brandweervrijwilligers zijn in staat om snel beslissingen te nemen en beschikken over kennis ten aanzien van brandpreventie. Voor BHV-plichtige bedrijven en bedrijven die met gevaarlijke stoffen werken is een brandweervrijwilliger in dienst ook voordelig, gelet op de kennis en ervaring die de medewerker opdoet bij de brandweer. Sommige werkgevers voelen daarnaast ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid om bij te dragen aan een veilige samenleving. Wat werkgevers ook meenemen in hun afweging is de inhoud van de werkzaamheden van de brandweer. Daarin zitten ook een aantal zaken waar zij zich aan storen. Zo storen werkgevers zich aan de 'loos alarm' oproepen en de suffe klussen als het reinigen van het wegdek. Het afstaan van personeel ter herbezetting van een andere brandweerpost motiveert de werkgever ook niet echt. Andere nadelen die worden genoemd zijn: oproepen onder werktijd, het verminderd functioneren na een nachtelijke inzet en het verhoogde risico op arbeidsongeschiktheid (Van Dijk & Roorda, 2005, p.35-36).

Hypothese 16: motivatie werkgever

Naarmate de brandweerinzet minder relevant gevonden wordt, neemt de kans op toestemming van de werkgever af.

3.3. Beleidstheorie

Zoals eerder vermeld, bestaan onder medewerkers van de brandweerorganisatie vermoedens over de oorzaken van de beperkte invulling van vacatures. Een samenvattende weergave van deze vermoedens volgt in deze paragraaf¹². Informatie ter invulling van de beleidstheorie is verkregen door ongestructureerde interviews met enkele brandweerfunctionarissen (zie paragraaf 4.1.2). De door het zittende personeel genoemde factoren leiden tot hypothesen die ook in deze paragraaf vermeld zijn. Deze paragraaf vormt het antwoord op de derde deelvraag: *Welke factoren, zowel voor de brandweer in zijn algemeenheid als voor Brandweer Gelderland-Zuid specifiek, worden door zittend brandweerpersoneel aangedragen als mogelijke oorzaak van de beperkte invulling van vacatures voor brandweervrijwilliger?*

“Overdag rijdt een groot deel van onze bezetting het dorp of de stad uit.”

dhr. Heerink

Het dreigende tekort aan vrijwilligers is volgens de heer Heerink¹³ te wijten aan de veranderende maatschappij. Als gevolg van leegloop van dorpen is het lastig om nieuwe mensen te vinden en door vergrijzing ontstaan problemen in de krimpregio's. Eén van de problemen is de beschikbaarheid van mensen tijdens kantooruren; de dagsituatie. Ten aanzien van de bezetting in de dagsituatie noemt Heerink het verschil in woon- en werklocatie: “Overdag rijdt een groot deel van onze bezetting

het dorp of de stad uit.” Volgens hem leiden deze demografische veranderingen tezamen met de hoge kwaliteitseisen die in Nederland gesteld worden aan brandweertzorg, tot het momenteel dreigende probleem (NOS.nl, 2019; NPO Radio 1, 2019).

Woon- en werklocatie

Het probleem rondom de beschikbaarheid van vrijwillig brandweerpersoneel zit hem hoofdzakelijk in de dagsituatie. Als je brandweervrijwilliger wilt worden, maar overdag niet beschikbaar bent, ben je minder of niet interessant voor de organisatie (memo's dhr. F. Heerink; T. Klösters & dhr. L. Demarteau & D. Bobbink¹⁴). Het verschil in woonplaats en werklocatie is hierin een belangrijke factor. Ook bij Brandweer Gelderland-Zuid speelt deze factor mee in de beschikbaarheid van vrijwilligers. Het vullen van de tankautospuiter in 'slaapdorpen' is namelijk lastig. Dit zijn de dorpen waar mensen wonen, maar niet werken. Mensen -en dus ook potentiële vrijwilligers- verlaten in de ochtend het dorp om aan het werk te gaan en komen aan het einde van de middag weer thuis (demografische veranderingen waar dhr. Heerink over spreekt). “Deze dorpen vind je meer in het oosten van onze regio” zegt de heer Demarteau. Hij geeft aan dat het vraagstuk 'vrijwilligers' in het westen van de

¹² In bijlage 1 zijn de gespreksverslagen opgenomen.

¹³ Dhr. F. Heerink is regionaal commandant van Brandweer Drenthe en daarnaast programmaleider Vrijwilligheid voor de Raad van Brandweercommandanten (Brandweer Nederland).

¹⁴ Dhr. L. Demarteau is teamleider Operationele Dienst en Hoofdofficier van Dienst bij Brandweer Gelderland-Zuid. Dhr. D. Bobbink is specialist Operationele Voorbereiding en groepschef van post Nijmegen Noord.

veiligheidsregio geen probleem vormt. In het westen zie je meer dat mensen wonen en werken in hetzelfde dorp. Deze interne netwerken maken het relatief eenvoudig om nieuwe brandweervrijwilligers te vinden. Dit sluit aan bij de eerdere bevindingen in de literatuur, waar geconcludeerd is dat bekendheid met zittende vrijwilligers een positieve werking heeft op het aantrekken van nieuwe vrijwilligers.

Hypothese 17: woon- werklocatie (1)

Naarmate men meer in het westen van de regio woonachtig is, hoe groter de kans dat iemand werkt in dezelfde plaats.

Hypothese 18: woon- werklocatie (2)

Naarmate men vaker werkzaam is in dezelfde plaats als waar men woont, neemt de kans toe dat iemand solliciteert als brandweervrijwilliger.

Naast de verschillen tussen woon- en werklocatie, is ook de fysieke afstand tussen woonlocatie en de brandweerpost een factor van belang. Als iemand te ver van de brandweerpost woonachtig is, zorgt dat op voorhand voor een slechte match tussen de potentiële vrijwilliger en de brandweerorganisatie (memo dhr. L. Demarteau & D. Bobbink).

In relatie tot de woonafstand zijn brandweervrijwilligers in de gemeente Utrechtse Heuvelrug aangewezen als bijzondere doelgroep. Aspirant brandweervrijwilligers kunnen daarmee voorrang krijgen op de toewijzing van een huurwoning (NOS.nl, 2019). Dit om in te spelen op het vrijwilligersprobleem aldaar. Eerder werd in de gemeente Houten ook al een regel ingevoerd waardoor het mogelijk werd voor woningzoekenden met een functie bij o.a. de politie of brandweer, een urgentieaanvraag te doen voor een woning (Gemeente Houten, 2011).

Hypothese 19: afstand tot de brandweerpost

Naarmate men dichterbij de brandweerpost woont, hoe eerder men geneigd is te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Religie

Een mogelijke verklaring voor het relatief eenvoudig gevuld houden van het vrijwilligersbestand in het westen van de regio, zoekt de heer Demarteau bij de invloed van religie. In het midden en westen van de VRGZ hebben de dorpen een bevindelijk protestantse grondslag (memo dhr. L. Demarteau & D. Bobbink). Religie is aldaar meer collectief aanwezig dan in het oosten van de regio.

“In dorpen met een bevindelijk protestantse grondslag vormt de werving nauwelijks een probleem.”

dhr. Demarteau

De heer Klösters¹⁵ herkent de factor religie en geeft aan dat in het westen van de regio de heersende saamhorigheid en gevoelens van maatschappelijke verantwoordelijkheid een goed gevuld vrijwilligersbestand teweeg brengen (memo dhr. T. Klösters). In een meer algemene zin kan religie er aan bijdragen dat mensen zich eerder dan anderen beschikbaar stellen voor maatschappelijke dienstverlening (memo dhr. J. Pluim¹⁶). (Hypothese drie heeft betrekking op religie.)

Werkgever

Bij de werklocatie, zoals eerder besproken, hoort een werkgever. (Potentiële) brandweervrijwilligers zijn afhankelijk van de medewerking van hun hoofdwerkgever als het gaat om hun beschikbaarheid voor de brandweer. Mogelijk is de werkgever tegenwoordig minder bereid om zijn (duurbetaalde) werknemer af te staan voor brandweerwerkzaamheden (memo dhr. J. Pluim). De heer Van Veen heeft de verwachting dat wanneer de economie er goed voor staat, het lastiger is om brandweervrijwilligers te krijgen. Want een werkgever kan iemand slecht missen als er op volle toeren gedraaid wordt. Terwijl juist op die momenten -in de dagsituatie (zie ook paragraaf 1.3.)- het lastig is om de auto gevuld te krijgen (memo dhr. E. van Veen).

Hypothese 20: werkgever

Naarmate een bedrijf het drukker heeft, neemt de kans af dat iemand solliciteert als brandweervrijwilliger.

Verplichte tijdsinvestering

Een veel terugkomende factor die als mogelijke belemmering voor potentiële vrijwilligers wordt genoemd is de tijdsinvestering. Voor het worden en zijn van brandweervrijwilliger wordt een groot beroep gedaan op je vrije tijd (memo dhr. L. Demarteau & D. Bobbink). Een soortgelijke uitspraak als de heer Kraan¹⁷ doet wordt breed gedeeld binnen de brandweerorganisatie: “De aanmelding voor brandweervrijwilliger is vrijwillig, maar daarna ligt er een stapel aan verplichtingen te wachten” (memo dhr. R. Kraan). Dat je moet oefenen en fit moet zijn is logisch, zo meent dhr. Van Veen, maar het is veel voor iemand die het ‘erbij’ doet (memo dhr. E. van Veen). In paragraaf 2.3.2. is een belangrijk deel van de verplichtingen al uiteengezet. De verplichtingen in het voortraject (VOG aanvragen en een cognitieve- en fysieke test) vragen al enige doorlooptijd. Meer tijd vraagt het opleidingstraject. De opleidingseisen zijn gelijk aan die van een beroepsme-

“De aanmelding is vrijwillig, maar daarna is alles verplicht.”

dhr. Pluim

¹⁵ Dhr. T. Klösters houdt zich als adviseur hoofdzakelijk bezig met brandonderzoek en incidentevaluaties en is daarnaast Officier van Dienst bij Brandweer Gelderland-Zuid.

¹⁶ Dhr. J. Pluim is specialist Opleiden en Oefenen en daarnaast kennisregisseur voor Brandweer Gelderland-Zuid.

¹⁷ Dhr. R. Kraan is lid van het dagelijks bestuur van de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers.

dewerker, omdat een brandweervrijwilliger gelijke werkzaamheden uitvoert. Je bent als nieuwkomer gedurende twee jaren veelal twee avonden in de week bezig met de opleiding tot brandweervrijwilliger. Eén avond besteed je aan de klassikale bijeenkomsten en één avond ben je -indien zo overeengekomen- aanwezig op de oefenavond van de brandweerpost (memo dhr. E. van Veen). Zodra de opleiding is afgerond draait de nieuwe vrijwilliger volledig mee. Dat betekent één vaste avond in de week oefenen, jaarlijks een realistische oefening in het brandweeroefencentrum en een jaarlijkse fysieke nulmeting van het PPMO met een toets per 4 of 2 jaren of jaarlijks, dat is afhankelijk van de leeftijd (memo dhr. E. van Veen). Naast de oefeningen zijn er natuurlijk ook de niet in te plannen inzetten. Op elk moment van de dag kan een beroep op je worden gedaan, ook 's nachts (memo dhr. J. Pluim).

Hypothese 21: verplichte tijdsinvestering

Naarmate men meer bewust lijkt van de tijdsinvestering die de brandweer vraagt, neemt de kans op een sollicitatie als brandweervrijwilliger af.

Eén type brandweermens

De heer Kraan vraagt zich af of de lat voor vrijwilligers wel zo hoog moet liggen zoals hij nu is. In omliggende landen ligt de lat voor de vrijwillige brandweer niet zo hoog (memo dhr. R. Kraan). De kwaliteitsverbeteringen die de brandweer in Nederland in de afgelopen tientallen jaren heeft gemaakt, wil je niet zo maar laten verwateren. Dat draagt er aan bij dat de brandweer in de werving op zoek gaat naar klonen van het huidige personeel. Er wordt gezocht naar één type brandweermens die binnen de bestaande brandweercultuur past. Als je niet kunt voldoen aan de door de brandweer gestelde eisen, ben je niet het juiste type mens. De cultuur laat het niet toe dat er mensen binnenstromen die 'minder' zijn dan het huidige personeel (memo dhr. F. Heerink).

Hypothese 22: klonen

Zolang de brandweer blijft zoeken naar één type brandweermens, neemt de kans dat mensen solliciteren als vrijwilliger af.

Masculiniteit

De brandweer kent een lange geschiedenis waarin hoofdzakelijk mannen een rol speelden, want de brandweer verricht fysiek zwaar werk. De organisatie heeft zich ontwikkeld als een masculiene organisatie. De heer Heerink meent dat niet moet spreken over mannen en vrouwen, maar over masculiniteit en femininiteit. Vanwege het zoeken naar één type brandweermens, blijft het een masculiene organisatie, dat kan mensen weerhouden te solliciteren (memo dhr. F. Heerink).

Hypothese 23: masculiniteit

Zolang de brandweerorganisatie de masculine cultuur in stand houdt, zijn de meer feminine man en vrouw minder geneigd te solliciteren als brandweervrijwilliger.

Soort incident

Wat iemand kan weerhouden te solliciteren is dat je op elk moment van de dag opgeroepen kunt worden voor akelige gebeurtenissen (memo dhr. R. Kraan). Als een potentiële vrijwilliger leeft in de veronderstelling dat de brandweer alleen branden blust, heeft hij het verkeerd. De brandweer wordt ingezet voor diverse soorten incidenten. Je krijgt te maken met eenvoudige inzetten, denk aan een brandje in een prullenbak. Maar je kunt ook geconfronteerd worden met traumatiserende incidenten, denk aan beknellingen en dodelijke slachtoffers. De eenvoudige incidenten kunnen op zichzelf ook een reden zijn dat iemand geen onderdeel wil zijn van de brandweerorganisatie. 's Nachts je bed uitgepiept kunnen worden voor een brandje in een prullenbak past wellicht niet bij de heldenstatus die iemand relateert aan het werken bij de brandweer (memo dhr. J. Pluim). (Hypothese 11 gaat over de verscheidenheid aan incidenten.)

“Je kunt op elk moment van de dag opgeroepen worden voor allerlei akelige gebeurtenissen.”

dhr. Kraan

De term ‘vrijwilliger’

De term ‘brandweervrijwilliger’ wordt als een onjuiste benaming gezien (memo's dhr. E. van Veen; dhr. R. Kraan & dhr. J. Pluim). De term ‘vrijwillig’ heeft ‘onbetaald’ in zich, zo meent de heer Kraan. Maar dat is een onjuiste voorstelling van zaken, zo vervolgt hij: je krijgt per uur betaald voor oefeningen en inzetten. De heer Pluim geeft aan dat ‘vrijwilliger’ *vrijheid blijheid* impliceert. Maar als je met die gedachte naar de brandweer toegaat, kom je er achter dat dat een verkeerd beeld is. Een naamswijziging, naar bijvoorbeeld brandweerpertimer, zou meer recht doen aan de werkzaamheden, daar deze gelijk zijn aan de beroepsbrandweer. Het kan wellicht ook de verwachtingen beter managen (memo's dhr. E. van Veen & dhr. J. Pluim).

In 2004 gebruikte toenmalig minister van Binnenlandse Zaken (dhr. J. Remkes) de term parttime professionals in plaats van vrijwilliger. Het gaat over de regionale samenwerking van de brandweer: “Er zal in dit verband nadrukkelijk aandacht bestaan voor de betrokkenheid van parttime professionals -in de volksmond de “vrijwilligers” zeg ik in de richting van mevrouw Meindertsma- in het brandweerapparaat.” Drie jaren later wordt deze term herhaald door minister Ter Horst (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties). De minister legt uit dat de brandweer een cruciale rol speelt in de brandweertzorg, rampen- en crisisbeheersing en dat het personeel daarom aan hoge eisen moet voldoen. In dat verband noemt Ter Horst de brandweervrijwilliger een parttime professional. Want vrijwilligheid staat niet voor vrijblijvendheid meent de minister (Kamerstukken II, 2006/07, 30875 nr. 6).

Hypothese 24: terminologie

Het gebruik van de term 'vrijwilliger' wijzigen naar de term 'parttimer' brengt een grotere kans op sollicitatie teweeg.

Tot besluit / resumé

Met dit theoretisch kader is inzicht gegeven in de bestaande kennis over het doen en laten van vrijwilligerswerk in het algemeen en vrijwilligerswerk specifiek bij de brandweer. Er zijn meerdere factoren in kaart gebracht die van invloed kunnen zijn op de doelgroep van dit onderzoek. Met het opstellen van hypothesen is de toetsing van de betreffende factor voorbereid. Het volgende hoofdstuk besteedt aandacht aan de wijze waarop de hypothesen getoetst zijn.



4

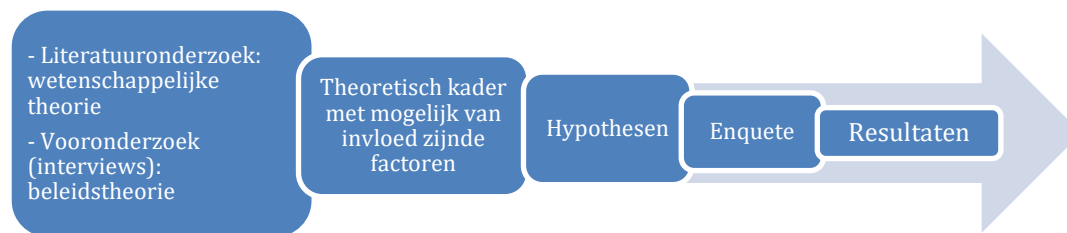
Methodologie

Methodologie

In dit vierde hoofdstuk wordt de methodologie van het onderzoek toegelicht. Hier vindt verantwoording plaats over de wijze waarop de data verzameld zijn.

4.1. Dataverzameling

In het theoretisch kader zijn factoren beschreven die van invloed zijn op het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk. Aan de hand van de daar weergegeven wetenschappelijke theorie (paragraaf 3.1 en 3.2) en beleidstheorie (paragraaf 3.3) zijn voorspellingen gedaan in de vorm van hypothesen. Dit betekent dat het onderzoek gekenmerkt wordt door deductie. Deze voorspellingen worden in de werkelijkheid getoetst aan systematisch verzamelde gegevens. Dit om er achter te komen in hoeverre de geïdentificeerde factoren een rol van betekenis spelen bij het al dan niet solliciteren bij de brandweer. In deze paragraaf wordt onder meer ingegaan op de twee gehanteerde methoden van dataverzameling. Dit zijn het ongestructureerde interview en de enquête. Het onderzoek startte aldus met een kwalitatief karakter en kreeg ter toetsing van de hypothesen een kwantitatief karakter.



Figuur 4.1 - Het één leidt tot het ander

4.1.1. Literatuurstudie

Om te achterhalen wat in de sociale wetenschappen al bekend is over het verrichten van vrijwilligerswerk, is literatuuronderzoek gedaan. Het Sociaal en Cultureel Planbureau heeft hierover meerdere onderzoeksrapportages beschikbaar. Waar het gaat om vrijwilligerswerk specifiek bij de brandweer zijn de rapportages van meerdere onderzoeksbureaus doorgenomen. Het literatuuronderzoek heeft inzicht gegeven in factoren die meespelen in de overweging van mensen om vrijwilligerswerk te gaan doen. Daarmee geeft deze methode van dataverzameling een antwoord op de deelvragen één en twee.

4.1.2. Ongestructureerd interview

Het theoretisch kader is deels vormgegeven door kennis uit bestaande literatuur, maar ook door kennis uit de brandweerorganisatie (beleidstheorie uit de beleidspraktijk). De invulling van de beleidstheorie is de uitkomst van een vooronderzoek. De ontmoetingen met brandweerfunctionarissen zijn voor een deel ingepland door de brandweerorganisatie. Dit ter kennismaking met hen en ter

verkenning van allerlei zaken rondom het onderwerp 'vrijwilligheid'. Deze gesprekken hadden de vorm aangenomen van een ongestructureerd interview. Dat wil zeggen dat de onderzoeker (interviewer) het gesprek aanvangt met een open vraag en de vervolgvragen laat afhangen van hetgeen ter sprake komt (Bleijenbergh, 2013, p. 65). Deze vorm van gespreksvoering biedt de respondent veel ruimte om de eigen kijk op het vrijwilligersprobleem weer te geven. Bij het toepassen van deze kwalitatieve onderzoeksmethode gaat het vooral om het verkrijgen van inzichten (begrip) en minder om harde en onderbouwde feiten (bewijs) (Baarda, 2009, p. 17). In aanvulling op deze ontmoetingen is een aantal ontmoetingen door de onderzoeker zelf ingepland met het oog op goede spreiding van de informanten over relevante categorieën. In deze verkennende gesprekken zijn uiteenlopende factoren van mogelijke invloed naar voren gebracht, maar zijn ook eerder genoemde factoren herhaald. De informanten die vanuit de brandweerorganisatie hebben bijgedragen aan het reconstrueren van de beleidstheorie, zijn te beschouwen als senior medewerkers. Zij hebben allen meerdere jaren brandweervaring, zowel in een repressieve functie (warme taken) als in een beheersmatige/beleidsfunctie (koude taken). Zij zijn dan ook goed in staat om bij te dragen aan het reconstrueren van de beleidstheorie.

4.1.3. Enquête

Om een zo breed mogelijk publiek uit de doelgroep te bereiken, is een enquête uitgezet. Met een enquête is het mogelijk om op systematische wijze een groot aantal personen te ondervragen over bijvoorbeeld hun houding, opinie en motieven (Swanborn, 2002, p. 135). Er is gebruik gemaakt van wat Swanborn (2002, p. 136) een internetenquête noemt. Dit is een vragenlijst die via de digitale weg onder iemands aandacht komt. Aangezien de vraag niet mondeling toegelicht kan worden, moet deze in één keer duidelijk zijn.

Vormgeven enquête

De enquêtevragen komen voort uit het theoretisch kader. De vragen zijn op verschillende manieren vormgegeven. Zo krijgt de respondent stellingen voorgelegd waarmee hij het eens of oneens kan zijn, kan hij een vraag beantwoorden door een waarde toe te kennen op een puntenschaal, krijgt hij eenvoudige ja/nee vragen alsook enkele open vragen om naast de gestandaardiseerde antwoordopties zelf aanvullende zaken te kunnen benoemen.

Het komt de kwaliteit van de enquête ten goede als deze, voorafgaand aan het uitzetten daarvan, door meerdere mensen is bekeken en beoordeeld. De vragenlijst is dan ook besproken met twee onderzoekers van het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in Arnhem, twee brandweervrijwilligers met meerdere jaren repressieve ervaring (waarvan één ook beroepsmatig voor de brandweer werkt in een koude functie), twee brandweervrijwilligers in opleiding (waarvan één ook beroepsmatig voor de brandweer werkt in een koude functie) en een beleidsmedewerker die vanwege incidentevaluatie vaker enquêtes uitzet binnen de brandweerorganisatie. Naar aanleiding van hun feedback is de

vragenlijst op aantal punten gewijzigd. Zo zijn er antwoordopties bijgekomen voor de vrijwilliger in opleiding, zijn sommige vragen en antwoordopties verpersoonlijkt en is meer aandacht besteed aan het kunnen volgen waar in de vragenlijst je zit. Tot slot is de opdrachtgever -vanzelfsprekend- ook meegenomen in het proces van vormgeven. De enquête is vrij uitgebreid geworden. Om deze niet nog uitgebreider te maken is gekozen om niet voor elke hypothese enquêtevragen op te nemen. Zo zijn bijvoorbeeld geen vragen opgenomen naar aanleiding van hypothesen die -eigenlijk- bij een werkgever getoetst behoren te worden. Het is dan ook niet mogelijk gebleken om gedurende dit onderzoek in te gaan op alle hypothesen. De vragenlijst is opgenomen in bijlage twee.

Uitzetten enquête

Op een bijeenkomst voor groepschefs, waar ongeveer 25 van de 36 groepschefs aanwezig waren, is dit onderzoek met hen allen kort besproken. Aan de groepschefs is in deze gesprekken gevraagd om hun medewerking te verlenen aan het onderzoek. Zij hebben immers in kaart wie bij hun brandweerpost interesse heeft getoond in een functie als brandweervrijwilliger, maar daar toch niet voor gesolliciteerd heeft. De groepschef weet daarnaast ook wie vanuit zijn post in opleiding is tot manschap. Kortom: de groepschef is een belangrijke functionaris om beide doelgroepen te bereiken. Van de respondenten die via deze route bij de enquête uitkomen, is zeker dat zij tot de doelgroep behoren. Aan de groepschefs is dan ook gevraagd om de contactgegevens van de potentiële vrijwilligers en de vrijwilligers in opleiding beschikbaar te stellen voor dit onderzoek, zodat deze personen de enquête per e-mail kunnen ontvangen. De groepschefs hebben tijdens de gesprekken een brief gekregen waarin nogmaals het onderzoek en de vraag om medewerking zijn samengevat. De respons was echter zeer beperkt. Daarom, en tevens omdat niet iedereen aanwezig was, is aan de groepschefs enkele dagen later een e-mail verzonden die qua inhoud overeen kwam met de brief. De respons bleef beperkt en daarom is die aanpak losgelaten. In plaats van contactgegevens op te vragen bij de groepschefs en de doelgroepen direct als onderzoeker aan te schrijven, is de nieuwe optie gehanteerd, namelijk: eerst de enquête in orde maken en dan de link met een begeleidende e-mail naar de groepschefs verzenden met het verzoek om deze door te zenden aan beide doelgroepen.

Sociale media vormen tegenwoordig een belangrijk communicatiemiddel en ze zijn niet meer weg te denken uit de huidige samenleving. Brandweer Gelderland-Zuid maakt ook gebruik van sociale media. Deze zijn dan ook ingezet om de doelgroep te bereiken. Via de Facebookpagina van Brandweer Gelderland-Zuid en de LinkedIn-pagina van de VRGZ is de oproep deel te nemen aan de enquête gedeeld. Aangenomen wordt dat wie de sociale mediakanalen van deze organisaties volgt, impliciet aangeeft interesse te hebben in hun werkzaamheden. Met het inzetten van sociale media staat vast dat het bereik voorbij de grenzen van de VRGZ gaat. Dat is niet erg, want het probleem dat potentiële vrijwilligers toch afzien van een sollicitatie beperkt zich ook niet tot de VRGZ. In heel het land speelt deze problematiek. Voor de enquête betekende het dat bij de gestandaardiseerde vragen over de woonplaats, de mogelijkheid geboden moest worden om aan te geven dat men buiten de 14 gemeen-

ten van de VRGZ woont. Naast de externe doelgroepbenadering is de enquête ook intern uitgezet via het intranet van de VRGZ. Binnen de VRGZ zijn ook medewerkers die interesse hebben in een vrijwilligersfunctie bij de brandweer, maar toch besluiten daar niet naar te solliciteren.

Enquête respons

De internetenquête stond 23 dagen open ter invulling. In totaal hebben 429 mensen een bezoek gebracht aan de enquête en zijn 203 mensen begonnen aan de vragenlijst. Echter vervalt een deel van deze respons. 24 mensen geven bij de selectievraag (de eerste vraag) aan niet te vallen in de groepen 'ik ben (nog) geen vrijwilliger' of 'ik volg momenteel/start binnenkort met de brandweerbasisopleiding'. Gelet op deze antwoordopties zijn deze 24 personen reeds actief als brandweervrijwilliger. Zij vallen daarmee buiten de doelgroepen van het onderzoek. Zij konden als antwoordoptie dus wel kiezen voor 'beide opties passen niet bij mij'. Dit zodat zij de eindpagina konden lezen waarop verzocht werd de link door te zenden naar personen waarvan zij weten dat ze wél in de doelgroep vallen. Van de resterende 179 deelnemers hebben 101 ook de laatste vraag ingevuld.

De enquête is 81 keer ingevuld door mensen die aangeven (nog) geen brandweervrijwilliger te zijn. Op de vraag in hoeverre de respondent op dit moment geïnteresseerd is in de functie van brandweervrijwilliger, geven twee personen echter het cijfer 1 van de 7. Het cijfer 1 staat gelijk aan 'geen interesse'. Deze twee personen vallen daarom buiten de doelgroep van het onderzoek. Daarmee staat de respons uit deze groep op 79 personen. Overigens geeft één van deze twee aan te werken bij de brandweer en de andere heeft 'te veel leuke hobby's'.

De enquête is ingevuld door 20 personen die aangeven in opleiding te zijn tot brandweervrijwilliger of daar binnenkort mee starten. Tezamen met de 79 potentiële vrijwilligers zijn er aldus 99 bruikbare enquêteresultaten.

Opschonen van data

In het databestand zijn een aantal kleine aanpassingen verricht. Respondenten werd bijvoorbeeld gevraagd aan te geven op welke momenten van de dag zij werkzaam zijn. Hier kon men vooraf ingevulde opties aanvinken als ochtend, middag, avond en nacht. Bij 'Anders, namelijk' gaf iemand aan 'overdag' werkzaam te zijn, terwijl hij twee vinkjes had kunnen zetten bij 'ochtend' en 'middag'. Dit is gecorrigeerd. Ook gaf iemand aan in de 24-uurs dienst van de brandweer werkzaam te zijn. Bij deze respondent (een vrijwilliger in opleiding) is het open antwoord gewijzigd naar de antwoordoptie 'Verschilt, bijv. ploegendienst'. Ten aanzien van de hoofdwerkgever is ook gevraagd naar het soort dienstverband. Eén van de geboden antwoordopties was 'Ik heb een werkgever'. Respondenten die in het vrije invulveld aangaven 'ik ben werknemer', 'ik heb een vast dienstverband', 'ik ben beveiligers' zijn gecorrigeerd naar de geboden antwoordoptie. Op de vraag naar de woonsituatie antwoordde één van de respondenten bij de open antwoordoptie dat hij gehuwd is met daarbij de vernoeming van

een recente verhuizing. Die extra informatie is verwijderd en het vinkje is verplaatst naar de antwoordoptie 'Samenwonend / gehuwd'. Waar gevraagd werd of iemand aanvullende zaken wil noemen of opmerkingen heeft en hij schrijft 'geen', dan is dat antwoord verwijderd en geïnterpreteerd als *missende waarde*. Daarnaast gaf iemand in een open veld aan onlangs aangenomen te zijn als brandweervrijwilliger, maar bij de selectievraag koos deze respondent voor 'geen vrijwilliger'. Dit is gecorrigeerd naar de antwoordoptie dat hij binnenkort start met de opleiding. Deze respondent heeft immers de stap 'solliciteren' gezet en die is blijkbaar succesvol geweest¹⁸. Slechts één van de drie vragen over de kans op een sollicitatie heeft hij beantwoord met de vooraf ingevulde optie 'Ik ben (bijna) in opleiding – n.v.t.'. De antwoorden op de twee andere vragen zijn daarom gecorrigeerd naar hetzelfde antwoord.

4.2. Onderzoekseenheden

In dit onderzoek worden inzichten/motivaties verzameld uit twee groepen onderzoekseenheden. Beide groepen zitten rond de stap 'sollicitatie'. De eerste groep onderzoekseenheden bestaat uit personen die wel interesse hebben in de brandweer, maar (nog) niet hebben gesolliciteerd op de functie brandweervrijwilliger (N=79). Daar behoren overigens ook de personen toe die beroepsmatig een functie vervullen bij de brandweer, maar die naast deze betaalde baan geen brandweervrijwilliger willen of kunnen zijn. Daarmee kan een brandweermedewerker toch tot de doelgroep behoren. De tweede groep onderzoekseenheden bestaat uit de personen die onlangs besloten wél te solliciteren als brandweervrijwilliger (N=20). Door beide onderzoekseenheden met elkaar te vergelijken ontstaat mogelijk zicht op de doorslaggevende factoren voor een sollicitatie.

4.3. Onderzoekstechnieken

In paragraaf 4.1 werd al vermeld welke handelingen zijn uitgevoerd om het databestand op te schonen. Na die ordening is de data in SPSS ingevoerd. Omdat dit programma statistische analyses uitvoert, begrijpt het alleen cijfermateriaal. De talige gegevens die met de enquête zijn verzameld zijn daarom gecodeerd (omgezet naar numerieke gegevens). Bijvoorbeeld: het opgegeven antwoord *zeer eens* op een stelling heeft in SPSS nu de numerieke waarde 0. Het antwoord *eens* is nu 1, *neutraal* is 2, *oneens* is 3 en *zeer oneens* is 4. Zo hebben alle categorische variabelen een numerieke waarde gekregen. Na de opdracht tot uitvoering van een statistische techniek, rekent SPSS met deze cijfers. De uitkomst is een tabel met de combinatie van talig en cijfermatig materiaal.

Statistische technieken

Voor dit onderzoek wordt veelal een beroep gedaan op de kruistabel (contingentietabel). De kruistabel bestaat uit rijen en kolommen waarin de frequenties van twee variabelen tegen elkaar worden afgezet. Zo is eenvoudig af te lezen hoe deze variabelen met elkaar samenhangen (De Vocht, 2009).

¹⁸ Het aantal respondenten 'in opleiding' komt zodoende op 20.

4.4. Kwaliteitscriteria

Betrouwbaarheid

Het is belangrijk om toevalsfouten te vermijden. Deze kunnen ontstaan vanwege verschillende wijzen waarop een onderzoeksinstrument wordt gebruikt. Een meting levert dan niet dezelfde resultaten op als een andere meting. Deze fouten zijn te voorkomen door zo veel als mogelijk te standaardiseren (Swanborn, 2002, p.23). De enquête is bij uitstek een gestandaardiseerde methode van dataverzameling. De enquête kent vooraf vastgestelde vragen, vrij van intonatie, en kent altijd dezelfde volgorde en dezelfde antwoordopties. De onderzoeksresultaten zijn daardoor onafhankelijk van de onderzoeker. Iedere onderzoeker krijgt dezelfde resultaten en kan daarmee dezelfde analyses maken. Dit komt de betrouwbaarheid van het onderzoek ten goede.

De respons op de enquête is niet bij wijze van steekproef tot stand gekomen. De werving van respondenten heeft meer het karakter van de 'sneeuwbalmethode'. De internetenquête is weliswaar toegesonden aan een aantal 'bekende' personen maar was ook vrij toegankelijk via sociale media. Voor een deel van de respondenten is aldus zeker dat zij in de doelgroep vallen, voor een ander (groter) deel, is dat niet absoluut zeker. Met het uitzetten van de enquête is de best mogelijke doelgroepbenadering gehanteerd. Via de sociale mediakanalen van de organisatie worden immers de personen bereikt met interesse in de brandweer. Gelet op de doel- en vraagstelling van dit onderzoek is dat exact de bedoeling.

Als onderzoeker heb je geen zicht op wie met welke bedoeling de enquête heeft ingevuld. De resultaten geven echter geen blijk van bewuste frustratie door een respondent.

Interne validiteit

De mate waarin het onderzoek slaagt in het trekken van conclusies over de oorzaak van een verschijnsel, wordt interne validiteit genoemd. Het gaat over de juiste oorzaak-gevolgconclusie. Een foutieve causale redenering is een fout tegen de interne validiteit (Swanborn, 2002, p. 24). Vanwege de veelal voorgestelde antwoordmogelijkheden biedt een enquête weinig ruimte om nuance aan te brengen in een antwoord. De onderzoeker heeft ook niet de mogelijkheid om ter verduidelijking door te vragen op een gegeven antwoord. Daar is in de vormgeving van de enquête rekening mee gehouden. Waar nodig is respondenten de mogelijkheid geboden om zich te onthouden van stemming (weet ik niet / n.v.t.) of om neutraal te antwoorden. Op enkele plaatsen is een vrije schrijfruimte geboden om te reageren op vragen en om zelf aanvullende factoren te benoemen die een belemmerende rol speelden in de overweging te solliciteren als brandweervrijwilliger. Om de interne validiteit te waarborgen is voor beide doelgroepen gebruik gemaakt van dezelfde vragenlijst in dezelfde tijdsperiode. Dit vergroot de kans om uitspraken te doen over de houdbaarheid van hypothesen.

Generaliseerbaarheid

Gelden de onderzoeksresultaten alleen voor de onderzochte groep, of zijn de resultaten breder toepasbaar? Als de resultaten, gevonden bij de deelnemers aan dit onderzoek, niet gelden voor de bredere groep mensen waarover het liefste een conclusie getrokken wordt, dan schiet de externe validiteit -of generaliseerbaarheid- tekort (Swanborn, 2002, p.25).

De respondenten zijn weliswaar betrekkelijk willekeurig in beeld gekomen, maar er is geen sprake van een aselechte steekproef. De respondenten hebben zich niet op een volledig neutrale wijze aangediend. Dat tast de generaliseerbaarheid enigszins aan. Daar tegenover staat dat in heel Nederland dezelfde thematische problematiek te verwachten is rondom vrijwilligheid bij de brandweer. Door het land heen kunnen kleine verschillen bestaan, maar op hoofdlijnen is de vrijwillige brandweer gelijk georganiseerd. Dat betekent dat potentiële vrijwilligers, ongeacht waar in Nederland zij woonachtig zijn, bij elke publieke brandweerorganisatie met dezelfde thematische onderwerpen te maken hebben, zijnde: de hoofdwerkgever, het opleidingstraject, het gezinsleven, mantelzorg, de financiële vergoeding, de afstand van woning tot brandweerpost, et cetera. Dat betekent dat de uitkomsten van dit onderzoek wel degelijk bruikbaar zijn buiten de grenzen van de VRGZ.

Tot besluit / resumé

In dit hoofdstuk is vermeld hoe de dataverzameling tot stand is gekomen en is uitgelegd welke keuzes zijn gemaakt in de vormgeving van de enquête en de verwerking van de enquêteuitkomsten. In het volgende hoofdstuk worden de uitkomsten van deze enquête geanalyseerd.

The background of the slide features a photograph of a diver's head and upper body, partially submerged in a body of water covered with a thick layer of green algae or moss. A yellow buoy is visible next to the diver. The right side of the slide is overlaid with a solid blue vertical band.

5

Analyse onderzoeksresultaten

Analyse onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten gepresenteerd en geanalyseerd¹⁹. Eerst maken we kennis met de respondenten. Daarna wordt ingegaan op een aantal hypothesen en daarmee ook de vierde deelvraag: *Welke van de onderkende factoren worden door potentieel nieuwe brandweervrijwilligers bevestigd of verworpen of ter aanvulling genoemd als zijnde van (doorslaggevend) belang voor de keuze niet te solliciteren als brandweervrijwilliger?* Het hoofdstuk wordt afgesloten door een blik op de toekomst te werpen. Daarmee wordt antwoord gegeven op de vijfde deelvraag: *Welke te ondernemen acties worden in de literatuur en/of door respondenten genoemd om tot een duurzame oplossing te komen van het dreigend vrijwilligerstekort?*

5.1. Onderzoeksgroep

De meeste respondenten zijn -net als binnen de brandweerorganisatie- van het mannelijke geslacht (zie tabel 5.1). De onderzoeksgroep 'potentiële vrijwilligers' bestaat hoofdzakelijk uit twintigers en dertigers, zij hebben het middelbaar beroepsonderwijs en vooral het hoger onderwijs gevolgd. De gemiddelde leeftijd van deze onderzoeksgroep is 32 jaar. De groep brandweervrijwilligers in opleiding is hoofdzakelijk in de 30 levensjaren (gemiddelde leeftijd van 34 jaar) en middelbaar geschoold.

Tabel 5.1 – Achtergrondfactoren respondenten

		Potentiële vrijwilliger		In opleiding (binnenkort)		Totaal
		Absolute N	Percentage	Absolute N	Percentage	N
Geslacht	Man	58	73 %	18	90 %	76
	Vrouw	21	27 %	2	10 %	23
Leeftijdscategorie	Jonger dan 18	1	1 %	0	-	1
	18 tm 23 jaar	17	22 %	3	15 %	20
	24 tm 29 jaar	20	25 %	2	10 %	22
	30 tm 35 jaar	16	20 %	5	25 %	21
	36 tm 41 jaar	14	18 %	6	30 %	20
	42 tm 47 jaar	5	6 %	3	15 %	8
	48 tm 53 jaar	3	4 %	1	5 %	4
	Ouder dan 54	3	4 %	0	-	3
Opleidingsniveau	Basisonderwijs	1	1 %	0	-	1
	Vmbo (mavo)	7	9 %	6	30 %	13
	Mbo	23	29 %	7	35 %	30
	Havo / vwo	5	6 %	2	10 %	7
	Hbo / wo	43	54 %	5	25 %	48
Respondenten	Totaal geldige N	79	100 %	20	100 %	99

¹⁹ In de tabellen zijn de percentages -ten behoeve van de leesbaarheid- afgerond naar hele getallen. Wanneer de percentages in de rijen of kolommen bij elkaar opgeteld worden, kan daarom in sommige gevallen het totale percentage uitkomen op 99% of 101%. Daar staat echter wel 100% genoteerd.

Een aantal opvallende zaken uit het overzicht van respondenten. Waar vrouwen nog 27% van de potentiële vrijwilligers zijn, is dit meer dan gehalveerd naar 10% eenmaal in de opleiding. Het percentage van het aantal vrouwen in opleiding ligt in de buurt van het landelijke totaalbeeld van vrouwen bij de brandweer. Dat percentage ligt al enkele jaren rond de 6 % (CBS, 2019).

Ten aanzien van de leeftijd van de respondenten zijn de meeste potentiële vrijwilligers tussen de 18 en 35 jaar. De personen die de opleiding in gaan zijn iets ouder; hoofdzakelijk tussen de 30 en 41 jaar. Daarnaast valt op dat de hoger opgeleiden meer dan de helft vertegenwoordigen in de eerste groep onderzoekseenheden. Deze groep is echter gehalveerd tot een kwart bij de groep die in opleiding is. Veel hoger opgeleide potentiële vrijwilligers besluiten niet te solliciteren.

De sociale media zijn met 46% hoofdleverancier van de respondenten voor dit onderzoek. Van de groep hoger opgeleiden (hbo/wo) heeft 44% de enquête verkregen via sociale media. Voor de mbo'ers geldt een percentage van 50. Dit kan komen doordat hoogopgeleiden en middelbaar opgeleiden vaker op sociale media zitten dan laagopgeleiden (CBS, 2018 b). Als je meer op sociale media aanwezig bent, is de kans immers groter dat je een internetenquête voorbij ziet komen.

Hoe zit het met de sollicitatiebereidheid per geslacht? In onderstaande tabel wordt de kans op een sollicitatie weergegeven per geslacht. Mannelijke respondenten tonen voor het vervullen van een repressieve functie een iets grotere bereidheid (25%) dan vrouwen (14%). De positieve kans en negatieve kans op een sollicitatie zijn overigens vrijwel gelijk verdeeld²⁰.

Tabel 5.2 - Kans op sollicitatie voor brandweervrijwilliger, per geslacht

	Kans sollicitatie <i>repressief</i> vrijwilliger					Totaal N
	Zeer grote kans	Grote kans	Redelijke kans	Kleine kans	De kans is nul	
mannen	16 %	9 %	28 %	41 %	7 %	58 (100 %)
vrouwen	14 %	0 %	33 %	48 %	5 %	21 (100 %)
	Positieve kans: 51% N = 40			Negatieve kans: 49% N = 39		N = 79

Hierna volgen meerdere kruistabellen en analyses om te achterhalen welke factoren van meer of minder belang zijn in de overweging wel of niet te solliciteren als brandweervrijwilliger. De analyse van onderzoeksresultaten vindt plaats op zowel persoonlijke- als organisatiefactoren.

²⁰ Met positieve sollicitatiekans wordt bedoeld: de som van *redelijke*, *grote* en *zeer grote* kans op een sollicitatie. De negatieve sollicitatiekans is de combinatie van een *kleine* kans en een *kans gelijk aan nul*.

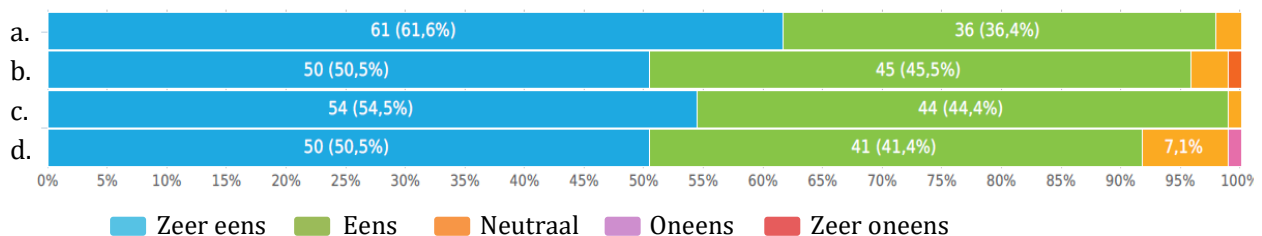
5.2. Persoonlijke factoren

In deze paragraaf worden de onderzoeksresultaten ten aanzien van persoonlijke factoren geanalyseerd. De opvallende resultaten worden uitgelicht. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om resultaten die niet overeenkomen met hetgeen vooraf werd gedacht of juist volledig aansluiten bij dat beeld²¹.

5.2.1. Attitude en kans op sollicitatie

De respondenten uit beide groepen onderzoekseenheden zijn het (zeer) eens met de stellingen dat (a) vrijwilligerswerk voor hen belangrijk is om zo klaar te staan voor de medemens, (b) dat vrijwilligerswerk hen de kans biedt op nieuwe kennis en ervaringen, (c) dat het leuk is om in teamverband eenzelfde doel na te streven en (d) dat vrijwilligerswerk een goed gevoel oplevert (figuur 5.1).

Figuur 5.1 - Uitkomst stellingen over attitude (N=99).



Als deze eensgezindheid afgezet wordt tegen de vraag hoe groot de kans is dat de potentiële vrijwilligers solliciteren bij de brandweer, dan blijkt dat de waarde en het belang dat men toekent aan vrijwilligerswerk niet perse bij de brandweer tot uiting hoeft te komen (zie tabel 5.3).

Tabel 5.3 - Belang vrijwilligerswerk t.o.v. de kans op een sollicitatie voor een repressieve functie

		Kans sollicitatie <i>repressief</i> vrijwilliger					Totaal N
		Zeere grote kans	Grote kans	Redelijke kans	Kleine kans	De kans is nul	
Ik vind vrijwilligerswerk belangrijk vanwege het klaar staan voor medemens	Zeere eens	22 %	11 %	29 %	29 %	9 %	45 (100%)
	Eens	6 %	-	31 %	63 %	-	32 (100%)
	Neutraal	-	-	-	50 %	50 %	2 (100%)
	Totaal N	12 (15%)	5 (6%)	23 (29%)	34 (43%)	5 (6%)	79 (100%)

Van de 45 potentiële vrijwilligers die menen dat het klaarstaan voor de medemens van groot belang is (*zeer eens*), is 33% ook overtuigd om als brandweervrijwilliger in de repressieve dienst aan de slag te willen. Bij de 34 personen die iets minder belang toeschrijven aan deze stelling (*eens* en *neutraal*) is dat 6%. Dit is een percentageverschil van 27%. De gegeven uitkomst weergeeft een redelijk sterk verband tussen de attitude en de kans op een sollicitatie (Cramer's $V = .37$, en contingentiecoëfficiënt = $.46$). Met een $\alpha < 0,01$ is de uitkomst statistisch significant (geen toeval).

²¹ Gebruikte citaten zijn waar nodig gecorrigeerd op spelling en leesbaarheid.

De helft van de respondenten (50%) geeft in relatie tot deze attitude een positieve sollicitatiekans aan.

Van de potentiële vrijwilligers die het *zeer eens* zijn met de stelling dat vrijwilligerswerk een kans is voor het opdoen van nieuwe kennis en ervaring, geeft 60% een positieve sollicitatiekans voor een repressieve functie. Ingezoomd op de meer overtuigende kans op een sollicitatie: 29% acht de kans van solliciteren (zeer) groot. De potentiële vrijwilligers die *eens* zijn met de stelling geven met 46% een positieve sollicitatiekans. De (zeer) grote sollicitatiekans zit echter bij 16% (Cramer's $V = .32$, significant, $\alpha < 0,05$). Er is aldus een grotere sollicitatiekans als deze afgezet wordt tegen het argument ten aanzien van een persoonlijk voordeel van vrijwilligerswerk. Dat sluit aan bij de trend die Kerstholt et al. (2013) zien in vrijwilligerswerk, waarbij men tegenwoordig meer dan voorheen na gaat wat het vrijwilligerswerk voor henzelf oplevert.

5.2.2. Religie

Speelt religie een rol bij de kans op een sollicitatie? Ongeveer één op de zes potentiële vrijwilligers voelt zich verbonden met een religie ($N=13$ van de 79). De veronderstelling is dat deze potentiële vrijwilligers eerder geneigd zijn te solliciteren dan de niet-religieuze potentiële vrijwilligers. De religieuze potentiële vrijwilligers geven met 54% een positieve sollicitatiekans. De overige 46% geeft het een kleine kans. Van de vrijwilligers in opleiding voelt 20% zich verbonden met een religie.

De niet-religieuze potentiële vrijwilligers geven met 50% een positieve sollicitatiekans. Uit deze groep geeft 8% aan dat de kans op een sollicitatie gelijk is aan nul. De kleine groep die zich verbonden voelt met een religie geeft het solliciteren aldus sowieso een kans. De sollicitatiekans bij de religieuze groep ligt daarmee iets hoger dan bij de niet-religieuzen. De verschillen zijn echter klein en zeker niet significant.

5.2.3. Vrije tijd besteden aan de brandweer

Verondersteld wordt dat wanneer iemand minder tevreden is met zijn vrije tijd, hij minder bereid is om de vrije uren te besteden aan de brandweer. Tabel 5.4 laat de absolute aantallen en de geprocenteerde uitkomst zien van de tevredenheid van potentiële vrijwilligers met hun vrije tijd in relatie tot de bereidheid voor het volgen van een brandweeropleiding.

Tabel 5.4 - Tevredenheid vrije tijd i.r.t. bereidheid volgen van een brandweeropleiding

Bereidheidscore om vrije tijd te steken in de brandweeropleiding	Tevreden met vrije tijd				Totaal
	Zeetevreden	Tevreden	Neutraal	Ontevreden	
Lage bereidheid 1 - 5	3 (20%)	20 (50%)	13 (68%)	3 (60%)	39 (49%)
Hoge bereidheid 6	4 (27%)	9 (23%)	4 (21%)	1 (20%)	18 (23%)
Zeetevreden 7	8 (53%)	11 (28%)	2 (11%)	1 (20%)	22 (28%)
Totaal	15 (100%)	40 (100%)	19 (100%)	5 (100%)	79 (100%)
Rekenkundig gemiddelde	6,1	5,4	4,6	5,2	

Wanneer 1 zeer laag is en 7 een zeer hoge bereidheid representeert, is 4 neutraal. De gemiddelde bereidheid van potentiële vrijwilligers komt uit op 5,33. Bij de groep potentiële vrijwilligers overheerst aldus -over het algemeen- een licht positieve mate van bereidheid om tijd te investeren in de brandweeropleiding. Van de respondenten die *zeer tevreden* zijn met de hoeveelheid vrije tijd, is 80% in (zeer)hoge mate bereid om in de vrije tijd de brandweeropleiding te volgen (de scores 6 en 7). De modale bereidheid is zeer hoog (7). Van de 40 potentiële vrijwilligers die 'gewoon' *tevreden* zijn met hun vrije tijd, kent de helft (20 respondenten) een hoge mate van bereidheid (modaal: scores 5 en 7 zijn beide 11 keer ingevuld). Bij de groep die zich *neutraal* opstelt ligt het percentage op 32 (modaal = 5). Kijkend naar de *ontevreden* groep blijkt echter dat 40% toch een hoge bereidheid heeft om de vrije uren te investeren in de brandweer (modaal = 5). Gesteld kan worden dat de respondenten die hun vrije tijd naar meer tevredenheid beoordelen, een hogere bereidheid kennen voor het volgen van een brandweeropleiding. De veronderstelling houdt stand; mensen die meer tevreden zijn met hun vrije tijd, kennen een hogere bereidheid om de brandweeropleiding te volgen.

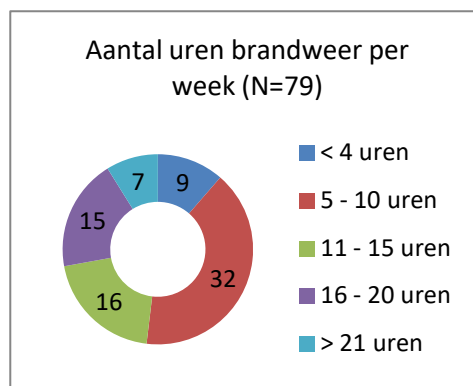
De bereidheid van potentiële vrijwilligers om hun vrije tijd te steken in het bestrijden van incidenten neemt in elke groep toe (zie tabel 5.5). De gemiddelde bereidheid komt uit op 5,73.

Tabel 5.5 - Tevredenheid vrije tijd i.r.t. bereidheid om ingezet te worden

Bereidheidsscore om vrije tijd te steken in incidentbestrijding	Tevreden met vrije tijd				Totaal
	Zeetevreden	Tevreden	Neutraal	Ontevreden	
Lage bereidheid 1 -5	1 (7%)	15 (38%)	7 (37%)	2 (40%)	25 (32%)
Hoge bereidheid 6	4 (27%)	9 (23%)	7 (37%)	2 (40%)	22 (28%)
Zeetevreden 7	10 (67%)	16 (40%)	5 (26%)	1 (20%)	32 (41%)
Totaal	15 (100%)	40 (100%)	19 (100%)	5 (100%)	79 (100%)
Rekenkundig gemiddelde	6,5	5,7	5,5	5,2	

De potentiële vrijwilligers die *zeer tevreden* zijn over hun vrije tijd, zijn met 93% in hoge mate bereid om in hun vrije tijd incidentgerelateerde werkzaamheden te verrichten (de scores 6 en 7, modaal = 7). 63% Van de potentiële vrijwilligers die *tevreden* is met de vrije tijd kent een hoge mate van bereidheid om een incident te bestrijden (modaal = 7). Ook van de groep die *neutraal* stemt is de ruime meerderheid (63%) bereid om in hun vrije tijd incidenten te bestrijden (modaal = 6). Ook de *ontevreden* groep kent hier een hogere bereidheid: 60% (modaal = 6). Potentiële vrijwilligers zijn aldus meer bereid om tijd te besteden aan een daadwerkelijke inzet van de brandweer dan aan de voorafgaande opleiding. De grootste groep wil zich tussen de 5 en 10 uren per week nuttig maken voor de brandweer (figuur 5.2). De vrijwilligers in opleiding gaan voor 50% met dit gegeven mee.

Figuur 5.2 - De hoeveelheid uren per week die men wil besteden aan de brandweer



Ten aanzien van de respondenten die een hoog uren aantal aangeven kan het zijn dat zij beroepsmatig werkzaam zijn voor de brandweer of dat het een wens is om meer uren te maken.

De invloed van de factor *vrije tijd* is ook getoetst door respondenten te vragen of de hoeveelheid bezigheden in hun vrije tijd een belemmering vormt om te solliciteren, en zo ja, hoe groot die is (zie subparagraaf 5.2.4). Als de uitkomst van die vraag afgezet wordt tegen de sollicitatiekans voor een repressieve functie is de uitkomst duidelijk. Van de potentiële vrijwilligers die een *zeer grote* sollicitatiekans kent, vormen de bezigheden in de vrije tijd met 92% geen belemmering. Dat geldt voor 60% van hen die een *grote* sollicitatiekans kent en voor 26% die een *redelijke* sollicitatiekans kent. Er is aldus een sterk en significant verband; met het toenemen van de mate van belemmering, neemt de sollicitatiekans af (Cramer's $V = .35$ en $\alpha = 0,01$). In tabel 5.6 is de gecombineerde uitkomst van de sollicitatiekans afgezet tegen de belemmering vanwege bezigheden in de vrije tijd. De positieve sollicitatiekans neemt snel af zodra de belemmering groter wordt.

Tabel 5.6 - Sollicitatiekans afgezet tegen de hoeveelheid bezigheden in vrije tijd

Bezigheden in de vrije tijd	Kans sollicitatie <i>repressief</i> vrijwilliger		
	Positieve kans	Negatieve kans	Totaal N
GEEN belemmering	50%	10%	24 (30%)
Kleine belemmering	33%	56%	35 (44%)
Grote belemmering	15%	26%	16 (20%)
Zeet grote belemmering	3%	5%	3 (4%)
(weet ik niet / n.v.t.)	-	3 %	1 (1%)
Totaal N	40 (100%)	39 (100%)	79 (100%)

In de volgende subparagraaf staat de uitkomst van meerdere persoonsafhankelijke factoren vermeld.

5.2.4. Wel of geen belemmering?

Ten aanzien van de onderstaande factoren werd respondenten gevraagd aan te geven of deze voor hen een belemmering vormen. Tabel 5.7 laat de mate van belemmering zien voor beide groepen respondenten. Aan de rechterkant van de tabel staat het percentageverschil. Dat is de uitkomst van de som van *geen belemmering* en *kleine belemmering* (positief beoordeeld = pos.) minus de som van *grote belemmering* en *zeer grote belemmering* (negatief beoordeeld = neg.).

Voor de interpretatie van het percentageverschil geldt: wanneer de uitkomst 1 is, betekent dat er *geen* of slechts een *kleine belemmerende* werking van de factor uitgaat. Des te dichter de uitkomst bij nul ligt, des te meer die factor een belemmerende werking heeft. Een negatieve uitkomst, lager dan nul, betekent een (*zeer*) *grote* belemmerende werking.

Tabel 5.7 – Mate van belemmering van verschillende factoren (in procenten)

Potentiële vrijwilligers											Percentageverschil vrijwilligers in opleiding
Factor	Mate van belemmering <i>in procenten</i>						Percentageverschil				
	GEEN belemmering	Kleine belemmering	Grote belemmering	Zr . gr. belemmering	Weet ik niet / n.v.t.	Totaal %					
	pos.	neg.	pos. - neg.			=	=			=	
Confrontatie met letsel	63	29	8	-	-	100	92	8	.84	.80	
Confrontatie met dodelijke slachtoffers	35	38	9	13	5	100	73	22	.51	.85	
De hoeveelheid bezigheden in vrije tijd	30	44	20	4	1	100	74	24	.50	.90	
Toestemming van de hoofdwerkgever	34	28	14	8	17	100	62	22	.40	.85	
Verbruik van vakantiedagen/-uren	34	30	15	6	14	100	64	21	.43	.85	
Toestemming van partner/huisgenoot	62	20	8	3	8	100	82	11	.71	1	
Zorg over jonge/onzelfstandige kinderen	52	10	10	13	15	100	62	23	.39	.70	
Eigen fysieke en medische gesteldheid	77	14	8	1	-	100	91	9	.82	1	
Een studie	73	11	4	1	10	100	84	5	.79	.95	
Inzetten in de nachtelijke uren	62	25	10	3	-	100	87	13	.74	.95	
Angst in kleine / afgesloten ruimtes	81	14	4	1	-	100	95	5	.90	1	
Hoogtevrees	61	28	8	4	-	100	89	12	.77	1	
Totaal N											N = 79 (100%)
											N = 20

De drie bevraagde factoren waarvan de hoogste belemmerende werking uit gaat zijn: de zorg voor jonge of onzelfstandige kinderen, toestemming van de werkgever en het verbruik van vakantiedagen. Daaropvolgend vormen de hoeveelheid bezigheden in de vrije tijd (zie vorige subparagraaf 5.2.3) en de mogelijke confrontatie met dodelijke slachtoffers een belemmering. De beide factoren vormen respectievelijk de grootste en één na grootste *kleine belemmering*. Bij de vrijwilligers in opleiding wordt ook de zorg over jonge of onzelfstandige kinderen vaker dan andere factoren als een belemmering aangegeven. Daarop volgen de confrontatie met letsels en dezelfde factoren die ook door de potentiële vrijwilligers worden genoemd: toestemming van de werkgever, verbruik van vakantiedagen en de confrontatie met dodelijke slachtoffers. Op individueel niveau bestaan er aldus grote belemmerende factoren die een sollicitatie in de weg staan. In zijn algemeenheid heeft geen enkele bevraagde factor een absoluut belemmerende werking.

De potentiële vrijwilligers geven bij grote meerderheid aan geen problemen te hebben met het bewegen in kleine ruimtes (claustrofobie), zij voorzien weinig of geen problemen in de eigen fysieke en medische gesteldheid en de confrontatie met letsel vormt ook geen obstakel.

De vrijwilligers in opleiding beoordelen vrijwel alle bevraagde factoren positiever (minder belemmerend) dan de potentiële vrijwilligers.

5.2.5. Knelpunten werkgever

Respondenten is gevraagd aan te geven welke knelpunten er vanuit hun werk/werkgever zijn waardoor een functie als brandweervrijwilliger lastig is. De meeste reacties gaan over het niet meteen kunnen staken van werkzaamheden en de dynamiek van het werk.

Meerdere respondenten geven aan hun werk niet uit handen te kunnen laten vallen. Een respondent is docent en bij zijn vertrek moet de les uitvallen. Een ander is centralist op een meldkamer en kan tijdens de dienst niet vertrekken. Weer een ander kan tijdens zijn werk niet op een andere locatie zijn, bijvoorbeeld omdat hij de enige op de werklocatie is met papieren ten aanzien van Sociale Hygiëne. Een ander kan niet weg vanwege een functie in de zorg of andere vorm van klantbezoek: "Als ik bij een klant de leiding geef aan een betaalde workshop, kan ik niet zomaar weggaan voor een brandweerinzet." Wanneer je voor het werk veel onderweg bent, is het tijdig bereiken van de brandweerpost lastig. Dat geldt zeker -zo geeft een respondent aan- wanneer je door het hele land heen werkt. En indien je storingsdiensten draait voor Liander en Vitens, vraagt dat ook beschikbaarheid. Ook geeft een respondent aan dat zijn werkgever niets verdient als hij afwezig is en daarnaast is zijn werkgever bang dat er iets met hem gebeurt; ten aanzien van verzekering, wie betaalt wat?

Een ZZP'er kan dan wel zelf bepalen of hij al dan niet brandweervrijwilliger wordt, maar ook daar zijn knelpunten. Een 43-jarige ZZP'er geeft aan: "Flexibel werken staat in conflict met het werken voor de brandweer. Daarnaast is mijn werk in de praktijk ook onregelmatig. Verder kan het vervelend zijn om (complex) werk te moeten onderbreken."

5.2.6. Aanvullingen respondenten

Naast de hierboven beschreven bevraagde factoren hebben respondenten aanvullende belemmerende factoren benoemd of een toelichting gegeven bij hun eerdere antwoorden. De individuele omstandigheden worden een aantal keren genoemd, bijvoorbeeld conditie. Sommigen achten zichzelf fysiek niet in staat om te voldoen aan de fitheidseisen of voelen zich onvoldoende capabel om de benodigde brandweervaardigheden uit te oefenen. Anderen past het werken bij de brandweer niet vanwege ander vrijwilligerswerk, een tweede (parttime)baan, geen auto ter beschikking hebben en de ruime afstand tussen de woning en een vrijwilligerspost. Een respondent geeft aan woonachtig te zijn in de buurt van een beroepspost en dat daarmee brandweervrijwilliger geen optie is. De eisen van beschikbaarheid zijn voor sommigen een belemmerende factor, waardoor geen sollicitatie of een afwijzing volgde. Daarnaast houdt de baardgroei bij iemand een sollicitatie tegen. Deze respondent wil zijn baard niet opgeven voor het brandweervak. Vanwege het moeten dragen van een ademluchtmasker voor enkele brandweertaken geeft de respondent aan dat een functie als brandweervrijwilliger niet gaat. De studenten geven aan dat eenvoudigweg de situatie waarin zij zitten -het student zijn- de belemmerende

"Nu mijn kinderen ouder zijn heb ik pas de mogelijkheid om uit te kunnen rukken."

factor is. Want, zo zegt één van hen: “de brandweer neemt geen studenten aan.” De remedie nu is; wachten tot de studie afgerond is. Verloop van tijd biedt ook soelaas voor potentiële vrijwilligers die momenteel gehinderd worden door de zorg over jonge kinderen. Die zorg hield een vrijwilliger in opleiding jaren lang tegen: “Nu mijn kinderen ouder zijn heb ik pas de mogelijkheid om uit te kunnen rukken.”

Een 33-jarige man is geïnteresseerd in een functie bij de brandweer en kent een hoge bereidheid voor het volgen van de brandweeropleiding. Ook zijn woonafstand tot de brandweerpost is met 3 minuten een voor de brandweerorganisatie interessante afstand. Het risico op psychische klachten en het “hiermee mogelijk kwijt raken van inkomen en/of ontstaan van problemen in de privé situatie” vormen echter de reden om niet te solliciteren.

5.3. Organisatiefactoren

In deze paragraaf komen de factoren aan bod die betrekking hebben op de brandweerorganisatie en de context waarbinnen de brandweer werkt.

5.3.1. Aantrekkelijke of belemmerende factor?

Respondenten werden gevraagd aan te geven of de in tabel 5.8 genoteerde factoren op hen een aantrekkende of juist belemmerende werking hebben. Per factor zijn de uitslagen weergegeven in percentages. Rechts in de tabel staan de gecombineerde uitkomsten van de beoordelingen *zeer aantrekkelijk* en *aantrekkelijk* (de positieve beoordeling = pos.) en de beoordelingen van *belemmerend* en *zeer belemmerend* (de negatieve beoordeling = neg.). Het percentage positieve beoordelingen wordt verminderd met de negatieve beoordelingen. Dat levert inzicht in hoe de factoren gewaardeerd worden. De ingegeven waarden *neutraal* en *weet ik niet* blijven buiten deze analyse.

Voor de interpretatie van het percentageverschil geldt: des te dichter bij de 1, des te *aantrekkelijker* de factor is. Des te dichter de uitkomst bij nul ligt, des te *neutraler* is de werking van die factor. De uitkomst -1 staat voor een louter *belemmerende* werking.

Tabel 5.8 – Aantrekkelijke of belemmerende werking van verschillende factoren (in procenten)*

Potentiële vrijwilligers											Percentageverschil vrijwilligers in opleiding
Factor	Aantrekkelijk / belemmerend <i>in procenten</i>							Percentageverschil			
	Ze er aan trek ke lijk	Aan trek ke lijk	Neu traal	Be lem mer end	Ze er be lem mer end	We et ik niet	Totaal %				
	pos.			neg.				pos.	-neg.	=	
Lengte basisopleiding	10	34	34	15	5	1	100	44	20	.24	.15
In opleiding: wekelijkse oefenavond	11	49	25	10	3	1	100	60	13	.47	.70
Na opleiding: wekelijkse oefenavond	13	49	30	5	3	-	100	62	8	.54	.85
Vrijwel altijd beschikbaar moeten zijn	6	23	35	24	11	-	100	29	35	-.6	.60
Hoogte van de financiële vergoeding	8	28	53	6	1	4	100	36	7	.29	.0
De verscheidenheid van taken	28	52	17	3	1	-	100	80	4	.76	.90
De meer eenvoudige inzetten	14	43	40	3	-	-	100	57	3	.54	.65
Persoonlijke risico's van het werk	11	20	49	18	1	-	100	31	19	.12	.50
Hoofdzakelijk mannen bij de brandweer	5	8	76	4	4	4	100	13	8	.5	.25
De stoere uitstraling van de brandweer	15	37	44	3	-	1	100	52	3	.49	.75
De familiecultuur / onderlinge omgang	24	54	17	3	1	1	100	78	4	.74	1
Spanning en avontuur van het werk	29	48	22	-	1	-	100	77	1	.76	.90
De machocultuur	1	8	48	27	15	1	100	9	42	-.33	.0
Totaal N	N=79 (100%)										N=20

Waar voor zowel de potentiële vrijwilligers als voor de vrijwilligers in opleiding een hoge aantrekkingskracht van uit gaat zijn die factoren die betrekking hebben op de werkzaamheden. Zo hebben de verschillende taken die de brandweer heeft en de spanning en avontuur die daarbij komen kijken een aantrekkelijke werking op de respondenten. De familiecultuur die aan de brandweer wordt toegeschreven vanwege onder andere het gezamenlijke optreden, kent ook een hoge aantrekkingskracht. Door de vrijwilligers in opleiding wordt die onderlinge verbondenheid louter positief beoordeeld. Volgens hen hoeft die omgang met elkaar niet als machocultuur beschreven te worden. De potentiële vrijwilligers zien dat echter wel als grootste belemmerende factor. Bij de respondenten die deze machocultuur als (*zeer*) *belemmerend* ervaren/inschatten, speelt het geslacht geen rol: voor 42% van de mannen en 43% van de vrouwen heeft het een belemmerende werking. Overigens heeft deze factor voor het gros van de potentiële vrijwilligers een *neutrale* werking. Na 'machocultuur' komt het 'vrijwel altijd beschikbaar moeten zijn' als overwegend belemmerend naar voren. Voor de vrijwilligers in opleiding wordt dat niet als probleem gezien, maar het ontvangt ook niet de meeste waardering.

Wat verder opvalt is dat de vrijwilligers in opleiding de persoonlijke risico's van het werk van de brandweer met 38% meer aantrekkelijker beoordelen dan de potentiële vrijwilligers. De potentiële vrijwilligers zijn iets terughoudender ten opzichte van deze factor. Dat kan te maken met de beperkte

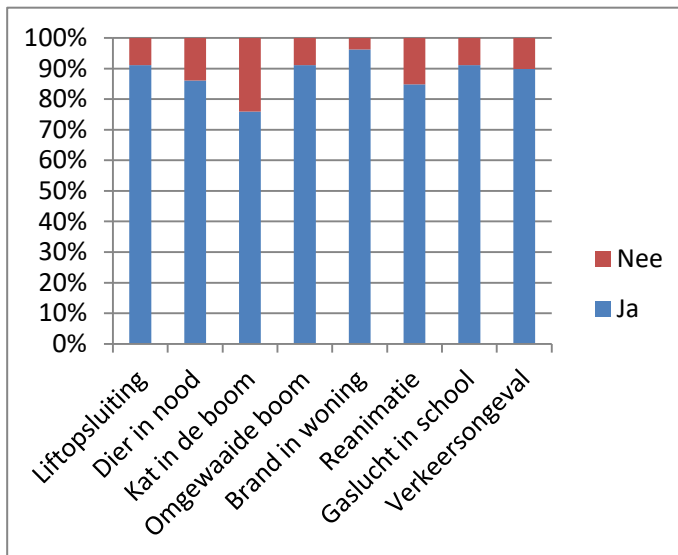
mogelijkheid die zij hebben tot goede beeldvorming bij de uitvoering van brandweertaken. Vrijwilligers in opleiding ontwikkelen als vanzelfsprekend een beter beeld bij deze taakuitvoering. Daarnaast wordt de factor ‘financiële vergoeding’ door potentiële vrijwilligers aantrekkelijker bevonden dan door de vrijwilligers in opleiding. Deze factor heeft op hen een neutrale werking. Dit sluit aan bij de literatuur, weergegeven in paragraaf 3.2. In iets andere bewoording staat aldaar vermeld dat rondom de vergoeding geen problemen bestaan. Ook het mannenbolwerk dat de brandweer is, heeft een tamelijk neutrale werking op beide groepen onderzoekseenheden. Drie respondenten geven aan het *zeer belemmerend* te vinden dat vooral mannen bij de brandweer werken. Opvallend daarbij is dat twee van hen -man (62 jaar) en vrouw (31 jaar)- bij de brandweer hebben gewerkt. Een 36-jarige vrouw uit Nijmegen vindt de hoeveelheid mannen een *belemmering* en dan met name “de enorme macho cultuur waarin vrouwen volgens de media niet welkom zijn, zeker niet in leidinggevende posities.”

Ten aanzien van de verscheidenheid van brandweertaken is de veronderstelling dat de hoeveelheid aan incidentsoorten waarvoor de brandweer wordt ingezet, maken dat mensen minder geneigd zijn om te solliciteren als brandweervrijwilliger. Het tegendeel van de hypothese blijkt waar (zie tabel 5.9). In plaats van een belemmerende werking door verwachte werkdruk, wordt de verscheidenheid aan taken juist gewaardeerd. De diversiteit in brandweertaken is daarmee eerder een bevorderende dan een belemmerende factor voor sollicitatie. Velen die het brede takenpakket (*zeer*)*aantrekkelijk* vinden geven een positieve sollicitatiekans voor een repressieve functie. Zelfs de respondenten die geen of een kleine kans zien te solliciteren vinden de uiteenlopende taken *aantrekkelijk*.

Tabel 5.9 - Sollicitatiekans ten opzichte van de verschillende soorten brandweertaken

Kans sollicitatie <i>repressief</i> vrijwilliger		Verschillende soorten brandweertaken					
		Ze er Aantrek- kelijk	Aantrek- kelijk	Neutraal	Belem- merend	Ze er Belem- merend	Totaal
positief	Ze er grote kans	5 (23%)	7 (17%)	-	-	-	12 (15%)
	Grote kans	-	4 (10%)	1 (7%)	-	-	5 (6%)
	Redelijke kans	8 (36%)	12 (29%)	2 (15%)	1 (50%)	-	23 (29%)
negatief	Kleine kans	6 (27%)	17 (42%)	10 (77%)	1 (50%)	-	34 (43%)
	De kans is nul	3 (14%)	1 (2%)	-	-	1 (100%)	5 (6%)
Totaal		22 (100%)	41 (100%)	13 (100%)	2 (100%)	1 (100%)	79 (100%)

Figuur 5.3 - Inzetbereidheid per incidentsoort



De potentiële vrijwilligers werden gevraagd aan te geven -indien zij brandweervrijwilliger zouden zijn- of zij ingezet willen worden voor een achttal uiteenlopende soorten incidenten (figuur 5.3). De resultaten laten zien dat een overgrote meerderheid voor al deze incidentsoorten wel ingezet wil worden.

De 'kat in de boom' is bewust los van 'dier in nood' gevraagd om te zien of een kat in de boom als een noodlijdend dier gezien

wordt. De overgrote meerderheid wil ook de kat uit de boom redden. Voor dit incident zijn echter wel minder mensen te enthousiasmeren dan voor andere incidenten.

De vrijwilligers in opleiding willen met een 100% score voor alle incidenten ingezet worden, behalve voor de kat in de boom (95%). Eén van hen voelt daar minder voor.

5.3.2. Aanvullingen respondenten

Een aantal respondenten heeft aanvullende opmerkingen ten aanzien van de organisatiefactoren. Dit zijn soms kritische geluiden richting de brandweerorganisatie. Zo vindt iemand de gestelde eisen aan brandweervrijwilligers te hoog ten opzichte van de beroepsbrandweer: "Dat het kennisniveau niet teveel mag verschillen vind ik logisch, maar van mij mag er verschil gemaakt worden op de minder belangrijke punten." Een andere respondent merkt ook op: "Het is de vraag of een vrijwilliger alles moet kunnen." Of de lat voor vrijwilligers wel zo hoog moet liggen is ook wat de heer Kraan van de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers zich afvraagt: "In de ons omliggende landen ligt de lat voor vrijwilligers niet zo hoog" (memo dhr. R. Kraan). Een ander punt van kritiek is de door een respondent ervaren vriendjespolitiek, terwijl: "de brandweer altijd roept dat men te min vrijwilligers heeft, maar ze maken het er ook zelf naar. En dat terwijl je bij de jeugdbrandweer gezeten hebt en iedereen maar blijft roepen jeugd heeft de toekomst." Deze 23-jarige man geeft aan drie keer te hebben gesolliciteerd bij 'een bepaalde blusgroep' en is telkens afgewezen "om een reden die nergens op slaat, terwijl mijn motivatie 100% is en dan zie je mensen er bij komen, dan denk je; ja precies..." Een andere 23-jarige man geeft aan niet serieus genomen te worden, terwijl, zo schrijft hij, de "vrijwilliger de spil is in de brandweerorganisatie." Een 39-jarige man ziet de drempel graag verlaagd worden en vindt dat we "blij mogen zijn dat er nog mensen solliciteren naar een functie bij de brandweer." De toelatingseisen zijn voor hem de belangrijkste reden om niet te solliciteren:

"Het is de vraag of een vrijwilliger alles moet kunnen."

“Ik vind dat je als test moet doen: pak aan, fles om en een parcours afleggen [...] met de brandweer onderdelen erin.”

Voor een 35-jarige vrouw uit Zutphen is het niet duidelijk hoe en waar te moeten solliciteren en hoe de sollicitatieprocedure er uit ziet. Een ander merkt op dat er “bijna nooit een vacature uitgaat om bij de brandweer te werken”. Ook voor een 35-jarige *zeer geïnteresseerde* man uit Nijmegen was er “te weinig informatie waar en hoe je kan solliciteren.” Een andere potentiële vrijwilliger is nog niet overtuigd of het vrijwilligerswerk goed te combineren is met het gezinsleven. Een ander geeft aan “nooit echt aan gedacht of dat kon.” Hieruit blijkt een zekere onbekendheid met de brandweerorganisatie. Dat blijkt uit ook uit deze reacties: “Ik weet niet of ik er geschikt voor ben en of het plotseling moeten uitrukken lastig is voor mij” en “onbekendheid of er vacatures waren.”

5.4. Naar de toekomst kijken

In deze paragraaf worden de aan de respondenten voorgelegde oplossingsopties geanalyseerd. Hiermee wordt ingegaan op de gezochte duurzame oplossing van het vrijwilligersprobleem, waarover de vijfde deelvraag gaat. Deze paragraaf gaat daarmee tevens in op het tweede deel van onderzoeksvraag, aangaande de maatregelen om barrières weg te nemen.

5.4.1. Planbaar vrijwilligerswerk

De brandweer kent op dit moment één soort vrijwilliger. Dat is iemand die vrijwel altijd beschikbaar moet zijn in een repressieve functie. Wat als je wel iets voor de brandweer wilt betekenen, maar dat niet in een repressieve functie wilt of kunt? Potentiële vrijwilligers is gevraagd de sollicitatiekans aan te geven indien het mogelijk zou zijn om planbaar ondersteunend werk te verrichten. In de enquête zijn drie voorbeelden genoemd: voertuigonderhoud, administratief werk en voorlichting geven.

Tabel 5.10 - Kans op sollicitatie voor planbare ondersteuning, per geslacht

	Kans sollicitatie bij <i>planbare taak</i>					Totaal N
	Zeer grote kans	Grote kans	Redelijke kans	Kleine kans	De kans is nul	
mannen	21 %	24 %	34 %	12 %	9 %	58 (100%)
vrouwen	19 %	33 %	19 %	29 %	0 %	21 (100%)
	Positieve kans: 77% N = 61			Negatieve kans: 23% N = 18		N = 79

Waar voor een repressieve functie de mannen een hogere sollicitatiekans kennen, is dit anders als het gaat over een planbare ondersteunende taak (zie tabel 5.10). Gelet op de overtuigende kans ((*zeer groot*) zijn meer vrouwelijke sollicitanten (52%) dan mannelijke sollicitanten te verwachten (45%). In zijn algemeenheid neemt -voor beide geslachten- de kans op een sollicitatie sterk toe indien het een planbare ondersteunende taak betreft. Dat betekent dat vele potentiële vrijwilligers zich

best willen inzetten voor de brandweer, maar wel in een in te plannen vorm²². 77% Van de potentiële vrijwilligers ziet een positieve sollicitatiekans indien het vrijwilligerswerk planbaar is. De sollicitatiekans is daarmee 26% groter dan voor een repressieve functie, die kans is 51% (zie tabel 5.2). Zo geeft een 68-jarige Tielenaar aan vanwege zijn leeftijd geen repressieve functie te kunnen vervullen, maar hij acht de kans zeer groot dat hij zou solliciteren op een planbare ondersteunende taak. Als grootste belemmering wordt door een aantal respondenten genoemd: de beslaglegging op de vrije tijd in verband de beschikbaarheid, de eisen van beschikbaarheid en niet altijd weg kunnen vanuit het werk. Voor deze potentiële vrijwilligers lijkt planbaar vrijwilligerswerk in de operationele dienst ook uitkomst te bieden.

In het begin van deze paragraaf werd de kans op een sollicitatie voor *repressief* vrijwilliger afgezet tegen het belang dat iemand hecht aan vrijwilligerswerk. Hier wordt dezelfde houding ten opzichte van dat belang afgezet tegen de sollicitatiekans op een planbare functie. 60% van de 45 respondenten die aangeven *zeer eens* te zijn met de stelling, achten de kans (*zeer*) *groot* dat zij zouden solliciteren op een planbare taak. Voor de personen die *eens* zijn is dat 28%. Hier is een sterk verband waar te nemen (.32 epsilon) tussen de attitude en de kans van solliciteren. Iemand die een groter belang toekent aan het 'klaar staan voor de medemens', kent ook een grotere kans van solliciteren op een planbare functie.

Tabel 5.11 – Belang vrijwilligerswerk t.o.v. de kans op een sollicitatie op een planbare ondersteunende taak

		Kans sollicitatie bij <i>planbare taak</i>					Totaal N
		Zeer grote kans	Grote kans	Redelijke kans	Kleine kans	De kans is nul	
Ik vind vrijwilligerswerk belangrijk vanwege het klaar staan voor medemens	Zeer eens	31%	29%	27%	9%	4%	45 (100%)
	Eens	6%	22%	38%	28%	6%	32 (100%)
	Neutraal	-	50%	-	-	50%	2 (100%)
	Totaal N	16 (20%)	21 (27%)	24 (30%)	13 (17%)	5 (6%)	79 (100%)

Als ook hier de houding ten opzichte van het eigen belang (opdoen van kennis en ervaring) gelegd wordt naast de sollicitatiekans, blijkt er weinig verschil te zitten met de uitkomsten zoals gepresenteerd in bovenstaande tabel 5.11. De attitude lijkt dan ook minder van doorslaggevend belang als het gaat om planbare ondersteunende taken. Dat kan betekenen dat louter het planbaar maken van werkzaamheden al voldoende is om de sollicitatiekansen te vergroten.

²² Vanwege de genoemde voorbeelden bij de enquêtevraag wordt het met deze statistieken niet helemaal duidelijk wat de sollicitatiekans doet bij een planbare ondersteunende taak in de repressieve dienst. Bij Brandweer Noord-Holland Noord vindt een experiment plaats met ondersteunende werkzaamheden in de repressieve dienst. Daarover meer in hoofdstuk zes.

Planbaar ondersteunend werk is één van de bevraagde opties om meer mensen 'warm' te maken voor het werken bij de brandweer. De potentiële vrijwilligers werden daarnaast verzocht te reageren op andere voorstellen waardoor het voor hen eventueel aantrekkelijker wordt om te solliciteren bij de brandweer.

5.4.2. Taak- en inzetdifferentiatie²³

In het kader van taakdifferentiatie werd potentiële vrijwilligers de volgende stelling voorgelegd: 'De brandweer zou meer onderscheid moeten maken in taken/functies, zodat mensen hun individuele kwaliteiten beter tot hun recht kunnen laten komen.' Hier is hoofdzakelijk positief op gereageerd (56%). Het differentiëren van taken betekent dat er meer mogelijkheden ontstaan voor geïnteresseerden om een functie bij de brandweer uit te oefenen. Voor 18% van de potentiële vrijwilligers hoeft de brandweer niet meer onderscheid te maken in taken. De vrijwilligers in opleiding vinden met 55% meer onderscheid in taken ook niet nodig, tegenover 20% die daar wel meerwaarde in ziet.

75% Van de potentiële vrijwilligers geeft aan dat het aantrekkelijker wordt te solliciteren indien zij zelf aan kunnen geven op welke momenten zij beschikbaar zijn voor een inzet (zie tabel 5.12). Deze bevinding sluit aan bij de eerder geconstateerde grotere sollicitatiekansen bij een planbare ondersteunende taak. De vrijwilligers in opleiding verschillen hierover van mening. 45% Van hen lijkt het een goed idee om de eigen beschikbaarheid aan te geven, tegenover (ook) 45% die het daarmee oneens is.

Onder de potentiële vrijwilligers wordt met 46% positief gestemd op het flexibel kunnen volgen van de basisopleiding (tegen 27% oneens). Deze respondenten zouden graag de mogelijkheid zien om af te kunnen wijken van één vaste opleidingsavond in de week gedurende twee jaren. Een vrijwilliger in opleiding geeft aan "ik doe de dagopleiding en ben dan maar een jaar bezig. Daar staat bijna nooit iets over vermeld." Iedere week een avond oefenen wordt door de meerderheid niet als een probleem gezien (48%). Voor 28% wordt het wel aantrekkelijker om te solliciteren indien er niet elke week geoefend wordt. Wat ook onder het thema differentiatie valt is de stelling dat het aantrekkelijker wordt om te solliciteren als 'de brandweer meer kijkt naar wat ik voor de brandweer kan betekenen in plaats van dat zij zoekt naar personen die voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van fitheid en beschikbaarheid.' Deze stelling komt voort uit het gesprek met Fred Heerink, programmaleider Vrijwilligheid. Hij stelt dat je niet moet zoeken naar mensen die voldoen aan eisen X, Y en Z, maar dat je moet vragen 'wat kun jij voor de brandweer betekenen?'²⁴ De stelling wordt ondersteund door 57% van de potentiële vrijwilligers (zie tabel 5.12). Ook een vrijwilliger in opleiding gelooft in specialisaties op basis van competenties en interesses, maar, zo schrijft hij: "een stevige gezamenlijke basis is wel nodig." Wat een belemmerende werking had voor hem is dat je een pieper draagt die "altijd af-

²³ Zie ter aanvulling van deze kwantitatieve gegevens subparagraaf 5.4.4.

²⁴ Een voorbeeld van deze opstelling vindt plaats bij de brandweer in Drenthe. Daarover meer in hoofdstuk zes.

gaat onafhankelijk van het feit of je beschikbaar bent, en geen info geeft over het soort melding en die geen rekening houdt met benodigde competenties/vaardigheden.”

Tabel 5.12 - Kijken naar de toekomst – positieve uitkomst

	(zeer) eens	neutraal	(zeer) oneens	Percentage- verschil
De brandweer zou meer onderscheid moeten maken in taken/functies, zodat mensen hun individuele kwaliteiten beter tot hun recht kunnen laten komen.	56%	23%	18%	.38
Het wordt aantrekkelijker voor mij om te solliciteren als...				
...ik zelf kan aangeven op welke momenten ik beschikbaar ben voor een inzet;	75%	14%	10%	.65
...de brandweer meer kijkt naar wat ik voor de brandweer kan betekenen in plaats van dat zij zoekt naar personen die voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van fitheid en beschikbaarheid;	57%	24%	18%	.39

De brandweer was vroeger van en voor de samenleving. Volgens Heerink is de samenleving de brandweer kwijtgeraakt door professionaliseringsslagen. De brandweer is steeds meer van de overheid geworden, waardoor de verbinding met burgers verloren is geraakt. "We bereiken de grenzen van het huidige bestel, het begint te piepen en te kraken", aldus Heerink tegen de NOS (2019). Hij verwacht dat we naar een volledig nieuw model van brandweezorg toe moeten. Een model waarin de samenleving weer meer betrokken is bij de brandweer. Bij politie- en ambulancetaken worden al burgers ingezet; zie Burgernet en HartslagNU. Een systeem waarin burgers een brandweertaak oppakken moet dan ook mogelijk zijn. Je krijgt dan meerdere niveaus van brandweezorg; de inzet van een burger, inzet van een brandweervrijwilliger en de inzet van een brandweerspecialist. De vrijwilliger hoeft in dit verband niet dezelfde uitgebreide opleiding en training te hebben, maar kan als generalist ingezet worden. De specialist kan ingeschakeld worden zodra in een incident zijn specialistische kennis benodigd is (memo dhr. F. Heerink).

5.4.3. Woning, vergoeding en kinderoppas

De veronderstelling is dat mensen die dicht bij een brandweerpost wonen, eerder geneigd zijn om te solliciteren bij de brandweer. Van de potentiële vrijwilligers die binnen 4 minuten van een brandweerpost wonen (N=28), acht 36% de kans op een sollicitatie *(zeer) groot*. De *zeer grote* en *grote* kans tezamen wegen nog niet op tegen de negatieve sollicitatiekans van 43%. De positieve sollicitatiekans overheerst echter wel met 57%. Op een woonafstand tussen de 5 en 9 minuten (N=32) zit de *(zeer) grote* kans van solliciteren bij 13%. De totale ingegeven positieve sollicitatiekans komt op 44%. Daarmee overheerst de negatieve sollicitatiekans met 56%. Zij die woonachtig zijn op meer dan 10 minuten van een brandweerpost (N=18) zien een sollicitatie minder snel zitten. 12% geeft een *(zeer) grote* kans aan. De positieve sollicitatiekans kent een kleine meerderheid van 52% (met 40%

dus hoofdzakelijk de zwakkere *redelijke* kans). De enquête-uitslag laat zien dat er inderdaad een grotere sollicitatiekans wordt opgegeven door respondenten die dichterbij de post wonen.

Bij een planbare ondersteunende taak neemt de sollicitatiekans voor elke woonafstand flink toe. De respondenten die binnen 4 minuten vanuit de woning op de brandweerpost kunnen zijn, kennen een positieve sollicitatiekans van 75%. Voor de respondenten met een woonafstand tussen de 5 en 9 minuten is die positieve kans 82% en voor de mensen woonachtig boven de 10 minuten is die kans 72%. In de enquête zijn voorbeelden genoemd als administratie, voertuigonderhoud en voorlichting geven. Voor deze planbare ondersteunde taken is woonafstand een minder relevante factor. Indien het om meer dringende ondersteunende taken gaat -ookal zijn die enigszins planbaar- wordt de woonafstand wellicht wel weer een factor van belang in het sollicitatieproces.

Naar het Utrechtse voorbeeld om brandweervrijwilligers voorrang te verlenen in de toewijzing op een woning, is respondenten gevraagd of zij eerder geneigd zijn te solliciteren bij de brandweer indien zij voorrang zouden krijgen bij de toewijzing van een huurwoning in de buurt van een brandweerpost. 31% van hen is het daar mee (*zeer*)eens (zie tabel 5.14). Deze optie brengt voor hen aldus een grotere sollicitatiekans teweeg. Voor deze 25-jarige man zou het een uitkomst zijn: "Ik wil het graag maar wordt niet toegelaten vanwege de afstand tot de kazerne die >3 minuten is." Voor bijna de helft van de potentiële vrijwilligers maakt deze optie niet het verschil. Met 48% zijn zij het (*zeer*)oneens.

Naar een buitenlands voorbeeld -waar de brandweervrijwilliger een indirecte financiële vergoeding ontvangt, in de vorm van een vergoeding voor zijn ziektekostenverzekering- is de respondenten gevraagd aan te geven wat ze daar van vinden. De stelling: 'In plaats van een financiële vergoeding voor het brandweerwerk, heb ik liever dat de brandweer mijn ziektekostenverzekering betaalt.' Dat vindt 12% van de potentiële vrijwilligers een goed idee. Zij kijken echter op tegen de respondenten die het met 39% (*zeer*)oneens zijn met de stelling. 37% staat hier neutraal in en 11% houdt zich afzijdig.

"De financiële vergoeding zou niet mee mogen wegen in een beslissing dit werk te doen."

Waar ook geen meerderheid voor gevonden is, is het verhogen van de financiële vergoeding. 74% van de potentiële vrijwilligers maakt zich niet druk om de vergoeding. Het werken bij de brandweer wordt voor hen niet aantrekkelijker door de financiële vergoeding te verhogen. Voor deze zeer geïnteresseerde potentiële vrijwilliger speelt de vergoeding geen rol: "De financiële vergoeding zou niet mee mogen wegen in een beslissing dit werk te doen. Of dit nou €0 of €350 is maakt geen verschil in mijn ogen." Voor 25% heeft een hogere vergoeding wel meer aantrekkingskracht. Voor deze respondent heeft de "vergoeding in relatie tot tijd" een zeer belemmerende werking.

Is de houding ten opzichte van de vergoeding afhankelijk van het soort dienstverband van waaruit je werkt? Vanuit de groep ZZP'ers (N=3) geldt voor twee van hen dat een hogere financiële vergoeding het aantrekkelijker maakt om te solliciteren (66%). Vanuit de groep werknemers (N=62) geldt dat voor 14 respondenten (23%). De respondenten met een eigen bedrijf met medewerkers (N=4) zijn *neutraal* en *oneens*. Deze groepen zijn te klein om steekhoudende uitspraken te doen. Met een behoorlijke mate van onzekerheid kan gesteld worden dat ZZP'ers behoefte hebben aan een hogere vergoeding en dat werknemers en eigenaren van een bedrijf met medewerkers zich minder druk maken over de hoogte van de vergoeding. De algemene constatering op een abstracter niveau is dat financiële prikkels niet de doorslag lijken te geven.

Wordt meerwaarde gezien in het gebruik van de term brandweer-parttimer, in plaats van brandweervrijwilliger? 30% Van de potentiële vrijwilligers ziet graag deze wijziging doorgevoerd worden, 40% is het daarmee (*zeer*) *oneens*. De meningen van de vrijwilligers in opleiding komen daar redelijk mee overeen. 25% Gebruikt liever de term 'parttimer' tegenover 45% die dat niet nodig vindt (30% is neutraal). De wijziging in terminologie in relatie tot de kans op een sollicitatie levert voor de positieve- en negatieve sollicitatiekansen vrijwel gelijke resultaten op (zie onderstaande tabel 5.13. Zes respondenten hadden geen mening over de termwijziging.). Hoewel de term 'parttimer' voor sommigen meer recht zal doen aan de inzet voor de brandweer, is dit geen baanbrekende wijziging. Daarmee is dit geen breed gedragen verandervoorstel.

Tabel 5.13 – Kijken naar de toekomst - wijziging term vrijwilliger in parttimer

Sollicitatie wordt aantrekkelijker bij wijzigen terminologie	Kans sollicitatie <i>repressief</i> vrijwilliger		
	Positieve kans	Negatieve kans	Totaal N
Eens	27%	33%	30% (N=22)
Neutraal	32%	28%	30% (N=22)
Oneens	41%	39%	40% (N=29)
Totaal	100% (N=37)	100% (N=36)	100% (N=73)

Eerder werd al duidelijk dat de zorg over jonge kinderen een belangrijke belemmerende factor is. Van de potentiële vrijwilligers vindt 28% een kinderoppas/kinderopvang op de brandweerpost ten tijde van een alarmering een optie waardoor het aantrekkelijker wordt om te solliciteren. Bij de vrijwilligers in opleiding is 15% het *eens* met dit voorstel. Hoewel kinderoppas voor sommigen een uitkomst biedt, wordt daarmee het vrijwilligersprobleem niet opgelost.

Tabel 5.14 - Kijken naar de toekomst – negatieve uitkomst

	(zeer) eens	neutraal	(zeer) oneens	Percentage- verschil
In plaats van een financiële vergoeding voor het brandweerwerk, heb ik liever dat de brandweer mijn ziektekostenverzekering betaalt.	12%	37%	39%	-27
Als ik voorrang zou krijgen bij de toewijzing van een huurwoning in de buurt van een brandweerkazerne, zou ik eerder geneigd zijn brandweervrijwilliger te worden.	31%	15%	48%	-17
Het wordt aantrekkelijker voor mij om te solliciteren als...				
...ik niet elke week een avond hoef te oefenen	28%	24%	48%	-20
...ik een hogere financiële vergoeding krijg	24%	35%	39%	-15

5.4.4. Aanvullingen respondenten

Sommige respondenten willen graag meedenken over de toekomst van de brandweer. Een 30-jarige vrouw uit Nijmegen had net de selectieronde voor post Nijmegen Noord (Lent) gemist. Zij is echter wel zeer geïnteresseerd in een vrijwilligersfunctie bij de brandweer. Als grootste verbetering noemt zij taakdifferentiatie. Haar voorstel is: “vrijwilligers op het gebied van organisatie, communicatie, onderwijs/voorlichting. Zij kunnen uit allerlei mooie hoeken komen met een boel ervaring die zeker van toegevoegde waarde kan zijn voor de brandweer.” Haar verwachting is dat deze taken gemakkelijker te combineren zijn met werk en gezinsleven. Het teamgevoel en het kunnen bijdragen aan een veiliger samenleving spreken deze respondent aan, en als niet-repressief vrijwilliger ben je daar dan alsnog onderdeel van.

Een 26-jarige man ziet het opsplitsen van taken wel zitten: “Ik ben van mening dat je meer kan kijken naar de kwaliteiten van de individuele persoon.” Deze respondent ziet zichzelf niet een brandend huis naar binnen lopen, maar, zo schrijft hij “ik ben zelf vrachtwagenchauffeur dus ik zou prima mee kunnen draaien als pompbediende.” Het rijden en zich bezig houden met randzaken ziet deze respondent wel zitten,

“Ik ben van mening dat je meer kan kijken naar de kwaliteiten van de individuele persoon.”

maar “op dit moment kan je dat simpelweg niet omdat het niet wordt aangeboden op die manier.” Hier zit een relatie met wat de heer Heerink noemt het ‘zoeken van klonen’. De brandweercultuur is zo dat ze één soort brandweermens zoekt; mensen die dezelfde competenties bezitten als het huidige personeel. Zo loop je de mensen mis die wel degelijk iets voor de organisatie kunnen betekenen. Een 31-jarige vrouw (voormalig brandweervrijwilliger) ziet graag de mogelijkheid om een dagdeel te oefenen op de zaterdag in plaats van in de avonden. Alarmeringen zijn voor haar geen belemmering, maar de tijd die op gaat in oefenavonden en oefendagen zijn dat wel. Ook op dit punt van oefenen bestaat geen alternatief voor de oefenavonden.

Een respondent die werkzaam is bij de VRGZ noemt als verandervoorstel de mogelijkheid om de brandweeropleiding versneld te kunnen volgen in de tijd van de werkgever.

Een 23-jarige man is het eens met een fysieke aanstellingskeuring. Hij noemt het van levensbelang: "Alleen de vraag is of de huidige manier voldoende inzichten geeft in bijvoorbeeld hartkwalen, longcapaciteit en dergelijke. De huidige PPMO bestaat uiteraard uit hindernissen die de brandweer daadwerkelijk kan tegenkomen. Medisch zegt een fietstest of hardlooptest meer."

Een student vraagt om "coulance voor studenten die geen colleges kunnen missen en stageuren moeten maken." Een andere student geeft aan dat het vrijwilligersbestand aangevuld kan worden als ze studenten zouden accepteren, "ondanks de onzekerheid over verhuizing op de langere termijn." Een 19-jarige student vraagt ook om een flexibeler opstelling als een student gemotiveerd is. Zijn voorstel is om niet vanuit een brandweerpost te redeneren, maar in een groter geheel te beslissen. Projectleider Vrijwilligheid Fred Heerink geeft aan dat -in het huidige systeem van vrijwilligheid- je geen interessante vrijwilliger bent als je overdag niet beschikbaar bent: "Maar misschien is met maatwerk wel een taak voor deze potentiële vrijwilliger mogelijk." De heer Heerink geeft aan dat de brandweer om een collectieve gedachte vraagt, maar dat we te maken hebben met individuen: "Het verrichten van werkzaamheden voor de brandweer zou beter afgestemd kunnen worden op de levenspatronen van mensen. De permanente beschikbaarheid van burgers is een steeds zeldzamer wordende situatie."

Ook zijn er respondenten waarvoor het verloop van tijd uitkomst lijkt te bieden ten voordele van de brandweer. Dit zijn de respondenten die aangeven "Het kost op dit moment te veel tijd om te combineren met mijn gezin en werk" en "tijdelijk erg druk geweest."

Tot besluit/ resumé

In dit vijfde hoofdstuk zijn de onderzoeksresultaten geanalyseerd. De bevindingen leveren het bewijs voor de houdbaarheid van de hypothesen. In het volgende hoofdstuk worden de conclusies van deze toetsing gepresenteerd.

The background of the slide features a dramatic, high-contrast image. It shows the dark silhouettes of two individuals, possibly a man and a woman, positioned in the foreground. They are set against a backdrop of intense, swirling flames or a bright, fiery sky, which creates a warm, orange, and yellow glow. The overall mood is one of passion, intensity, or perhaps a sense of being consumed by something. A solid blue vertical band runs down the right side of the image, serving as a background for the text.

6

*Conclusie en
aanbevelingen*

Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek. Eerst volgt nogmaals de doelstelling van het onderzoek, gevolgd door een weerlegging of bevestiging van de behandelde hypothesen. Daarna volgt het antwoord op de centrale vraag. In het verlengde van deze conclusies volgen enkele aanbevelingen richting de brandweerorganisatie.

De brandweer ziet problemen (ontstaan) als het gaat om de bereidheid en beschikbaarheid van nieuwe brandweervrijwilligers. Om te achterhalen wat ten grondslag ligt aan deze problemen is de volgende onderzoeksdoelstelling geformuleerd: *Het onderzoek wil door inzicht te krijgen in iemand zijn beweegredenen niet te solliciteren als brandweervrijwilliger, een verklaring bieden voor de beperkte of trage invulling van openstaande vacatures voor brandweervrijwilliger, teneinde fysieke veiligheidsproblemen te voorkomen door op het probleem afgestemd beleid te voeren waardoor vacatures mogelijk sneller ingevuld worden.*

6.1. Aannemen en verwerpen hypothesen

Hieronder zijn een aantal hypothesen weergegeven met daarbij de samengevatte reactie van de respondenten.

Hypothese 1: functie van vrijwilligerswerk

Naarmate men minder persoonlijke voordelen en belangen van het vrijwilligerswerk onderkend, is men minder geneigd om te solliciteren als brandweervrijwilliger

Velen hechten belang aan het verrichten van vrijwilligerswerk naast de eigen werkzaamheden en/of dagelijkse bezigheden. De een vindt dat belangrijk om klaar te staan voor de medemens, de ander ziet er meer de persoonlijke voordelen van in. De sollicitatiekans is iets groter in relatie tot een argument van persoonlijk voordeel. Met andere woorden: van iemand die meer de persoonlijke voordelen van vrijwilligerswerk inziet, gaat een grotere sollicitatiekans uit. Daarmee is de hypothese aangenomen. Dat sluit aan bij de trend waarover Kerstholt et al. (2013) schrijven: "Tegenwoordig zullen vrijwilligers vaker nagaan wat het vrijwilligerswerk hen oplevert."

Hypothese 2: vrije tijd

Naarmate men minder vrije tijd heeft, is men minder geneigd om brandweervrijwilliger te worden.

De potentiële vrijwilligers die hun vrije tijd naar meer tevredenheid beoordelen, kennen een hogere bereidheid toe aan het volgen van een brandweeropleiding. De positieve sollicitatiekans neemt snel af zodra de hoeveelheid bezigheden in de vrije tijd een grotere belemmering vormt. Daarmee is de hypothese aangenomen.

Daarnaast wordt incidentbestrijding als een betere tijdsbesteding gezien dan de opleidingsroute vooraf. Respondenten willen zich aldus inzetten om mensen te helpen en schade te beperken. Het steken van vrije tijd in de opleiding wordt minder enthousiast ontvangen. In elk geval wil het gros van de potentiële vrijwilligers tussen de 5 en maximaal 10 uren per week bezig zijn met brandweerge relateerde activiteiten.

Hypothese 3: religie

Naarmate men minder religieus is, is men minder geneigd om brandweervrijwilliger te worden.

Vanuit de wetenschappelijke theorie en de beleidstheorie leek de invloed van religie groter te zijn dan na toetsing blijkt. Gelet op de ontkerkelijking die al enkele jaren plaatsvindt, neemt de invloed van religie af. Van de respondenten die zich verbonden voelen met een religie, gaat een gelijke sollicitatiekans uit dan van niet-religieuze respondenten. De hypothese wordt verworpen.

Hypothese 9: financiële vergoeding

Naarmate iemand meer ontevreden is met de vergoedingsregeling, neemt de kans op een sollicitatie af.

Dit onderzoek bevestigt wat in de literatuur gevonden is over de financiële vergoeding. Deze factor speelt een relatief neutrale rol in de keuze om wel of niet te solliciteren bij de brandweer. Dat wil zeggen dat er geen aantrekkende werking van uit gaat, maar dit ook geen belemmering vormt. De hypothese wordt verworpen.

Hypothese 11: werkdruk / soorten incidenten

De verscheidenheid aan soorten incidenten waarvoor de brandweer wordt ingezet, maakt dat mensen minder geneigd zijn om te solliciteren als brandweervrijwilliger.

De verschillende taken die de brandweer heeft wordt juist aantrekkelijk gevonden, zelfs door de potentiële vrijwilligers die geen of een kleine kans zien te solliciteren. De hypothese wordt verworpen.

Hypothese 15: knelpunten

Na verloop van de jaren zijn de combinatie hoofdberoep en brandweervrijwilliger, de zwaarte van de tijdsbelasting en de hoeveelheid vrije privétijd nog steeds belangrijke knelpunten in de werving van nieuwe brandweervrijwilligers.

Voor bijna een kwart van de potentiële vrijwilligers vormen de jonge of onzelfstandige kinderen een (zeer)grote belemmering om te solliciteren bij de brandweer. Ook voor enkele vrijwilligers in opleiding is dit een belemmerende factor (geweest). Naast deze privéomstandigheid vormt de werkgever een obstakel. Allereerst gaat het om diens toestemming om te mogen uitrukken tijdens werktijd. Mocht de werkgever wel toestemming geven om het werk uit handen te laten vallen, vormt de afspraak over de voorwaarden waaronder dat gebeurt een obstakel. Potentiële vrijwilligers vinden het niet allemaal even fijn dat zij vakantiedagen/-uren moeten inleveren als gevolg van een brandweergelateerde activiteit tijdens werktijd. Na deze drie factoren is het de gevulde persoonlijke agenda die voor een kwart van de potentiële vrijwilligers een grote belemmering vormt, gevolgd door de mogelijkheid geconfronteerd te worden met dodelijke slachtoffers.

‘Zwaarte van de tijdsbelasting’ waarover Van Dijk & Roorda (2005) schrijven (zie hypothese 15), is een vrij algemene notering. Wanneer de zorg voor kinderen in de privéomgeving hierbinnen bij mag dragen aan het vormen van de zwaarte, dan is in de voorbije 20 jaren vrijwel niets veranderd in de soorten knelpunten. Nog steeds vormen de werkgever (het beroep) en het vrijwel altijd beschikbaar moeten zijn obstakels om te solliciteren bij de brandweer. Daarmee is de hypothese aangenomen.

Hypothese 19: afstand tot de brandweerpost

Naarmate men dichterbij de brandweerpost woont, hoe eerder men geneigd is te solliciteren als brandweervrijwilliger

De onderzoeksresultaten laten zien dat er inderdaad een grotere sollicitatiekans wordt opgegeven door respondenten die dichterbij een brandweerpost wonen. De hypothese is aangenomen.

Hypothese 24: terminologie

Het gebruik van de term ‘vrijwilliger’ wijzigen naar de term ‘parttimer’ brengt een grotere kans op sollicitatie teweeg.

Een ruime kwart van de respondenten zou liever spreken over *parttimer* bij de brandweer in plaats van *vrijwilliger*. Deze wijziging in aanduiding doet volgens sommigen meer recht aan de inzet voor de brandweer. Wanneer de voorgestelde wijziging afgezet wordt tegen de sollicitatiekans, levert dit geen verschil in positieve- en negatieve kans op. De hypothese wordt verworpen.

6.2. Beantwoording centrale vraag

Uit de literatuur komen meerdere factoren naar voren die van belang zijn voor het al dan niet verrichten van vrijwilligerswerk. Die bevindingen zijn aangevuld met veronderstellingen die in de brandweerorganisatie bestaan (de beleidstheorie). Deze factoren zijn onder te verdelen in persoonlijke- en organisatiefactoren. De centrale vraag van dit onderzoek is: *Welke (doorslaggevende) factoren verklaren dat iemand die wel interesse heeft in het werken als brandweervrijwilliger, niet solliciteert als brandweervrijwilliger bij de Brandweer Gelderland-Zuid, en welke maatregelen kunnen eventuele barrières wegnemen?*

Ter beantwoording van de centrale vraag is potentiële vrijwilligers verzocht aan te geven wat het belang is (geweest) van verschillende factoren in hun overweging niet te solliciteren. Op basis van dit onderzoek wordt het volgende geconcludeerd:

Ten aanzien van de persoonlijke factoren gaat de grootste belemmerende werking uit van: de zorg voor jonge of onzelfstandige kinderen, toestemming van de werkgever en het verbruik van vakantiedagen. Op korte afstand volgen de hoeveelheid bezigheden in de vrije tijd en de mogelijke confrontatie met dodelijke slachtoffers. Bij de vrijwilligers in opleiding wordt ook de zorg over jonge of onzelfstandige kinderen vaker dan andere factoren als een belemmering aangegeven. Daarop volgen de confrontatie met letsels en dezelfde factoren die ook door de potentiële vrijwilligers worden genoemd: toestemming van de werkgever, verbruik van vakantiedagen en de confrontatie met dodelijke slachtoffers. Geen enkele bevraagde factor heeft een absoluut belemmerende werking.

De overwegend belemmerende organisatiefactoren zijn de machocultuur en de mate van beschikbaarheid. Door mensen buiten de brandweerorganisatie wordt de machocultuur vaker als 'belemmerend' bestempeld dan aantrekkelijk. Dat geldt ook voor het vrijwel altijd beschikbaar moeten zijn. Gebleken is dat potentiële vrijwilligers wel bereid zijn om incidenten te bestrijden, maar niet om voortdurend rekening te houden met een mogelijke inzet.

Het tweede deel van de onderzoeksvraag gaat over te nemen maatregelen om barrières weg te nemen. Paragraaf 5.4 staat in het teken van deze maatregelen. Geconcludeerd wordt dat de sollicitatiekansen flink toeneemt indien mensen zelf kunnen aangeven wanneer zij beschikbaar zijn²⁵. Er is aldus een wens naar meer planbaar vrijwilligerswerk bij de brandweer. Voor potentiële vrijwilligers wordt het ook aantrekkelijker om te solliciteren indien taken/functionies meer opgesplitst worden (taak- en inzetdifferentiatie). Daarover meer in de volgende paragraaf.

²⁵ In de enquête is gevraagd naar de sollicitatiekansen bij een planbare ondersteunende taak. Daarbij werden de voorbeelden voertuigonderhoud, administratie en voorlichting genoemd (koude organisatiekant). Het is onduidelijk of planbare ondersteuning in de warme taken ook een hogere sollicitatiekansen kent.

6.3. Aanbevelingen

In deze paragraaf volgen de aanbevelingen richting de brandweerorganisatie. Deze volgen op hetgeen geconcludeerd in de voorgaande paragraaf.

Flexibiliteit in vrijwilligheid

Bosland et al. (2011) constateerden enkele jaren geleden dat vrijwilligers zwaarder belast worden vanwege de toegenomen professionalisering van de brandweer. Zij zien onbalans tussen enerzijds het leveren van maximale brandweezorg en anderzijds wat de brandweerorganisatie redelijkerwijs van een vrijwilliger mag vragen en verwachten. Die constatering is nog actueel. Uit het voorliggende onderzoek blijkt namelijk ook een wens te bestaan naar meer flexibiliteit bij de brandweer.

De toekomst van de brandweer kan wel eens liggen in planning. Wanneer de beschikbaarheid een probleem vormt voor de potentiële vrijwilliger, maar de interesse in een functie bij de brandweer wel aanwezig is, is het een interessante optie voor de brandweer om te onderzoeken hoe deze potentiële vrijwilliger toch aan de organisatie verbonden kan worden. Uit het onderzoek blijkt een wens naar meer planbaar vrijwilligerswerk. Of deze wens onverkort gehonoreerd kan worden door de brandweer, is de vraag. Maar nu blijkt dat men zelf meer regie wil voeren over de invulling van hun vrijwilligerswerk, behoeft het aanbeveling om nader onderzoek te doen naar de mogelijkheden om (potentiële) brandweervrijwilligers zelf aan te laten geven wanneer zij beschikbaar zijn. Incidenten kondigen zich als vanzelfsprekend niet aan en zijn derhalve niet planbaar. Werken op basis van consignatie is wel een voorbeeld van planning. Een week op en een week af bijvoorbeeld maken het vrijwilligerswerk meer planbaar. Dat vraagt waarschijnlijk wel om een groter personeelsbestand. Met consignatie komt ook een grotere verplichting voor de vrijwilliger. In de week dat iemand 'dienst' heeft, wordt dan ook nadrukkelijk verwacht dat hij opkomt in geval van alarmering. Dat in tegenstelling tot 'vrije inloop' die op veel posten van toepassing is. Tegelijk wordt het werken bij de brandweer meer planbaar en dat is ook een wens die bestaat. Wanneer (potentiële) vrijwilligers zelf meer zeggenschap krijgen over hun beschikbaarheid, moet nagedacht worden over de ondergrens. Vanaf hoeveel beschikbare uren per week krijgt iemand een pager en een bluspak?

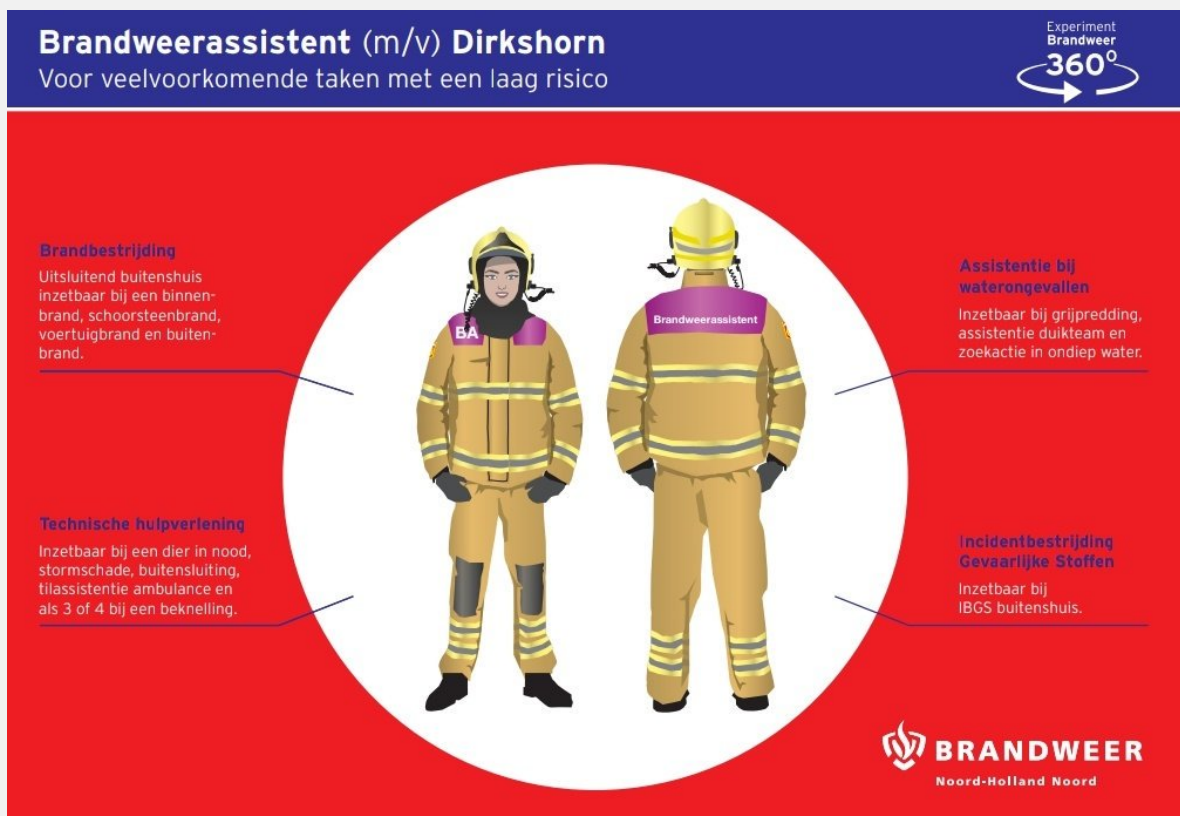
Respondenten zijn meer bereid om tijd te steken in incidentbestrijding dan in de opleiding. Taakdifferentiatie maakt de opleidingsduur korter. Mogelijk neemt de bereidheid voor het volgen van een opleiding dan ook toe. Daarmee wordt de stap om te solliciteren kleiner gemaakt. Ira Helsloot, hoogleraar Besturen van Veiligheid, verwacht in elk geval dat taakdifferentiatie en daarmee een kortere opleiding, meer potentiële vrijwilligers over de streep trekt: "Een vrijwilliger moet eigenlijk alles kunnen wat een beroeps ook kan [...] Ze moeten heel allround zijn en niet alleen kunnen uitrukken bij brandbestrijding, maar ook bij het openknippen van een auto en het omgaan met gevaarlijke stoffen. [...] Als er een verkorte basisopleiding zou bestaan, zou ook de drempel om vrijwilliger te worden minder hoog zijn." (Trouw, 2019).

Deze gedachtegang wordt bij wijze van experiment uitgevoerd bij Brandweer Noord-Holland Noord. Daar is de brandweerassistent geïntroduceerd (zie pilot 1). Deze pilot ligt ook in het verlengde van de derde trend die Kerstholt et al. (2013) zien. Zij geven aan dat er meer diversiteit zal zijn, zowel in typen vrijwilligers als in de manieren waarop zij zich willen inzetten. Deze pilot, waarbij afgeweken wordt van het -nu nog- standaardmodel brandweervrijwilliger, biedt burgers een afgeslankte vorm waarin zij kunnen bijdragen aan brandweezorg. De ondergrens is hier gesteld op het uit kunnen voeren van alle brandweertaken, behalve het werken met hydraulisch gereedschap en het kunnen uitvoeren van een binnenaanval bij brand.

Pilot 1 – de brandweerassistent

Met het programma 'Brandweer 360' bereidt Brandweer Noord-Holland Noord (Brandweer NHN) zich voor op de veranderende maatschappij. Brandweer NHN constateert dat het huidige organisatiemodel onder druk staat. Zij ziet demografische, infrastructurele en technische ontwikkelingen die impact hebben op de organisatie. Zij noemt de vergrijzing en de daling van de aantallen vrijwilligers. De strategische vraag is of er geïnvesteerd moet worden in de instandhouding van de huidige organisatie of dat investeren in veranderingen nodig is. Of beide. Met het programma Brandweer 360 zijn de maatregelen risicogericht en steeds minder regelgericht. Zij levert maatwerk. Binnen dit programma wordt op de post Dirkshorn een experiment uitgevoerd met brandweerassistenten (zie figuur 6.1). Naast de ingeburgerde termen tandartsassistent en doktersassistent is er nu ook de brandweerassistent (Noordhollands Dagblad, 2019). In Trouw (2019) zegt de brandweercommandant van NHN: "Dat zijn brandweermensen die na een opleiding van een half jaar, in plaats van de gebruikelijke twee jaar, aan de slag kunnen. Brandweerassistenten mogen alles behalve naar binnen bij een binnenbrand of met hydraulisch gereedschap werken." Petra Abma -teammanager bij Brandweer NHN- geeft aan dat de assistenten ondanks die beperking toch bijna volledig meedraaien: "85% van alle klussen mogen zij doen." De opleiding voor deze vrijwilliger is korter en de oefenbelasting lager. De assistenten zijn normaal verzekerd en de financiële vergoeding ligt gelijk aan die van aspirant manschap (Noordhollands Dagblad, 2019). In de Brandweerkant van Nederland (Brandweer Nederland, 2019) geeft de postcommandant van Dirkshorn aan dat hij denkt dat 'we' als brandweer nieuwe wegen moeten inslaan. Want naast een drukke baan, druk privéleven en wellicht een gezin, moet een opleiding van twee jaren net passen. Hij omarmt daarom het experiment.

Figuur 6.1 – Brandweerassistent in Noord-Holland Noord (twitter @ArendStoffels)



Uiteraard is het makkelijk werken als iedereen hetzelfde is opgeleid. Zo kun je iedere vrijwilliger voor ieder incident inzetten. Maar als je bijvoorbeeld absoluut je baard niet wilt afscheren, kun je wel andere taken doen waarbij geen ademluchtmasker benodigd is. Bij incidenten als verkeersongevallen (zonder indicatie van gevaarlijke stoffen), dier te water, liftopsluiting etc. zou je wel wat kunnen betekenen. Dan biedt de functie van brandweerassistent uitkomst.

Ook de pilot van Brandweer Drenthe gaat in op meer flexibiliteit in de opstelling van de brandweer. In deze pilot gaat het over het hierboven beschreven vraagstuk: wat kun je wél betekenen voor de brandweer? (zie pilot 2). Hier komt het voeren van regie over de invulling van het vrijwilligerswerk in terug.

Pilot 2 – hoe kun jij bijdragen aan brandweezorg?

Haverkamp (2005) constateert dat het concept vrijwilligheid bij de brandweer wordt bedreigd door toenemende eisen die worden gesteld vanuit 1) de brandweerorganisatie, 2) de hoofdwerkgever en 3) de privésituatie. De uitdaging is volgens hem om een goede balans te vinden tussen het vrijwilligerswerk bij de brandweer en de gehele sociale context waarin de vrijwilliger verkeert. Met de pilot bij Brandweer Drenthe wordt burgers de mogelijkheid geboden om

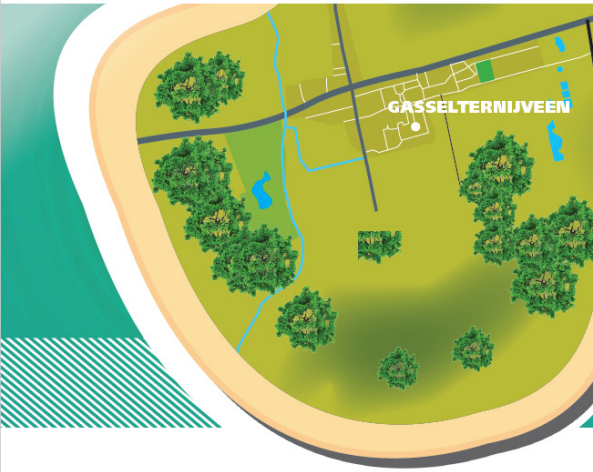
deze balans zelf aan te brengen en als het ware regie te voeren over de invulling van het vrijwilligerswerk bij de brandweer.

Brandweer Drenthe ziet een dalende lijn in de beschikbaarheid van brandweervrijwilligers. In een poging deze trend te keren vindt een experiment plaats op de brandweerpost Gasselternijveen. In deze proeftuin wil Brandweer Drenthe de lokale brandweezorg behouden, door deze anders te organiseren. De post blijft haar best doen om volledig inzetbare mensen te werven, maar staat nu open voor onderzoek naar andere manieren om de brandweezorg te organiseren. Er wordt geëxperimenteerd met een andere manier van werven. Deze brandweerpost past de gedachtegang van diens brandweercommandant Fred Heerink toe. Inwoners van het dorp worden gevraagd wat zij voor de brandweer kunnen betekenen. Dat is een andere insteek dan mensen de eisen voor te houden waaraan men moet voldoen. Zo zijn twee brandweerfunctionarissen bij enkele bedrijven langs geweest met de vraag hoe de medewerkers wél kunnen bijdragen aan lokale brandweezorg. Deze gesprekken helpen bij de bewustwording en maatschappelijke betrokkenheid. Het levert daarnaast mogelijkheden op om op locatie te oefenen en zo medewerkers kennis te laten maken met het werk van de brandweer. Een oud-brandweervrijwilliger doet woningchecks. Na een opleiding van het Team Risicobeheersing is dit oud-postlid langs huizen gegaan voor brandveiligheidstips. Daarbij vraagt hij of de bewoner een keer wil meelopen met de brandweer, met als doel de mensen over de vloer te krijgen, in de hoop dat zij het brandweervirus vatten. Ook laat hij een folder achter waarin Gasselternijveen als eiland wordt voorgehouden (figuur 6.2). Op een eiland zijn bewoners eerst op elkaar aangewezen voor er hulp komt. Op de folder is te lezen: "Ook hier zijn we eerst op elkaar aangewezen: de inwoners, bezoekers, bedrijven en het team van Brandweer Gasselternijveen." (Brandweer Drenthe).

De ondergrens voor dit experiment moet nog afgesproken worden. Het is dan ook nog niet bekend waar de grenzen voor deelname aan het experiment liggen en wanneer onderzoeksresultaten te verwachten zijn. Het idee in elk geval is om met maatwerk meer brandweervrijwilligers te werven. Iemand die nu niet bij de brandweer solliciteert omdat hij een afkeer heeft tegen een brandweertaak, bijvoorbeeld de afhandeling van een verkeersongeval, is mogelijk prima geschikt voor het uitvoeren van andere brandweertaken. In dit geval wordt iemand niet meteen de deur gewezen indien hij niet kan bijdragen aan het volledige takenpakket van de brandweer (taak- en inzetdifferentiatie).

Figuur 6.2 - Flyer van Brandweer Gasselternijveen (Bron: Brandweer Drenthe)

Er werken en wonen steeds minder mensen in Gasselternijveen die een traditionele functie als brandweervrijwilliger kunnen en willen vervullen. Terwijl de hulpvraag wel blijft. Daarom zet de brandweerpost haar deuren open om samen te ontdekken wat we wel voor elkaar kunnen betekenen.



Als je op een eiland bent...
..dan weet je dat het even duurt voordat er versterking van buitenaf komt. Is er brand, dan helpt iedereen om mensen en dieren in veiligheid te brengen en verdere schade te beperken.

BRANDWEER
Gasselternijveen

De brandweezorg in Gasselternijveen als eiland
Ook hier zijn we eerst op elkaar aangewezen: de inwoners, bezoekers, bedrijven en het team van Brandweer Gasselternijveen. Dit team bestaat op dit moment uit 12 inwoners, waarvan veel buiten dit gebied werken. Soms (met name overdag) zijn er niet genoeg om de brandweerauto te bezetten. Dan moet bijvoorbeeld Brandweer Gieten of Stadskanaal komen en dat kost extra tijd.

Wat kunnen we voor elkaar betekenen op 'ons eiland'?
Voor veel hulptaken van de brandweer hoeft je niet een heel uitgebreide opleiding te doen. En als je alleen bepaalde dagen of tijden oproepen kunt worden, maakt dat ook al een groot verschil! Zo kunnen we samen sneller helpen wanneer er iets gebeurt in onze eigen woonomgeving.

Het is de betrokkenheid die telt: dus alle beetjes helpen!
Zo werken we samen aan een grotere daadkracht in ons dorp en de directe omgeving. We kijken samen naar wat je al kunt en wat je eventueel zou willen ontwikkelen. Verder roepen we je alleen op als het echt nodig is en op basis van beschikbaarheid (kun je niet, dan kom je niet).

Wil jij helpen?
Kom dan eens langs en/of een oefenavond bijwonen.

Je kunt je aanmelden op www.brandweergasselternijveen.nl.

Natuurlijk geheel vrijblijvend. Blijft het bij deze avond, dan heb je toch iets meegekregen van dit onderdeel van onze samenleving!

In Twente heeft de pilot betrekking op de opkomsttijd van het personeel. Brandweerposten zijn een statisch gegeven. Nieuwe woonwijken kunnen zich daarom ongelukkig verhouden tot de locatie van de brandweerpost. Nieuwe bewoners betekent nieuwe potentiële vrijwilligers. Iemand die geschikt is voor het werken bij de brandweer zie je het liefste de organisatie binnenstromen. Maar als deze potentiële vrijwilliger te ver van de brandweerpost woont, en er geen 'verhuishulp' mogelijk is vanuit de brandweerorganisatie, wordt dat lastig. Je kunt dan een stukje brandweerorganisatie verplaatsen, door een manschappenbusje op een tweede locatie te stationeren of de gehele brandweerpost te verhuizen. Je kunt ook werkplekken aanbieden op de brandweerpost, zodat een vrijwilliger in geval van alarmering al op de post is. Bij Brandweer Twente staat de pilot in het teken van flexwerken op de brandweerpost (zie pilot 3).

Pilot 3 – flexwerken op de brandweerpost

In het theoretisch kader en de analyse werd al ingegaan op de afstand tussen de woning/werklocatie en de brandweerpost. Indien die afstand te groot is valt een potentiële vrijwilliger weg. In Twente, zeker in kleinere woonkernen, speelt ook het probleem van een verminderde beschikbaarheid van brandweervrijwilligers in de dagsituatie. Bedrijven vetrekken uit deze kleinere dorpen en mensen werken in een andere plaats dan waar ze wonen. "Dat veroorzaakt bij ons problemen voor de bezetting overdag. 's Avonds, 's nachts en in het weekend

is er veelal niets aan de hand, maar voor overdag zijn er onvoldoende kandidaten”, aldus Karin Groenwegen van Brandweer Twente (Tubantia, 2019). In een poging om meer brandweervrijwilligers beschikbaar te hebben in de dagsituatie wordt hen een werkplek aangeboden op de brandweerpost. Iemand die kan flexwerken, kan dat ook op een brandweerpost, zo is de gedachte. Deze vrijwilliger is dan snel inzetbaar na een alarmering. Deze pilot, waarbij de brandweerpost een soort bedrijfsverzamelgebouw wordt, gaat in vier dorpen van start. Daarmee wordt de eis van een korte woon-/werkafstand tot de brandweerpost minder relevant. De vrijwilliger heeft in de kantooromgeving internet, een printer en koffie ter beschikking. Geïnteresseerden worden aan één brandweerpost gekoppeld, om zo onderdeel te worden van dat team. De ondergrens is gesteld op een beschikbaarheid van twee dagen in de week (Tubantia, 2019). De vrijwilliger moet dus twee dagen in de week op de post kunnen werken om een pager en bluspak te krijgen.

Uit de enquête blijkt dat sommige potentiële vrijwilligers niet solliciteren omdat zij in de buurt van een beroepspost woonachtig zijn. Indien zij kunnen ‘thuiswerken’ wordt het met een pilot als die bij Brandweer Twente toch mogelijk om de interesse om te zetten naar lidmaatschap van een vrijwilligerspost. Zij wonen dan wel naast een beroepspost, maar werken overdag ‘thuis’ op een vrijwilligerspost. De potentiële vrijwilliger die net te ver van de post woont, hoeft met een constructie als deze, mits hij ook kan flexwerken, niet meteen de deur gewezen te worden na een sollicitatie.

In verschillende regio’s lopen aldus onderzoeken (pilots) om in te spelen op het vrijwilligersproblemen. Om tot een duurzame oplossing te komen voor de problematiek kan Brandweer Gelderland-Zuid in deze pilot-trend meegaan en zelf een pilot (proeftuin) opzetten. Dat kan een pilot zijn waarin een andere strategie gevolgd wordt dan in andere regio’s. Zo ontstaat een breder beeld bij de brandweer in Nederland wat wel en niet bijdraagt aan het op pijl houden van het personeelsbestand. Deze strategie kan bijvoorbeeld in samenspraak met potentiële vrijwilligers en werkgevers gevormd worden. In paragraaf 5.4 is ingegaan op enkele verandervoorstellen. Hoewel die niet door een ieder als oplossing gezien werden, zijn er wel potentiële vrijwilligers die baat hebben bij de verandervoorstellen. Daar kan bijvoorbeeld in een nieuwe pilot aandacht aan besteed worden. Maar goed voorbeeld doet volgen. Een lopende pilot kopiëren en ondervinden of de daarin toegepaste strategie ook voor de posten in Gelderland-Zuid aanslaat, is uiteraard ook een mogelijkheid. Het behoeft in alle gevallen aanbeveling om de ontwikkelingen van de lopende pilots te volgen.

Overige aanbevelingen

Hoe simpel het ook klinkt; mensen moeten wel weten dat een brandweerpost nieuwe mensen zoekt. Wie ‘brandweer’ intoetst op online zoekmachines, krijgt als eerste de website www.brandweer.nl te zien. Op die website is een vacaturebank met de vacatures uit het hele land. Dat is aldus een logische plek om te kijken op welke manier iemand kan bijdragen aan brandweezorg. Tot voor kort stonden

daar geen vacatures voor de regio Gelderland-Zuid, terwijl posten met (dreigende) tekorten zitten. Momenteel staan daar vacatures voor twee posten (Varik en Beek-Ubbergen), wat ook niet synchroon lijkt te lopen met het daadwerkelijke aantal posten dat nieuwe vrijwilligers zoekt. Omdat deze website zo sterk aanwezig is op het internet, behoeft het aanbeveling om de vacaturebank aldaar up to date te houden met de bestaande vraag naar vrijwilligers.

De wervingcampagnes van politie en defensie lijken op vrijwel dagelijkse basis te zien en horen op radio en televisie. De brandweer is dan wel een regionale organisatie, maar een landelijke campagne creëert ongetwijfeld meer bekendheid over de brandweer. Het geven van een algemeen beeld over het vrijwilligerswerk bij de brandweer kan mensen doen aankloppen bij de lokale brandweerpost. Een wervingscampagne draagt ook bij aan de beeldvorming. Nu blijkt dat de machocultuur een negatieve werking heeft op potentiële vrijwilligers, kan in een wervingscampagne een ander beeld geschetst worden. Om vervolgens een goed beeld te krijgen van het eigenlijke brandweerwerk, is het zelf bezig zijn met dat werk het beste. Dat kan op een open dag. Maar in het massale van een open dag komt de enkele persoon in veel mindere mate toe aan het kennis maken met het werk en het personeel van de post. Een vrijblijvende open oefenavond kan bijdragen aan betere beeldvorming over de brandweer. Het is een eenvoudig te organiseren middel om burgers het brandweerwerk te laten proeven. Zij zijn op individuele basis te begeleiden bij het oefenen en hebben alle ruimte om vragen te stellen. Zie het als een keer gratis meetrainen bij een sportvereniging om te kijken of je de sport leuk vindt.

Een andere methode van bekendheid creëren gebeurt bijvoorbeeld bij Brandweer Bedum (Groningen). Daar wordt af en toe de bestrijding van een woningbrand geoefend in een wijk. De buurt wordt uitgenodigd om te komen kijken hoe de brandweer te werk gaat. De brandweer gaat aldus de wijk in, naar de burgers toe. Na de oefening gaat het brandweerpersoneel met buurtbewoners in gesprek over brandveiligheid in huis. Zo creëert de lokale brandweerpost haar eigen laagdrempelige PR moment gecombineerd met voorlichting.

Uit dit en eerder onderzoek blijkt dat mensen tegenwoordig meer de persoonlijke voordelen in ogenschouw nemen alvorens zij 'ja' zeggen tegen vrijwilligerswerk. In de werving van nieuwe brandweervrijwilligers kan, waar mogelijk, dan ook meer ingespeeld worden op het persoonlijke voordeel dat het vrijwilligerswerk bij de brandweer oplevert.

Op basis van meerdere analyses in hoofdstuk vijf is een vervolgvraag te stellen. Zo is bijvoorbeeld vastgesteld dat hoogopgeleiden in groten getale geïnteresseerd zijn in een functie bij de brandweer, maar blijkt hun aanwezigheid in de brandweeropleiding aanzienlijk lager. Waar ligt het aan dat deze groep kennelijk vaker afhaakt dan anderen?

Respondenten willen bij meerderheid 5 tot 10 uren per week investeren in de brandweer. Het heeft aanbeveling om inzichtelijk te maken voor burgers (bijvoorbeeld op een website en/of in wervingcampagnes) hoeveel contacturen iemand -gemiddeld- op wekelijkse basis heeft met de brandweer. Daarnaast kan inzicht geven in de soorten en hoeveelheden incidenten ook bijdragen aan betere beeldvorming rondom de brandweer. De brandweer wordt niet dagelijks geconfronteerd met dodelijke slachtoffers, die confrontatie vormt voor sommigen wel een belemmering in de sollicitatie. Met communicatie over de statistieken kan ingespeeld worden op de kans dat iemand geconfronteerd wordt met slachtoffers. Daarnaast bestaat de praktische mogelijkheid om iemand die moeite heeft met het zien van letsel, een taak te geven waarmee direct contact met slachtoffers beperkt blijft (taak- en inzetdifferentiatie). Zo wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheid van deze vrijwilliger. Daarbij is dan wederom de vraag te stellen; wat kun jij wél doen voor de brandweer?

Sommigen achten zichzelf fysiek niet in staat om te voldoen aan de fitheideisen of voelen zich onvoldoende capabel om de benodigde brandweervaardigheden uit te oefenen. Door inzicht te geven in het benodigd conditieniveau en spierkracht kan iemand gericht gaan trainen. Een voorbeeld is te vinden bij Defensie. Zij heeft speciale trainingsschema's per functie online staan zodat potentieel toekomstige collega's goed voorbereid op de fysieke keuring verschijnen.

Als een werkgever moeite heeft met het 'afstaan' van zijn medewerker aan de brandweer, kan tussen werkgever, medewerker en de groepschef (of een teamleider post) gesproken worden over de brandweerinzetten waarvoor de werknemer wel ingezet mag worden tijdens werktijd. Het is voor te stellen dat een werkgever niet wil dat zijn werknemer voor een eenvoudige melding zijn werkplek verlaat (zoals 'reinigen wegdek', wat in het theoretisch kader al ter sprake kwam), maar de melding van een woningbrand gaat hij wellicht wel in mee. Het heeft aanbeveling om de opties per individueel geval te bekijken (maatwerk). Door te vragen of een keer geoefend mag worden bij die werkgever, kan de brandweer laten zien wat zij doet. En ook wat zij voor het betreffende bedrijf zal doen indien daar brand of een ander incident is. Dat draagt wellicht bij aan bewustwording bij de werkgever over de noodzaak voldoende mensen te hebben bij de brandweer. Zo draagt de brandweerorganisatie bij aan het verkrijgen van toestemming voor de potentiële vrijwilliger.

Tot besluit / resumé

De gevonden belemmeringen zijn onder te verdelen in persoonlijke- en organisatiefactoren. Ten aanzien van de persoonlijke factoren blijkt de zorg over jonge / onzelfstandige kinderen een (zeer)grote belemmering om te solliciteren bij de brandweer. Daarnaast vormt de werkgever een obstakel. Het gaat dan om diens toestemming om te mogen uitrukken tijdens werktijd en het verbruik van vakantiedagen/-uren bij een brandweergelateerde activiteit. Kort na deze drie factoren is het de gevulde persoonlijke agenda die voor een kwart van de potentiële vrijwilligers een grote belemmering vormt,

gevolgd door de mogelijkheid geconfronteerd te worden met dodelijke slachtoffers. De belemmerende organisatiefactoren zijn: de machocultuur en de mate van beschikbaarheid. Potentiële vrijwilligers zijn wel bereid om incidenten te bestrijden, maar in mindere mate om voortdurend rekening te houden met een mogelijke inzet. Hieruit blijkt een wens naar meer eigen regievoering op de invulling van het vrijwilligerswerk. Een aantal brandweerorganisaties heeft dit reeds ontdekt en experimenteert met het aanbrengen van meer maatwerk. Gedurende dit jaar zijn meerdere pilots gestart die in het verlengde liggen van de onderzoeksbevindingen. Deze brengen de doelstelling van het onderzoek dichterbij. De twee belangrijkste aanbevelingen komen samengevat neer op:

- onderzoek de mogelijkheden voor taak- en inzetdifferentiatie. Zo kan per individu (potentiële vrijwilliger) maatwerk geleverd worden. Mensen willen de brandweer helpen in diens taakuitvoering, maar niet iedereen ziet dit in dezelfde mate voor zich. Waar kan geschaafd worden in de taakomschrijving? Hoe kan één functie gesplitst worden naar twee functies? Et cetera. Dit kan beproefd worden in een pilot, waarvan opzetvoorbeelden reeds benoemd zijn.
- onderzoek de mogelijkheden om het vrijwilligerswerk bij de brandweer planbaar te maken, op zo'n wijze dat potentiële vrijwilligers meer dan nu regie krijgen over de invulling van hun agenda en daarmee hun beschikbaarheid voor de brandweer.



7

Reflectie

Reflectie

In dit hoofdstuk worden enkele kanttekeningen geplaatst bij het onderzoek.

7.1. Theoretische reflectie

De wetenschappelijke kennis over vrijwilligerswerk is niet speciaal in kaart gebracht voor een leeftijdsgroep. De geïnteresseerden in het werken bij de brandweer blijken hoofdzakelijk in de 20 en 30 levensjaren. Een sollicitatie vindt plaats in de 30 levensjaren. Er is een kans dat onderzoeken die zich richten op het vrijwilligerswerk voor en door jongeren andere van belang zijnde factoren laten zien dan de bestudeerde onderzoeksrapportages. Wellicht blijkt dan dat een factor als religie op jongere leeftijd geen rol speelt in de overweging wel of geen vrijwilligerswerk te doen. In de huidige tijd vindt (onder jongeren) immers ontkerkelijking plaats. Ook is niet specifiek literatuuronderzoek verricht naar vrijwilligerswerk per opleidingsniveau. Gebleken is dat veel hoger opgeleiden hun interesse in het brandweerwerk niet omzetten naar het leveren van een bijdrage daaraan. Of dit al dan niet in algemene zin kenmerkend is voor deze groep in relatie tot vrijwilligerswerk, is niet onderzocht. Daarnaast is geen verder onderzoek gedaan naar geslacht in relatie tot -bijvoorbeeld- de factoren machocultuur en de verhouding man/vrouw in organisaties. Ook is niet verder ingegaan op het werken in een team met verschillende leeftijden of de verschillende culturele achtergronden. Gelet op de tijdsperiode en omvang van dit onderzoek is het echter ook niet mogelijk om een uitputtende lijst met factoren van mogelijke invloed samen te stellen.

7.2. Methodologische reflectie

Het bereiken van de doelgroep via de groepschefs heeft helaas niet heel goed uitgepakt. Of en welke groepschefs uiteindelijk de enquête link hebben doorgezet naar de bij hen bekende potentiële vrijwilligers is niet bekend. Gelukkig is niet alleen ingezet op die route. De meeste respondenten zijn namelijk verkregen via sociale mediakanalen van de VRGZ. Daardoor is geen zekerheid of zij wel daadwerkelijk geïnteresseerd zijn in een functie bij de brandweer. Die zekerheid is er wel bij de mensen die zich in een recent verleden hebben gemeld op een brandweerpost. Via zowel de groepschefs als sociale media zijn respondenten niet via een a-selecte steekproef verkregen. Wie zich aangesproken voelde om bij te dragen aan het vinden van een antwoord op de onderzoeksvraag, stond het vrij deel te nemen aan de enquête. De doelgroep van het onderzoek is ook zo specifiek dat een andere manier om respondenten te bereiken niet mogelijk is. Althans niet in de beperkte tijd waarbinnen dit onderzoek plaatsvindt.

In de enquête had beter onderscheid gemaakt kunnen worden in planbare ondersteuning in koude en warme taken. Nu zijn voorbeelden van koude taken genoemd en kan het zijn dat respondenten

aan de hand van die koude planbare taken hun reactie hebben gegeven. Uit overige reacties blijkt dat wanneer de uitvoering van warme taken meer planbaar wordt, men ook eerder kans ziet bij te kunnen dragen aan het brandweerwerk. Maar dit had duidelijker bevraagd kunnen worden.

In de enquête is de machocultuur van de brandweer opgenomen. Deze heeft vaker een belemmerende werking dan een aantrekkelijke. Bij deze factor is niet aangegeven wat met die cultuur bedoeld wordt en dat deze voor vrijwilligersposten minder van toepassing is dan bij een beroepspost. Respondenten moesten zo hun eigen invulling geven aan die machocultuur, wat tot wisselende interpretaties kan leiden. Ook is niet vastgesteld hoe mensen hun mening over die cultuur hebben ontwikkeld. Wanneer dat op basis is van, bijvoorbeeld, een tv-uitzending vanuit één brandweerpost, is dat een beeld waarvan het onjuist is om te generaliseren. 'Machocultuur' is onvoldoende gedefinieerd, dat had beter gekund om de uitkomst van deze factor een hogere betrouwbaarheid toe te kennen.

De enquêteresultaten zijn niet volledig benut. De resultaten van sommige vragen zijn niet gebruikt in de analyse. Dat betekent dat de enquête korter had kunnen zijn, wat wellicht een grotere respons had opgeleverd. Dat is als vanzelfsprekend beter voor de houdbaarheid van uitspraken die op basis van het onderzoek gedaan kunnen worden.

Zoals ieder onderzoek heeft ook dit onderzoek beperkingen. Acht van de 24 hypothesen zijn behandeld in het conclusiehoofdstuk. Dat betekent dat 16 hypothesen niet aan de werkelijkheid zijn getoetst. Dat biedt de mogelijkheid voor vervolgonderzoek. Het daarbij betrekken van werkgevers kan tot betere inzichten leiden.

7.3. Bijdrage aan de organisatie en de bestuurskunde

In brandweerland ontstaat het besef dat de huidige organisatie van brandweezorg zijn langste tijd wel eens gehad kon hebben. Dat is te merken aan de verschillende pilots die momenteel door het land heen lopen. Toevalligerwijze komen deze pilots in de publiciteit ten tijde van dit onderzoek en sluiten zij ook (al) deels aan bij de conclusies van dit onderzoek. De problemen in de personele bezetting leiden zo langzaam maar zeker tot een andere manier van denken bij de brandweerorganisatie. De brandweer beweegt zo mee met de ontwikkelingen in de samenleving. Dit onderzoek laat zien dat met het planbaar maken van het brandweerwerk nog veel winst te behalen is. Blijkbaar willen 'we' graag meer controle hebben over wat de dag ons kan brengen. Dat past wel in het beeld van een individualiserende samenleving. De brandweer zou zichzelf in de spreekwoordelijke vingers snijden als zij geen oog heeft voor deze trends. Zij moet wel meebewegen teneinde handjes te behouden voor brandweertaken. Haverkamp (2005) wees een kleine 15 jaren geleden al op de uitdaging van het goed in balans brengen van brandweerwerk met de gehele sociale context waarbinnen een (potentiële) vrijwilliger leeft. De vrijwillige brandweer krijgt de laatste tijd veel media-aandacht. Dat betekent een window of opportunity om bestuurders in de veiligheidsregio's (financiële) ruimte te vragen om

andere modellen van brandweezorg uit te proberen, om te experimenteren. Vanwege de aandacht moeten bestuurders wel merken dat er vraag is naar nieuwe soorten van vrijwilligerswerk, vraag naar een nieuwe balans.



Bronnenlijst

Baarda, D.B. (2009). *Dit is onderzoek*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Bleijenbergh, I. (2013). *Kwalitatief onderzoek in organisaties*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Bontekoning, A.C. (1994). In M. de Vries (2001), *Externe communicatie bij de brandweer* (proefschrift). Amsterdam: Vrije Universiteit.

Bosland, G., Spek, van der, H., Dam, van, J., Krieken, van, J. & Kreijen, P. (2011). *Vrijwillig dienen en verdienen*. Utrecht: Berenschot.

CBS StatLine (2018). Brandweerpersoneel; beroeps en vrijwilligers, rangniveau, opleiding, regio. Geraadpleegd via: <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71482ned&D1=0-2,9-11,16&D2=0,17-41&D3=a&HDR=T&STB=G1,G2&VW=T>.

CBS (2018 b). Statistische trends: opvattingen over sociale media. Geraadpleegd via: https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2018/20/opvattingen-over-sociale-media.pdf.

CBS (2019). Personeelsbestand brandweer niet verder gegroeid. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/25/personeelsbestand-brandweer-niet-verder-gegroeid>

Clary, E.G., Snyder, M., Ridge, R.D., Copeland, J., Stukas, A.A., Haugen, J. & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 74 (6), 1516 – 1530.

De Gelderlander (2018). Nieuwe vrijwilligers redden Maasbommelse brandweer. Geraadpleegd via: <https://www.gelderlander.nl/west-maas-en-waal/nieuwe-vrijwilligers-redden-de-maasbommelse-brandweer>.

Dekker, P (1994). *Civil society. Verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk*. Den Haag: SCP.

Dekker, P. en Hart, de, J. (2003). A tale of two cities: local patterns of social capital. In M. Hooghe & D. Stolle, *Generating social capital*. New York: Pallgrave MacMillan.

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht* (SCP werkdokument 116). Den Haag: SCP.

Dijk, van, B. & Roorda, W. (2005). Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005. Geraadpleegd via: https://publicaties.dsp-groep.nl/getFile.cfm?file=11robrandv_vinden_en_binden_van_vrijwilligers_brandweer_2005.pdf&dir=rapport.

EénVandaag (2016). Onderzoek: gevolgen reorganisatie brandweer. Geraadpleegd via: <https://eenvandaag.avrotros.nl/fileadmin/editorial/docs/brandweeronderzoekenvandaagrapportage2016.pdf>.

Gemeente Houten (2011). Beleidsnotitie urgentie woningzoekenden gemeente Houten. Geraadpleegd via: <https://decentrale.regelgeving.overheid.nl/cvdr/XHTMLoutput/Actueel/Houten/108432.html>.

Haverkamp, G. (2005). Vuur als gemeenschappelijke vijand (proefschrift). Geraadpleegd via: <https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/3733>.

Huisman, W. (2001). Tussen winst en moraal: achtergronden van regelnaleving en regelovertreding door ondernemingen (proefschrift). Den Haag: Boom Juridische uitgevers.

Kerstholt, J.H., Roelofs, M.L. & Koning, de, L. (2013). Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling (TNO 2013 R10847). Soesterberg: TNO.

NOS.nl (2019). Vrijwillige brandweer onder druk: 'Geluk als we met zes man uitrukken'. Geraadpleegd op 30 april via: <https://nos.nl/artikel/2282638-vrijwillige-brandweer-onder-druk-geluk-als-we-met-zes-man-uitrukken.html>.

NPO Radio 1 (2019). Vrijwillige brandweer onder druk: 'Geluk als we met zes man uitrukken'. Geraadpleegd op 30 april, via: <https://www.nporadio1.nl/nos-radio-1-journaal/onderwerpen/499368-vrijwillige-brandweer-onder-druk-geluk-als-we-met-zes-man-uitrukken>.

Rosmuller, N. & Molenaar, J. (2011). Brandweer. In W. Stol, C. Tielenberg, W. Rodenhuis, S. Pleysier & J. Timmer (red.), *Basisboek integrale veiligheid*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.

Ruiter, S. & Bekkers, R. (2009). Vrijwillige participatie gedurende de levensloop. In P. Dekker & J. de Hart, *Vrijwilligerswerk in meervoud* (SCP-publicatie 2009/7). Den Haag: SCP.

Swanborn, P.G. (2002). *Basisboek sociaal onderzoek*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.

Tirion, H.B. (2014). De beleidstheorie uit de beleidspraktijk. In A. Hoogerwerf & M. Herweijer, *Overheidsbeleid*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Trouw (2019). Met alleen supermannen redt de brandweer het niet. Geraadpleegd via: <https://www.trouw.nl/nieuws/met-alleen-supermannen-redt-de-brandweer-het-niet~bcce6151>.

Vocht, de, A. (2009). *Basishandboek SPSS 16*. Utrecht: Bijleveld Press.

VRGZ (z.j.). Organisatie. Geraadpleegd op 24 april 2019, via: <http://www.vrgz.nl/organisatie>.



Bijlagen

BIJLAGE 1 - Gespreksverslagen vooronderzoek

- Ed van Veen; specialist opleiden en oefenen
- Fred Heerink; regionaal commandant Brandweer Drenthe
- Jan Pluim; specialist opleiden en oefenen, kennisregisseur
- Luc Demarteau; teamleider Operationele Dienst en HOvD & Danny Bobbink; specialist operationele voorbereiding
- Luc Demarteau & een collega teamleider Operationele Dienst
- Ronald Kraan; dagelijks bestuur Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
- Theo Klösters; adviseur, brandonderzoeker en OvD
- Memo van korte gesprekken 'in de wandelgangen'
- Gedachte bij een nieuw systeem van brandweerbzorg

BIJLAGE 2 - Enquêtevragen

BIJLAGE 3 – Tabel met stellingen

Bijlage 1 | Gespreksverslagen vooronderzoek

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Ed van Veen

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Van Veen is besproken. Hij is als specialist Opleiden en Oefenen verbonden aan het thema Vakbekwaamheid en houdt zich o.a. bezig met het inplannen van opleidingen. Ook is hij groepschef op de post Beesd. Het gesprek vond plaats op 24 april 2019, op de post Culemborg.

Iemand die interesse heeft in het werken als brandweervrijwilliger, treedt in contact met de groepschef van een post. In dit stadium wordt onderzocht of er een klik is tussen de organisatie, de ploeg en de potentiële vrijwilliger. Ook wordt gekeken naar de beschikbaarheid en de aanrijdtijd van de potentiële vrijwilliger. Indien dit in orde is, meldt de potentiële vrijwilliger zich aan. Dan gaat hij het voortraject in. Dat betekent dat hij een VOG moet aanvragen bij Justitie, een e-module doorloopt om het denkniveau te bepalen en de fysieke aanstellingskeuring (PPMO) doet. In dit voortraject valt zo'n 5% van de beoogde manschappen af. Voor bevelvoerders –die intern geworven worden- is dit zo'n 3%. De PPMO is voor alle leeftijdscategorieën (en man/vrouw) gelijk. Indien dit voortraject zonder problemen verloopt, gaat de potentiële vrijwilliger het opleidingstraject voor 'Manschap' in. Dit is de basisopleiding voor elke brandweerman of -vrouw en kost rond de € 10.000 per deelnemer. De prijs van de opleiding is mede een reden dat vooraf goed gekeken wordt naar de geschiktheid en beschikbaarheid van iemand. Je wilt uiteraard geen uitvallers. De opleiding wordt verzorgd door de stichting brandweeropleidingen BOGO. De instroomvoorwaarden voor deze opleiding zijn VMBO werk- en denkniveau. De totale studiebelasting is 370 uren. In die tijd leert de deelnemer al het nodige over (1) brandbestrijding, (2) technische hulpverlening, (3) incidentbestrijding gevaarlijke stoffen en (4) waterongevallen. Tijdens wekelijkse klassikale lessen wordt de theorie besproken en getoetst. Van tevoren weet de deelnemer welke lesstof hij door moet nemen.

5 dagen ga je naar het brandweeroefencentrum. Daar worden praktijkzaken beoefend en getoetst in een oefencentrum. Om te oefenen met theorie en praktijk doet de deelnemer 13 leerwerkopdrachten op de post waar hij als vrijwilliger aan verbonden is. De post koppelt daarvoor een werkplekbegeleider aan de nieuwe vrijwilliger. Deze begeleidt en beoordeelt de nieuwe vrijwilliger bij de uitvoering van de leerwerkopdrachten. De uren voor klassikale lessen en oefen- en toetsmomenten krijgt de nieuwe vrijwilliger betaald. Alleen de thuisstudie (e-learning) is onbetaald. Gemaakte reiskosten om naar de les toe te gaan worden ook vergoed. De 370 uren worden verspreid over ongeveer 2 kalenderjaren.

Parallel aan deze opleiding is het mogelijk om de wekelijkse oefeningen van de post mee te draaien. Dat gebeurt in overleg met de groepschef.

Welke posten hebben momenteel mensen in de opleiding? Dit zijn de posten: Asperen, Beesd, Brakel, Culemborg (3 personen), Geldermalsen, Maasbommel, Malden (2 personen), Nederhemert, en

Ochten. Vanuit deze posten zitten nu in totaal 12 mensen in de opleiding voor het Manschap diploma. Op één na zijn dit allemaal mannen. 12 is het aantal waarmee de opleiding werkt. Voor de tweede opleiding dit jaar, waarvan de start vooralsnog gepland staat in juni, staan momenteel 8 mensen op de rol.

Het aanbod nieuwe vrijwilligers vanuit de posten in de biblebelt gebieden, dient zich eenvoudiger aan dan bij andere posten.

Indien eenmaal de opleiding is afgerond bestaat er geen terugbetalplicht in de vorm van een X-aantal jaren verbonden blijven aan de organisatie. De groepschefs en in bredere zin de brandweerorganisatie moeten dus het goede vertrouwen hebben dat de nieuwe vrijwilliger zich langere tijd in blijft zetten voor de brandweer. Als iemand het werk 5 jaren wil doen, is dat tegenwoordig al heel wat.

De opleiding en werkzaamheden van een vrijwilliger zijn gelijk aan iemand die beroepsmatig voor de brandweer werkt. Het voordeel van de beroepsbrandweerman is dat hij overdag oefent en getoetst wordt. De vrijwilliger moet dit in zijn vrije tijd en veelal in de avonden doen naast en na zijn dagelijkse bezigheden.

Vrijwilligers zijn verzekerd zodra de pieper gaat.

Er vindt ook doorstroom vanuit de jeugdbrandweer plaats. Het voordeel is dat je al langere tijd een beeld kunt vormen over deze mensen. Er is 1 maar; zodra ze elders een opleiding gaan volgen, ben je ze mogelijk kwijt.

De beroepsbrandweer neemt veelal mensen aan die al brandweerdiploma's hebben. Als je in Gelderland-Zuid de opleiding volgt, en vervolgens solliciteert bij een beroepskorps in een andere regio, dan is de investering voor Gelderland-Zuid verloren gegaan. Er wordt dan niet een factuur gestuurd naar de andere regio om de opleidingskosten te delen. Zowel deze persoon als de in hem geïnvesteerde kosten bent je dan kwijt.

Waarom nieuwe mensen moeizaam te binden zijn aan de organisatie: Jeugd is tegenwoordig anders. Het van vader op zoon overdragen van het vak is niet meer zo vanzelfsprekend als vroeger. De jeugd van tegenwoordig gaat liever een paar keer op vakantie.

Ed geeft aan dat iemand die in Beesd werkt al 17 jaar brandweervrijwilliger is in de naastgelegen veiligheidsregio. Het zou mooi zijn als deze man overdag met de post Beesd kan uitrukken. Maar zijn werkgever laat dit niet toe. De werkgever is dus ook een factor als het gaat om de beschikbaarheid van potentiële vrijwilligers. Wat krijgt de werkgever er voor terug? Een medewerker die voor de werkgever gratis opgeleid is al BHV'er en kennis heeft over EHBO.

Hoe beter de economie er voor staat, hoe lastiger het is om brandweervrijwilligers te krijgen. De werkgever kan iemand slecht missen als er op volle toeren gedraaid wordt. Terwijl juist in de dagsituatie (kantooruren) het vaak het meest lastig is om de auto gevuld te krijgen.

De aanmelding voor brandweervrijwilliger doe je vrijwillig, maar daarna moet je aan allerlei eisen voldoen om het werk te mogen verrichten. Men denkt nog wel eens dat het een hobby is, maar

dat is niet zo. Je hebt de PPMO (jaarlijkse 0-meting en afhankelijk van de leeftijd de toets per 4 of 2 jaren of jaarlijks), wekelijkse oefenavonden, realistisch oefenen op een oefencentrum. Dat je moet oefenen en fit moet zijn is allemaal logisch, maar het is veel voor iemand die het 'erbij' doet. De term vrijwilliger is daarom ook niet helemaal op zijn plaats. Parttimer zou een betere benaming zijn. Je doet immers ook hetzelfde werk als een beroepsmedewerker. Maar zit je dan weer met pensioenopbouw? → HRM.

Vanuit Tiel zit een vrouw in de opleiding, maar zij komt niet opdagen en de groepschef kan haar niet bereiken.

Sinds de ELO (elektronische leeromgeving) is de opleiding veel leuker geworden. Voorheen moest je stapels boeken doornemen. Dat is nu een stuk makkelijker. De manier van opleiden zal dan ook geen drempel zijn om je aan te melden. Waar anderen een stap terug doen, moet je als brandweerman een stap vooruit zetten. Je moet naar de ellende toe, dat moet je willen.

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Fred Heerink

Deze memo vormt een weergave van hetgeen besproken is met dhr. Heerink. Hij is regionaal commandant van Brandweer Drenthe en is namens de Raad van Brandweercommandanten (Brandweer Nederland) programmaleider Vrijwilligheid. Dit is een samenwerking tussen Brandweer Nederland, de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, het Instituut Fysieke Veiligheid en het ministerie van Justitie en Veiligheid om vrijwilligheid bij de brandweer te bevorderen en te behouden. Het gesprek vond plaats op het kantoor van Veiligheidsregio Drenthe, in Assen, op maandag 20 mei 2019.

De brandweer stelt hoge eisen aan haar medewerkers. Die eisen worden gesteld om niet in te leveren op de kwaliteit van de brandweercultuur. Want alle kwaliteitsverbeteringen die in de afgelopen tientallen jaren zijn geweest, wil je niet opgeven. Dat leidt tot het selecteren van één soort brandweermens. De brandweer zoekt helden, we zoeken klonen van de mensen die we hebben. Je moet kunnen voldoen aan dat type mensbeeld om binnen de brandweercultuur te passen. Voorheen was er meer 'aanbod' van vrijwilligers en kon je ook mensen werven die goed in de cultuur passen. De maatschappelijke ontwikkelingen laten zien dat vrijwilligers lastiger te vinden zijn. Voorheen hoorde je bij een zuil. Vrijwilligers waren verzuild. Maar nu is de samenleving meer geïndividualiseerd. We vragen een collectieve gedachte maar we hebben te maken met individuen. We doen nog te weinig met 'individen'.

Door te selecteren op één type brandweermens en de angst op het verlies van kwaliteit als daar van af wordt geweken, is de brandweer slachtoffer van haar eigen succes. Als je deze brandweercultuur in stand houdt en ook (onbewust) uitstraalt, sluit je mensen uit om brandweervrijwilliger te worden. De cultuur van de organisatie laat hen niet toe. In bijvoorbeeld gesprekken over de geschiktheid en beschikbaarheid van de potentiële vrijwilliger kan deze (onbewust) door verbale en non-verbale communicatie gedemotiveerd raken (/gemaakt worden). De potentiële vrijwilliger solliciteert dan niet. De cultuur wil geen mensen aannemen die minder zijn dan het huidige personeel. Maar je moet de vraag anders stellen. Je moet niet zoeken naar mensen die voldoen aan eisen X, Y en Z, maar je moet vragen 'wat kun jij voor de brandweer betekenen?'. De brandweer is een naar binnen gerichte organisatie. Als iemand eenmaal de drempel van het bezoeken van een informatiebijeenkomst over is, dan ligt het aan de brandweerorganisatie zelf of iemand instapt of niet. Die interesse bij de potentiële vrijwilliger is dan dus aanwezig, maar dan komen de verplichtingen ter sprake. Hoe breng je dat over, wat straalt je uit en wat vindt de potentiële vrijwilliger daarvan?

De brandweer kent een lange geschiedenis waarin hoofdzakelijk mannen een rol speelden. Want de brandweer blust branden, en dat is fysiek zwaar mannenwerk. De organisatie heeft zich dan ook ontwikkeld als een masculiene organisatie. Grote stoere voertuigen, zwaar redgereedschap, heldendaden verrichten. Er wordt nog steeds masculien gedacht. Er zijn bijvoorbeeld geen bluspakken in een vrouwenlijn. Het werken als brandweervrijwilliger wordt daarom minder aantrekkelijk voor vrouwen. Maar je moet niet spreken over mannen en vrouwen, vrouwen komen wel. Je moet het

hebben over masculiene en feminiene aspecten. Die zitten zowel bij mannen als vrouwen. Het aanbod van brandweerwerk moet afgestemd worden op de kwaliteiten van mensen. De masculiniteit van de brandweer kan mensen tegenhouden in te stappen in de brandweerorganisatie. Er zou meer femininiteit in de werkzaamheden moeten komen. Ook om een meer feminiene man aan te spreken brandweerwerk te gaan doen. Groot en stoer hoeft niet; slim is ook belangrijk. Het PPMO is voor de masculiene taken van de brandweer een goed selectiemiddel, maar door dit bij iedereen toe te passen, blijf je selecteren op dat type mens. In de overtuiging van de brandweerorganisatie moet iets veranderen om nieuwe mensen aan te trekken. Want als je andere vragen stelt, kun je innoveren. Door taakdifferentiatie kunnen kwaliteiten van mensen ingezet worden waar ze nodig zijn. Iemand die goed is in de bestrijding van incidenten X en Y, maar niet in Z, zet je dan alleen in bij incidenten X en Y. Je roept hem/haar dan niet op bij een inzet Z. Deze taakdifferentiatie kan ook voor een werkgever een uitkomst zijn. Als de werkgever zijn medewerker alleen beschikbaar wil stellen voor noodzakelijke inzetten, kun je afspreken dat de potentiële vrijwilliger alleen voor incidenten X opgeroepen wordt (factor 'relevantie van de inzet').

In navolging van diversiteit ten aanzien van man/vrouw: waarom komen allochtonen niet bij de brandweer? Het kan zijn dat de brandweer in hun eigen cultuur een laag aanzien heeft. Wat ook kan tegenhouden is het huidige beeld van de brandweer: een organisatie van de witte man. Daar zijn dan verbeterlagen nodig in de doelgroepbenadering.

"Je kunt overdag niet? Dan hebben we niets aan je". Dat is momenteel cru gezegd het antwoord als je overdag niet beschikbaar bent. En ja, met het huidige systeem is dat ook waar. Maar misschien is met maatwerk wel een taak voor deze potentiële vrijwilliger mogelijk. Er is een ander systeem nodig dat past bij de huidige tijd en beschikbaarheid van burgers.

Een andere mogelijkheid om tekorten op te vangen is het instappen als brandweervrijwilliger waar je op dat moment bent. Als je normaal gesproken uitrukt op brandweerpost A, maar je bent toevallig in de buurt van post B die op dat moment gealarmeerd wordt, dat je die melding meekrijgt en met post B uitrukt. Dit zal op weerstand stuiten van de brandweerposten, want je kent deze collega's niet. De andere kant is dat de burger niet geholpen is met cultureel gesteggel van de brandweer. Iemand met dezelfde opleiding kan dezelfde hulp bieden.

Andere factoren die mee kunnen spelen in iemand zijn overweging niet als brandweervrijwilliger aan de slag te willen: je zit er aan vast. Je kiest vrijwillig voor een functie bij de brandweer, daarna zijn er verplichtingen. Het vraagt vooral veel tijd; je moet maximaal geven want er is maar één model brandweervrijwilliger. Elke week oefenen kan een probleem zijn omdat je als boer bijvoorbeeld tot laat in de avond doorwerkt in de zomermaanden. Als je in de zomer twee maanden niet beschikbaar bent voor de brandweer vanwege drukte op het land, kun je het nu vergeten brandweervrijwilliger te worden. Maar in de andere 10 maanden van het jaar kun je prima werk verrichten voor de brandweer. Dit is wederom een pleidooi om huidige denkwijzen te wijzigen. Het verrichten van werkzaamheden voor de brandweer zou beter afgestemd kunnen worden op de levenspatronen

van mensen. De permanente beschikbaarheid van burgers is een steeds zeldzamer wordende situatie.

De factor concurrentie op de oefenavond: De oefenavond van de brandweerpost kan op dezelfde avond zijn dat een potentiële vrijwilliger bijvoorbeeld voetbaltraining heeft of andere vaste bezigheden. Dan moet je kiezen.

De rechtspositie van de brandweervrijwilliger wordt mogelijk veranderd aangezien de kans bestaat dat de huidige manier van vrijwilligheid in strijd is met Europese regelgeving. Een brandweervrijwilliger is hetzelfde opgeleid als een beroepsmedewerker en verricht dezelfde werkzaamheden. Gelet op het gelijkheidsbeginsel bestaat een reële kans dat de huidige brandweervrijwilliger aangemerkt moet worden als 'deeltijdwerker' en daarmee volgens de Deeltijdrichtlijn recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden. Onderzoeken hierover lopen nog. Dit is vermoedelijk geen factor die mensen tegenhoudt bij de brandweer te komen.

De brandweer was vroeger van en voor de samenleving. Door professionaliseringsslagen is de samenleving de brandweer kwijtgeraakt. Deze is steeds meer van de overheid geworden. De verbinding met burgers is verloren geraakt. Dhr. Heerink verwacht dat we naar een volledig nieuw model van brandweezorg toe moeten. Een model waarin de samenleving weer meer betrokken is bij de brandweer. Bij politie- en ambulancetaken worden al burgers ingezet; zie burgernet en harslagnu. Een systeem waarin burgers een brandweertaak oppakken moet dan ook mogelijk zijn. Je krijgt dan meerdere niveaus van brandweezorg; de inzet van een burger, inzet van een brandweervrijwilliger en de inzet van een brandweerspecialist. De vrijwilliger hoeft in dit verband niet dezelfde uitgebreide opleiding en training te hebben, maar kan als generalist ingezet worden. De specialist kan ingeschakeld worden zodra in een incident zijn specialistische kennis benodigd is.

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Jan Pluim

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Pluim is besproken. Hij is als specialist Opleiden en Oefenen verbonden aan het thema Kennis, Informatie en Innovatie. Het gesprek vond plaats op 9 april 2019 op de post Nijmegen Noord.

In de huidige tijd is men druk. De rolverdeling van ouders is veranderd, dat beide ouders werken is niet ongewoon. Wat Jan veel hoort van groepschefs en teamleiders is dat de vrijwilliger veel moet doen. Dit impliceert dat de hoeveelheid taken en werkdruk een rol kan spelen in iemand zijn overweging niet bij de brandweer te komen. Voor Manschap A diploma ben je twee jaren onderweg.

De vraag is of je het werk als vak of als vrijetijdsbesteding ziet. Als je denkt dat het, in vergelijking met lidmaatschap van een voetbalclub, trainen, een wedstrijd spelen en bier drinken is, dan heb je het mis. Er komt meer bij kijken. Je bent dus al enige tijd onderweg voordat je opgeleid bent. Daarna heb je (nog steeds) wekelijkse oefenavonden en moet je blijven voldoen aan fitheidseisen. Je moet op onverwachte momenten aan het werk, ook 's nachts. De opleiding en het werk als vrijwilliger is gelijk aan die van een beroepsbrandweermens. De aanmelding is vrijwillig, maar daarna is alles verplicht. De term 'vrijwilliger' impliceert vrijheid blijheid, alsof het een breiclubje is. Maar dat is een verkeerd beeld. Wellicht dat een naamswijziging (parttimer o.i.d.) de verwachtingen beter managen.

Wellicht is een werkgever tegenwoordig minder bereid om zijn duurbetaalde werknemer toestemming te geven om voor de brandweer aan het werk te gaan.

Een andere factor kan de diversiteit aan incidenten zijn. Je hebt eenvoudige meldingen, maar ook te maken met traumatiserende incidenten; zoals beknellingen en dodelijke slachtoffers. Mogelijk heeft een potentiële kandidaat een ander beeld en staat voor hem/haar de brandweer synoniem voor branden blussen.

De gemeenschapszin, het verantwoordelijkheidsgevoel en het geloof (religie) kunnen ook een rol spelen in iemand zijn overtuiging om zich wel of niet voor maatschappelijke dienstverlening beschikbaar te stellen.

Bij de brandweer is het veelal de witte man die het personeelsbestand domineert. Mensen van allochtone afkomst kom je zelden tegen in de organisatie. Een oorzaak kan het lage aanzien zijn van de brandweer in sommige culturen; Als je niets kunt, word je brandweerman.

Dat je als brandweervrijwilliger ook je bed uitgepiept kunt worden voor een brandje in een prullenbak, past misschien niet bij de 'heldenstatus' die iemand heeft van een brandweeredewerker. Als je bij een voorlichting hoort dat het ook om de simpelere inzetten gaat, kan dat een factor zijn om je niet aan te melden.

Brandweerposten zijn minder autonoom geworden na de regionalisering.

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Luc Demarteau en Danny Bobbink

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Demarteau en dhr. Bobbink is besproken. Dhr. Demarteau is teamleider Operationele Dienst en het aanspreekpunt voor de groepschefs van vier brandweerposten. Daarnaast is hij Hoofdofficier van Dienst. Dhr. Bobbink is als specialist Operationele Voorbereiding verbonden aan het thema Operationele Dienst en daarnaast groepschef van de post Nijmegen Noord. Het gesprek vond plaats op 27 maart 2019, op de post Nijmegen Noord, in Lent.

In onze regio zijn posten met wachtlijsten en posten waar de aanwas van nieuwe vrijwilligers zeer beperkt is. In de dorpen met een bevestigd protestantse grondslag (met name in het midden en westen van de veiligheidsregio), vormt de werving nauwelijks een probleem. Deze dorpen kennen een soort mini-economie, veel hands-on beroepen. De mensen wonen en werken daar in hetzelfde dorp. De brandweerposten die daar gevestigd zijn, hebben geen moeite om de auto te vullen. Binnen deze gemeenschap worden relatief eenvoudig nieuwe mensen geworven, het is een ons-kent-ons gemeenschap met veel interne netwerken. Zo weten de posten ook welke personen ze binnenhalen.

Aan de andere kant van de regio (meer in het oosten) heb je 'slaapdorpen'. Hiermee worden dorpen bedoeld waar mensen wonen (en dus slapen) om de volgende ochtend het dorp te verlaten om elders te werken. In deze dorpen is het vullen van de auto lastiger. De posten die Luc en Danny zo te binnen schieten als het gaat om moeizame werving en/of problemen met de bezetting in de dagsituatie (geen uitputtende lijst) zijn: Maasbommel, Malden, Maurik, Millingen, Culemborg en Groesbeek. Hier moet actiever geworven worden om nieuwe vrijwilligers binnen te krijgen. Meer promotie is daar noodzakelijk; denk aan Facebook, banners, flyers en open dagen. Het serieus in gesprek komen met iemand is dan lastig. Geïnteresseerden kunnen meekijken op een oefenavond van de post. Dit wordt veelal geïnitieerd door de groepschef van de betreffende post. De potentiële vrijwilliger krijgt dan het brandweerwerk van dichtbij te zien, maar ook de groep kan kijken hoe iemand aardt in de groep, of de werkzaamheden, groep en potentiële vrijwilliger goed matchen. De potentiële vrijwilliger krijgt, naast deze kijk in de keuken, ook het eerlijke verhaal te horen. De collegialiteit en saamhorigheid is heel leuk, maar het verhaal van de belasting (tijdsinvestering) wordt ook verteld. Er wordt namelijk een groot beroep gedaan op je vrije tijd. Als iemand weinig tijd heeft, dan scheiden de wegen vrij snel, helaas. En tijd is waar het velen aan ontbreekt. Voordat de opleiding is afgerond ben je twee jaren verder, waarin je wekelijks doorgaans twee avonden bezig bent met de brandweer.

Bijna elke post wil jaarlijks wel mensen opleiden om de uitstroom op te vangen.

Naast tijd past ook de beschikbaarheid van iemand niet altijd in het gewenste beeld van de post. Als je overdag in een andere plaats werkzaam bent, en pas na 17:00 uur weer beschikbaar bent voor de brandweer, dan ben je niet de enige. Na die tijd zijn er vrijwilligers genoeg om de auto de straat op te krijgen. Ookal ben je geschikt voor het zijn van brandweervrijwilliger, je bent dan toch minder interessant omdat het met name de dagsituatie is waarvoor mensen benodigd zijn. In de dag-

situatie wordt nu nog wel eens beroepspersoneel ingepland op een locatie waar de bezetting van vrijwilligers beperkt is. Vaak is er wel een werkplek op de post zodat iemand daar kan werken.

Er zijn posten die met piket werken zodat het aantal mensen gegarandeerd is. Dit is het tegenovergestelde van de 'vrije instroom'.

Er zijn posten die graag zouden werken met een flexibel aantal personeelsleden op de auto. De standaard is 6 mensen, maar sommige meldingen kunnen afgedaan worden met 4 mensen. Dan mag je dus toch de inzet draaien met een minder aantal opgekomen vrijwilligers.

Waar wel over nagedacht wordt: indien je woont in plaats A en werkt in plaats B, of het dan mogelijk is om overdag met de ene post uit te rukken en 's avonds en 's nachts met de post in je eigen woonplaats.

Als iemand eenmaal gekozen heeft voor het brandweerwerk, is een grote kans dat hij ten tijde van de opleiding niet alsnog uitstapt. Incidenteel komt dit wel voor vanwege onvoorziene omstandigheden thuis of op het werk. Maar vanaf de start van de opleiding en het 'paraat' komen staan is doorgaans weinig uitval.

Er is een aardige doorstroom vanuit de jeugdbrandweer (met name in het westen van de regio). Mensen uit de jeugdbrandweer krijgen vaak voorrang op mensen die zich blanco aanmelden. Vanuit de jeugdbrandweer meldt men zich wel eens enige tijd later aan als brandweervrijwilliger, vanwege studie. Maar sommigen melden zich aan zodra de leeftijd het toelaat.

De reorganisatie/verdwijning van een tweede tankautospuut op een post is volgens Luc geen factor die meespeelt in iemand zijn overweging zich niet aan te melden als vrijwilliger. Dat doet de burger niet zo'n pijn. Dat is interne bedrijfsvoering en staat verder af van mensen die niet werkzaam zijn bij de brandweer. Danny is het daar mee eens, ook hij geeft aan dat de negativiteit ten aanzien van de regionalisering vooral intern gericht is.

Een factor die op voorhand kan zorgen voor een slechte match tussen potentiële vrijwilliger en de organisatie, is de afstand tussen woning en brandweerpost. Als iemand te ver weg woont, is de kans groter dat hij te laat op de post is. Zo kun je veel jaren bij de brandweer werkzaam zijn, maar toch weinig ervaring hebben vanwege het 'achterlichtsyndroom' (het uitzwaaien van de brandweerauto kort na het uitrijden van de post).

Op enkele posten behoort 1/3^e of 1/4^e van het vrijwilligerbestand tot de wat oudere garde. Over 5 jaren is een grote kliek de 50 levensjaren gepasseerd. Als zij wegvallen, dan ontstaat een groot probleem in de paraatheid.

Momenteel wordt op regionaal niveau gewerkt aan het opstellen van paraatheidsprofielen. Dat moet meer inzicht geven in de lokale paraatheid (beschikbaarheid van personeel). Daarin zijn mogelijk ook regionale trends te signaleren. Voor nu moeten we dus nog voorzichtig zijn met uitspraken over oorzaken rondom het dreigende vrijwilligerstekort. Dit is vooral gebaseerd op gevoel.

Memo n.a.v. het gesprek met Luc Demarteau en een collega teamleider

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Demarteau en diens collega is besproken. Beide heren zijn teamleider Operationele Dienst. Het gesprek vond plaats nadat de enquêtevragen in concept grotendeels klaar waren. Het doel van het gesprek was om vast te stellen welke factoren niet vergeten mogen worden in de enquête en welke oplossingsrichtingen aan de respondenten voorgelegd kunnen worden. Het gesprek vond plaats op dinsdag 11 juni 2019, op de post Wijchen.

Wat je nu ziet, in tegenstelling tot vroeger, is dat we veel meer moeten. Dat leggen we ons zelf voor een deel op. We moeten ons netwerk in stand houden, we volgen een studie, zijn aan het werk, onderhouden onze kinderen en we moeten ook nog de sociale media updaten en volgen wat iedereen daar doet. Dan moet je ook nog brandweervrijwilliger zijn? Dat is bijna niet meer te combineren. Het vinden van nieuwe vrijwilligers is niet alleen een probleem van de brandweer, meer organisaties hebben daar last van. Maar bij de brandweer is één ding heel duidelijk: je kiest er vrijwillig voor, maar het is zeker niet vrijblijvend. Waar de enquête aandacht aan moet besteden zijn de factoren:

- De hoogte van de financiële vergoeding
- Tijdsbelasting; gedurende de opleiding en vanaf het moment dat iemand opgeleid en inzetbaar is. Met het professionaliseren van de organisatie blijft de flinke belasting voor de vrijwilliger in stand.
- Houding van de werkgever: denk aan het opnemen van verlofuren bij oefeningen en inzetten, betaald/onbetaald verlof, werkzaamheden al dan niet later moeten inhalen.
- Verplichtingen in het algemeen: opkomst bij een inzet, oefenavonden en ook de morele verplichting. De morele verplichting is dat je wel opkomt indien je beschikbaar bent. Want je zult opmerkingen krijgen als 'waar was je bij die uitruk, ik zag dat je wel thuis was'.
- Relevantie/maatschappelijk nut van je inzet. Wat je nog wel eens ziet is dat de auto sneller vol zit bij een serieus ogende melding dan bij een melding die minder urgent overkomt.

In de sfeer van oplossingsrichtingen is gesproken over:

- Taak-/functiedifferentiatie. Zou er meer gedifferentieerd kunnen worden zodat de kwaliteiten van mensen beter worden benut? Dan kunnen mensen doen waar ze goed in zijn. Je roept een vrijwilliger dan alleen op als zijn/haar kwaliteiten nodig zijn.
- Voor zover bekend kunnen beroepsmedewerkers een korting krijgen op de ziektekostenverzekering, maar is dit voor vrijwilligers niet mogelijk.
- Planbaar vrijwilligerschap. Misschien kan iemand wel goed voorlichting geven over brandveilig leven of lesgeven als instructeur, maar ziet hij de continue beschikbaarheid voor inzetten niet zitten (differentiatie). Denk ook aan dag- en weekendploeg en verschillen in oneven en even weken. Niet elke post werkt op die manier van consignatie (omdat dat vanwege de beperkte aantallen inzetten ook niet nodig is).

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Ronald Kraan

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Kraan is besproken. Hij is lid van het dagelijks bestuur van de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers. Het gesprek vond plaats op 12 april 2019 bij het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) in Arnhem.

Er zit een wijziging aan te komen in de arbeidsrelatie van een brandweervrijwilliger met de veiligheidsregio. Ook is de evaluatie van de Wet Veiligheidsregio's aanstaande.

De aanmelding voor brandweervrijwilliger is vrijwillig, maar daarna ligt er een stapel aan verplichtingen te wachten; opleidingen en testen.

De laatste drie decennia zijn vrijwilligers meer op het niveau van de beroepsbrandweer gekomen. Je kunt je afvragen waar de lat voor vrijwilligers moet liggen. In de ons omliggende landen ligt de lat voor vrijwilligers niet zo hoog. Ronald heeft in zijn tijd als groepschef een jongen gehad die in de Wajong zat. Een zeer gedreven en gepassioneerd brandweermens. Met de theorie had hij echter moeite en had hij hulp nodig met het doornemen en leren. Maar iemand die wil buffelen, is een gouden mens voor de brandweer. De (theoretische) lat moet daarom niet te hoog gelegd worden. De instapeisen verschillen nog wel per veiligheidsregio. Soms is een MBO3 diploma nodig voor de functie van manschap. Dan sluit je dus mensen met lagere diploma's uit, terwijl die mogelijk goud waard zijn voor de organisatie. Deze mensen moeten afhaken vanwege de vacaturetekst, vanwege de instapeisen.

De term 'vrijwilliger' heeft 'onbetaald' in zich. Maar dat is een onjuiste voorstelling. Je krijgt per uur betaald, zowel in trainingen als bij een inzet. Sommigen willen vanwege o.a. geloofsovertuiging niet betaald worden voor het werken bij de brandweer.

Een factor die iemand kan weerhouden zich aan te melden als vrijwilliger is dat je op elk moment van de dag opgeroepen kunt worden voor allerlei akelige gebeurtenissen.

Een andere factor is de tijdsinvestering. Ook in aanloop naar de opleiding toe. Soms moet je lang wachten tot je het traject van de opleiding in kunt. Niet iedereen wil hier op wachten, omdat bijvoorbeeld andere keuzes hier van af hangen. Voor de lessen zijn instructeurs nodig. Een theorieles kan eenvoudiger verzorgd worden, door één instructeur voor de klas te zetten. Maar voor praktijklessen zijn meer instructeurs nodig, en als die beperkt beschikbaar zijn, dan wordt het opleiden op elk gewenst moment lastig.

Wat ook kan meespelen is de manier van hoe de dienst ingeregeld is. Heb je een consignatie-rooster en moet je een bepaalde tijd beschikbaar zijn, of werkt de post met 'vrije instroom'. Bij consignatie is het gevoelsmatiger een nog grotere verplichting dan bij vrije instroom na een alarmering. 'Vrijwilliger' betekent volgens Ronald dat je de keuze hebt om wel of niet te komen. Consignatie is meer in de sfeer van een parttime dienstverband.

Tijdens oud en nieuw wordt een beroep gedaan op de morele verantwoordelijkheid van mensen om geen alcohol te nuttigen. Bij posten worden onderling wel afspraken gemaakt over hoe om te gaan met de bezetting tijdens feestdagen.

Wat ook mee kan spelen is de houding van de werkgever ten aanzien van het doen van vrijwilligerswerk voor de brandweer. Werkgevers hebben nog wel eens in contracten opgenomen dat iemand geen tweede contract mag hebben. En wat als de positie van brandweervrijwilliger verandert? Het volgen van een opleiding moet misschien ook wel deels in de tijd van je werkgever. Als dat niet kan of mag, is dit een factor die maakt dat iemand geen vrijwilliger kan worden. Het kan ook zijn dat de werkgever je niet zal laten gaan voor een simpele melding, maar wel voor de ernstiger meldingen. Als die houding van de werkgever niet past bij de behoefte van de brandweerpost, zit een functie voor brandweervrijwilliger er wellicht ook niet in.

Memo n.a.v. verkennend gesprek met Theo Klösters

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met dhr. Klösters is besproken. Hij is als adviseur verbonden aan het thema Kennis, Informatie en Innovatie en richt zich hoofdzakelijk op twee onderwerpen: brandonderzoek en incidentevaluatie. Ook is hij Officier van Dienst. Het gesprek vond plaats op 28 maart 2019, op de post Groesbeek.

Het tonen van interesse in het werken als brandweervrijwilliger is tegenwoordig al heel wat. Op de vraag of hier verschil in is waar te nemen na de regionalisering, geeft Theo aan de oorzaak daar niet te zoeken. De gemiddelde burger heeft geen beeld bij deze interne wijzigingen. Oorzaken zoekt hij eerder in woonlocatie, werklocatie, privé omstandigheden en de onbekendheid van de beheersmatige brandweerorganisatie zoals verplichtingen en tijdsinvestering. Je bent twee jaren onderweg voordat je bent opgeleid. In die tijd moet je, naast de wekelijkse avondopleiding en thuisstudie ook wekelijks oefenen en heb je andere verplichtingen: zoals de fysieke en medische keuring; PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek).

Aangezien in het gesprek met Luc en Danny het geloof genoemd werd als reden dat de instroom van nieuwe vrijwilligers goed verloopt, is dit ook met Theo besproken. Hij herkent dat beeld. Op de posten die gepositioneerd zijn meer in het westen van de regio brengen de aldaar heersende saamhorigheid en gevoelens van maatschappelijke verantwoordelijkheid een goed gevuld vrijwilligersbestand teweeg. Wat ook een rol kan spelen is de invloed van het zittend brandweerpersoneel en daarmee de cultuur van een brandweerpost. Veelal komen nieuwe vrijwilligers binnen op voordacht van het zittend personeel. Het invullen van de lege plek heeft soms een hogere prioriteit dan het invullen van de behoeftige functie.

Een factor die de beperkte aanwas kan verklaren is de beschikbaarheid overdag. Als je overdag kunt, is dat heel interessant voor een post. Welk selectiecriteria zwaarder wegen (bijv. overdag beschikbaar ten opzichte van de woonafstand tot de post) is afhankelijk van de behoeftestelling van de post. Ook is het afhankelijk van wat de post zoekt; alleen een harde werker of ook iemand die binnen afzienbare tijd geschikt is voor een leidinggevende taak. Een andere factor is het persoonlijk voordeel. Wat zijn de voordelen van het zijn van brandweervrijwilliger; "wat schiet ik er mee op en is dat de moeite waard?". Dit is bij nieuwe vrijwilligers onvoldoende in beeld. Ook het toenemende aantal taken voor een vrijwilliger kan mensen weerhouden zich aan te melden.

Vrijwilliger zijn wordt ook gebruikt als opstapje naar de beroepsbrandweer. De doorstroom naar een beroepsfunctie is dan mede het onderliggende motief om de organisatie in te stappen. Als die doorstroom niet lukt, ben je hem/haar wellicht ook kwijt als vrijwilliger.

Memo n.a.v. meerdere korte gesprekken

Deze memo vormt een weergave van hetgeen met enkele medewerkers 'in de wandelgangen' is besproken over het dreigend vrijwilligerstekort. Deze gesprekken zijn niet ingepland maar leverden wel inzicht in de mogelijke oorzaken voor de beperkte instroom van nieuwe vrijwilligers.

- Brandweer Manager, post Nijmegen Centrum: als je bij de brandweer wilt om branden te blussen, en je er gaandeweg achter komt dat het veel meer inhoud dan alleen brandmeldingen, kan het zijn dat je het toch niet ziet zitten. Als de voor jou dichtstbijzijnde brandweerpost langs de A15 zit, kan het zijn dat je vaker voor een verkeersongeval uitrukt dan een andere post. En als je dat niet wilt, matcht het niet goed.

- Bevelvoerder, post Nijmegen Noord: kan zich niet voorstellen dat er in dorpen met duizenden inwoners niet voldoende mensen zijn om een tankautospuiter met 6 mensen gevuld te krijgen. Misschien moet er kinderopvang komen op de kazerne, dat een oppasser mee gealarmeerd wordt om op de kinderen te passen, zodat kinderen alleen thuis geen argument is om niet te kunnen uitrukken.

Er zijn posten waar het een strijd is om als eerste te zijn en dus mee uit te kunnen rukken.

Voor een post kan gelden dat sollicitaties voor mensen die beschikbaar zijn tussen 1700 en 0700 uur helemaal worden uitgesloten. Tussen die tijden is het geen probleem om de auto te vullen. Maar tussen 0700 en 1700 uur is het dan problematisch.

Als je na een melding wel opkomt, maar niet mee kunt in de auto, krijg je een uur uitbetaald.

- Specialist Operationele Voorbereiding en lid onderdeelcommissie brandweer, post Nijmegen Noord: de verhouding man/vrouw kan vrouwen wellicht weerhouden zich aan te melden. De brandweerorganisatie is vooral een mannenbolwerk.

Gedachte bij een nieuw systeem van brandweezorg

Hetgeen hieronder vermeld is niet off topic, maar ook niet direct te koppelen aan de conclusies van dit onderzoek. Het is de eigen invulling / vrije gedachtegang van de onderzoeker, naar aanleiding van en gebaseerd op het gesprek met de heer Heerink. Hij opperde een nieuw systeem van brandweezorg en noemt drie niveaus: de inzet van een burger, inzet van een brandweervrijwilliger en de inzet van een brandweerspecialist. De burger valt in deze opsomming het meeste op. Het inschakelen van burgers bij een politie- en ambulancetaak kwam aan de orde in het gesprek met de heer Heerink. Via Burgernet vraagt de politie aan burgers om bijvoorbeeld uit te kijken naar een vermiste persoon of een verdachte van een misdrijf. Via HartslagNU worden burgers gealarmeerd om levensreddend op te treden in geval van een reanimatiemelding. Kan de burger in een vergelijkbaar systeem ook brandweertaken uitvoeren?

Met een EHBO diploma of reanimatiecertificaat kun je opgenomen worden in het HartslagNU alarmeringssysteem, zodat je levensreddende handelingen kunt uitvoeren indien iemand in de directe omgeving reanimatiebehoevend is. Waarom zou iemand met een BHV certificaat niet gealarmeerd kunnen worden als ergens een incident plaatsvindt waar deze BHV'er voor opgeleid is? Indien in zijn directe omgeving dringend iemand gewenst is met kennis over de bestrijding van een beginnende brand, is het prettig als deze hulp 'om de hoek' is. Burgers met een hulpverlenende instelling willen graag anderen helpen, maar zij moeten wel weet hebben van de hulpvraag. Bij het bestrijden van een beginnende brand op het werk, trekt een BHV'er geen bluspak aan en plaatst hij geen ademluchtmasker. Deze middelen kun je -gelijk aan de bestaande BHV organisaties in ons land- in dit systeem van alarmeren dan ook als niet noodzakelijk zien. Uiteraard moet een antwoord gevonden worden op de vraag 'hoe komt de burgerbrandweermens aan blusmiddelen?' Gelet op de ontwikkeling van het AED-netwerk in Nederland, is het niet ondenkbaar dat het met de oprichting van stichtingen en het verkrijgen van subsidies mogelijk is om burgers uit te rusten met brandblussers. Indien een getrainde buurtbewoner een eerste slag kan slaan bij brand of een eerste schouw kan doen bij zijn burens (bijv. een nacontrole bij 'vlam in de pan', bij broei in een lading stobalen, een buitenbrand, kat in de boom, etc.), hoeft de brandweer niet meteen ingezet te worden (of kan zij op basis van een nieuwe inschatting door de BHV'er eenvoudiger met een TS4 ter plaatse gaan). Hierdoor neemt de belasting van brandweervrijwilligers af en zijn burgers razendsnel van 'eerstelijns' brandweezorg voorzien. Dit maakt het voor een werkgever wellicht weer gemakkelijker om zijn medewerker toestemming te verlenen om brandweervrijwilliger te worden, omdat hij weet dat zijn medewerker niet zomaar wordt weggeroepen. Daarnaast bespaart de veiligheidsregio op het financiële vlak. Geen inzet betekent geen variabele kosten, zoals brandstof en uurvergoedingen voor personeel. Respondenten hebben in de enquête aangegeven het belangrijk te vinden om klaar te staan voor de medemens, dat levert hen een goed gevoel op. Dit lijkt de kans te verhogen op welwillende burgerbrandweermensen.

Uit de enquête is immers ook op te maken dat de bereidheid voor het bestrijden van een incident hoger is dan het vooraf moeten volgen van de (gehele) brandweeropleiding.

Om nog een verburgerde taak te noemen: verkeer regelen. Verkeersregelaars voeren steeds vaker verkeersregelende taken uit ter bevordering van de verkeersveiligheid en doorstroming. Dit is een taak die voorheen aan de politie werd toegeschreven. Maar je moet iets indien je tegen capaciteitsproblemen aanloopt en toch dezelfde aantallen of meer taken moet uitvoeren. Een optie is dan om taken op een verantwoorde wijze over te dragen (aan een nieuw te creëren functie). 'Verkeersregelaar' kent verschillende niveaus waarvan 'evenementenverkeersregelaar' één is. Een evenementenverkeersregelaar volgt jaarlijks een korte online cursus waarna hij de bevoegdheid krijgt om verkeersregelend op te treden. Naar dit voorbeeld zou de veiligheidsregio een verplichte (jaarlijkse) cursusavond of e-learning kunnen organiseren alvorens iemand wordt opgenomen in het alarmeringssysteem voor burgerbrandweermensen (via een app of sms). Zo houd je zicht op wie je burgerbrandweermensen zijn en is er eenheid in de minimale grens van kennis en kunde.

Bijlage 2 | Enquêtevragen

Selectievraag

Wat is uw situatie?

- Ik ben (nog) GEEN brandweervrijwilliger
- Ik volg momenteel / start binnenkort met de brandweerbasisopleiding (manschap)
- Beide opties passen niet bij mij → AFRONDING

Hoe bent u bij deze vragenlijst terecht gekomen?

- E-mail vanuit de brandweer
- Sociale media
- Doorgestuurde link (via-via)
- Anders

<<TEKST>>

DEEL 1 : Vrijwilligerswerk, werk, studie en vrije tijd

In dit eerste deel krijgt u vragen over uw wekelijkse tijdsbesteding. Denk aan werk/studie en activiteiten in uw vrije tijd.

Vragen 1 tm 5: doorlooptijd ongeveer 3 minuten (afhankelijk van bepaalde antwoordkeuzes).

<<EINDE TEKST>>

1/30. DEEL 1 – Stellingen: In hoeverre bent u het eens/oneens met de stellingen?

- Ik vind vrijwilligerswerk belangrijk om klaar te staan voor de medemens en deze te helpen in lastige situaties.	Zeer eens
- Ik zie vrijwilligerswerk als een kans om nieuwe kennis en ervaring op te doen.	Eens
- Ik vind het leuk om in teamverband eenzelfde doel na te streven.	Neutraal
- Vrijwilligerswerk voor een maatschappelijke organisatie levert mij een goed gevoel op.	Oneens
	Zeer oneens

2/30. Bent u momenteel werkzaam?

Werkenden en studenten volgen beide een eigen route van 5 tot 7 korte vragen.

- Ja, ik heb betaald werk. → afdeling werkzaam 2.1. t/m 2.6.
- Nee, ik ben student. → afdeling student 2.7 t/m 2.10.
- Ik heb (momenteel) geen werk of studie. → 3

<<Afdeling werkzaam>>

2.1. Wat is uw dienstverband?

- Ik heb een werkgever
- Ik ben ZZP'er
- Ik heb een eigen bedrijf met medewerker(s)
- Anders, namelijk:

2.2. Welke situatie is voor u hoofdzakelijk van toepassing?

- Ik heb een vaste werkplek / één werklocatie → 2.2.1.
- Ik werk op verschillende locaties → 2.2.2.

2.2.1. Vaste werkplek: Binnen hoeveel minuten kunt u -op zijn snelst- vanuit uw werkplek op de dichtstbijzijnde brandweerkazerne zijn (bijv. per auto, fiets, etc.)? *(zonder verkeersregels te overtreden)*

...

2.2.2. Verschillende werklocaties: Heeft u de mogelijkheid om (deels) thuis of op een brandweerkazerne te werken?

Veel brandweerkazernes hebben een kantooromgeving met werkplekken. Deze zijn voorzien van internet / wifi.

- Ja
- Nee

2.3. Hoeveel uren werkt u per week (betaald werk)?

...

2.4. Op welk moment van de dag bent u doorgaans aan het werk?
(meerdere antwoorden mogelijk)

- Ochtend
- Middag
- Avond
- Nacht
- Verschilt, bijv. ploegdienst
- Anders, namelijk:

2.5. Laten uw werkzaamheden het toe om deze tijdelijk te onderbreken voor een brandweerinzet?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

2.6. Zijn er knelpunten vanuit uw werkgever (of uw eigen bedrijf) waardoor het zijn van brandweervrijwilliger lastig is / niet mogelijk is?

- Ja → 2.6.1.
- Nee → 3
- Weet ik niet → 3

2.6.1. Wat zijn deze knelpunten?

... → 3

<<Afdeling student>>

2.7. Hoeveel uren per week bent u doorgaans bezig met studie (denk aan colleges en zelfstudie/huiswerk)?

...

2.8. Binnen hoeveel minuten kunt u -op zijn snelst- vanuit uw onderwijsinstelling op de dichtstbijzijnde brandweerkazerne zijn (bijv. per auto, fiets, etc.)? *(zonder verkeersregels te overtreden)*

...

2.9. Is het mogelijk om de onderwijsinstelling te verlaten zodra u gealarmeerd wordt voor een brandweerinzet?

- Ja
- Nee

- Weet ik niet

2.10. Heeft u naast uw studie een bijbaan?

- Ja, gemiddeld aantal uren per week: → 2.10.1.
- Nee → 3

2.10.1. Binnen hoeveel minuten kunt u -op zijn snelst- vanuit uw bijbaan op de dichtstbijzijnde brandweerkazerne zijn (bijv. per auto, fiets, etc.)? (zonder verkeersregels te overtreden)

...

3/30. Vrije tijd: In hoeverre bent u tevreden over de hoeveelheid vrije tijd die u heeft?

- Zeer tevreden
- Tevreden
- Neutraal
- Ontevreden
- Zeer ontevreden

<< TEKST>>

De brandweerbasisopleiding duur twee jaar. De cursist heeft:

- één avond per week klassikaal les
- enige thuisstudie (digitale leeromgeving)
- één oefenavond per week op de eigen brandweerkazerne.

U ontvangt een financiële vergoeding tijdens de opleiding. Daarover later meer.

<<EINDE TEKST>>

4/30. In hoeverre bent u bereid om uw vrije tijd te besteden aan de brandweerbasisopleiding?

- 1 (zeer lage bereidheid)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (zeer hoge bereidheid)

5/30. In hoeverre bent u bereid om (de activiteiten in) uw vrije tijd te onderbreken voor een brandweerinzet (een uitruk)?

- 1 (zeer lage bereidheid)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (zeer hoge bereidheid)

<<TEKST>>

DEEL 2 : Vragen over de brandweer

In dit tweede deel gaan de vragen over het werk van en het werken bij de brandweer.

Vragen 6 tm 15: doorlooptijd ongeveer 5 minuten.

<<EINDE TEKST>>

6/30. Stel u bent brandweervrijwilliger; Wilt u dan voor deze incidenten worden ingezet?

NB: Dit is geen volledige lijst van brandweertaken.	
- Iemand die opgesloten zit in een lift - Dier in nood - Een verkeersongeval - Omgewaaide boom - Brand in een woning - Een reanimatiemelding - Kat in de boom - Gaslucht in een school	- Ja - Nee

7/30. In hoeverre bent u op dit moment geïnteresseerd in een functie als brandweervrijwilliger (voor incidentbestrijding / een uitruk)?

- 1 (geen interesse)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (zeer geïnteresseerd)

8/30. Hoe bent u aan informatie gekomen over het werk van de brandweer? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Gesprek met iemand van de brandweer
- Via de traditionele media: krant, tv, nieuwswebsite, film
- Via sociale media: Facebook, Instagram, Twitter, etc.
- Via een brandweeractiviteit: open dag, informatiebijeenkomst, etc.
- Anders, namelijk:

9/30. In hoeverre kon u eenvoudig informatie krijgen over het brandweerwerk?

- 1 (dat is zeer ingewikkeld)
- 2 (ingewikkeld)
- 3 (neutraal)
- 4 (eenvoudig)
- 5 (dat is zeer eenvoudig)

10/30. Hoe komt de brandweer op u over?

- 1 (ontoegankelijk en gesloten bolwerk)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (toegankelijke en open organisatie)

<< TEKST >>

Voordat iemand aan de brandweerbasisopleiding begint, moet deze aan drie voorwaarden kunnen voldoen:

- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) hebben;
- Over minimaal vmbo denkniveau beschikken;
- De sporttest / fysieke aanstellingskeuring goed doorlopen.

Deze voorwaarden zijn gelijk voor mannen en vrouwen, ongeacht hun leeftijd.

<<EINDE TEKST>>

11/30. Stellingen: In hoeverre bent u het eens/oneens met de stelling?

- De Verklaring Omtrent Gedrag is een logische voorwaarde. - Een test om het denkniveau (minimaal vmbo) te bepalen is een logische voorwaarde. - De fysieke aanstellingskeuring is een logische voorwaarde. - Het is logisch dat elke brandweervrijwilliger –van elke leeftijd en geslacht- hetzelfde werk kan verrichten en daarom hetzelfde is opgeleid.	Zeer eens Eens Neutraal Oneens Zeer oneens Weet ik niet
--	---

Indien u behoefte heeft om te reageren op de stellingen, kunt u dat hier doen.

Zo niet, vervolgt u dan a.u.b. de vragenlijst.

...

<< TEKST >>

Financiële vergoeding

Brandweervrijwilligers krijgen een vergoeding voor hun werkzaamheden. De brutobedragen hieronder zijn afgerond.

Geen sprake van pensioenopbouw, vakantiegeld en eindejaarsuitkering.

Tijdens de basisopleiding:

- jaarlijkse vergoeding: € 350
- cursus en oefeningen: € 11 per uur
- brandbestrijding en hulpverlening: € 20 per uur

Na de basisopleiding:

- jaarlijkse vergoeding: € 350
- cursus en oefeningen: € 12 per uur
- brandbestrijding en hulpverlening: € 23 per uur

Voor een leidinggevende functie liggen de vergoedingen hoger.

<<EINDE TEKST>>

12/30. Stel u overweegt te solliciteren als brandweervrijwilliger. In hoeverre hebben onderstaande omstandigheden voor u een aantrekkelijke of belemmerende werking?

Voor de mensen (bijna) in opleiding: In hoeverre hebben onderstaande omstandigheden voor u een aantrekkelijke of belemmerende werking gehad voorafgaand aan uw sollicitatie?

1. Lengte van de basisopleiding (twee jaren één avond per week)	Zeër aantrekkelijk
2. Tijdens de opleiding: wekelijks een oefenavond op de kazerne	
3. Na de opleiding: wekelijks een oefenavond op de kazerne	Aantrekkelijk
4. Het vrijwel altijd beschikbaar moeten zijn	
5. De hoogte van de financiële vergoeding	Neutraal
6. De verschillende taken (de brandweer blust niet alleen branden)	
7. De eenvoudige en minder uitdagende brandweerinzetten	Belemmerend
8. De persoonlijke risico's die het werk met zich brengt	
9. Het feit dat vooral mannen bij de brandweer werken	Zeër belemmerend
10. De stoere uitstraling van de brandweer (zwaar werk, groot materieel).	
11. De spanning en het avontuur van het brandweerwerk	N.v.t. / Weet ik niet
12. De sociale onderlinge omgang binnen de brandweer (familiecultuur)	
13. De macho-cultuur	

13/30. Vormen onderstaande omstandigheden voor u een belemmering om te solliciteren bij de brandweer? Zo ja, in hoeverre?

Voor de mensen (bijna) in opleiding: Hebben onderstaande omstandigheden voor u een belemmerende werking gehad? Zo ja, in hoeverre?

1. De confrontatie met verwondingen / letsel	GEEN belemmering
2. De confrontatie met dodelijke slachtoffers	
3. De hoeveelheid bezigheden in mijn vrije tijd	Kleine belemmering
4. Toestemming van mijn hoofdwerkgever	
5. Het verbruik van vakantiedagen/verlofuren bij een brandweeractiviteit	Grote belemmering
6. Toestemming/mening van mijn partner/huisgenoot	
7. De zorg over jonge en/of onzelfstandige kinderen	Zeër grote belemmering
8. Mijn fysieke en geestelijke gesteldheid	
9. Mijn studie	N.v.t. / Weet ik niet
10. De inzet in nachtelijke uren	
11. Hoogtevrees	
12. Angst in kleine ruimtes (claustrofobie)	
13. Automatische brandmeldingen (vaak loos alarm)	

14/30. Wat zijn -in aanvulling op de twee voorgaande vragen- andere omstandigheden die een belemmering vormden/vormen?

...

15/30. Wat was/is de belangrijkste reden om niet te solliciteren als brandweervrijwilliger?

Voor de deelnemer (bijna) in opleiding: welke omstandigheid/factor heeft uw keuze brandweervrijwilliger te worden het meest bemoeilijkt / wat stond u het meeste tegen?

...

<< TEKST>>

DEEL 3 : Naar de toekomst kijken

In dit derde deel krijgt u vragen en stellingen voorgelegd waarbij de blik gericht is op de toekomst.

Vragen 16 tm 22: doorlooptijd ongeveer 3 minuten.

<<EINDE TEKST>>

16/30. Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst solliciteert als brandweervrijwilliger (voor incidentbestrijding / mee uitrukken)?

- Zeer grote kans
- Grote kans
- Redelijke kans
- Kleine kans
- De kans is nul
- Ik ben (bijna) in opleiding – n.v.t

17/30. Hoe groot is de kans dat u solliciteert bij de brandweer indien het mogelijk zou zijn om een planbare ondersteunende taak te verrichten?

Denk bijvoorbeeld aan zaken als administratief werk, voertuigonderhoud of voorlichting geven.

- Zeer grote kans
- Grote kans
- Redelijke kans
- Kleine kans
- De kans is nul
- Ik ben (bijna) in opleiding – n.v.t

18/30. Stellingen: In hoeverre bent u het eens/oneens met de stelling?

- De brandweer kent één type brandweervrijwilliger, namelijk iemand die hetzelfde is opgeleid en hetzelfde werk kan uitvoeren. Stelling: De brandweer zou meer onderscheid moeten maken in taken/functies, zodat mensen hun individuele kwaliteiten beter tot hun recht kunnen laten komen (taakdifferentiatie).	Zeer eens Eens Neutraal Oneens Zeer oneens
- Als ik voorrang zou krijgen bij de toewijzing van een huurwoning in de buurt van een brandweerkazerne, zou ik eerder geneigd zijn brandweervrijwilliger te worden.	Weet ik niet
- In plaats van een financiële vergoeding voor het brandweerwerk, heb ik liever dat de brandweer mijn ziektekostenverzekering betaalt.	

19/30. Het wordt aantrekkelijker voor mij om te solliciteren als...

...ik zelf kan aangeven op welke momenten ik beschikbaar ben voor een inzet; ...ik niet elke week een avond hoeft te oefenen; ...ik de basisopleiding flexibel kan inplannen (niet alleen op één vaste avond per week, gedurende twee jaar); ...ik een hogere financiële vergoeding krijg; ...de brandweer meer kijkt naar wat ik voor de brandweer kan betekenen in plaats van dat zij zoekt naar personen die voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van fitheid en beschikbaarheid. ...er kinderopvang wordt geregeld op de brandweerkazerne zodra er een inzet is. ...de term 'parttimer' wordt gebruikt in plaats van 'vrijwilliger'.	Zeer eens Eens Neutraal Oneens Zeer oneens Weet ik niet
---	--

20/30. Heeft u een (verander)voorstel waardoor het voor u aantrekkelijker wordt om te solliciteren als brandweervrijwilliger? Indien ja, welke?

...

21/30. Als het werken bij de brandweer aantrekkelijker wordt gemaakt, door in te spelen op de punten die u graag anders ziet; hoe groot is dan de kans dat u solliciteert als brandweervrijwilliger?

- Zeer grote kans
- Grote kans
- Redelijke kans
- Kleine kans
- De kans is nul
- Ik ben (bijna) in opleiding – n.v.t

22/30. Hoeveel uren zou u maximaal aan de brandweer willen besteden in een week (oefeningen en incidentbestrijding bij elkaar opgeteld)?

...

<<TEKST>>

DEEL 4 : Algemene vragen over uw achtergrond

Hier volgen enkele afsluitende vragen over uw achtergrond. Dit zijn vragen over uw woonplaats, dichtstbijzijnde brandweerkazerne, persoonskenmerken, privésituatie en levensbeschouwing.

Vragen 23 tm 30 (laatste inhoudelijke vraag): doorlooptijd ongeveer 1 minuut.

<<EINDE TEKST>>

23/30. In welke gemeente woont u?

Beuningen	Buren	Culemborg	Druten
Berg en Dal	Heumen	Maasdriel	Neder-Betuwe
Nijmegen	Tiel	West Maas en Waal	West Betuwe
Wijchen	Zaltbommel	ANDERS, namelijk:	

24/30. Wat is uw woonplaats?

- Bij 'ANDERS' → Wat is uw woonplaats? Bij 'wil ik niet zeggen' → 24.1.

- <<klapmenu met woonkernen per gemeente>> → 25

- wil ik niet zeggen → 24.1

24.1. WIL IK NIET ZEGGEN: Wat is ongeveer het inwonersaantal van uw woonplaats?

- Minder dan 5.000
- 5.000 tot 15.000
- 15.000 tot 30.000
- 30.000 tot 50.000
- Meer dan 50.000

25/30. Binnen hoeveel minuten kunt u -op zijn snelst- vanuit uw woning bij de dichtstbijzijnde brandweerkazerne zijn (bijv. per auto, fiets, etc.)?

(zonder verkeersregels te overtreden)

...

26/30. Wat is uw leeftijd?

...

27/30. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

28/30. Wat is uw hoogst genoten afgeronde opleiding?

- Basisonderwijs
- VMBO (MAVO)
- MBO
- HAVO / VWO
- HBO / WO

29/30. Wat is uw huidige woonsituatie?

- Alleenstaand
- Samenwonend / gehuwd
- Inwonend bij ouder(s)
- Anders, namelijk:

30/30. Voelt u zich verbonden met een religie / geloof?

Denk aan protestant, katholiek, jodendom, islam, etc.

- Nee
- Ja

<< TEKST >>

Als dank voor uw medewerking kunt u kans maken op leuke presentjes!

Er worden twee hele mooie prijzen verloot! Namelijk: samen met een introducé meevaren met een oefening op de blusboot van Brandweer Gelderland-Zuid.

Presentjes: er worden daarnaast ook 10 leuke presentjes verloot. Dit zijn: een schoenlepel (waarmee u ook gemakkelijk uw rookmelder kunt testen) een fietszadelhoes van de brandweer en een brandweer-boodschappentas.

<<EINDE TEKST >>

Afronding 1/2: Wilt u kans maken op deze presentjes, vul dan uw telefoonnummer of e-mailadres in.

Uw contactgegevens worden alleen gebruikt voor de verloting van een presentje. Het verwerken van uw antwoorden gebeurt altijd anoniem!

...

Afronding 2/2: Mogen wij in een later stadium van het onderzoek eventueel contact met u opnemen voor een mondelinge toelichting rondom het onderwerp 'vrijwilligheid bij de brandweer'?

- Ja, mijn telefoonnummer of e-mailadres is:
- Nee, ik laat het hier bij

Bijlage 3 | Tabel met stellingen

	Zeer eens	Eens	Neutraal	Oneens	Zeer oneens	Weet ik niet	Totaal
	Pos.			Neg.			
De brandweer zou meer onderscheid moeten maken in taken/functies, zodat mensen hun individuele kwaliteiten beter tot hun recht kunnen laten komen (taakdifferentiatie).	22%	34%	23%	13%	5%	4%	100%
	56		-	18		=	.38
Als ik voorrang zou krijgen bij de toewijzing van een huurwoning in de buurt van een brandweerkazerne, zou ik eerder geneigd zijn brandweervrijwilliger te worden.	8%	23%	15%	20%	28%	6%	100%
	31		-	48		=	-17
In plaats van een financiële vergoeding voor het brandweerwerk, heb ik liever dat de brandweer mijn ziektekostenverzekering betaalt.	6%	6%	37%	29%	10%	11%	100%
	12		-	39		=	-27
Het wordt aantrekkelijker voor mij om te solliciteren als...							
...ik zelf kan aangeven op welke momenten ik beschikbaar ben voor een inzet;	29%	46%	14%	5%	5%	1%	100%
	75		-	10		=	.65
...ik niet elke week een avond hoeft te oefenen;	6%	22%	24%	35%	13%	-	100%
	28		-	48		=	-20
...ik de basisopleiding flexibel kan inplannen (niet alleen op één vaste avond per week, gedurende twee jaar);	14%	32%	24%	23%	4%	4%	100%
	46		-	27		=	.19
...ik een hogere financiële vergoeding krijg;	9%	15%	35%	24%	15%	1%	100%
	24		-	39		=	-15
...de brandweer meer kijkt naar wat ik voor de brandweer kan betekenen in plaats van dat zij zoekt naar personen die voldoen aan de gestelde eisen ten aanzien van fitheid en beschikbaarheid;	20%	37%	24%	13%	5%	1%	100%
	57		-	18		=	.39
...er kinderoppas wordt geregeld op de brandweerkazerne zodra er een inzet is;	11%	17%	22%	13%	19%	19%	100%
	28		-	32		=	-4
...de term 'parttimer' wordt gebruikt in plaats van 'vrijwilliger'.	9%	19%	28%	22%	15%	8%	100%
	28		-	37		=	-9
Totaal							N = 79