

Samenwerken van vrijwilligers in de veiligheid



Samenwerking van vrijwilligers in de veiligheid

Inhoud

1	<i>Inleiding</i>	5
2	<i>Samenwerkingsmogelijkheden volgens de literatuur</i>	7
2.1	Vrijwilligers openbare orde en veiligheid (2000)	7
2.2	Vrijwilligheid in de openbare veiligheid (1999)	8
2.3	Tendrapport vrijwilligers werk 2002 en 2004	8
3	<i>Samenwerken of niet?</i>	11
3.1	Animo en aanbod	11
3.2	Samenwerken op diverse onderdelen	12
3.3	Samenwerken als mogelijke oplossing	17
4	<i>Conclusies en aanbevelingen</i>	19
<i>Bijlagen</i>		
1	Overzicht geïnterviewde personen	25
2	Factoren van invloed op vrijwilligheid	26

1 Inleiding

In opdracht van het ministerie van BZK heeft DSP-groep onlangs een onderzoek uitgevoerd naar vrijwilligheid bij de brandweer: *Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005*. In het verlengde van dat onderzoek is DSP-groep tevens gevraagd apart aandacht te besteden aan de samenwerkingsmogelijkheden tussen de organisaties in de veiligheidsbranche bij het vinden en vasthouden van vrijwilligers. Het gaat dan specifiek om de samenwerkingsmogelijkheden tussen de politie, de brandweer, defensie (Natres), het Rode Kruis en EHBO-verenigingen. In dit document zullen we aan deze vraag aandacht besteden .

Aanleiding voor de wens van het ministerie om zicht te verkrijgen op de samenwerkingsmogelijkheden is de constatering dat er een stabilisatie c.q. teruggang is in het aanbod van vrijwilligers, en dat er een nieuw soort vrijwilliger ontstaat. Deze ‘nieuwe’ vrijwilliger wil zich niet meer levenslang verbinden aan een organisatie, maar wel voor kortere perioden. Inspelend op deze ontwikkelingen denkt het ministerie aan een bundeling van krachten bij de organisaties die werkzaam zijn op het terrein van de openbare orde en veiligheid. De gedachten gaan daarbij specifiek uit naar gezamenlijke werving, oefening en/of opleiding.

Dit leidt tot de volgende onderzoeksvragen:

- In hoeverre is er een gedeelde probleemperceptie van de ontwikkelingen in de aard en omvang van de inzet van vrijwilligers?
- In hoeverre is een versterkte samenwerking tussen de organisaties een oplossing voor dit probleem?
- Hoe zouden de verschillende organisaties in de openbare orde en veiligheid kunnen samenwerken aan een oplossing van dit probleem wil er sprake zijn van een duidelijke meerwaarde voor alle betrokken partijen?

Om deze vragen te beantwoorden zijn tien interviews gehouden met opinion leaders uit organisaties in de beveiligingsbranche: politie, brandweer, Oranje Kruis, Rode Kruis en het ministerie van Defensie.

Bijlage 1 biedt een overzicht van de geïnterviewde personen. Het rapport bevat geen inhoudelijke analyse van de diverse vrijwilligersorganisaties.

Tevens is op basis van de resultaten van deze interviews een communicatieadvies opgesteld door Loes Phoelich, die onder meer de communicatie heeft verzorgd voor de landelijke commissie vrijwilligersbeleid.

Leeswijzer

Hoofdstuk twee biedt een overzicht van de huidige relevante literatuur. Daarbij wordt vooral ook aandacht besteed aan trends in het vrijwilligerswerk in zijn algemeenheid. In hoofdstuk drie zijn de resultaten van de interviews terug te vinden. Tenslotte worden in hoofdstuk vier de onderzoeksvragen beantwoord in de vorm van conclusies en aanbevelingen.

2 Samenwerkingsmogelijkheden volgens de literatuur

Voor dit onderzoek is kennisgenomen van eerder onderzoek over vrijwilligers in de openbare veiligheid. Het gaat dan specifiek om twee onderzoeken: *Vrijwilligers openbare orde en veiligheid* (Van der Vondervoort, 2000) en *Vrijwilligheid in de openbare veiligheid* (Ministerie van BZK, 1999). Daarnaast besteden we in dit hoofdstuk ook kort aandacht aan de huidige ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk.

2.1 **Vrijwilligers openbare orde en veiligheid (2000)**

In dit rapport is gekeken naar de samenwerkingsmogelijkheden tussen vrijwilligersorganisaties werkzaam op het terrein van de openbare orde en veiligheid, omdat zij elkaar ten tijde van rampen of grootschalige ongevallen tegenkomen in de hulpverlening ter plaatse. ‘De toegenomen aandacht voor rampenbestrijding maakte het wenselijk na te gaan of er op het terrein van de vrijwilligersorganisaties verdergaande vormen van samenwerking mogelijk zouden zijn’ (p 3).

Het onderzoek richtte zich op de vijf organisaties werkzaam op het terrein van de openbare orde en veiligheid: EHBO-verenigingen/ Oranje Kruis; nationale reserve; het Rode Kruis; de vrijwillige politie en de vrijwillige brandweer. Per organisatie werd gekeken naar de samenwerkingsmogelijkheden. Uit het rapport halen we hier de belangrijkste conclusies aan: ...(..) ‘de ambities met betrekking tot samenwerking van de organisaties moeten niet al te hoog worden gesteld. Enerzijds om inhoudelijke redenen van beperkte overlap van taken, anderzijds omdat samenwerking ook weer extra inzet en geld kost.’ Volgens het rapport heeft samenwerking de meeste kans op het gebied van werving (gezamenlijke campagnes, afstemmen wervingsstrategie). Op andere gebieden ziet men niet veel meer mogelijkheden. Samenwerking dient op lokaal niveau te worden ingevuld en kan landelijk worden ondersteund.

De partijen waar de meeste samenwerkingsmogelijkheden liggen, zijn het Rode Kruis en de EHBO-verenigingen, en daar wordt al redelijk samengewerkt. Voor de nationale reserve, de brandweer en de politie liggen er minder mogelijkheden volgens het rapport. Politie, nationale reserve en brandweer zijn (qua structuur en takenpakket) andersoortige organisaties dan het Rode Kruis en de EHBO-verenigingen.

2.2 Vrijwilligheid in de openbare veiligheid (1999)

Deze verdiegingsstudie in opdracht van BZK naar vrijwilligers bij de brandweer, KNBRD, politie, Natres en SIGMA's van Nederlandse Rode Kruis (NRK) richtte zich op diverse aspecten van de vrijwilligersorganisatie. Voor dit onderzoek is deel vijf - toekomstverkenning vrijwilligers openbare veiligheid en rampenbestrijding - het interessantst. In dat deel worden drie categorieën factoren en ontwikkelingen onderscheiden die:

- in meer algemene zin van invloed zijn op vrijwilligerswerk en vrijwilligersorganisaties;
- van belang zijn voor vrijwilligers(-organisaties) in de openbare veiligheid en rampenbestrijding;
- (mogelijk) van invloed zijn op vrijwilligerswerk bij brandweer en (in mindere mate) de politie.

Bijlage 2 biedt een overzicht van deze factoren. Hoewel de studie inmiddels enigszins gedateerd is, zijn ontwikkelingen als toenemende individualisering, professionalisering en tijdsdruk vandaag de dag nog steeds actueel.

Om daar iets meer over te kunnen zeggen kijken we naar twee recenter trendstudies.

2.3 Trendrapport vrijwilligers werk 2002 en 2004

Uit het *Trendrapport vrijwilligerswerk 2004/05*¹ blijkt dat ruim vier miljoen Nederlanders vrijwilligerswerk doen, gemiddeld vier tot vijf uur per week. Het meeste vrijwilligerswerk wordt verricht door mensen tussen de veertig en zestig jaar. Sinds het Trendrapport in 2002 is dat niet veranderd. Het merendeel van de Nederlandse vrijwilligers is blank en relatief hoog opgeleid, en heeft meestal een betaalde baan.

Steeds meer vrijwilligers kiezen primair voor vrijwilligerswerk dat zij leuk vinden en dat hen bevrediging geeft. De 'nobele' vrijwilliger die zijn eigen belang ondergeschikt maakt aan 'het nut van het algemeen', maakt geleidelijk plaats voor de vrijwilliger die er zelf ook iets aan wil hebben.

In het Trendrapport 2004 concludeert men dat nieuwe vormen van vrijwilligerswerk in opkomst zijn. Veel meer dan vroeger verwachten vrijwilligers dat organisaties rekening houden met hun persoonlijke omstandigheden en ambities.

¹ Uitsluiten of uitnodigen? Trendrapport Vrijwilligerswerk 2004/2005, Civiq Instituut vrijwillige inzet, Utrecht, 2004.

² Vrijwilligerswerk 2002, Civiq Instituut vrijwillige inzet, Utrecht, 2002.

De huidige vrijwilliger heeft behoefte aan flexibiliteit en uitdagingen, aan kortlopende contracten en originaliteit.

Samenvattend hebben de volgende ontwikkelingen invloed op verschuiving in vraag en aanbod:

- Meer concurrerende mogelijkheden tot vrijetijdsbesteding.
- Demografische ontwikkelingen, zoals migratie, waardoor cultuurverschillen in het vrijwilligerswerk zichtbaar worden.
- Toenemende vergrijzing en extramuralisering in de zorg, waardoor de vraag naar zorgverlening stijgt.
- Meer vrouwen hebben een betaalde baan.
- Vrijwilligers hebben vaker belangstelling voor kortdurend, afwisselend en intensief vrijwilligerswerk, organisaties vragen meer naar langdurige en structurele inzet.
- Veranderingen in het imago van vrijwilligerswerk.

Ook uit het *Trendrapport vrijwilligerswerk 2002*² komt een aantal belangrijke aspecten naar boven.

Vrijwilligerswerk is vooral een lokale aangelegenheid. Van alle ondervraagde (ex)vrijwilligers werkt of werkte 67% voor een lokale organisatie. Aan ex-vrijwilligers is in hetzelfde rapport gevraagd waarom ze eigenlijk gestopt zijn. Voor 56% is de reden 'tijdgebrek', omdat werk, gezin, studie of andere persoonlijke omstandigheden alle aandacht vroegen. De tweede belangrijke reden is 'leeftijd'; men brengt het kennelijk na vele jaren niet meer op of men vindt zichzelf niet meer geschikt. Slechts weinig vrijwilligers, - nog geen 10% - zijn gestopt uit onvrede (organisatie of collega's bevelen niet meer, en de activiteiten werden als te belastend ervaren).

Samenvattend zijn de belangrijkste bevindingen uit dit hoofdstuk:

- Samenwerking dient op lokaal niveau te worden ingevuld.
- De ambities met betrekking tot samenwerking dienen niet al te hoog te worden gesteld.
- In plaats van het maatschappelijk belang is het in toenemende mate het eigen belang dat de vrijwilliger motiveert .
- De huidige vrijwilliger heeft behoefte aan flexibiliteit (kortlopende contracten, beperkte tijdsdruk) en aan uitdaging.

3 Samenwerken of niet?

3.1 Animo en aanbod

Uit de trendrapporten blijkt dat het aantal vrijwilligers in de afgelopen jaren nagenoeg gelijk is gebleven, ondanks allerlei ontwikkelingen die van invloed zijn op vraag en aanbod. Dit blijkt ook uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek: in de periode 1997 - 2004 daalde het totale aantal vrijwilligers met 2 %³. Ook het ministerie van BZK constateert een stabilisatie c.q slechts een lichte teruggang in het aanbod. Toch is er anno 2005 bij het ministerie het gevoel van een groeiend probleem. Is dat terecht?

Bij het ministerie van Defensie heeft men niet de indruk dat de animo voor de Nationale Reserve afneemt. De Nationale Reserve bestaat grotendeels uit oud-militairen. Aangezien de behoefte aan reservisten maar heel klein is en veel beroeps op een gegeven moment weer weg gaan is er een groot potentieel waaruit men kan putten. Bovendien kan men terugvallen op het bestand van oud-dienstplichtigen, en zijn er natuurlijk ook altijd nog de reguliere troepen. Van een capaciteitsprobleem is bij defensie dus geen sprake.

Net als bij defensie is de vrijwilliger bij de politie zwaar in de minderheid (ongeveer 2.000 vrijwilligers op een totale capaciteit van 50.000 politiemensen). Veel korpsen hanteren een streefnorm van 10% gerelateerd aan de korpssterkte; dit wordt veelal niet gehaald. Uit de resultaten van wervingscampagnes blijkt dat de korpsen nu meer moeite moeten doen om de vrijwilligers binnen te halen en te houden. Maar omdat de politievrijwilliger aanvullend is op de reguliere beroepskracht zorgt dit niet echt voor problemen. Daar komt bij dat sommige korpsen helemaal niet meer werven voor de functie van politievrijwilliger, maar zich richten op andersoortige vrijwilligers, zoals volontairs, of varianten daarop. Dit komt door veranderende ideeën over de inzetbaarheid van vrijwilligers (generale taakstelling versus inzet op taakaccent(en)). Overigens willen we nog aanstippen dat naast de maatschappelijke factoren die het vrijwilligersaanbod beïnvloeden ook de doorstroming van een aanzienlijk deel van de vrijwilligers naar een beroepsstatus (in het korps Zuid Limburg zelfs 40%) een aanzienlijke rol speelt .

³ Het aantal 65-plussers dat vrijwilligerswerk doet is in die periode toegenomen met 8 %.

Bij de brandweer, bij uitstek een vrijwilligersorganisatie, is het beeld wisselend. Over het algemeen lijkt het de korpsen wel te lukken om voldoende vrijwilligers te werven. Dit beeld komt overeen met de uitkomst van het onderzoek 'Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005' dat door DSP-groep is uitgevoerd voorafgaand aan dit onderzoek. Daarin werd geconstateerd dat het aandeel van vrijwilligers bij de brandweer ten opzichte van zeven jaar geleden gelijk is gebleven, en op 80% ligt. Ook is er geen vergrijzing en blijft de instroom van nieuwe vrijwilligers op peil.

Ondanks dit positieve beeld zegt bijna een derde van de korpsen veel problemen te hebben nieuwe manschappen te vinden.' Het kost meer moeite om geschikte vrijwilligers te vinden. Het probleem zit dan vooral in het feit dat veel potentiële vrijwilligers niet overdag kunnen worden ingezet. Als gevolg daarvan moet men soms alle zeilen bijzetten om aan de inzetverplichtingen te kunnen voldoen'. Bij korpsen waar alleen maar met beroeps wordt gewerkt of waar vrijwilligers slechts worden ingezet voor het herbezetten van kazernes, zoals in Rotterdam, is de inzet veelal geen probleem. Daar kampt men met een teruglopend animo onder (potentiële) vrijwilligers juist vanwege die beperkte inzet. Bij de GHOR is het lastiger geworden om vrijwilligers te werven. Het gaat dan vooral om Sigma (een snel inzetbare groep ter medische assistentie) waar men werkt met Rode Kruis (RK) vrijwilligers met een aanvullende opleiding. Het capaciteitsprobleem bij de GHOR is vervelend maar nog wel oplosbaar, vooral omdat men put uit de reguliere gezondheidszorg en maar een vrij klein aantal vrijwilligers nodig heeft (bij GHOR regio Zuid-Limburg gaat het om een 50-tal vrijwilligers).

Naast afspraken met het Rode Kruis maakt de GHOR nu ook afspraken met het Oranje Kruis om vrijwilligers over te nemen. Het Oranje Kruis, de koepel van diverse EHBO verenigingen, signaleert ook een teruggang in het vrijwilligersaanbod maar geeft aan dat dit vooral veroorzaakt wordt door de overschakeling op bedrijfshulpverleners (BHV'ers). Deze BHV'ers mogen in tegenstelling tot EHBO'ers alleen hulp verlenen in het eigen bedrijf.

3.2 Samenwerken op diverse onderdelen

3.2.1 Werving

Werving is bij alle organisaties vooral een lokale aangelegenheid, uitgevoerd door de plaatselijke verenigingen en korpsen. Er wordt dan vooral gebruik gemaakt van lokale media: advertenties in regionale dagbladen, in huis-aan-huis bladen, folders in de brievenbus etc. Dat werving vooral een lokale activiteit is, komt doordat de

organisaties zelf vooral lokaal georganiseerd zijn en met de werving willen inspelen op lokale omstandigheden. Vanuit de potentiële vrijwilliger blijkt het lokale aspect, de verbondenheid met de plaatselijke gemeenschap, ook een belangrijke positieve rol te spelen bij overwegingen om actief te worden.

Naast de grote betrokkenheid bij de eigen woongemeenschap zijn door de geïnterviewden nog andere 'pull'-factoren genoemd, die voor alle onderzochte organisaties gelden:

- 1 De nadruk op serieus werk waar je ook nog een opleiding voor krijgt (Rijksdiploma's die voor beroeps en vrijwilligers hetzelfde zijn).
- 2 De samenwerking met beroepskrachten.
- 3 Veelzijdig werkterrein (en interessant oefenaanbod).
- 4 Samenwerking met anderen (teamspirit).

Daartegenover staat dat gezelligheid steeds meer naar de achtergrond verschuift en dat er steeds meer verplichtingen bijkomen voor de vrijwilligers.

Doelgroep

De verbondenheid met de lokale gemeenschap is een kenmerk van de vrijwilligers bij bijna alle organisaties; het sterkste bij de brandweer, en het minste of zelfs helemaal niet bij Natres. Een aantal andere motieven die de diverse doelgroepen in meer of mindere mate gemeen hebben zijn:

- Ideologische: hulpverlening, publieke veiligheid, iets willen doen voor de maatschappij; een bijdrage willen leveren (aan de maatschappij), dienstverlening, je medemens helpen.
- Gezonde nieuwsgierigheid: behoefte aan avontuur en adrenaline.
- Actiegerichtheid: de handen uit de mouwen willen steken.
- Afwisseling: elke dag anders.
- Fysieke aspecten: leeftijd (grotweg tussen de 18 en 40 jaar); goede gezondheid.

Naast gemeenschappelijke kenmerken is er ook verschil tussen de vrijwilligers uit de diverse groepen. Een deel van de vrijwilligers die in uniform actief zijn voelen zich aangetrokken tot gezagsuitoefening en ordehandhaving. Interesse voor techniek speelt voornamelijk bij de vrijwilligers van Natres en brandweer.

Een belangrijk onderscheid tussen de vrijwilligers zijn de arbeidsvoorwaarden waaronder zij hun werk doen. Waar bij de politie, defensie en brandweer (al komt het geld daar soms in een gezamenlijke pot) de vrijwilligers betaald krijgen, moeten vrijwilligers bij het Rode - en het Oranje Kruis het doen met een onkosten-

vergoeding. Daarnaast zijn er de strenge fysieke eisen waaraan vrijwilligers bij de politie, brandweer en Natres moeten voldoen. Andere rechtspositionele factoren versterken het onderscheid; denk bijvoorbeeld aan investeringen in de vrijwilliger (opleiding, materieel), en aan toelages etc.

Opvallend is dat de geïnterviewde instanties bijna allemaal aangeven zo ongeveer iedere burger tot hun doelgroep te rekenen. De politie bijvoorbeeld spreekt een grote groep mensen aan die altijd al graag bij de politie hebben willen werken, en nu alsnog hun kans zien. Echter, zowel bij de politie als bij de brandweer is het afvalpercentage heel hoog.

De diverse doelgroepen overziend kan de vraag gesteld worden of er wel uit één en dezelfde vijver gevist wordt?

De meningen daarover verschillen. Waar de één benadrukt dat er geen grote verschillen zijn, meent een ander juist dat het bij alle organisaties gaat om een ander vak, een andere passie, en dat daarmee ook een ander type mens wordt aangesproken. Waarschijnlijk is voor beide opvattingen wat te zeggen.

Een deel van de vrijwilligers zal specifiek in een bepaald soort werk geïnteresseerd zijn, terwijl een ander deel een algemener oriëntatie heeft. Er valt echter niet goed vast te stellen hoe groot het onderscheid is, en bovendien is een scheidslijn niet gemakkelijk te trekken. Een zekere mate van concurrentie bij de jacht op de vrijwilliger is echter waarschijnlijk.

Identiteit en imago

Een mooi voorbeeld van de sterke verbondenheid van sommige vrijwilligers met een bepaald type werk en een bepaalde organisatie, is het ministerie van Defensie. Bij het ministerie van Defensie is elk krijgsmachtonderdeel verantwoordelijk voor de eigen werving; keuring en selectie vinden wel centraal plaats. In toenemende mate echter is er ook een beweging naar een gecentraliseerde personeelsvoorziening. Vanuit de krijgsmachtonderdelen wordt daar afwijzend op gereageerd. Men zet de hakken in het zand uit angst voor verandering en de vrees dat men zelf de greep verliest. Daarbij komt dat er een eeuwenlange traditie bestaat. In het verleden traden de verschillende onderdelen vooral geïsoleerd op; tegenwoordig bestaat de inzet in toenemende mate uit twee of meer krijgsmachtonderdelen die moeten samenwerken. Daardoor vervagen er weliswaar grenzen, maar nog steeds is er een hele sterke eigen bedrijfscultuur bij de marine, landmacht en luchtmacht. Dit is ook terug te zien in het feit dat reservisten kiezen voor het krijgsmachtdeel waar ze zelf ooit bij hebben gediend (99% is geweest militair). Vrijwilligers voelen zich dus verbonden met de specifieke onderdelen en niet zozeer met het ministerie van

Defensie. Een duidelijk beeld van het ministerie als organisatie bestaat dan ook helemaal niet bij de vrijwilligers, en daaraan blijkt vanuit het ministerie ook geen behoefte te zijn; zeker niet nu er simpelweg te weinig soldaten zijn en defensie zelf ook kampt met capaciteitsproblemen.

Deze casus onderstreept de waarde van een duidelijk en herkenbaar imago gebaseerd op een eigen identiteit. Identiteit en imago hoeft niet noodzakelijkerwijs hetzelfde te zijn. Zo wordt de brandweer intern sterk gewaardeerd om zijn sociale aspecten, (' brandweer is van oudsher een gezelligheidsvereniging die branden blust') terwijl het publiek juist meer de heroïsche kant van het werk benadrukt. Het behoud van de eigen identiteit van de veiligheidsorganisaties wordt door alle geïnterviewden als waardevol gezien omdat mensen zich daardoor verbonden voelen. Daarbij wordt wel de kanttekening bij geplaatst dat een nieuwe tijd kan vragen om nieuwe beelden. Nieuwe ontwikkelingen als de veiligheidsregio en geïntegreerde meldkamers vragen om een zekere mate van ontmanteling van oude denkkaders. Het zoeken is naar een juiste balans.

In het verlengde hiermee ligt het volgens de geïnterviewden niet voor de hand potentiële vrijwilligers te werven met het abstracter beeld van de veiligheidsvrijwilliger. Naarmate het beeld namelijk vager wordt verwacht men dat het meer moeite zal kosten om mensen te motiveren. Kandidaten identificeren zich niet zozeer met openbare orde en veiligheid in zijn algemeenheid, maar zijn specifiek gericht op één van de organisaties.

Doorstroom en/of roulatie

Uitwisseling tussen de organisaties is minimaal volgens de geïnterviewden⁴; het gaat echt om incidentele gevallen. Naast werkinhoudelijke, culturele en identiteitsaspecten werken ook allerlei praktische factoren belemmerend voor doorstroming naar een andere organisatie of roulatie tussen de organisaties⁵. Over het algemeen wordt, vooral bij de politie en brandweer, de opleiding daarvoor toch te lang ervaren: als je ergens snel kunt worden ingezet zul je eerder wisselen. Doorstromen of rouleren brengt ook allerlei extra kosten met zich mee; denk aan de kosten van een nieuwe opleiding, een nieuw uniform, of om de oefening op peil te houden. Daarnaast zijn er allerlei belemmeringen in de rechtspositionele sfeer.

Komen we weer even terug op het voorbeeld van het ministerie van Defensie en de verschillende krijgsmachtonderdelen.

Zelfs tussen deze onderdelen blijkt er een minimale uitwisseling te zijn terwijl de vrijwilligers toch allemaal vallen onder de paraplu van defensie.

4 Dit blijkt tevens uit het onderzoek Vrijwilligheid bij de brandweer 2005, BZK.

15 5 Het gelijktijdig bij meerdere organisaties actief zijn als vrijwilliger wordt door alle geïnterviewden als nagenoeg onmogelijk ingeschat.

Volgens de geïnterviewden echter gaat het om verschillend werk, bij verschillende onderdelen, met elk een eigen cultuur die erg gekoesterd wordt.

3.2.2 Operationeel

In operationele zin komen de vrijwilligers elkaar tegen bij incidenten, calamiteiten en evenementen. De taakverdeling in de uitvoering tussen de verschillende organisaties is goed en er wordt goed samengewerkt. Sommige organisaties werken veel samen, anderen minder. Zo heeft het Rode Kruis op operationeel niveau de meeste raakvlakken met de brandweer en de KNRM, en neemt bij calamiteiten slachtoffers van deze organisaties over. Met andere organisaties in de veiligheidsbranche is er minder raakvlak (politie en Natres). Natres en politie werken weer samen bij de beveiliging van objecten. Ook heeft het ministerie van Defensie net een overeenkomst gesloten met het ministerie van BZK over de manier waarop het ministerie kan bijdragen aan de nationale veiligheid.

Doordat de organisaties elkaar aanvullen bij operationele taken zijn er raakvlakken. Bij de geïnterviewden overheerst echter het gevoel dat op dit gebied niet veel winst meer te halen is; daar waar zinvol zou kunnen worden samengewerkt gebeurt dat al, zeker als men zich specifiek richt op de vrijwilligers.

3.2.3 Opleiding en oefening

Op dit moment wordt er beperkt samengewerkt bij de opleiding. Wel is er (landelijk) initiatief in die richting. Bij de geïnterviewden is de behoefte aan samenwerken op dit gebied echter gering. Het gaat om aparte vakgebieden waardoor samenwerking bij het opleiden maar in beperkte mate voor de hand ligt.

Men ziet wel mogelijkheden als er sprake is van overlappende competenties. Voor alle vrijwilligers geldt bijvoorbeeld dat zij levensreddend moeten kunnen optreden. In dat geval kan het praktisch zijn om te combineren, maar het kan zaken juist ook weer organisatorisch nodeloos ingewikkeld maken. ‘ Als het zo uitkomt is het mooi, maar men moet het niet te geforceerd gaan doen’ , benadrukte een geïnterviewde. Samenwerking moet eerder gezocht worden op onderdelen van een opleiding, of in de faciliterende sfeer. Er wordt meer waarde gehecht aan kennis van en inzicht in elkaars organisatie. Goed op de hoogte zijn van wat de andere organisaties doen is belangrijk, maar dat hoeft niet persé vorm te krijgen in een gezamenlijke opleiding. Op dit moment leert men elkaar bijvoorbeeld vooral kennen door multidisciplinaire oefening; niet zozeer door de opleiding. Multidisciplinair oefenen gebeurt regelmatig.

Overigens is men verdeeld over de vraag of het vooral de leidinggevendenden moeten zijn die de andere organisaties goed kennen, of ook de vrijwilligers. Sommige geïnterviewden benadrukken dat de vrijwilligers elkaar op straat tegenkomen, vaak in noodsituaties, en dat het dan wel handig is als men vooraf op de hoogte is van elkaars verantwoordelijkheden en niet pas als het om het 'eggie' gaat. Bovendien zijn leidinggevendenden ook vaak later ter plaatse en moeten de eerste handelingen en beslissingen dus genomen worden door de uitvoerende vrijwilliger(s).

Anderen vonden juist dat multidisciplinair opleiden en/of oefenen meer iets is voor de leidinggevendenden want die moeten met elkaar kunnen communiceren en (gezamenlijk) beslissingen nemen. Voor de vrijwilligers die veelal meer uitvoerend zijn verandert er weinig. Zij blijven gewoon hun werk doen, zij het in een andere context terwijl ze worden aangestuurd door de leidinggevendenden.

3.3 Samenwerken als mogelijke oplossing

Over het algemeen zijn de geïnterviewden van mening dat waar samengewerkt kan worden al goed wordt samengewerkt, en dat men moet waken voor samenwerken om de samenwerking. Of, zoals één van de geïnterviewden zei: ' We moeten ons niet blindstaren op al te ingewikkelde manieren van samenhang creëren als die er niet is. Multidisciplinair samenwerken lijkt soms wel een doel op zich' . Een groot aantal geïnterviewden ziet onafhankelijk van elkaar echter wel mogelijkheden voor meer samenwerking in de sfeer van informatievoorziening en bewustwording.

Zo zegt een geïnterviewde voor de politie wel mogelijkheden te zien bij de werving, maar dan wel in het allereerste subproces: van 'onbekende Nederlander' naar met naam bekende potentiële sollicitant. ' De werving bestaat uit vele subprocessen. In de eerste fase, wanneer je het publiek bekend wil maken met en wilt stimuleren na te denken over vrijwilligerswerk, kunnen alle organisaties een gelijksoortige boodschap uitzenden. Later wordt het lastiger omdat dan verfijnder informatie nodig is.' Het gaat dus niet zozeer om gezamenlijke werving maar juist om de fase ervoor: het maatschappelijk gevoel aanboren en een bewustwordingsproces op gang brengen. Daarnaast ook het publiek laten zien wat concreet de mogelijkheden zijn voor een vrijwilliger.

Een geïnterviewde vertelde onlangs een veiligheidsdag te hebben georganiseerd waaraan GHOR, politie en brandweer meededen. Het was de bedoeling de burgers te laten zien wat hulpverleningsdiensten zoal doen, want de burger heeft daar

meestal geen weet van en het is goed als hij beseft waar het geld aan besteed wordt. Om bij politiek en burgers een bewustwording op gang te brengen is het dus goed als de organisaties zich profileren. In de kantlijn kan dan tevens aandacht besteed worden aan werving.

Al met al heeft men niet het idee dat een gezamenlijke wervingscampagne veel zou opleveren. Vorm volgt inhoud, doel en middel moeten niet door elkaar worden gehaald. In eerste instantie moeten de organisaties zich goed en stevig neerzetten. Voor gezamenlijke werving vindt men de organisaties weer te verschillend. Zo'n campagne zou veel te breed moeten zijn, terwijl men eerder behoefte heeft aan gerichte acties.

Rol BZK

De rol voor het ministerie van BZK zien de geïnterviewden vooral in de ondersteunende en faciliterende sfeer. Het ministerie moet de randvoorwaarden scheppen, zodat de organisaties zelf in staat zijn (meer) vrijwilligers te werven. Gedacht wordt daarbij aan zaken als materiaal, bundeling van expertise, subsidiëring en regelgeving. Het ministerie moet wat dat betreft vooral aansluiten bij de realiteit, zo wordt benadrukt. Veel burgers zouden morgen willen beginnen met vrijwilligerswerk; het liefst zonder verplichtingen. Maar bij de politie duurt het een jaar voor je kunt beginnen en vervolgens ben je vier jaar in opleiding. Veel vrijwilligers haken dan af.

Het ministerie moet ook duidelijkheid bieden over het landelijk beleid. Dat laat soms te lang op zich wachten, zodat de organisaties zelf niet kunnen bewegen. Tevens is men van mening dat 'de beroeps' vaak nog door BZK als uitgangspunt worden genomen. 'Vrijwilligheid wordt vaak nog zwaar onderschat'.

4 Conclusies en aanbevelingen

Ontwikkelingen in het vrijwilligerswerk

De trendrapporten 2002 en 2004 laten zien dat vrijwilligerswerk in toenemende mate wordt gezien als persoonlijke ontplooiingsmogelijkheid. In het verlengde daarvan ligt de behoefte van de huidige vrijwilliger aan flexibiliteit, aan uitdagingen, aan kortlopende contracten en originaliteit. De vrijwilliger individualiseert en professionaliseert en zoekt naar organisaties die daarbij aansluiten.

De veiligheidsorganisaties die centraal staan in dit onderzoek bieden maar beperkt mogelijkheden om aan deze behoefte tegemoet te komen. We hebben het over vrijwilligers, maar bij alle organisaties is het werk helemaal niet zo vrijwillig; opleiding en taken zijn hetzelfde als voor de beroepskrachten. Het verschil is dat men niet fulltime aan het werk is. Door de hoge eisen die alle organisaties stellen aan de vrijwilliger is het maar beperkt mogelijk om in te spelen op de behoefte aan flexibilisering van de vrijwilliger. In het onderzoek 'Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005' werd ook als één van de belangrijkste knelpunten geconstateerd dat de combinatie tussen beroep en vrijwilligerswerk een steeds zwaarder werkbelasting oplevert, vooral door de steeds hoger wordende eisen die aan de vrijwilligers worden gesteld.

Conclusie 1

De vrijwilliger heeft behoefte aan flexibiliteit maar vindt dat in onvoldoende mate terug bij de veiligheidsorganisaties.

Vooraf bij de politie zijn ontwikkelingen gaande naar meer maatwerk ten aanzien van de vrijwilliger; de volontair is daarvan een heel duidelijk voorbeeld. Bij de brandweer is dat niet het geval en men ziet dit ook in de directe toekomst niet gebeuren. Wel probeert men in de opleidingssfeer meer rekening te houden met de individuele wensen en mogelijkheden van de vrijwilliger.

Aanbeveling 1

Maak meer flexibilisering mogelijk; hierbij is zowel een rol weggelegd voor de organisaties zelf als voor het ministerie van BZK.

Zoals eerder gesteld heeft het ministerie daarbij vooral een rol in de voorwaardenscheppende sfeer.

Opvallend is dat uit de cijfers blijkt dat ondanks deze ontwikkelingen het aanbod aan vrijwilligers slechts minimaal terugloopt. Wel moet er meer energie in de werving gestoken worden. Ook bij de veiligheidsorganisaties is dit het geval. Bovendien beschikken de organisaties over redelijk wat alternatieven om de lichte terugloop op te vangen waardoor het niet echt voor grote problemen zorgt. Het feit dat de vrijwilligers bij de meeste organisaties als aanvulling op de beroeps gelden is daarbij een belangrijke factor. Bij de brandweer en Natres is overigens een tendens om vrijwilligers in toenemende mate te vervangen door beroeps; vooral in de leidinggevende functies. Hier hangt wel een ander prijskaartje aan.

Conclusie 2

Het aantal vrijwilligers loopt licht terug ondanks een verhoogde inzet bij de werving. Toch zorgt de lichte terugloop bij de veiligheidsorganisaties niet direct voor problemen.

Voorzichtigheid is echter geboden. Uit eerder onderzoek - ook uit het brandweeronderzoek - bleek dat de geïnterviewden somber gestemd zijn over het op peil houden van een adequaat vrijwilligersbestand. Met name de eisen en regels die aan de organisaties gesteld worden (en daarmee veelal ook aan de vrijwilligers) zijn daar debet aan. Het is daarom van belang de vinger aan de pols te houden wat betreft de nieuwe aanwas.

Aanbeveling 2

De vrijwilligersorganisaties die actief zijn in de openbare orde en veiligheid dienen zich te bezinnen op de vraag hoe zij hun vrijwilligersbestand op peil kunnen houden nu er nog voldoende vlees op het bot zit.

Samenwerken

Dit onderzoek richt zich op samenwerking en krachtenbundeling als reactie op verschuivingen in aard en aantal van de vrijwilligers. De vraag dringt zich echter sterk op of samenwerking in dit geval wel de juiste oplossing is. Samenwerken hoeft namelijk niet onmiddellijk capaciteit op te leveren. Sterker nog, samenwerken kan juist extra capaciteit verbruiken in plaats van opleveren.

Uit de interviews blijkt dat daar waar dat nodig is al wordt samengewerkt; vooral op operationeel niveau en bij het gezamenlijk oefenen. Samenwerken is vooral ook een lokale aangelegenheid. Verbondenheid met de lokale gemeenschap speelt heel sterk bij de vrijwilligers.

Conclusie 3

Samenwerking is vooral een lokale aangelegenheid, zowel op operationeel gebied als bij opleiding, oefening en werving .

In het verlengde hiermee lijkt het logisch aan te sluiten bij ontwikkelingen in de richting van regionalisering die in gang zijn gezet door de instelling van de veiligheidsregio's. Zij zouden als platform kunnen dienen ter verdere inventarisering van de lokale samenwerkingsbehoefte en dit verder gestalte kunnen geven. Tegelijkertijd dient echter opgemerkt te worden dat regionalisering bij de brandweer ook het gevaar heeft dat de binding tussen de lokale gemeenschap en de organisatie afneemt. Met name door de geïnterviewde burgemeesters in het brandweeronderzoek⁶ werd dit als aandachtspunt genoemd.

Aanbeveling 3

Maak gebruik van de veiligheidsregio als platform voor de verkenning en eventuele vormgeving van de lokale behoefte tot samenwerking tussen de vrijwilligersorganisaties in de veiligheid.

Bij de veiligheidsorganisaties bestaat slechts in beperkte mate behoefte om meer samen te werken. 'Samenwerken om het samenwerken' dient vermeden te worden .

Conclusie 4

De ambities met betrekking tot samenwerking tussen de organisaties dienen niet te hoog te worden gesteld.

Voor die beperkte behoefte is een aantal redenen genoemd:

- het verschil tussen organisaties - en in het werk dat de vrijwilligers moeten verrichten - is te groot om tot vergaande samenwerking te komen ten aanzien van vrijwilligers;
- samenwerkingsmogelijkheden moeten logisch voortvloeien vanuit de operationele taken van de verschillende organisaties. Vanuit dit perspectief bezien zijn sommige organisaties logische partners en andere niet. En daar waar het logisch en nuttig is, wordt reeds samengewerkt. Een specifieke taak betekent een specifieke deskundigheid en een specifieke opleiding; gezamenlijk opleiden ligt daarmee niet erg voor de hand of het moet zijn op kleine onderdelen waar sprake is van overlappende competenties. Maar dat lijkt misschien mooier dan het is: een cursus EHBO organiseren voor 15 vrijwilligers van één en dezelfde organisatie is heel wat gemakkelijker te realiseren dan een soortgelijke cursus voor 50 vrijwilligers van diverse organisaties. Wanneer de eisen van de

6 Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, DSP-groep

verschillende organisaties meer op elkaar afgestemd zouden worden, zouden er wellicht ook meer mogelijkheden liggen. Ook in de kennismakings sfeer zijn mogelijkheden maar daarin wordt al deels voorzien door middel van het gezamenlijk oefenen;

- gezamenlijk werven gebeurt momenteel maar zeer beperkt. Vrijwilligerswerk is vooral een lokale aangelegenheid. Wat mensen aanspreekt is dat ze zich concreet kunnen inzetten voor de veiligheid in de eigen gemeenschap. Die drijfveer hebben bijna alle vrijwilligers gemeen. Ondanks de overeenkomsten in het vrijwilligerswerk verwachten de geïnterviewden dat de verschillen uiteindelijk een doorslaggevende rol spelen bij de overweging voor welke organisatie een vrijwilliger actief wordt. De verschillen zorgen er immers voor dat een vrijwilliger zich meer verbonden voelt met een bepaalde organisatie dan met andere organisaties. Ook de ontwikkelingen van de veiligheidsregio maakt dat het prematuur is nu gezamenlijke wervingsactiviteiten te ontplooiën.

Aanbeveling 4

Zoek niet te geforceerd naar mogelijkheden tot samenwerking maar sluit aan bij kansen die zich voordoen.

Campagne

Een gezamenlijke wervingscampagne ligt daarmee niet erg voor de hand. Voor een campagne is een duidelijk en aansprekend beeld nodig. Het beeld van de vrijwilligers in de veiligheidszorg is te abstract voor een gezamenlijke wervingscampagne.

Uit het onderzoek blijkt evenwel dat voor een bredere publiekscampagne, die gemeenschappelijk aandacht vraagt voor het belang van vrijwilligerswerk en meer specifiek voor vrijwilligerswerk in de veiligheidshoek, wel draagvlak is. Burgers weten veelal niet dat het ook daar mogelijk is vrijwilligerswerk te verrichten. Het gaat er om dat burgers gaan nadenken over vrijwilligerswerk: alle organisaties hebben hier belang bij.

Ook al is er dan geen nijpend probleem, het verloop onder vrijwilligers is groot en heeft blijvende aandacht nodig. Vanuit dat perspectief is een dergelijke campagne zeker te rechtvaardigen. Speciale aandacht voor groepen die relatief ondervertegenwoordigd zijn (m.n. allochtonen) is daarbij aan te bevelen.

Conclusie 5

Ga niet werven voor de vrijwilliger in de veiligheidszorg; de organisaties hebben er geen behoefte aan en dit beeld is te abstract.

Aanbeveling 5

Intensivering van de samenwerking kan het best vorm krijgen door de burger te informeren over vrijwilligerswerk en door een bewustwordingsproces op gang te brengen.

Gezamenlijke communicatieactiviteiten moeten dus gericht zijn op kennis en houding. In die fase gaat het om niets anders dan mensen attent te maken op vrijwilligerswerk naast hun betaalde werk en de voordelen daarvan te benoemen.

Het ministerie van BZK zou bij een dergelijke campagne een faciliterende en ondersteunende rol kunnen vervullen door goede randvoorwaarden te scheppen. Het beperkte succes van het project 'Wil jij iets betekenen voor de samenleving!' uit 2002 geeft aan hoe belangrijk dit is. Dit leek evenwel te veel een éénmalige actie, zodat de continuïteit niet goed geregeld was. Voor organisatorische inbedding en samenhang met andere activiteiten was evenmin gezorgd. Verder geeft één van de geïnterviewden de tip om zoveel mogelijk gebruik te maken van geïntegreerde communicatie. Dit betekent niet alleen extern, maar ook intern uit te venten dat er vrijwilligers nodig zijn. 'Het probleem van de werving kan voor een flink deel worden opgelost door de eigen collega's'. Uit het onderzoek 'Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005' bleek ook dat een actieve benadering van familie, vrienden of bekenden van korpsleden de meest toegepaste en succesvolste methode was om het aantal aanmeldingen van nieuwe belangstellenden te verhogen.

Aanbeveling 6

Het ministerie van BZK dient een voorwaardenscheppende rol te vervullen bij de ondersteuning van gezamenlijke communicatieactiviteiten gericht op veiligheidsvrijwilligers. In overleg met vertegenwoordigers van de diverse organisaties dient dit nader ingevuld te worden. Mogelijk liggen hier ook aanknopingspunten met de introductie van een soort sociale dienstbaarheid ten behoeve van de samenleving.

Op grond van de uitkomsten van het onderzoek is aan communicatieadviseur Loes Phoelich⁷ gevraagd om de uitgangspunten en de mogelijke componenten van gezamenlijke communicatieactiviteiten te schetsen.

7 Loes Phoelich is zelfstandig gevestigd communicatie-adviseur en heeft in de periode 2001 t/m 2004 alle communicatie-activiteiten voor de landelijke commissie vrijwilligersbeleid ontwikkeld.

Aanbeveling 7

De uitgangspunten voor gezamenlijke communicatieactiviteiten zijn:

- 1 Wat kan er met gezamenlijke communicatie-inspanningen worden bereikt?
 - Aandacht voor de 'sector' als bijzondere sector.
 - 'Voedingsbodem' creëren voor werving (van specifieke doelgroepen).
- 2 Wat is het afbreukrisico van gezamenlijke communicatie?
 - Organisaties kunnen daarin onvoldoende hun 'unique selling point' zichtbaar maken.
 - Heeft het gevaar in zich dat het te 'breed' wordt, waardoor de potentiële vrijwilliger met interesse voor één van de organisaties zich er niet in herkent.

Organisaties geven aan niet veel behoefte te hebben aan gezamenlijke communicatie. Wel zegt men meer aandacht te willen voor specifieke doelgroepen zoals jongeren, allochtonen en vrouwen. Deze groepen zijn ondervertegenwoordigd in deze sector. Ook wil men het liefst voor de eigen organisatie werven.

Aanbeveling 8

Gezamenlijke communicatie kan uit de volgende drie componenten bestaan:

- Een publiekscampagne gericht op deze doelgroepen in specifieke titels (vrouwenbladen, jongerenbladen, en wijkbladen voor bepaalde stedelijke regio's waar veel allochtonen wonen) kan een bijdrage leveren aan de bekendheid van de sector en de totstandkoming aan bewustwording bij deze doelgroepen.
- Een handboek ledenwerving ontwikkelen. Een handig naslagwerk met CD-Rom waarin mogelijke wervingscampagnes en concrete producten (mailings etc.) zijn uitgewerkt. Waar iedere organisaties zijn eigen 'kleur' aan kan toevoegen.
- Een derde mogelijkheid is van een 'incentive' programma. Leden die leden werven op een of andere wijze een 'beloning' geven. Onderzocht moet worden of een dergelijk programma op landelijke schaal ontwikkeld kan worden.

Bijlagen

1 Overzicht geïnterviewde personen

Dhr. F. Claassen

RGF, Portefeuillehouder opleiden/ trainen en oefenen Raad van RGF'en
GHOR Regio Zuid Limburg

Dhr. P. Cornelisz

Manager Arbeidsmarktcommunicatie
Centrum voor Competentiemeting & Monitoring
Politieacademie

Dhr. Hommel

Voorzitter
Koepelorganisatie EHBO Noord Brabant

Dhr. J.W. Jetten

Coördinerend beleidsmedewerker
Ministerie van Defensie

Dhr. L. Kooijman

Hoofd Afdeling Crisisbeheersing
Regionale Hulpverleningsdienst Rotterdam-Rijnmond

Dhr. Loukes en dhr. E.H. Veen

Beleidsadviseur Defensiestaf
Ministerie van Defensie

Dhr. G. van der Meer

Rode Kruis Nederland

Dhr. E. Vermathen

Regionaal coördinator vrijwillige politie
Regiopolitie Limburg-Noord

Mw. A.G.M. van de Vondervoort

Waarnemend burgemeester

Gemeente Drechterland

Dhr. A. Zwart

Sectorhoof Repressie

Regionale Brandweer Zaanstreek Waterland

2 Factoren van invloed op vrijwilligheid

ad 1 Algemene invloedsfactoren

- Demografische ontwikkelingen: bevolkingsopbouw; opleidingsniveau; etniciteit; toename aandeel alleenstaanden.
- Individualisering; ..(kan zowel negatieve als positieve consequenties hebben voor het aanbod van (potentiële) vrijwilligers.
- Toegenomen mondigheid burgers.. (kan ertoe leiden dat vrijwilligers hogere eisen gaan stellen aan inspraak, scholing en begeleiding).
- Professionalisering..(toegenomen professionalisering van management zou een risico kunnen vormen voor het voortbestaan van de vrijwilligheid)
- Generatiekloof..(tussen oude en jonge ‘ garde’ van vrijwilligers).
- Inkrimping van de verzorgingsstaat...(zou kunnen leiden tot substitutie van betaalde door onbetaalde arbeid).
- Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: vergrote arbeidsparticipatie van vrouwen; flexibilisering van arbeidsrelaties; arbeidstijdverkorting; combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk; grote uitstroom van ouderen.
- Herwaardering van het maatschappelijk middenveld..(als gevolg van toenemende individualisering en terugtrekkende overheid).
- Onbenut potentieel..(relatief veel non-vrijwilligers zijn in de toekomst wel bereid tot het verrichten van vrijwilligerswerk).
- Schaalvergroting..(in grotere gemeenten is het percentage inwoners dat vrijwilligerswerk verricht kleiner dan in kleine gemeenten).
- Maatschappelijk ondernemen..(trend van maatschappelijk ondernemen kan belangen vrijwilligersorganisatie en werkgever uit het hoofdberoep dichterbij elkaar brengen).
- Tijd voor vrijwilligerswerk..(tijdsdruk voor de gemiddelde Nederlander is toegenomen waardoor de hoeveelheid beschikbare tijd voor vrijwilligerswerk afneemt).

ad 2 Invloedsfactoren voor vrijwilligersorganisaties openbare veiligheid en rampenbestrijding

- Aantal rampen.. (enerzijds zal de vraag naar vrijwilligers toenemen bij een toenemend aantal rampen, anderzijds kan de grote media-aandacht een aanzuigende werking hebben op (potentiële) vrijwilligers
- Hoge vlucht van ICT (betere afstemming tussen organisaties zou een verminderde belasting van de vrijwilligers kunnen betekenen)
- Integrale benadering..(de noodzaak tot samenwerking tussen organisaties in de

rampenbestrijding kan ertoe leiden dat de (visie op) de werkwijze in de rampenbestrijding zal wijzigen)

ad 3 Organisatiespecifieke invloedsfactoren: brandweer en politie

Brandweer

- belasting brandweerlieden
- animo voor vrijwilligersfunctie bij brandweer
- vergrijzing brandweerorganisatie
- vervanging kaderpersoneel
- bezetting tijdens kantoortijd

Politie

- vergrijzing beroepskorps, wervingscampagne beroeps
- aantallen vrijwilligers

Colofon

Auteurs

DSP-groep BV (www.dsp.groep.nl),
Bram van Dijk
Anja Beerepoot

Aansprakelijkheid

Onlangs alle aan de samenstelling van de tekst bestede zorg kan de samensteller geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade, die zou kunnen voortvloeien uit enige fout of onvolledigheid, die in dit boek zou kunnen voorkomen.

Uitgave

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Brandweer en GHOR
Postbus 20011
2500 EA Den Haag

Foto's omslag

Paul van den Dungen

Druk

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Directie Communicatie en Informatie

Januari 2006

