

Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005

Amsterdam, 29 juni 2005

Bram van Dijk
Willemijn Roorda

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Doelstelling	3
1.2	Onderzoeksopzet	4
1.3	Leeswijzer	4
2	De vrijwillige inzet bij brandweer	5
2.1	Organisatievorm	5
2.2	Aantal vrijwilligers en beroepskrachten	6
2.3	In- en uitstroom van vrijwilligers	6
2.4	Leeftijdsopbouw	8
2.5	Recente ontwikkelingen die inzet vrijwilligers beïnvloeden	9
3	Werven van vrijwilligers	13
3.1	Omvang problemen bij werving	13
3.2	Wervingsmethoden	15
3.3	Good practices	19
4	Binding en positie van vrijwilligers	21
4.1	Problemen bij het binden van vrijwilligers	21
4.2	Positie vrijwilliger	24
4.3	Bindingsmethoden	27
4.4	Good practices	29
5	Relatie met werkgevers in het hoofdberoep	31
5.1	De opkomst tijdens en buiten kantooruren	31
5.2	Knelpunten met werkgevers	32
5.3	Mate waarin aandacht besteed wordt aan relatiebeheer met werkgevers	34
5.4	De mening van werkgevers	35
5.5	Good practices	38
6	Conclusies en aanbevelingen	39
7	Literatuur	44
	Bijlagen	
Bijlage 1	Samenstelling klankbordgroep	46
Bijlage 2	Tabellen	47

1 Inleiding

1.1 Doelstelling

In 2005 bestaat de Nederlandse brandweer uit 22.039 (82%) vrijwilligers¹ en 4.854 (18%) beroepskrachten (bron: CBS). Voor het kunnen blijven uitvoeren van haar taak is het van essentieel belang dat het huidige aantal vrijwilligers op peil blijft. In dit verband is zowel de instroom van nieuwe vrijwilligers, als het voorkomen van uitstroom van de huidige vrijwilligers van belang.

Verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op het op peil houden van een adequaat aantal vrijwilligers bij de brandweer. Te denken valt onder andere aan vergrijzing, regionalisering, toenemende arbeidsmobiliteit en veranderingen in vrijetijdsbesteding. Ook is de inhoud van de brandweerkzaamheden de afgelopen tijd veranderd. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteiten van de brandweervrijwilligers. Dit uit zich met name in de zwaarte van de opleidingen en de striktheid met betrekking tot opkomsttijden, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Een andere belangrijke verandering betreft de verzakelijking van de houding van de werkgevers.

Om inzicht te verkrijgen in de mogelijke problematiek van het op peil houden van het aantal vrijwilligers, voert het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, directie brandweer en GHOR regelmatig onderzoek uit. Eerdere onderzoeken hebben geresulteerd in de publicaties 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991) en 'Brandweer en vrijwilligers' (1998).

Uit deze onderzoeken bleek dat zowel in 1991 als in 1998 geen sprake was van grote problemen bij het in stand houden van een adequaat aantal vrijwilligers. Deze problemen werden echter wel verwacht, met name ten aanzien van het op peil houden van het aantal officieren.

Het onderzoek 'Vrijwilligheid bij de brandweer 2005' zal ten dele een replicatie zijn van de zojuist genoemde onderzoeken. Anders dan in voorgaande onderzoeken zal echter veel aandacht worden besteed aan de activiteiten die door korpsen worden ondernomen om vrijwilligers te vinden en te binden. De belangrijkste doelstellingen van het onderzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Het in kaart brengen van het vrijwilligerswerk bij de brandweer en factoren die van invloed zijn op de mate waarin korpsen er in slagen vrijwilligers te vinden en te binden.
- Het geven van 'good practices': goede voorbeelden van activiteiten die gericht zijn op het vinden en het binden van vrijwilligers.

Speciale aandacht zal worden gegeven aan de houding van werkgevers. Werkgevers lijken namelijk steeds kritischer te worden als het gaat om het verlenen van toestemming aan hun personeel om uit te rukken naar een brand onder werktijd.

Noot 1 Vrijwilligers worden onderscheiden van beroepskrachten. Bij sommige korpsen worden vrijwilligers parttimers genoemd.

1.2 Onderzoeksopzet

Ten behoeve van het onderzoek is allereerst een literatuurstudie uitgevoerd. Hierbij dienden als bron 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991), 'Brandweer en vrijwilligers' (1998), 'Vrijwilligheid in de openbare veiligheid' (1999) en 'Brandweerstatistiek' (2003).

Vervolgens is een schriftelijke enquête uitgezet onder de korpsleiding. Van de 417 aangeschreven korpsen hebben 248 gereageerd. Dit maakt een respons van 59%. Een overzicht van de verdeling naar gemeentegrootte en regio van de korpsen is te vinden in tabel 1 in de bijlage.

In vijftien gemeenten is als verdieping op de informatie uit de schriftelijke enquête nader onderzoek verricht. In totaal is gesproken met 12 burgemeesters, 15 korpscommandanten, 41 vrijwilligers en 27 werkgevers van vrijwilligers. De geselecteerde gemeenten zijn van verschillende bevolkingsomvang en gespreid over Nederland. Ook is rekening gehouden met de mogelijke problematiek die korpsen op dit moment ondervinden bij het op peil houden van het aantal vrijwilligers. In vier gemeenten - Almere, Bergen, Margraten en Tilburg - zijn face-to-face interviews gehouden. In elf gemeenten zijn telefonische interviews gehouden. Dat waren Alphen a/d Rijn, Boarnsterhiem, Borssele, Coevorden, Hilversum, Hoogezand-Sappemeer, Nuenen, Rheden, Rijssen-Holten, Vught en Woerden.

Om te bekijken of het belang van werkgevers van vrijwilligers ook op andere manieren behartigd wordt, is gesproken met ondernemingsverenigingen uit vier gemeenten, te weten Hilversum, Coevorden, Nuenen en Alphen a/d Rijn. Daarnaast is aan VNO-NCW en MKB-Nederland de vraag voorgelegd of men zich bezighoudt met brandweervrijwilligers.

Tenslotte is gesproken met het korps Rotterdam, dat een uitgebreide werwingscampagne voert onder de naam 'help ons in de brand' en met het korps Hellendoorn, dat op expliciete wijze aandacht besteed aan het relatiebeheer met werkgevers.

1.3 Leeswijzer

Dit rapport is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de resultaten uit de schriftelijke enquête onder de korpsleiding gepresenteerd. Het betreft voornamelijk kwantitatieve gegevens over onder andere de organisatievorm van de korpsen, het aantal vrijwilligers en de leeftijdsopbouw van de vrijwilligers. Tevens komen enkele recente maatschappelijke ontwikkelingen aan bod die de inzet van vrijwilligers beïnvloeden. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op het werven van vrijwilligers en de problemen die zich hierbij voordoen en hoofdstuk 4 betreft de binding en de positie van vrijwilligers. Vervolgens staat in hoofdstuk 5 het relatiebeheer met werkgevers centraal. Naast mogelijke knelpunten wordt ingegaan op de mate waarin korpsen aandacht besteden aan relatiebeheer met werkgevers. Ook zal aandacht besteed worden aan de mening van werkgevers als het gaat om het in dienst hebben van brandweervrijwilligers. De hoofdstukken 3, 4 en 5 worden telkens afgesloten met 'good practices'. Tot slot worden in hoofdstuk 6 conclusies en aanbevelingen gegeven.

2 De vrijwillige inzet bij brandweer

In dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan zaken die te maken hebben met de vrijwillige inzet bij de brandweer. De gegevens zijn voornamelijk afkomstig uit de schriftelijke enquête die onder de korpsleiding is gehouden. Waar mogelijk worden de in dit onderzoek verkregen gegevens vergeleken met gegevens uit de eerdere onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer, te weten 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991) en 'Brandweer en vrijwilligers' (1998). Het hoofdstuk besluit met recente ontwikkelingen die de mate van vrijwillige inzet (kunnen) beïnvloeden. In dit verband wordt ingegaan op bureaucratisering en verzakelijking, individualisering, de toegenomen kloof tussen vrijwilligers en beroeps en de regionalisering.

2.1 Organisatievorm

In tabel 2.1 is de organisatievorm van de korpsen in de steekproef weergegeven. Tevens staat in deze tabel de verdeling van organisatievorm op populatieniveau.

Tabel 2.1 Organisatievorm in procenten, n=248 korpsen

	landelijke percentages (CBS, 2003)	percentages in de steek- proef
alleen vrijwilligers	15	7
gemengde organisatievorm: minder dan 4 beroeps	32	44
gemengde organisatievorm: 4 of meer beroeps	53	49
totaal	100	100

De steekproefverdeling komt redelijk overeen met de populatieverdeling. Wel komen korpsen met een gemengde organisatievorm in de populatie relatief minder vaak voor dan in de steekproef het geval is. Tevens zijn er in de steekproef meer korpsen waar uitsluitend met vrijwilligers wordt gewerkt. Uit de gegevens blijkt dat de gemengde organisatievorm verreweg het meest voorkomt.

Uit het onderzoek is niet gebleken dat de korpsen met 'volontairs' werken. Dit zijn burgers die in hun vrije tijd en tegen een kleine vergoeding klusjes doen voor organisaties in de openbare orde en veiligheid. Tevens zijn er geen signalen ontvangen dat er binnen de brandweer behoefte is aan vrijwilligers.

In tabel 2 in de bijlage wordt de organisatievorm gerelateerd aan gemeentegrootte. Gebleken is dat sprake is van een verband tussen beide. Zo komen korpsen die volledig op vrijwilligers draaien vooral voor in gemeenten met minder dan 20.000 inwoners. De gemengde organisatievorm met minder dan vier beroepskrachten komt het meest voor in gemeenten tussen de 5.000 en 50.000 inwoners en die met vier of meer beroeps komt het vaakst voor in gemeenten met 20.000 – 50.000 inwoners.

Uit 'Brandweerstatistiek' (CBS, 2003) blijkt dat het aantal gemeenten met een zuivere organisatievorm (alleen vrijwilligers of alleen beroepskrachten) de afgelopen jaren sterk dalende is. De daling in het aantal korpsen dat uitsluitend met vrijwilligers werkt wordt grotendeels veroorzaakt doordat meer gemeenten beroepskrachten in dienst genomen hebben. Tevens is het aantal kleine gemeenten in Nederland gedaald en zijn steeds meer korpsen gefuseerd. Het aantal korpsen met een gemengde organisatievorm is sterk stijgende, met name de vorm waarin sprake is van tenminste 4 beroepskrachten. Er is de afgelopen jaren dus sprake van een proces waarbij het aantal korpsen dat met beroepskrachten werkt toeneemt.

Verder blijkt uit het CBS-rapport dat korpsen waar uitsluitend met vrijwilligers gewerkt wordt alleen voorkomen in gemeenten met minder dan 50.000 inwoners. De gemengde vorm met minder dan 4 beroepskrachten komt alleen voor in gemeenten met minder dan 150.000.

2.2 Aantal vrijwilligers en beroepskrachten

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is gevraagd naar de aantallen vrijwilligers en beroepskrachten die werkzaam zijn bij de korpsen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen manschappen, onderofficieren en officieren. De resultaten staan in tabel 2.2. Om vergelijking met voorgaande jaren mogelijk te maken, zijn ook de aantallen uit de eerdere onderzoeken weergegeven.

Tabel 2.2 Aantal vrijwilligers en beroeps in procenten, n=248 korpsen*

	percentages vrijwilligers			percentages beroepsmedewerkers		
	1991	1998	2005	1991	1998	2005
manschappen	90	88	89	10	12	11
onderofficieren	84	83	83	16	17	17
officieren	79	64	32	21	36	68
totaal	87	83	82	13	17	18

*De percentages zijn gebaseerd op 11.797 vrijwilligers en 2.620 beroepsmedewerkers

Uit tabel 2.2 blijkt dat het totale percentage vrijwilligers bij de brandweer niet verder gedaald is ten opzichte van 1998. Wel vindt er een verschuiving plaats als het gaat om het percentage vrijwillige officieren. Dit percentage is ten opzichte van 1998 gehalveerd. Dit ligt in lijn met de ontwikkeling uit achterliggende jaren dat veel korpsen ertoe zijn overgegaan om voor de korpsleiding beroepskrachten aan te trekken.

2.3 In- en uitstroom van vrijwilligers

Tevens is de korpsleiding gevraagd naar het totaal aantal ingestroomde vrijwilligers in de afgelopen vijf jaar. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen vrijwilligers die werkzaam zijn in de private sector, de publieke sector en een restgroep 'onbekend'. De resultaten staan vermeld in tabel 2.3.

Tabel 2.3 Totaal aantal ingestroomde vrijwilligers de afgelopen vijf jaar uitgesplitst naar sector hoofdberoep in procenten, n=248 korpsen*

	percentages
privaat	75
publiek	13
overig	12
totaal	100

*De percentages zijn gebaseerd op 3.348 ingestroomde vrijwilligers de afgelopen vijf jaar

Uit tabel 2.3 blijkt dat 75% van de ingestroomde brandweervrijwilligers werkzaam is in de private sector en 13% in de publieke sector. Volgens gegevens van het CBS is 10% van de beroepsbevolking werkzaam in de publieke sector. Dit percentage is dus vergelijkbaar met het door de korpsleiders opgegeven percentage.

Binnen de groep van vrijwilligers kunnen enkele ondervertegenwoordigde doelgroepen worden aangewezen. Hierbij wordt gedoeld op allochtonen², vrouwen en jongeren tot 21 jaar. In tabel 2.4 wordt de totale instroom van deze ondervertegenwoordigde groepen uitgesplitst.

Tabel 2.4 Percentages instroom ondervertegenwoordigde groepen in de afgelopen vijf jaar

	percentages
allochtonen	2
vrouwen	13
jongeren tot 21 jaar	17
niet behorend tot ondervertegenwoordigde groep	68
totaal	100

Uit tabel 2.4 blijkt dat de totale instroom de afgelopen vijf jaar voor 17% uit jongeren tot 21 jaar bestaat en voor 13% uit vrouwen. Het aantal allochtonen is met 2% duidelijk ondervertegenwoordigd. Dit is in lijn met resultaten uit eerder onderzoek. Zo bleek uit 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) dat de werving van vrouwen onder de vrijwilligers tot dusverre als succesvoller bestempeld kon worden dan die van allochtonen. Wel dient bij het interpreteren van deze percentages rekening gehouden te worden met het werkelijke aandeel van vrouwen en allochtonen in de Nederlandse populatie. Voor vrouwen is dit aandeel 50% en voor allochtonen 19%.

In de schriftelijke enquête onder de korpsleiding is tevens gevraagd naar de verwachte uitstroomredenen voor de komende vijf jaar. Een overzicht van de resultaten is te vinden in tabel 2.5.

Noot 2 Met allochtonen worden personen bedoeld die woonachtig zijn in Nederland en van wie ten minste één ouder is geboren buiten Nederland (definitie CBS).

Tabel 2.5 Verwachte uitstroom komende vijf jaar in procenten, n=248 korpsen*

	percentages
bereiken van uittredingsleeftijd	53
verhuizing	8
persoonlijke motieven vrijwilliger	8
moeilijkheden met combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk brandweer	6
afkeuring op medische gronden	6
verandering van werkgever	6
ontslag wegens niet goed functioneren	3
overig	3
door leeftijd problemen met fysieke inspanningen	2
weerstand bij werkgevers	2
weerstand bij het thuisfront	1
totaal	100

*De percentages zijn gebaseerd op een verwachte uitstroom van 2.783 vrijwilligers

In de komende vijf jaar zullen naar schatting meer dan de helft van de uit-treders het korps verlaten vanwege het bereiken van de uittredingsleeftijd. In 8% van de gevallen zal het gaan om verhuizing of persoonlijke motieven en in 6% om moeilijkheden met betrekking tot het combineren van het hoofdber-oep en het vrijwilligerswerk bij de brandweer, afkeuring op medische gron-den of het veranderen van werkgever.

Ook uit het onderzoek 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) kwam het bereiken van de uittredingsleeftijd als voornaamste reden voor uitdiensttreding naar voren. In mindere mate werden verhuizing, persoonlijke motieven van de vrijwilliger en afkeuring op medische gronden genoemd.

2.4 Leeftijdsopbouw

Met het oog op de continuïteit binnen een korps is een evenwichtige leef-tijdsopbouw van groot belang. In tabel 2.6 wordt de leeftijdsopbouw van de vrijwilligers in 2005 vergeleken met de leeftijdsopbouw in 1991 en 1998.

Tabel 2.6 Leeftijdsopbouw vrijwilligers 1991 – 2005 in procenten

	1991	1998	2005*
t/m 20	0	1	2
21 t/m 30	17	19	16
31 t/m 40	34	37	35
41 t/m 50	37	31	34
51 t/m 55	9	11	11
55 +	3	1	1
totaal	100	100	100

*percentages zijn gebaseerd op de gegevens van 11.057 vrijwilligers.

Uit tabel 2.6 blijkt dat de leeftijdsopbouw in de periode 1991 – 2005 nauwe-lijks is veranderd. Nog steeds heeft bijna driekwart van de vrijwilligers een leeftijd tussen de 31 en 51 jaar. Van verdere vergrijzing lijkt dan ook geen sprake.

Van het totale aantal vrijwilligers hebben er 1.327 (12%) een leeftijd van 51 jaar of ouder. Dit aantal komt redelijk overeen met het verwachte percentage vrijwilligers dat de komende vijf jaar wegens het bereiken van de uittredings-leeftijd het korps zal verlaten (zie tabel 2.5). Volgens tabel 2.5 ligt dit aantal namelijk op 1.484.

In tabel 3 in de bijlage wordt de leeftijdsopbouw van de vrijwilligers uitgesplitst naar rang. Net als in de eerdere onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer blijkt dat er een duidelijk verband tussen beide bestaat. Zo hebben de meeste vrijwillige manschappen een leeftijd tussen de 31 en 41 jaar en valt de leeftijd van de vrijwillige onderofficieren en officieren in de meeste gevallen in de categorie 41 t/m 50 jaar.

2.5 Recente ontwikkelingen die inzet vrijwilligers beïnvloeden

Uit de enquête en de interviews is gebleken dat enkele recente ontwikkelingen de inzet van vrijwilligers mogelijk beïnvloeden. Verondersteld wordt dat de volgende ontwikkelingen in dit verband van belang zijn: toegenomen bureaucratiesering en verzakelijking, toegenomen individualisering, een vermeende kloof tussen beroepsbrandweerlieden en vrijwilligers en regionalisering.

Bureaucratiesering en verzakelijking

Zowel de vrijwilligers als de korpsleiders ervaren een maatschappelijke trend waarin de veiligheidsrisico's zo klein mogelijk gemaakt worden. Deze is volgens hen de oorzaak van een toegenomen bureaucratiesering en verzakelijking en leidt tot een toename in de vereiste competenties van vrijwilligers. Veel de ondervraagde vrijwilligers en korpsleiders geven aan dat de werkdruk is verhoogd. Als belangrijkste oorzaak zien zij het feit dat de oefeningen meer tijd zijn gaan kosten. Zo was het opzetten en evalueren van oefeningen in het verleden relatief snel gebeurd, terwijl het tegenwoordig een heel draaiboek is. Ook aan de brandweeropleidingen wordt steeds meer tijd besteed. Naast het volgen van opleidingen om door te kunnen stromen naar een hogere rang, moet men tegenwoordig regelmatig op opfriscursus.

Een andere uiting van verzakelijking is de vrees voor een claimcultuur. Deze wordt zowel door de vrijwilligers als de korpsleiders ervaren. Men is bang dat vrijwilligers in toenemende mate door burgers aansprakelijk gesteld zullen worden voor eventueel laakbare uitvoering van brandweerkzaamheden. Dit kan de gevoelde werkbelasting van vrijwilligers doen toenemen. Het lijkt alsof burgers kritischer worden als het gaat om de kwaliteit van de geboden diensten. Hierdoor voelen de vrijwilligers zich minder gewaardeerd in hun werk.

Daarnaast geven vrijwilligers aan dat sprake is van een verscherping van de voorschriften wat betreft de arbeidsomstandigheden. Dit maakt dat er tegenwoordig minder ruimte is om zelf invulling te geven aan de werkzaamheden. Vrijwilligers zien dit als beperking van hun vrijheid. Als voorbeeld geven enkele vrijwilligers in de rang van bevelvoerder en commandant dat zij steeds meer tijd zijn gaan besteden aan formele zaken als vergaderen. Naast het feit dat vergaderen niet de reden is dat zij oorspronkelijk bij de brandweer zijn gegaan, stuit dit op weerstanden bij het thuisfront. Voor oefenen en alarmering blijkt wel waardering te zijn, maar voor vergaderen niet.

Tot slot uit de bureaucratiesering en verzakelijking zich in de houding van de werkgevers. Volgens de korpsleiders zijn werkgevers in vergelijking met vroeger minder bereid om brandweervrijwilligers tijdens werktijd af te staan

en dit komt de kwaliteit van de werkzaamheden niet ten goede.

Individualisering

Alhoewel de toegenomen individualisering vaak wordt genoemd als factor die het vinden en het binden van vrijwilligers bemoeilijkt, blijkt dit niet sterk uit de resultaten van het onderzoek. Wel zien enkele korpsleiders en burgemeesters de individualisering als één van de oorzaken voor de problemen bij het op peil houden van een adequaat aantal vrijwilligers. Korpsleiders constateren dat de individualisering voornamelijk jongeren betreft. Met name bij deze groep lijkt sprake te zijn van een verminderde sociale binding.

De commandanten constateren tevens dat er steeds meer geconcurrereerd moet worden met andere vormen van vrije tijdbesteding. Ook wordt de personeelsvereniging tegenwoordig in mindere mate als bindmiddel gezien. Mensen besteden hun vrije tijd namelijk elders. Dit uit zich bijvoorbeeld doordat vrijwilligers na de oefenavond direct naar huis gaan en niet meer blijven hangen op de kazerne.

Toegenomen kloof tussen vrijwilligers en beroeps

Bij korpsen met een aanzienlijk aandeel beroepsbrandweerlieden kan een kloof ontstaan tussen beroepsmensen en vrijwilligers. Volgens de vrijwilligers ontstaat de kloof doordat de aard van de werkzaamheden van beide groepen verschillend is. In korpsen met een gemengd ledenbestand doet het beroepsdeel in veel gevallen de eerste uitruk, waarna vrijwilligers bijvoorbeeld de kazerne herbezetten en beschikbaar zijn voor een eventuele tweede uitruk. Hierdoor is het meest gewaardeerde onderdeel van het brandweerwerk, de uitruk, veel minder bereikbaar voor vrijwilligers. Dit geeft hen het idee op de tweede plaats te komen.

De tweede oorzaak voor een kloof tussen beroeps en vrijwilligers is de andere waardering van vrijwilligers. Alhoewel vrijwilligers aan dezelfde opleidingen- en oefeningen moeten voldoen als de beroepsmensen, doen zij dit in hun eigen tijd. Naar het oordeel van de vrijwilligers blijkt hieruit hun motivatie en betrokkenheid. Bovendien menen de vrijwilligers dat hun werk onmisbaar is voor het functioneren van een korps. Tegelijkertijd vinden zij dat de waardering voor hun bijdrage, zowel geldelijk als immaterieel, duidelijk minder is dan die van het beroepsdeel van het korps.

Alhoewel uit bovenstaande blijkt dat vrijwilligers een wens hebben om dezelfde werkzaamheden en waardering als beroepsbrandweerlieden te krijgen, hebben ze tevens behoefte om de status van vrijwilliger te behouden. Een bepaalde mate van vrijblijvendheid en regelmogelijkheden worden door hen op prijs gesteld. Dat betekent dat het onderscheid tussen de groepen niet geheel ongewenst is, maar dat desondanks sprake is van een spanningsveld tussen de vrijwilligers en de beroepskrachten. Enerzijds willen de vrijwilligers dat zij meer vrijheid krijgen van de beroepskrachten en anderzijds willen de vrijwilligers dat de beroepskrachten hen meer waarderen.

Regionalisering

Een andere recente ontwikkeling die de positie van vrijwilligers beïnvloedt is de regionalisering van de brandweer. In de schriftelijk enquête onder de korpsleiding is specifiek gevraagd naar de invloed die regionalisering mogelijk heeft op het werven van vrijwilligers. De resultaten staan vermeld in tabel 2.8.

Tabel 2.8 Invloed regionalisering op het werven van vrijwilligers in procenten, n=248 korpsen

	percentages
geen invloed	45
negatieve invloed	41
positieve invloed	11
onbekend	4
totaal	100

Een groot deel van de respondenten (45%) is van mening dat de komst van de regionalisering geen invloed heeft op het werven van vrijwilligers en een bijna even groot deel (41%) is van mening dat het regionaliseren in dit verband nadelig is.

In de verdiepende interviews is aan de korpsleiding gevraagd wat men denkt dat de gevolgen zijn van de regionalisering voor vrijwilligers. De meningen zijn op dit punt verdeeld. De meesten noemen positieve gevolgen, op de voet gevolgd door een groep die negatieve gevolgen noemt en een groep die meent dat regionalisering niet uit zal maken voor vrijwilligers. Het belangrijkste positieve gevolg dat wordt aangegeven is het delen van brandweerkennis met andere korpsen. Het voornaamste negatieve gevolg is de grotere afstand en daardoor verminderde betrokkenheid tussen zowel management en vrijwilligers, als beroepsbrandweermensen en vrijwilligers.

Veel vrijwilligers geven aan dat ze niet bekend zijn met de gevolgen van regionalisering en dat zij het meer iets voor het management vinden. Als doorgevraagd wordt, noemt een aantal dat er niets voor de vrijwilligers zal veranderen. Een grotere groep noemt echter wel een aantal veranderingen in de inhoud van het werk: het management zal minder betrokken zijn bij de praktijk op de werkvloer, de verzakelijking zal toenemen en de flexibiliteit zal afnemen. Voorts wordt genoemd dat het hebben van een veelheid aan specialisme binnen een korps zal verdwijnen en dat het centraal inkopen van materieel voordelig zal zijn.

Het grootste gedeelte van de vrijwilligers denkt dat de kwaliteit van de werkzaamheden zal verbeteren door de komst van de regionalisering. Veel minder vrijwilligers denken dat de kwaliteit hetzelfde zal blijven en een nog kleiner gedeelte meent dat hij af zal nemen. Met name gemeenschappelijke richtlijnen en het delen van kennis, door bijvoorbeeld gezamenlijke oefeningen, zijn debet aan de verbetering van de kwaliteit. Ook ziet men het als positief dat centraal ingekocht materieel er toe leidt dat men vaker met spullen van een andere korps zal kunnen werken. Door enkelen wordt gevreesd dat hun korps zich vanwege gemeenschappelijke richtlijnen zal moeten aanpassen aan een lager kwaliteitsniveau.

De ondervraagde burgemeesters zijn allen voorstander van de regionalisering. Zij zijn over het algemeen van mening dat regionalisering een goede mogelijkheid biedt tot het professioneler laten werken van vrijwilligers door bijvoorbeeld opleidingen. Wel bestaat er grote zorg dat een geregionaliseerd korps de binding met gemeenten verliest. Volgens de burgemeesters zou de regionalisering vooral een bestuurlijke verandering moeten zijn, die de lokale werkwijze aanvult. De burgemeesters willen voorkomen dat vrijwilligers in regionale dienst komen. De regio zou moeten bestaan uit beroepskrachten en het lokale korps uit vrijwilligers. De regio zou de gemeente moeten voorzien van opleidingen en oefeningen en met name aandacht moeten besteden aan de koude taken van de brandweer, waarbij de repressie overgelaten moet worden aan vrijwilligers van het lokale korps. Als de repressie een op regionaal niveau georganiseerde taak wordt bestaat de vrees dat veel vrijwilligers het bijtje erbij neer gooien.

De meeste ondervraagden noemen dus als belangrijkste gevaar van de regionalisering een verminderde betrokkenheid van vrijwilligers. Daar tegenover ziet men ook voordelen; met name de mogelijkheden voor verbetering van kwaliteit en efficiëntie. Gepleit wordt de 'koude' taken op regionaal niveau uit te voeren en de repressie lokaal te blijven regelen.

Over het algemeen lijkt het beeld te bestaan dat er op dit moment geen grote problemen zijn bij het vinden en binden van vrijwilligers. Wel moet aandacht besteed blijven worden aan dit punt. In iedere sector moeten leidinggevenden immers moeite doen om hun personeel binnen te krijgen en te houden en het is dan ook logisch dat dit ook bij de brandweer niet 'vanzelf' gebeurt.

3 Werven van vrijwilligers

In dit hoofdstuk staat het werven van vrijwilligers centraal. Eerst zal gekeken worden naar de omvang van de problemen in dit verband en de verwachting van de problemen voor de komende vijf jaar. Ook wordt aandacht besteed aan de knelpunten. Vervolgens wordt ingegaan op methoden van werving en tot slot komen enkele 'good practices' aan de orde.

3.1 Omvang problemen bij werving

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is gevraagd naar de problemen die korpsen de afgelopen vijf jaar ondervonden hebben bij het werven van manschappen, onderofficieren en officieren. De resultaten staan vermeld in tabel 3.1.

Tabel 3.1 Problemen bij het werven van vrijwilligers de afgelopen vijf jaar in procenten

	<u>manschappen</u>	<u>onderofficieren</u>	<u>officieren</u>
veel problemen	31	11	13
weinig problemen	45	46	27
geen problemen	24	43	60
Totaal	100	100	100
	(n=248)	(n=227*)	(n=197*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Uit tabel 3.1³ blijkt dat de werving van nieuwe vrijwilligers bij het merendeel van de korpsen weinig tot geen problemen oplevert. Wel geeft ongeveer eenderde van de korpsen aan veel problemen te hebben met het vinden van nieuwe manschappen. Het vinden van nieuwe onderofficieren en officieren levert bij ruim een tiende van de korpsen veel problemen op. De problemen met betrekking tot het werven van nieuwe vrijwilligers nemen dus af naarmate de rang van de vrijwilligers hoger wordt.

Wanneer zojuist genoemde resultaten gerelateerd worden aan de resultaten uit eerder onderzoek, blijkt dat steeds meer korpsen weinig tot geen problemen ondervinden bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Zo blijkt uit bovenstaande resultaten dat ongeveer driekwart van de korpsen weinig tot geen problemen heeft als het gaat om het werven van nieuwe vrijwilligers. In het onderzoek 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) wordt wat dit betreft een percentage van 70% gerapporteerd en in het onderzoek 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991) een percentage van 64%.

Ook uit de interviews met de korpsleiders blijkt over het algemeen dat de korpsen het aantal vrijwilligers hebben waarnaar ze streven. Van de vijftien ondervraagde korpsen geeft er slechts één aan dat ze onder de gewenste sterkte zit en ook in de toekomst problemen met de werving verwacht.

Noot 3 In bijlage 4 worden de problemen bij het werven van nieuwe vrijwilligers in de afgelopen vijf jaar gekoppeld aan gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat er geen verband tussen beide bestaat.

Alhoewel er schommelingen zijn in het aantal aanmeldingen, geven veel korpscommandanten aan dat de werving de afgelopen jaren goed is verlopen. Ook melden twee korpsen dat zij een aantal jaren geleden nog een groot tekort aan vrijwilligers hadden, maar dat zij dit inmiddels grotendeels hebben ingelopen.

De meeste commandanten zijn niet zozeer bezorgd over de kwantiteit van vrijwilligers, maar wel over de kwaliteit. Zo is de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag zeer beperkt en zal deze in de toekomst nog beperkter worden. Dat betekent onder andere dat men een veel groter vrijwilligersbestand nodig heeft om overdag een brandweerwagen te kunnen bemensen. In de schriftelijke enquête onder de korpsleiding is tevens geïnformeerd naar de knelpunten die korpsleiders constateren bij het werven van vrijwilligers. De resultaten staan in tabel 3.2⁴. In deze tabel is onderscheid gemaakt tussen manschappen, onderofficieren en officieren.

Tabel 3.2 Knelpunten bij het werven van vrijwilligers in procenten, n=248 korpsen

	manschappen	onderofficieren	officieren
weinig aanmeldingen van nieuwe belangstellenden	52	11	9
te zware tijdsbelasting	27	18	8
te zware selectie-eisen	6	7	3
de opleiding vormt een struikelblok	7	9	8
te weinig doorstroom binnen het korps	2	10	3
combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk brandweer	44	16	11
te weinig tijd over voor privé situatie	27	10	5
anders	15	7	3

Het grootste knelpunt bij het werven van nieuwe manschappen blijkt het tekort aan aanmeldingen van nieuwe belangstellenden te zijn. Dit resultaat kwam ook naar voren in 'Brandweer en vrijwilligers' (1998). Hiernaast blijkt dat de combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk bij de brandweer problemen oplevert. Het blijkt met name lastig te zijn om vrijwilligers te krijgen die overdag beschikbaar zijn. Dit probleem doet zich vooral voor in plaatsen waar een groot deel van de bevolking forens is.

Bij het werven van onderofficieren vormen vooral de zware tijdsbelasting en de combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk bij de brandweer een probleem. Ook bij de officieren wordt dit laatste vaak als problematisch ervaren. Vergeleken met eerder onderzoek is wat deze punten betreft sprake van een verschuiving van de problematiek. Als voornaamste struikelblokken bij het op peil houden van het aantal onderofficieren en officieren werden daar namelijk de slechte doorstroom binnen het korps en, in mindere mate, het geringe aantal aanmeldingen van nieuwe belangstellenden genoemd.

In de schriftelijke enquête is de korpsleiding tevens gevraagd naar de verwachting van de problemen bij het werven van nieuwe vrijwilligers voor de komende vijf jaar. De resultaten staan vermeld in tabel 3.3.

Noot 4 In tabel 5 in de bijlage staat het verband tussen de knelpunten bij het werven van nieuwe vrijwilligers en gemeentegrootte. Uit deze tabel blijkt dat beide niet gerelateerd zijn.

Tabel 3.3 Verwachting ten aanzien van de problemen bij het werven van vrijwilligers de komende vijf jaar in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
meer problemen	66	47	29
minder	2	3	7
geen verandering	32	50	64
Totaal	100 (n=248)	100 (n=224*)	100 (n=189*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Uit tabel 3.3⁵ blijkt dat tweederde van de ondervraagden van mening is dat het werven van manschappen de komende vijf jaar meer problemen op zal gaan leveren. Wat betreft de onderofficieren is bijna de helft van de ondervraagden deze mening toegedaan en bij de officieren bijna een derde.

Opvallend is dat in eerdere onderzoeken sprake is van een omgekeerd beeld. Zo werd zowel in 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991) als in 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) verwacht dat de problemen die zich bij het werven van vrijwilligers voordoen stijgen naarmate sprake is van een hogere rang. Waarschijnlijk wordt de huidige verwachting mede verklaard uit het feit dat steeds meer korpsen de vrijwilligers in de hogere rangen hebben vervangen door beroepskrachten.

Uit de interviews met korpsleiders en burgemeesters blijkt een somber toekomstbeeld over met name de werving van manschappen. Er worden verschillende factoren genoemd die hieraan bijdragen:

- De maatschappelijke tendens tot individualisering betekent dat burgers in mindere mate wensen (langdurig) gebonden te zijn aan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk.
- Algemene welvaartsstijging betekent dat de bevolking minder verleid kan worden voor brandweerwerk vanwege de financiële vergoeding.
- Mensen hebben een zeer diverse vrijetijdsbesteding en deze valt moeilijk te combineren met de hoge tijdsbelasting die het brandweerwerk met zich meebrengt.
- De beschikbaarheid van vrijwilligers tijdens kantooruren is een knelpunt, en juist deze beschikbaarheid zal in de toekomst moeilijker worden door een verzakelijkte houding van werkgevers.
- Forensisme neemt steeds toe en dit beperkt het aanbod van vrijwilligers die zowel overdag als 's avonds en in het weekeinde beschikbaar zijn.

3.2 Wervingsmethoden

In de schriftelijke enquête onder de korpsleiding is gevraagd naar de methoden die zij gebruiken bij het werven van nieuwe vrijwilligers. In tabel 3.4 is een overzicht van de verschillende wervingsmethoden opgenomen. Tevens staan in deze tabel de percentages waarin de wervingsmethoden door de korpsleiders zijn toegepast en de percentages waarin de korpsleiders de wervingsmethoden als succesvol omschreven.

Noot 5 In bijlage 6 wordt de verwachting ten aanzien van de problemen bij het werven van nieuwe vrijwilligers voor de komende vijf jaar gekoppeld aan gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat er geen verband tussen beide bestaat.

Tabel 3.4 Methoden en succes van actieve benadering in procenten, n=248 korpsen

	wervingsmethode toegepast*	wervingsmethode succesvol**
familie, vrienden of bekenden van korpsleden	77	86
personen op wachtlijst	42	77
vrouwen	41	53
personeel in gemeentelijke dienst	40	60
jongeren tot 21 jaar	19	75
leden van de bedrijfsbrandweer	11	79
allochtonen	5	8

* in procenten van totaal aantal korpsen, ** percentage indien toegepast, dan succesvol

Uit tabel 3.4 blijkt dat in ongeveer driekwart van de korpsen nieuwe vrijwilligers in 'eigen kring' geworven worden; door het actief benaderen van familie, vrienden of bekenden van korpsleden. Deze methode wordt ook als meest succesvol beschouwd. Met name in dorpen waar de gemeenschapszin groot is, blijft deze traditionele manier van werving zijn vruchten afwerpen. Opvallend is dat uit vorige onderzoeken naar voren komt dat aanzienlijk minder korpsen gebruik maakten van werving in eigen kring. In 1991 lag dit op 58% en in 1998 was dit teruggelopen naar 45%⁶.

De overige wervingsmethoden worden minder vaak toegepast. Toch zijn sommige van deze methoden bijna even succesvol als het werven in eigen kring. Met name het werven onder leden van de bedrijfsbrandweer valt met een succespercentage van 79% op.

Wat de werving van ondervertegenwoordigde groepen betreft, heeft 41% van de korpsen gekozen voor een actieve benadering van vrouwen, 19% voor het actief benaderen van jongeren en 5% voor het actief benaderen van allochtonen. Het actief benaderen van jongeren is bij driekwart van de korpsen succesvol, het actief benaderen van vrouwen in ongeveer de helft en het actief benaderen van allochtonen in vrijwel geen van de korpsen. Wel zijn er bij het korps in Almere 15 allochtonen werkzaam.

Alhoewel uit de schriftelijke enquête blijkt dat het specifiek werven van vrouwen in een flink aantal korpsen gebeurt en bovendien redelijk succesvol is, geven de mondelinge interviews een ander beeld. Daar overheerst berusting: het lijkt als feit te worden geaccepteerd dat vrouwen nu eenmaal weinig vertegenwoordigd zijn. Specifieke werving van vrouwen behoort dan ook niet meer tot de prioriteiten. Enkele burgemeesters geven aan zich niettemin zorgen te maken over de participatie van vrouwen onder vrijwilligers. Ten aanzien hiervan wordt vanuit het gemeentebestuur echter geen actie ondernomen. Dat wordt aan de brandweer zelf over gelaten.

Alhoewel het aannemen van jongeren redelijk succesvol is, hebben de geïnterviewde commandanten er gemengde gevoelens over. Enerzijds zijn jongeren belangrijk omdat hun aanwas voorkomt dat een korps vergrijsd en vervolgens leegloopt. Anderzijds leert de ervaring dat jongeren veelal snel weer weg zijn doordat zij bijvoorbeeld gaan studeren of werken in een ande-

Noot 6 Opgemerkt wordt dat alle percentages ten aanzien van de toegepaste wervingsmethoden in dit onderzoek aanzienlijk hoger liggen dan de percentages uit eerder onderzoek. Mogelijke verklaringen hiervoor zijn a) de korpsen zijn daadwerkelijk meer aandacht gaan besteden aan het werven van nieuwe vrijwilligers b) er is gebruik gemaakt van een andere vraagstelling in de schriftelijke enquête c) mede door het verdwijnen van korpsen die volledig op vrijwilligers draaien is er sprake van een andere onderzoekspopulatie.

re plaats.

Verder blijkt uit de interviews met de korpsleiding dat het werven van allochtonen nauwelijks een aandachtspunt is. Sommige gemeenten hebben een bevolking met een laag percentage allochtonen en vinden daarin een reden om hier geen belang in te stellen. Andere korpsen wijzen erop dat met name in Mediterrane landen het brandweerwerk in zeer laag aanzien staat en dat het werven van allochtonen hierdoor bemoeilijkt wordt.

In tabel 7 in de bijlage worden de wervingsmethoden die te maken hebben met actieve benadering van specifieke groepen gerelateerd aan gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat het actief benaderen van allochtonen en jongeren tot 21 jaar alleen gebeurt in gemeenten met een inwoneraantal tussen de 5.000 en 100.000. Tevens worden jongeren tot 21 jaar actief benaderd in de gemeenten met meer dan 250.000 inwoners. Het actief benaderen van vrouwen gebeurt in alle gemeenten, uitgezonderd degene met een inwoneraantal boven de 250.000.

In de verdiepende interviews is aan vrijwilligers gevraagd hoe men bij de brandweer terecht is gekomen. Het grootste deel blijkt een familielid of kennis te hebben gehad die er al bij zat. In veel mindere mate wordt een aantal andere manieren genoemd waarop men bij de brandweer terecht is gekomen. Een aantal vrijwilligers geeft aan zich uit eigen beweging te hebben aangemeld, bijvoorbeeld omdat het een jongensdroom was om brandweerman te zijn. Andere vrijwilligers laten weten dat hen expliciet gevraagd is om te solliciteren. Dit gebeurt met name bij posten in kleine gemeenschappen, waar men elkaar kent. Weer een andere groep vertelt dat ze gereageerd heeft op een advertentie, of op een folder of aanschrijving die men in de bus had gekregen. Tenslotte zaten enkele vrijwilligers bij de bedrijfsbrandweer of werkten in de beveiliging en werden lid vanwege het in die functie opgedane enthousiasme voor het brandweerwerk. De beste reclame voor de brandweer, kan geconcludeerd worden uit de antwoorden van de vrijwilligers, zijn de brandweerlieden zelf.

In tabel 3.5 staat een overzicht van de vormen van publiciteit die bij de werving worden toegepast.

Tabel 3.5 Methoden en succes van publiciteit in procenten, n=248 korpsen

	Wervingsmethode toegepast*	Wervingsmethode succesvol**
advertenties/vacatures in plaatselijke dag- of weekbladen	64	54
demonstraties of open dagen van de brandweer	63	52
free publicity in de lokale pers	42	53
huis aan huis mailing	27	67
kabelkrant	21	38
posters langs de openbare weg	18	41

* in procenten van totaal aantal korpsen, ** percentage indien toegepast, dan succesvol

Een groot deel van de korpsen geeft aan advertenties/vacatures in plaatselijke dag- of weekbladen te zetten (64%) en demonstraties of open dagen van de brandweer te organiseren (63%). Beide methoden zijn in iets meer dan de helft van de gevallen succesvol.

Uit de interviews met commandanten blijkt dat sommige van hen weinig succes hebben met het plaatsen van advertenties. Men noemt advertenties vrij ongericht en daarom onpersoonlijk. Eén korps versterkt het effect van een advertentie, door in hetzelfde blad een journalistiek stuk over de brandweer, een interview met de commandant bijvoorbeeld, geplaatst te krijgen.

Een flink aantal van de geïnterviewde korpsen heeft een voorkeur voor het direct benaderen van de doelgroep. Zij sturen bijvoorbeeld een uitnodiging voor een open dag aan alle inwoners van 20 tot 40 jaar oud. Eén korps heeft de doelgroep zelfs een DVD toegestuurd.

In tabel 8 in de bijlage staat het verband tussen de toegepaste vormen van publiciteit en de gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat de kleinere gemeenten zich voornamelijk richten op advertenties/vacatures in plaatselijke dag- of weekbladen en demonstraties of open dagen. Naarmate het inwoneraantal van de gemeente hoger wordt, worden ook andere methoden voor het verkrijgen van publiciteit toegepast.

Tabel 3.6 geeft een overzicht van ondersteuning die de brandweer van andere organisaties krijgt bij het werven van vrijwilligers.

Tabel 3.6 Ondersteuning in werving en succes daarvan in procenten, n=248 korpsen

	aantallen wervingsmethode toegepast*	aantallen wervingsmethode succesvol**
de gemeente	48	48
ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	8	24
collega-korpsen	6	31
extern bureau	3	71
vrijwilligerscentrales	2	25

* in procenten van totaal aantal korpsen, ** percentage indien toegepast, dan succesvol

De tabel toont aan dat bijna de helft van de gemeenten (48%) ondersteuning aan korpsen verleent. Te denken valt aan een burgemeester die bij de ondernemersvereniging de vraag naar vrijwilligers uitspreekt of via het helpen met de opzet van een jeugdbrandweer een bijdrage levert aan de continuïteit van werving. In ongeveer de helft van de gevallen is de ondersteuning van de gemeente succesvol. Verder blijkt uit de schriftelijke enquête dat korpsen die bij het werven van vrijwilligers ondersteuning van de gemeente hebben ontvangen minder wervingsproblemen rapporteren dan korpsen die deze ondersteuning niet hebben gehad. Werving op regionaal niveau boekt dus succes.

Als het niet specifiek over werving gaat maar over steun van het gemeentebestuur in het algemeen, geven de mondeling geïnterviewde korpsleiders een positief oordeel: 13 van de 15 vinden deze steun voldoende. Als belangrijkste vorm van ondersteuning wordt de financiële bijdrage genoemd. Meerdere commandanten gaven aan dat de brandweer er het afgelopen jaar geld heeft bij gekregen, terwijl elders bezuinigd werd. Andere vormen van steun zijn het actief tonen van interesse en het steeds aanspreekbaar zijn.

Tabel 9 in de bijlage geeft het verband aan tussen de ondersteuning die

korpsen hebben gekregen bij het werven van vrijwilligers en gemeentegrootte. Gebleken is dat gemeenten met een inwoneraantal boven de 50.000 voornamelijk ondersteuning hebben ontvangen van de gemeente, collegakorpsen en vrijwilligerscentrales. In de kleinere gemeenten (onder de 50.000 inwoners) gaat het met name om ondersteuning vanuit de gemeente, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en collegakorpsen.

In het algemeen geldt dat de wervingsacties die door de brandweer worden toegepast uitermate succesvol zijn. Dit is zeker het geval wanneer ze vergeleken worden met wervingsacties in andere sectoren/branches. Vooral het aantal 'spontane' aanmeldingen is in vergelijking met andere sectoren/branches groot.

3.3 Good practices

Het meest genoemde knelpunt van werving is het tekort aan aanmeldingen, met andere woorden: het aantal spontane aanmeldingen is onvoldoende om een vrijwilligerstekort op te vullen. Er moet dus actief geworven worden. Een ander veelgenoemd knelpunt is de problematische combinatie tussen hoofdberoep en vrijwilligerswerk. Verder wordt volgens korpsleiders menigmaal melding gemaakt door vrijwilligerskandidaten van een te zware verwachte tijdsbelasting en (daardoor) te weinig tijd voor de privé-situatie.

Een aantal manieren wordt door korpsen toegepast om de actieve werving te verbeteren:

- In Hoogezand-Sappemeer, Margraten en Rijssen-Holten mogen de korpsen van de gemeenteraad bandbreedte gebruiken. Dat betekent dat ze vrijwilligers alvast mogen aannemen terwijl ze op dat moment nog niet nodig zijn. Dit voorkomt dat plotselinge tekorten aan vrijwilligers ontstaan doordat leden de uittredingsleeftijd bereiken en dat mensen ontmoedigd of teleurgesteld worden doordat ze op een wachtlijst terecht komen.
- In Rijssen-Holten wordt het effect van het plaatsen van advertenties in lokale en regionale bladen versterkt door in hetzelfde blad een journalistiek stuk over de brandweer, bijvoorbeeld een interview met de commandant, te plaatsen.
- In Nuenen is een aantal vrijwilligers actief dat in het hoofdberoep in dienst is van de brandweer Eindhoven. Er worden dus vrijwilligers geworven in de eigen gemeente die in het hoofdberoep werkzaam zijn bij de beroepsbrandweer van een andere gemeente.
- In Alphen a/d Rijn wordt bij het werven van vrijwilligers benadrukt dat de functie van vrijwilliger slechts tijdelijk is en gezien moet worden als opstap naar de beroepsbrandweer. De korpsleiding ziet de vrijwilligersfunctie dus als een voorportaal van een beroepsfunctie. Hierdoor wordt de kans kleiner dat vrijwilligers het brandweerwerk als te vrijblijvend opvatten. Ook in Almere gaan vrijwilligers doorstromen naar de beroeps(dag)dienst.
- In Rheden en Vught heeft men goede ervaringen met het actief benaderen van vrouwen. In deze gemeenten heeft iedere vrouw een informatieve brief van de brandweer ontvangen en zijn uit de aanmeldingen geschikte kandidaten aangenomen.
- In Rotterdam heeft de brandweer onlangs een uitgebreide werving van vrijwilligers gehouden. Onder het motto 'help ons in de brand' werden

Rotterdamers via verschillende kanalen opgeroepen zich aan te melden. Er zijn posters inabri's in de binnenstad opgehangen, trams en bussen beplakt, 150.000 stuks 'direct mail' verstuurd, advertenties in Metro en andere bladen geplaatst, et cetera. Daarnaast is een site geopend en een telefoonnummer ingesteld. Het resultaat van de campagne is dat er enkele weken voor het einde 200 reacties van belangstellenden zijn binnengekomen. Een gedeelte hiervan bleek buiten Rotterdam woonachtig te zijn. Hun gegevens zijn doorgespeeld aan naburige korpsen.

- De activiteit 'Midden in de samenleving' in het project 'Brandweer van Binnen naar Buiten' is geïnspireerd op het korps South Yorkshire uit Groot-Brittannië. In dit project worden vrouwen en allochtonen door middel van voorlichting in contact gebracht met de brandweer. Er zijn concrete ervaringen opgedaan waarbij vrouwen en allochtonen de functie van rolmodel vervullen. Het voorstel is om twee ervaren voorlichters uit Engeland uit te nodigen en een workshop te organiseren voor functionarissen uit de korpsen die mee willen doen aan dit onderdeel van het project. Het is de bedoeling dat de functionarissen hierna ook gerichte voorlichtings- en promotiewerkzaamheden gaan uitvoeren. Korpsen die zich gaan bezig houden met de werving en selectie van allochtonen kunnen ook deelnemen aan de promotieactiviteiten. Het doel van de promotieteams is om de bekendheid met de brandweer en het werk van de brandweer te vergroten. Verwacht wordt dat dit project met name voor doelgroepen met een grote afstand tot de brandweer succesvol zal zijn.

Een ander knelpunt bij het werven van nieuwe vrijwilligers bleek de combinatie tussen hoofdberoep en vrijwilligerswerk te zijn. Deze wordt door een aantal korpsen als volgt aangepakt:

- In Nuenen zet men de vraag naar vrijwilligers uit bij werkgevers of ondernemingsverenigingen. Dit gebeurt door het inschakelen van Ondernemerscontact Nuenen (OCN). De burgemeester bezoekt dan bijvoorbeeld een vergadering van OCN en verzoekt het bestuur en de aanwezige leden of men wil kijken of werknemers bereid zijn om (brandweer)vrijwilliger te worden. Hierbij leggen zij meteen de voordelen van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers (onder anderen BHV en betere veiligheid op de werkvloer) uit. Bijkomend voordeel van deze wervingmethode is dat de werkgever, indien hij vrijwilligers aanlevert, zich impliciet akkoord toont met het feit dat vrijwilligers tijdens werktijd opgeroepen worden.
- In Rheden werft men vrijwilligers die gedeeltelijk buiten kantoorijden werken. Het gaat hier bijvoorbeeld om arbeiders in ploegendiensten. Zij werken op wisselende tijden en hierdoor wordt het probleem aangepakt van de gebrekkige beschikbaarheid overdag.
- Uit Bergen komt het idee van 'gemeentegrensoverschrijdende' vrijwilligers. Hierbij gaat het om forensen die overdag in de plaats waarin zij werken brandweervrijwilliger zijn en 's avonds en in het weekeinde in hun woonplaats.
- Ook uit Bergen komt de suggestie om vrijwilligerswerk met name te laten vervullen door gemeenteambtenaren. Omdat brandweer al een gemeentelijke taak is, zullen opkomstproblemen tijdens werktijd grotendeels verdwijnen.

4 Binding en positie van vrijwilligers

In het vorige hoofdstuk werd aandacht besteed aan het werven van vrijwilligers. In dit hoofdstuk zal het behouden oftewel het binden van de huidige vrijwilligers centraal staan. Ingegaan wordt op de mate waarin zich wat dit betreft problemen en knelpunten voordoen en de verwachting ten aanzien van mogelijke problemen de komende vijf jaar. Ook komt de positie van vrijwilligers aan bod, waarbij ingegaan wordt op honorering, rol van het gemeentebestuur en de werkbelasting en wordt aandacht besteed aan de toegepaste bindingsmethoden. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal 'good practices'.

4.1 Problemen bij het binden van vrijwilligers

De mate waarin de korpsen de afgelopen vijf jaar problemen hebben ondervonden bij het binden van vrijwilligers staat vermeld in tabel 4.1.

Tabel 4.1 Problemen bij het binden van vrijwilligers de afgelopen vijf jaar in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
veel problemen	8	6	3
weinig problemen	51	40	30
geen problemen	41	54	67
Totaal	100 (n=247*)	100 (n=234*)	100 (n=196*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Voor zowel de manschappen, onderofficieren als officieren geldt dat het binden van vrijwilligers in de meeste gevallen weinig tot geen problemen oplevert. Wel valt in dit verband op dat de mate van problemen afneemt naarmate de rang van de vrijwilligers toeneemt.

Ook uit de interviews met de korpsleiding blijkt dat vrijwilligers zich verbonden voelen met hun korps. De redenen dat vrijwilligers vertrekken variëren van een te hoge druk van het brandweerwerk tot meer persoonlijke omstandigheden als echtscheiding, verandering van werk en het gaan volgen van een studie elders. Eén korps had over het algemeen geen problemen behalve met het binden van vrouwen. Van de vier vrouwen die het korps had zijn inmiddels drie weer vertrokken om uiteenlopende redenen: de combinatie met de zorg voor de kinderen, moeilijkheden om stand te houden tussen de meerderheid van mannen en de spanningen die een relatie met een ander korpslid veroorzaakte.

Wanneer vrijwilligers gevraagd wordt naar de motivatie om brandweerwerk te doen, wordt zicht verkregen op de grondslag waarop de binding berust. Veel vrijwilligers geven aan dat zij de band met collega's en de gezelligheid van het korps het belangrijkste vinden. Woorden die in dit kader veel vallen zijn 'groepsgevoel' en 'saamhorigheid'. Ook zien veel vrijwilligers het brandweerwerk als middel om iets voor anderen te kunnen doen en haalt een groot deel van de vrijwilligers hun motivatie uit het spannende en onverwachtse van het werk.

Tabel 10 in de bijlage geeft het verband weer tussen de mate waarin zich de afgelopen vijf jaar problemen hebben voorgedaan bij het binden van vrijwilligers en gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat veel problemen zich het sterkst lijken voor te doen in gemeenten met een inwoneraantal tussen de 50.000 en 100.000 inwoners.

Uit tabel 4.1 bleek dat het binden van vrijwilligers in het overgrote deel van de gevallen weinig tot geen problemen oplevert. De knelpunten die wél ervaren worden bij het binden van vrijwilligers staan vermeld in tabel 4.2.

Tabel 4.2 Knelpunten bij het binden van vrijwilligers in procenten, n=248 korpsen

	manschappen	onderofficieren	officieren
te zware tijdsbelasting	44	28	10
te weinig doorstroom binnen het korps	2	4	1
combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk			
brandweer	49	31	9
te weinig tijd over voor privé situatie	34	21	4
anders	16	8	4

Uit tabel 4.2 blijkt dat de problemen met betrekking tot de binding zich voornamelijk op het niveau van de manschappen afspelen. Het gaat dan in het bijzonder om knelpunten die betrekking hebben op de combinatie hoofdberoep/vrijwilligerswerk brandweer (49%) en een te zware tijdsbelasting (44%). Ook de voornaamste knelpunten die zich op dit punt voordoen bij de onderofficieren en de officieren hebben betrekking op deze zaken (respectievelijk 31% en 28% bij de onderofficieren en 10% en 9% bij de officieren).

In de verdiepende interviews met de vrijwilligers is gevraagd welke knelpunten zij ervaren. Hieruit blijkt ten eerste dat ze in grote getale enthousiast zijn over hun brandweerwerkzaamheden. Dit neemt niet weg dat er ook knelpunten worden ervaren die het werk minder aantrekkelijk maken. Het meest genoemde knelpunt is de groeiende bureaucratie. Toenemende regulatie beperkt de vrijheid om het brandweerwerk naar eigen goeddunken in te richten en dit wordt als storend gezien.

Een tweede knelpunt is de angst dat burgers steeds vaker brandweerlieden persoonlijk aansprakelijk zullen stellen indien zij menen dat een brandweerman laakbaar heeft gehandeld. Hierdoor hebben vrijwilligers het idee dat zij bij iedere handeling die zij verrichten bedachtzaam moeten zijn en dit maakt het werk er niet leuker op.

Het derde knelpunt geldt alleen voor korpsen met een beroepsdeel. In deze korpsen heeft een aantal vrijwilligers de indruk dat zij niet voor vol worden aangezien en dat de waardering voor hun inzet minimaal is. Het is alsof in deze korpsen als vanzelf een kloof ontstaat tussen de beroepsleden en de vrijwilligers. Dit kan de binding van vrijwilligers onder druk zetten. In het ene korps heeft men een aantal maatregelen genomen om de kloof te dichten, terwijl in het andere korps de zorg bestaat dat de kloof gaat toenemen omdat men gaat stoppen met de uitruk van vrijwilligers overdag.

Tot slot wordt vermeld dat het opgepiept kunnen worden op ongelegen tijdstippen wel als ongemak, maar niet als knelpunt ervaren wordt. Het wordt algemeen geaccepteerd dat dit nu eenmaal de consequentie is van het brandweervak.

Wanneer vrijwilligers de vraag gesteld wordt wat voor hen een reden zou zijn om te stoppen met het brandweerwerk, dan is vaak de eerste reactie dat men dat nog nooit heeft overwogen. Als men toch iets moet aangeven dan worden 'leeftijd', 'verhuizing' en 'opheffen brandweerpost' genoemd. Ook laat een deel van de vrijwilligers weten hun vrijwilligersschap bij de brandweer te beëindigen indien de lichamelijke en/of geestelijke gezondheid het af laten weten of als sprake is van een zeer aangrijpend ongeval. Andere mogelijke stopredenen zijn het verslechteren van de werkomstandigheden, het in beslag nemen van te veel tijd, het verdwijnen van de waardering en het nog verder toenemen van de bureaucratie. Overigens merkt het overgrote merendeel desgevraagd op dat men in het hypothetische geval dat men de brandweer vaarwel zegt niet door zou gaan met ander vrijwilligerswerk in het veiligheidsveld.

In tabel 11 in de bijlage staat het verband tussen knelpunten ten aanzien van de binding van vrijwilligers en gemeentegrootte. Opvallend is dat het aantal korpsen waarin sprake is van een te zware tijdsbesteding lijkt af te nemen naarmate het inwoneraantal van de gemeente stijgt.

In tabel 4.3 staan de verwachtingen die de korpsen hebben ten aanzien van de problemen die het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar gaat opleveren.

Tabel 4.3 Verwachting ten aanzien van de problemen bij het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
meer problemen	61	47	30
minder problemen	1	3	6
geen verandering	38	50	64
Totaal	100	100	100
	(n=248)	(n=238*)	(n=200*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Het grootste deel van de ondervraagden is van mening dat het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar problematischer wordt. Vooral bij het binden van de manschappen worden bij veel korpsen (60%) meer problemen verwacht. Opvallend is dat de mate waarin op dit punt veel problemen worden verwacht, afneemt naarmate de rang van de vrijwilligers toeneemt. Zo worden bij de officieren de minste problemen op het gebied van binding verwacht.

Opvallend is dat ook in eerdere onderzoeken de verwachting uitgesproken werd dat het in de toekomst meer problemen zou kosten om brandweervrijwilligers te binden aan hun korps, maar dat de feiten deze verwachting tot op heden niet ondersteunen.

Uit de verdiepende interviews komt naar voren dat er verschillende factoren zijn die de korpscommandanten zorgen baren wat betreft de binding. Met name de trend van verzakelijking stelt de binding op de proef. Er is sprake van een cultuuromslag naar een organisatie waarbij de opleidingseisen toe-

nemen en de regelgeving, bijvoorbeeld Arbo-voorschriften, strakker wordt. Jongeren hebben hier trouwens veel minder moeite mee dan de oudere korpsleden. De oudere korpsleden hechten meer aan de vrijblijvende aspecten van het vrijwilligerswerk, terwijl de jongeren de verzakelijking in grotere mate als vanzelfsprekend of onvermijdelijk zien. Voor ouderen zijn bijvoorbeeld sociale activiteiten veel belangrijker dan voor jongeren. Enkele korpsen laten weten dat de personeelsvereniging nu veel minder een bindmiddel is dan vroeger omdat veel jonge vrijwilligers hun vrije tijd elders besteden. Ook dit is een indicatie van verzakelijking.

In tabel 12 in de bijlage staat het verband tussen de verwachting voor de komende vijf jaar ten aanzien van de bindingsproblematiek en gemeentegrootte. Opvallend is dat men meer problemen lijkt te verwachten in de kleinere gemeenten en dat het aantal gemeenten dat minder problemen verwacht toeneemt naarmate het inwoneraantal van de gemeente stijgt.

4.2 Positie vrijwilliger

Met betrekking tot de positie van vrijwilligers worden drie aspecten besproken: de honorering, de rol van het gemeentebestuur en de werkbelasting.

4.2.1 Honorering

Aan de korpsen is de vraag voorgelegd op welke materiële wijze zij hun vrijwilligers belonen voor de werkzaamheden. De resultaten staan vermeld in tabel 4.4.

Tabel 4.4 Vergoedingsregeling in procenten, n=248 korpsen

	aantallen
vergoedingsregeling VNG	92
andere vergoedingsregeling	4
gemeenschappelijke spaarpot	2
geen vergoedingsregeling	1
onbekend	1
totaal	100

Gebleken is dat bijna alle korpsen (92%) de vergoedingsregeling van VNG hanteren. Ongeveer één tiende (11%) hanteert een andere vergoedingsregeling en een klein deel (5%) van de korpsen stort geld in een gemeenschappelijke spaarpot.

Uit de verdiepende interviews met de vrijwilligers blijkt dat het voornaamste oordeel dat wordt gegeven over de vergoeding niet de hoogte, maar de hardheid van de gemaakte afspraken betreft. Als vrijwilligers het idee hebben dat er beknibbeld wordt op hun toegekende vergoedingen kan dit rekenen op een sterke afkeuring. Om die reden vinden de commandanten van twee korpsen dat vrijwilligers dezelfde secundaire arbeidsvoorwaarden en voorzieningen als beroepsbrandweermensen en gemeenteambtenaren gegarandeerd moeten worden. In één van die gemeenten is dit principe, uitzonderingen daargelaten, nu ook vastgesteld door de gemeenteraad.

4.2.2 Rol gemeentebestuur

De vraag of het gemeentebestuur voldoende belang hecht aan de vrijwillige inzet bij de brandweer wordt door 10 van de 15 geïnterviewde commandanten positief beantwoord. Degenen die van mening zijn dat dit niet of slechts in geringe mate het geval is, geven als reden dat er weinig interesse lijkt te zijn voor de vrijwilligheid bij de brandweer en dat het lijkt alsof men af en toe vergeet wat de (financiële) voordelen van het hebben van vrijwilligers bij de brandweer zijn.

De rol van het gemeentebestuur kan ook vanuit het oogpunt van de burgemeesters gezien worden. In interviews met 10 burgemeesters kwam het beeld naar voren van grote betrokkenheid. Dit blijkt wederom uit het feit dat de brandweer vaak door B&W wordt ontzien bij bezuinigingen. Als belangrijkste motivatie voor betrokkenheid bij de vrijwillige brandweer wordt het stimuleren van sociale cohesie binnen de gemeenschap genoemd. Alle burgemeesters uiten hun waardering voor de inzet en motivatie voor de vrijwilligers.

De meeste burgemeesters maken hun betrokkenheid kenbaar op twee manieren. Ten eerste door te zorgen voor een goede facilitering van de brandweer. Ten tweede door ééns of enkele keren per jaar bij een speciale bijeenkomst hun waardering uit te spreken voor de brandweer en vaak ook om diploma's aan korpsleden uit te reiken. Dan zijn er ook een aantal echte 'brandweerborgemeesters'. Zij zetten zich zeer actief in voor de brandweer en de waardering is vaak wederzijds. Eén burgemeester vertelde: 'iets wat mij veel doet is dat als ik naar een brand moet, er een officiële brandweerjas met 'burgemeester' erop klaarligt. Het gevoel dat ik krijg is dat ik één van hen ben. Verder ga ik regelmatig langs de oefenavonden.' Sommige burgemeesters tonen hun betrokkenheid door zich persoonlijk in te zetten bij het verspreiden van informatie, het opzetten van de jeugdbrandweer en het meehelpen bij het werven van vrijwilligers. Over het algemeen wordt dat echter aan het korps zelf over gelaten en wacht B&W af wat de brandweer zelf naar voren brengt als probleem.

4.2.3 Werkbelasting

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is gevraagd naar de gemiddelde tijdsbesteding in uren per maand van de manschappen, onderofficieren en officieren. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de volgende activiteiten: opleiding, oefenen, conditietraining in korpsverband, uitrukken, theaterwacht, sociale activiteiten en overige activiteiten. De resultaten staan vermeld in tabel 13 in de bijlage. Tevens staan hier de gemiddelde totalen per rang die in de eerder onderzoeken werden gevonden. De huidige resultaten wijzen uit dat de manschappen te maken hebben met een hogere tijdsbelasting (gemiddeld 26 uur/maand ten opzichte van 23 uur/maand in 1998). De onderofficieren zijn minder gaan werken (gemiddeld 28 uur/maand ten opzichte van 32 uur/maand in 1998) en de tijdsbelasting van de officieren is aanzienlijk gedaald (gemiddeld 23 uur/maand ten opzichte van 38 uur/maand in 1998). Dit laatste kan worden toegeschreven aan het feit dat officieren met een hoge tijdsbelasting de afgelopen jaren steeds meer vervangen zijn door beroepskrachten.

Net als in voorgaande jaren blijkt dat het oefenen de meeste tijd kost. De

hoeveelheid tijd die hier gemiddeld per maand aan besteed wordt is vergeleken met 1998 voor de manschappen en de onderofficieren gestegen en voor de officieren gedaald. Hiernaast wordt een groot gedeelte van de tijd besteed aan de uitrukken en opleidingen.

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is tevens gevraagd naar het oordeel over de gemiddelde tijdbesteding van de manschappen, onderofficieren en officieren. De resultaten staan in tabel 4.5.

Tabel 4.5 Oordeel korpsleiding gemiddelde tijdbesteding vrijwilligers in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
te veel	26	40	37
precies goed	63	44	52
te weinig	11	16	11
totaal	100	100	100
	(n=240*)	(n=238*)	(n=179*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Door de meerderheid van korpsleiders wordt de tijdsbesteding van de korpsleden als 'precies goed' beoordeeld. Wel is het percentage hoger voor de manschappen dan voor de onderofficieren en de officieren. Opvallend is verder dat de tijdsbesteding van onderofficieren in bijna 4 van de 10 korpsen als 'te veel' wordt gezien; beduidend hoger dan het percentage voor manschappen en officieren. Wellicht speelt nu bij hen wat een aantal jaren geleden bij de officieren speelde. Toen werd de tijdsbelasting voor vrijwillige officieren in veel korpsen te hoog gevonden. Het gevolg daarvan was dat een groot gedeelte van hen in beroepsdienst is gekomen. De kans is dus groot dat de komende jaren veel onderofficieren ook in beroepsdienst zullen belanden.

Uit analyses waarin het oordeel van de korpsleiding over de tijdsbesteding van de vrijwilligers gerelateerd werd aan gemeentegrootte, blijkt dat het aantal commandanten dat van mening is dat de tijdsbesteding te hoog ligt toe lijkt te nemen naarmate sprake is van een kleinere gemeente (zie tabel 14 in de bijlage).

Er is ook een aantal korpsen waar de commandant vindt dat de werkbelasting juist te laag is. Opvallend genoeg worden ook hier onderofficieren het vaakst genoemd (16%). Dit doet zich het vaakst voor in gemeenten met een inwoneraantal tussen de 10.000 en 50.000.

De meeste vrijwilligers geven in de interviews aan dat brandweerwerk goed te combineren valt met andere activiteiten, zowel als het gaat om werk als om privé-leven. Geen van hen geeft aan de werkbelasting té hoog te vinden; gemiddeld besteden ze ruim 26 uur per maand aan hun brandweerwerkzaamheden. Overigens wordt met name de steun van gezinsleden als onontbeerlijk ervaren voor het vervullen van het vrijwilligerswerk. Die wordt dan ook over bijna de gehele linie als positief beoordeeld.

Een flink aantal vrijwilligers noemt wel een specifiek bezwaar of een specifiek ongemak aan het werk, maar de indruk bestaat dat dit het algemene oordeel over het werk niet bijzonder negatief beïnvloedt. Twee specifieke ongemakken worden door meerdere vrijwilligers genoemd. Ten eerste vindt een gedeelte van de vrijwilligers het belastend om 's

avonds, 's nachts en in het weekeinde opgepiept te worden, vooral als de volgende dag weer naar het werk gegaan moet worden. Ten tweede vinden sommigen de, in hun ogen steeds toenemende, bureaucratie - en dan met name regels en voorschriften - onprettig. Eén van de geïnterviewde commandanten geeft het volgende beeld over de werkbelasting: 'de uitruk vindt iedereen leuk en spannend, het oefenen is acceptabel, maar de bijkomende zaken als vergaderingen zijn teveel'.

Het oordeel van korpsleiders en vrijwilligers over opleidingen loopt uiteen. Sommigen korpsleiders constateren dat vrijwilligers door een te hoge tijdsbelasting afzeggen voor oefeningen, dat de hoeveelheid tijd die aan opleidingen moet worden besteed te hoog is, en dat er te veel opleidingen voor specialismen gevolgd moeten worden. Enkele vrijwilligers sluiten zich bij de laatste twee punten aan. Een andere, met name jongere, groep vrijwilligers beoordeelt de opleidingen juist als zeer positief. Zij hebben er wat aan in hun dagelijks leven, zien het als mogelijkheid om met bijzondere technieken kennis te maken of worden zich bewust van veiligheid in en om het huis.

Aan vrijwilligers en commandanten is gevraagd wat de toekomstverwachtingen zijn wat betreft de werkbelasting. Het grootste deel van hen houdt er rekening mee dat die belasting zal toenemen. Daarvan geeft een gedeelte aan dat dit zal komen door hogere eisen die gesteld worden aan de competentie van vrijwilligers. Een ander deel kiest zelf voor een hogere werkbelasting omdat men bijvoorbeeld aan verdere opleidingen wil deelnemen. Er bestaat ook een flinke groep die van mening is dat de werkbelasting ongeveer hetzelfde zal blijven. Een minderheid verwacht dat de belasting minder zal worden, omdat bijvoorbeeld beroepsbrandweermensen taken zullen overnemen.

De burgemeesters maken zich zorgen over de taakbelasting van de vrijwilligers. Zij denken dat deze hoog is en dat de grens van wat je aan vrijwilligers kunt vragen ongeveer bereikt is. Sommigen zijn bang dat de taakbelasting nog verder zal toenemen. Eén van de burgemeesters gaf als voorbeeld dat brandweerauto's uitgerust gaan worden met een reanimeerapparaat. Dat betekent dus weer extra opleiding en extra taken erbij. De meeste burgemeesters zijn van mening dat de regionalisering de taakbelasting niet zal verzwaren maar veranderen. Dat heeft te maken met de verschuiving van het takenpakket dat de regionalisering zou gaan opleveren. Eén burgemeester dacht dat de belasting zal verminderen, omdat de professionalisering toeneemt en de aandacht voor de koude taken regionaal zal worden.

De belangrijkste consequentie voor de binding vrijwilligers op termijn is de groeiende werkbelasting, zeker als teveel (bureaucratische) verplichtingen worden opgelegd. Met name onderofficieren lijken in dit verband een 'kwetsbare' groep.

4.3 Bindingsmethoden

In tabel 4.6 wordt een overzicht gegeven van de bindingsmethoden die door de korpsen zijn aangewend.

Tabel 4.6 Methoden en succes van binding in procenten, n=248 korpsen

	bindingsmethode toegepast	bindingsmethode succesvol
organiseren van sociale activiteiten	75	90
benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden	45	55
meer flexibiliteit aanbrengen bij de inroostering	18	93
meer mogelijkheden bieden om door te stromen	13	85
perspectief bieden op een beroepsfunctie	9	77
het bieden van financiële compensatie aan werkgevers	8	62
verhoging van de vergoeding	8	76
anders	13	91

De meest toegepaste bindingsmethoden zijn het organiseren van sociale activiteiten (75%) en het benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden (45%). Als het gaat om de meest succesvolle bindingsmethode, wordt het aanbrengen van flexibiliteit bij de inroostering (93%) genoemd. Ook het organiseren van sociale activiteiten (90%) en het bieden van meer mogelijkheden om door te stromen (85%) scoren in dit verband hoog.

Ook in 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) werden als belangrijkste bindingsmethoden het organiseren van sociale activiteiten (70%) en het benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden (59%) genoemd. Deze werden gevolgd door het bieden van meerdere mogelijkheden om door te stromen (13%) en het bieden van een financiële compensatie aan werkgevers (10%). Wat deze laatste twee betreft is dus vergeleken met nu sprake van een verschuiving in de mate waarin deze bindingsmethoden worden toegepast.

Het organiseren van sociale activiteiten wordt dus veel toegepast en is ook erg succesvol. Activiteiten variëren van het zorgen dat er na de oefening geborreld kan worden tot uitjes waar partners en kinderen ook voor worden uitgenodigd. De organisatie ervan wordt bij het merendeel van de korpsen door de personeelsverenigingen verzorgd. Bij één korps wordt veel waarde gehecht aan het binden van ouderen: in de zogenaamde 50+ club schuiven na een oefening ook de voormalig korpsleden ouder dan 55 - vaak wekelijks - aan. Het geschetste beeld van een veelheid aan sociale activiteiten past bij de mening van vrijwilligers: zij waarderen juist het sociale aspect zo in hun werk.

Ook het geven van persoonlijke aandacht door de korpsleiding lijkt een goed bindmiddel te zijn. Eén korpscommandant begeleidt nieuwelingen door regelmatig met ze te praten over hun ervaringen en eventuele problemen met de opleiding en het passen in de groep. In een ander korps wordt veel belang gehecht aan het bieden van goede nazorg als de korpsleden geconfronteerd zijn met een ingrijpende gebeurtenis, een ongeluk bijvoorbeeld. In weer een ander korps werd een kloof ervaren tussen korpsleiding en vrijwilligers. Die is gedicht door diverse commissies, zoals een kleding- en technische commissie, in te stellen om zo het draagvlak voor het gevoerde beleid te vergroten.

Over het bieden van sportmogelijkheden wordt verschillend gedacht en de ervaringen zijn ook wisselend. De meeste korpsleiders, zo blijkt uit de interviews, zien het als een extra service aan de vrijwilligers en dus een bindmiddel. Anderen zijn het daar mee eens maar benaderen het tevens vanuit

een ander perspectief. Men vindt dat het op peil houden van de conditie ook een belangrijke voorwaarde is voor het goed kunnen uitvoeren van brandweerwerk. Het sporten zou dus niet alleen als een gunst maar ook als een verplichting gezien moeten worden. Dat de vrijblijvendheid nu groot is, wordt geïllustreerd door een aantal korpsen waar de belangstelling voor het sportprogramma zeer klein is of om die reden zelfs is geschrapt.

De burgemeester speelt een belangrijk rol in de meer formele binding. Zo wordt het uitreiken van diploma's voor degenen die hun opleiding hebben afgerond op prijs gesteld door vrijwilligers. Alhoewel het positieve oordeel over de waardering door het gemeentebestuur overheerst, geeft ook een flink aantal vrijwilligers desgevraagd aan dat de betrokkenheid van gemeenteraad en B&W niet zo groot is omdat zelden wat uit die hoek vernomen wordt.

In tabel 15 in de bijlage staan de verschillende bindingsmethoden uitgesplitst naar gemeentegrootte. Opvallend is dat het bieden van financiële compensatie aan werkgevers alleen voorkomt in gemeenten met minder dan 100.000 inwoners. Verder bleek het bieden van perspectief op een beroepsfunctie vaker voor te komen in de grotere gemeenten.

4.4 Good practices

De belangrijkste knelpunten bij het binden van vrijwilligers zijn (de verwachting) van een te hoge tijdsbelasting, een toenemende bureaucratie en, in de korpsen met veel beroepspersoneel, een kloof tussen beroeps en vrijwilligers.

De te hoge tijdsbelasting wordt door sommige korpsen verminderd door (een voorgenomen) ontlasting van vrijwilligers:

- De korpsen in Coevorden, Hoogezand-Sappemeer en Hilversum ontlasten vrijwilligers van alle administratieve en organiserende taken. Zij zorgen bijvoorbeeld dat op een oefenavond alles klaarstaat en dat de voorbereiding van de oefening, zoals het schrijven van een draaiboek, door anderen gedaan wordt. Hoe groter het korps, hoe beter de ondersteuning veelal is geregeld en hoe makkelijker dit gaat. Naast de verminderde tijdsbesteding heeft het vrijwaren van administratieve en organiserende taken als bijkomend voordeel dat vrijwilligers zich in grotere mate kunnen richten op de leuke kanten van het vrijwilligerswerk.
- Het probleem van de te hoge tijdsbesteding is in Rheden ten dele opgelost door dienstverlenende taken als wegdekreiniging niet meer door vrijwilligers te laten doen, maar door de gemeente. Dit stelt de vrijwilligers tevens in de gelegenheid om zich beter te kunnen richten op taken die tot het echte brandweerwerk behoren.
- Ook bij andere korpsen wordt het probleem van de te hoge tijdsbesteding aangepakt door het beperken van het vrijwilligerswerk tot de meer repressieve taken. Zo overweegt men in Nuenen om hulpverleningstaken niet meer bij vrijwilligers neer te leggen. En wil men in Alphen a/d Rijn de 'certificeringsdrift' inperken en stoppen met het extra opleiden van vrijwilligers voor bepaalde specialismen.

Als remedie tegen het gevoel van groeiende bureaucratie en verzakelijking

passen de korpsen de volgende methoden toe:

- Door middel van de 50+ club in Rijssen-Holt en wordt speciale aandacht gegeven aan de oudere vrijwilligers. Ook afzwaaiers ouder dan 55 komen langs. De uitgetreden vrijwilligers blijven dus betrokken bij het korps en gebleken is dat dit bevorderend werkt voor het algehele bindingsgevoel.
- Ook het geven van bijzondere aandacht aan begeleiding en nazorg bij ongevallen blijkt zeer belangrijk te zijn voor de bindingsgevoelens van de vrijwilligers. Dit wordt ondersteund door het korps in Hoogezand-Sappemeer, waar onlangs enkele vrijwilligers bij een ongeval zwaar verwond werden. De vrijwilligers waardeerden de persoonlijke aandacht die zij vervolgens kregen in zeer grote mate en voelden zich er tevens door gewaardeerd in hun werkzaamheden.
- In Alphen a/d Rijn draait de korpsleiding mee in piketdiensten. Ook dit ervaren vrijwilligers als een teken van betrokkenheid.

De kloof tussen beroepsmensen en vrijwilligers kan verminderd worden door het nemen van de volgende maatregelen:

- In Hilversum wordt geprobeerd om vrijwilligers en beroepskrachten meer samen te laten werken. Dit wordt onder andere bewerkstelligd door vrijwilligers mee te laten draaien in de beroepsdienst. Zij doen dus dezelfde werkzaamheden als de beroeps. Hierdoor voelen zij zich serieuzer behandeld. Ook worden de oefeningen van vrijwilligers voorbereid door beroeps. Beide maatregelen hebben hun succes bewezen in het verminderen van de afstand tussen de vrijwilligers en beroepskrachten.
- In Alphen a/d Rijn is door de gemeenteraad vastgesteld dat vrijwilligers in principe recht hebben op dezelfde voorzieningen en secundaire arbeidsvoorwaarden als beroepsmensen en gemeenteambtenaren. Ook deze maatregel is succesvol gebleken in het dichten van de kloof tussen vrijwilligers en beroepskrachten.

5 Relatie met werkgevers in het hoofdberoep

Vrijwel alle vrijwilligers hebben naast hun werk bij de brandweer een hoofdberoep. Het komt dan ook regelmatig voor dat zij bij uitrukken tijdens kantooruren hun werkplek moeten verlaten. De bereidheid van werkgevers is in dit verband medebepalend voor de beschikbaarheid van brandweervrijwilligers.

In dit hoofdstuk wordt de relatie met werkgevers aan de hand van de volgende vijf methoden onderzocht. Ten eerste is de korpsleidingen in de schriftelijke enquête (n=248) ondervraagd naar de mate en de hoedanigheid waarin zij aandacht besteden aan relatiebeheer met de werkgevers. Ten tweede is in de mondelinge interviews aan korpsleidingen (n=15) gevraagd wat hun beleid is ten aanzien van het relatiebeheer met werkgevers. Ten derde is aan vrijwilligers (n=41) gevraagd hoe zij omgaan met de combinatie tussen vrijwilligerswerk bij de brandweer en het hoofdberoep. Ten vierde zijn werkgevers (n=27) ondervraagd naar hun ervaringen met het in dienst hebben van brandweervrijwilligers. En tot slot is een aantal ondernemingsverenigingen benaderend om te kijken in welke mate zij aandacht besteden aan het vertegenwoordigen van het werkgeversbelang bij gemeente en brandweer.

Eerst zal de opkomst tijdens en buiten kantoortijden worden vergeleken. Vervolgens komen enkele knelpunten met werkgevers aan bod en wordt aandacht besteed aan het relatiebeheer met werkgevers. Daarna wordt ingegaan op de mening van werkgevers ten aanzien van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers. Het hoofdstuk sluit af met 'good practices'.

5.1 De opkomst tijdens en buiten kantoortijden

In de schriftelijke enquête is aan de korpsleiding gevraagd wat hun oordeel is over de mate waarin vrijwilligers tijdens en buiten kantooruren voldoen aan de beschikbaarheids- en opkomsteisen. De resultaten staan vermeld in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Vergelijking tussen opkomst tijdens en buiten kantoortijden in procenten, n=248 korpsen

	opkomst tijdens kantoortijden	opkomst buiten kantoortijden
goed	20	77
neutraal	42	21
slecht	38	2
totaal	100	100

Uit tabel 5.1 blijkt dat de opkomst buiten kantoortijd veel positiever wordt beoordeeld dan de opkomst tijdens kantoortijd. Zo omschrijft ruim driekwart van de commandanten de opkomst buiten kantoortijd als goed, terwijl dit oordeel slechts in een vijfde van de gevallen voor de opkomst tijdens kantooruren wordt gegeven.

In tabel 16 in de bijlage wordt de opkomst tijdens en buiten kantoortijden gerelateerd aan gemeentegrootte. Gebleken is dat de opkomst tijdens kantooruren vaker als slecht beoordeeld wordt naarmate het inwoneraantal van de gemeente stijgt.

In de schriftelijke enquête onder de korpsleiding is tevens gevraagd wat het oordeel is over de bereidheid van werkgevers om personeel tijdens kantooruren af te staan. De resultaten zijn te vinden in tabel 5.2.

Tabel 5.2 Oordeel korpsleiding bereidheid van werkgevers om personeel af te staan tijdens kantooruren in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
goed	44	44	58
neutraal	47	48	39
slecht	8	8	3
totaal	100 (n=248)	100 (n=239*)	100 (n=156*)

* niet alle korpsen hebben vrijwillige (onder)officieren in dienst en/of de vraag beantwoord

Uit tabel 5.2 blijkt dat de commandanten over het algemeen neutraal tot tevreden zijn over de mate waarin werkgevers bereid zijn om personeel tijdens werktijd af te staan. Opvallend is dat het aantal gevallen waarin deze bereidheid als slecht beoordeeld wordt bij de manschappen en onderofficieren hoger ligt dan bij de officieren.

Uit de resultaten van tabel 5.1 en tabel 5.2 blijkt een paradox: de opkomst overdag wordt als neutraal tot slecht beoordeeld terwijl werkgevers over het algemeen niet onwelwillend zijn om hun personeel af te staan voor een uitruk. Kennelijk spelen andere factoren een rol die de opkomst tijdens kantooruren belemmeren. In dit geval moet gedacht worden aan factoren die zowel buiten de macht van de korpsleidingen als buiten de macht van de werkgevers vallen. Als voorbeelden worden genoemd: vrijwilligers die hun reguliere werk überhaupt niet kunnen verlaten (buschauffeur, psychiatrisch verpleegkundige bij een gesloten inrichting) of de locatie van de vrijwilliger op het moment van oproep. Vooral vrijwilligers die voor hun werk veel op weg zijn (vrachtwagenchauffeurs, vertegenwoordigers) zijn vaak bij oproepen tijdens kantoortijd te ver bij de kazerne vandaan om aan de wettelijk gestelde opkomsteisen te voldoen.

Ook het oordeel van de korpsleiding over de bereidheid van werkgevers om personeel tijdens kantooruren af te staan is gerelateerd aan gemeentegrootte. De resultaten zijn te vinden in tabel 17 in de bijlage. Gebleken is dat deze bereidheid in de grootste gemeenten (meer dan 250.000 inwoners) als minder goed beoordeeld wordt.

5.2 Knelpunten met werkgevers

In de schriftelijke enquête en in de interviews onder de korpsleiding is geïnformeerd naar mogelijke knelpunten met werkgevers. Deze worden hieronder weergegeven.

Invloed aanscherping WAO

Slecht een klein aantal korpsleiders (6%) is van mening dat de aanscherping van de WAO geleid heeft tot een vermindering van de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben (zie tabel 18 in de bijlage). Dit aantal komt overeen met het aantal dat in 'Brandweer en vrijwilligers' (1998) werd gevonden. Ook uit de mondelinge gesprekken kwam niet naar voren dat het aanscherpen van WAO dit gevolg heeft gehad.

Toename woon- werkafstand

Van de ondervraagde korpsleiders is 59% van mening dat de toename in de afstand tussen de woon- en werkplaats van brandweervrijwilligers leidt tot een daling in de bereidheid van werkgevers om hen tijdens werktijd af te staan (zie tabel 18 in de bijlage). Deze mening is niet gehoord in de interviews die met de vrijwilligers en hun werkgevers zijn gehouden.

Toename gevallen loos alarm

Wat betreft de toename in het aantal gevallen van loos alarm, geeft ongeveer driekwart van de commandanten aan dat zij denken dat deze leidt tot een daling in de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers tijdens werktijd af te staan (zie tabel 18 in de bijlage). Uit de interviews met de werkgevers kwam naar voren dat de stijging in het aantal gevallen loos alarm niet direct leidt tot een daling in de bereidheid van de werkgevers om personeel tijdens kantooruren af te staan, maar wel dat dit als storend wordt ervaren. Er moet vaak het een en ander geregeld worden ter vervanging van de brandweervrijwilliger en als later blijkt dat dit niet nodig was, zien werkgevers dit als zonde van hun tijd.

Verstoring continuïteit arbeidsproces

De commandanten is de stelling voorgelegd dat het uitrukken tijdens werktijd leidt tot een verstoring in de continuïteit van het bedrijfsproces. In ruim tweederde van de gevallen wordt met deze stelling ingestemd (zie tabel 18 in de bijlage). De resultaten van de mondelinge enquêtes onder de vrijwilligers vullen het beeld aan. Van de bijna 40 vrijwilligers met een hoofdberoep (de overigen zijn eigen ondernemer of hebben geen betaald werk) gaven er 11 aan onder werktijd helemaal niet te mogen uitrukken. Van de rest mogen vijf vrijwilligers weg na overleg met de leidinggevende. In de andere gevallen hebben de werkgevers de vrijwilligers de vrijheid gegeven om zelf een inschatting te maken van de situatie. Zo vertelt een verkoopmedewerkster: "als ik alleen of met een collega sta dan moet ik blijven. Staan we echter met meerderen en de pieper gaat, dan ben ik weg". Het algemene beeld is dat het kunnen continueren van het bedrijfsproces prioriteit heeft boven het plotseling uitrukken.

Verzakelijking houding werkgevers

Enkele commandanten constateren een verzakelijking in de houding van werkgevers. Een commandant noemt het voorbeeld van een werkgever van een aspirant-vrijwilliger die van de brandweer een verklaring eiste waarin stond dat alle risico's voor de brandweer zouden zijn. De commandant kon deze niet geven en de persoon is geen vrijwilligers geworden.

Sommige commandanten menen dat werkgevers een kosten-batenanalyse maken als het gaat om het in dienst hebben van brandweervrijwilligers. Een dergelijke analyse valt veelal in het nadeel van de werkgevers uit. Zo zijn het de werkgevers die moeten opdraaien voor gemiste uren, vervanging personeel en stilliggende productieprocessen, terwijl hier eigenlijk maar weinig tegenover staat. Ter compensatie van de gemaakt kosten stellen deze commandanten voor om werkgevers jaarlijks 1000 euro te geven of hen tegemoet te komen door bijvoorbeeld belastingverlaging.

5.3 Mate waarin aandacht besteed wordt aan relatiebeheer met werkgevers

In de schriftelijke enquête onder de leiding van de korpsen is geïnformeerd naar de mate waarin contact onderhouden wordt met de werkgevers in het hoofdberoep. De resultaten staan vermeld in tabel 5.3.

Tabel 5.3 Mate waarin korpsleiding contact onderhoudt met werkgevers in procenten, n=248 korpsen

	aantallen
in ruime mate	4
in geringe mate	67
geen	29
totaal	100

Gebleken is dat 67% van de korpsen dit contact in geringe mate onderhoudt. Ongeveer eenderde (29%) geeft aan dergelijke contacten niet te onderhouden. Bijna geen enkel korps onderhoudt reguliere contacten.

Ondanks het feit dat een groot deel van de commandanten niet of nauwelijks contact onderhoudt met werkgevers, is 85% van hen van mening dat een goed relatiebeheer door de brandweer leidt tot een toename in de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers tijdens werktijd af te staan. Ook uit de interviews die onder de korpsleiders zijn gehouden bleek dat men een goed relatiebeheer met werkgevers van belang acht en dat men van mening is dat door het betrekken van werkgevers de combinatie tussen hoofdberoep en vrijwilligerswerk kan worden verbeterd.

In de praktijk blijkt het relatiebeheer met werkgevers zich te beperken tot het uitgeven van een informatieboekje of het organiseren van een informatieavond. Meestal wordt overigens pas actie richting werkgevers ondernomen als werkgevers 'moeilijk gaan doen'.

Op de vraag waarom er niet meer aandacht besteed wordt aan het relatiebeheer met werkgevers, antwoorden de meeste commandanten dat zij dit wel willen, maar dat het toch 'op de één of andere manier blijft liggen'.

Ook geven enkele commandanten aan dat zij vinden dat de verantwoordelijkheid om de werkgevers bij de brandweer te betrekken voornamelijk bij de vrijwilligers zelf ligt. Wel raden zij hun (aspirant-) vrijwilligers aan 'het er op het werk over te hebben'. Het grootste deel van de ondervraagde vrijwilligers geeft overigens aan dit te doen, maar zou het wel prettig vinden als ook vanuit de korpsleiding actie ondernomen werd. Overigens is een klein deel van de vrijwilligers van mening dat de werkgever beter buiten hun vrijwilligersactiviteiten bij de brandweer kan worden gehouden. Voornamelijk bij werknemers die werkzaam zijn bij wat grotere bedrijven zijn de argumenten 'wat niet weet wat niet deert' en 'geen slapende honden wakker maken' meerdere keren gehoord.

Alhoewel er in de praktijk weinig tot niets aan relatiebeheer met werkgevers wordt gedaan, zijn de meeste commandanten wel creatief als het gaat om het bedenken van manieren waarop hier invulling aan gegeven kan worden. Zo spelen sommige van de ondervraagde commandanten in op de zakelijke houding van de werkgever. Om deze reden lijkt het verstandig om zaken als ongevallen tijdens brandweertijd, verzekering en verantwoordelijkheid met de werkgevers te bespreken. Ook zal de houding van werkgevers positiever worden wanneer zij op de hoogte zijn van het feit dat zij compensatie kunnen aanvragen voor de gemiste loonkosten. Op dit moment is bijna geen enkele werkgever op de hoogte van deze regeling en wordt er dan ook nauwelijks gebruik van gemaakt. Een andere commandant meent dat werkgevers geënthousiasmeerd en beloond kunnen worden door het versturen van een kerstpakket. Weer een andere commandant is van mening dat het aanstellen van een 'vrijwilligersmanager' het relatiebeheer met de werkgevers kan verbeteren.

In tabel 19 in de bijlage staat het verband tussen de mate waarin contact wordt onderhouden met werkgevers en de gemeentegrootte. Hieruit blijkt dat situaties waarin in ruime mate aandacht is voor dergelijke contacten alleen voorkomen in gemeenten met een inwoneraantal tussen de 5.000 en 50.000.

5.4 De mening van werkgevers

De mening van werkgevers is door middel van interviews in kaart gebracht. In deze interviews kwamen onder andere de volgende onderwerpen aan bod: de motivatie om brandweervrijwilligers in dienst te hebben, de voor- en de nadelen, welke afspraken er gemaakt zijn en of zij bereid zijn tot het tekenen van een convenant, waarin de rechten en plichten van zowel brandweer als werkgever zwart op wit staan.

Motivatie werkgevers

Wat betreft de motivatie voor het in dienst hebben en houden van brandweervrijwilligers worden drie zaken genoemd. Ten eerste de vrijheid van vrijwilligers om zelf te bepalen wat ze voor nevenactiviteiten ontplooiën. Dit wordt vooral genoemd in gevallen waarin de vrijwilligerswerkzaamheden van de werknemer zich voornamelijk in diens vrije tijd afspelen. Ten tweede wordt de maatschappelijke verantwoordelijkheid van de werkgever aangehaald en ten derde wordt de mentaliteit van brandweervrijwilligers enkele keren genoemd. Zo is door meerdere werkgevers benadrukt dat brandweer-

vrijwilligers geen 'negen tot vijf'-mentaliteit hebben en dat zij weten wat werken is.

Ook de inhoud van de werkzaamheden bij de brandweer zijn bepalend voor de motivatie van de werkgevers. In dit verband storen werkgevers zich vaak aan gevallen van loos alarm. Een andere bron van ergernis is het feit dat vrijwilligers vaak 'suffe' klussen als het reinigen van het wegdek moeten doen. Enkele commandanten geven al aan dat zij dergelijke klussen niet meer door hun brandweervrijwilligers laten doen, maar door de gemeente. Ook zijn werkgevers in mindere mate gemotiveerd om personeel af te staan ter herbezetting van de kazerne. Bij korpsen waarbij de eerste uitruk verzorgd wordt door de beroeps, lijkt hier echter moeilijker verandering in te brengen.

Voor- en nadelen aan het in dienst hebben van brandweervrijwilligers

Als grootste voordeel aan het in dienst hebben van brandweervrijwilligers wordt het hebben van diploma's genoemd. Hiernaast zijn werkgevers van mening dat brandweervrijwilligers ook over andere kwaliteiten beschikken die te pas kunnen komen in het hoofdberoep. Zo zijn brandweervrijwilligers in staat om snel beslissingen te nemen en hebben zij de nodige kennis over brandpreventie die de veiligheid op de werkvloer ten goede komt.

Als nadelen worden genoemd het oproepen tijdens werktijd, het verminderd functioneren na 's nachts voor de brandweer gewerkt te hebben en het verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid. Wat dit laatste betreft vertelt een werkgever dat één van zijn werknemers een keer na een ongeval tijdens het brandweerwerk een maand lang thuis gezeten heeft. Als werkgever kon hij voor de kosten opdraaien, want de brandweer bleek hiervoor geen regelingen te hebben getroffen.

Wanneer de nadelen van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers worden vergeleken met de voordelen, komen de meeste werkgevers tot de conclusie dat het in dienst hebben van brandweervrijwilligers niet speciaal in hun voor- of nadeel werkt. Een enkele ziet het als voordeel. Dit is vooral het geval bij bedrijven die op specifieke wijze gebaat zijn bij brandveiligheid, bijvoorbeeld omdat zij met gevaarlijke stoffen werken. Ook grote BHV-plichtige bedrijven zien het in dienst hebben van brandweervrijwilligers als voordelig. Doordat brandweervrijwilligers reeds beschikken over de benodigde papieren kunnen kosten worden bespaard.

Betrokkenheid brandweer

Het grootste deel van de werkgevers geeft aan dat zij niet of nauwelijks door de brandweer bij de vrijwillige activiteiten van hun werknemers worden betrokken. Wel zijn zij enigszins op de hoogte van wat hun werknemers bij de brandweer uitvoeren, maar deze informatie ontvangen zij voornamelijk van hun werknemers. In de meeste gevallen voldoen deze zogenaamde 'wandelganggesprekjes', maar in andere gevallen geven werkgevers aan dat zij ook graag informatie van de brandweer zelf zouden ontvangen.

Het gaat dan met name om informatie die gebruikt kan worden bij de inroosting van de werknemers. Ook zouden enkele werkgevers het op prijs stellen om eens een folder of bijvoorbeeld een jaarverslag toegestuurd te krijgen. De animo voor andere manieren van betrokkenheid, zoals het organiseren van informatieavonden, is minder groot. Voorts geeft een deel van de ondervraagde werkgevers aan dat zij in zijn geheel geen behoefte heeft aan betrokkenheid bij de brandweer. De belangrijkste reden in dit verband is dat zij 'al genoeg te doen hebben'.

Alhoewel de werkgevers slechts in geringe mate betrokken worden bij de vrijwilligersactiviteiten van hun werknemers zijn zij wel van mening dat de brandweer in voldoende mate rekening houdt met hun belangen. Slechts enkele werkgevers zijn van mening dat dit onvoldoende het geval is. Dit zijn voornamelijk werkgevers die problemen gehad hebben met de combinatie tussen de werkzaamheden in het hoofdberoep en de werkzaamheden bij de vrijwillige brandweer.

Gemaakte afspraken

De meeste werkgevers geven aan zij ooit afspraken met hun werknemers hebben gemaakt over de manier waarop de brandweerkzaamheden gecombineerd worden met het hoofdberoep. Deze zijn in alle gevallen mondeling en hebben vaak betrekking op de compensatie voor de gemaakte uren. Opvallend is dat hier per bedrijf verschillend mee omgegaan wordt. Zo moet de werknemer in de meeste gevallen zelf compenseren voor de gemaakte uren, bijvoorbeeld door het opnemen van verlof of door het inhalen van de gemiste uren op een ander moment.

Enkele werkgevers geven aan dat zij de gemaakte uren voor de brandweer voor de volle 100% zelf betalen. Andere werkgevers hebben wat dit betreft de grens gesteld dat in geval van kortdurende afwezigheid het bedrijf betaalt en in geval van langdurende afwezigheid de werknemer.

Andere afspraken zijn dat de werkzaamheden in het hoofdberoep niet mogen lijden onder het vrijwilligerswerk en dat in geval van grote calamiteiten de werkgevers ingeseind dient te worden.

Tot slot laten enkele werkgevers weten dat er geen afspraken gemaakt zijn. De combinatie tussen beide werkzaamheden verloopt op basis van gewoonte en vertrouwen. De mentaliteit van de werknemers speelt hierbij een grote rol.

Als het gaat om de gemaakte afspraken tussen de werkgevers en de brandweer, blijkt dat deze niet of nauwelijks worden gemaakt. Niettemin bestaat er behoorlijk wat onduidelijkheid onder werkgevers over zaken als verzekering, verantwoordelijkheid en het verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid. Pas als er sprake is van een probleem, bijvoorbeeld het arbeidsongeschikt raken van een medewerker, blijkt ineens hoe lonend het zou zijn geweest als dergelijke afspraken gemaakt waren. Zeer opvallend is dat een het merendeel van de werkgevers aangeeft bereid te zijn om een convenant te tekenen waarin de rechten en de plichten van zowel brandweer als werkgever zwart op wit staan. Ook geven enkele werkgevers aan dat zij geen behoefte hebben aan een convenant. Het opstellen van een dergelijke overeenkomst wordt door hen als ingewikkeld ervaren en is bovendien overbodig

aangezien alles goed loopt op de huidige manier.

5.5 Good practices

Uit het onderzoek kwamen meerdere 'good practices' wat betreft het relatiebeheer met werkgevers naar voren. Omdat veel van deze 'good practices' in het korps in Hellendoorn worden toegepast, is gekozen om het relatiebeheer dat dit korps heeft met de werkgevers nader toe te lichten.

In Hellendoorn worden werkgevers van brandweervrijwilligers door de korpsleiding op actieve wijze betrokken bij de brandweeractiviteiten van hun medewerkers. Volgens de commandant van het korps begint deze betrokkenheid op het moment dat de vrijwilliger zich aanmeldt bij de brandweer. In de beginfase wordt de werkgever door de korpsleiding in de eerste plaats geïnformeerd over zaken als verzekering, schadeloosstelling van werkgevers en inkomstenderving. De werkgever krijgt uitleg over wat er gebeurt in geval van een bedrijfsongeval bij de brandweer en wie er in zo'n geval verantwoordelijk is. Als voorbeeld noemt de commandant een ongeval waarbij een machinebankwerker enige tijd arbeidsongeschikt verklaard werd. Hij heeft toen contact gezocht met de werkgever van de brandweervrijwilliger om zaken met betrekking tot de verzekering te regelen. Besloten werd om voor de duur van de arbeidsongeschiktheid een kracht in te huren. De hiermee gepaard gaande kosten werden volledig door de verzekering van de gemeente vergoed.

Naast zaken als verzekering, schadeloosstelling van werkgevers en inkomstenderving, komt er nog een ander onderwerp ter tafel. Dit is de winwinsituatie voor beide partijen. De werkgever, omdat deze een werknemer krijgt die beschikt over BHV-kennis. En de brandweer, omdat zij niet langer te kampen heeft met opkomstproblemen onder werktijd. Overigens moet de werkgever een schriftelijke verklaring ondertekenen waarin hij zich verplicht om personeel af te staan onder werktijd. Dit wordt door geen van de werkgever als problematisch ervaren.

Verder vertelt de commandant dat hij binnenkort in piketdiensten wil gaan werken, waarin vrijwilligers de ene keer wel oproepbaar zijn en de andere keer niet. Dit geeft werkgevers de mogelijkheid om rekening te kunnen houden met de oproepbaarheid van hun personeel.

Doordat er standaard contact met werkgevers plaatsvindt, is het mogelijk om te oefenen bij de bedrijven. Ook hier geldt de winwinsituatie. Voor de werkgever omdat de brandweer door het oefenen in zijn bedrijf het bedrijf leert kennen en betere hulp kan verrichten in geval van een echte calamiteit en voor de brandweer geeft het de gelegenheid om op locatie te oefenen.

Tot slot meldt de commandant dat de burgemeester een zeer belangrijke schakel is geweest bij het realiseren van het actieve relatiebeheer naar de werkgevers toe.

6 Conclusies en aanbevelingen

Het vinden van vrijwilligers

Het aandeel van vrijwilligers bij de brandweer is ten opzichte van 7 jaar geleden gelijk gebleven en ligt op 80%. Ook is er geen sprake van vergrijzing en blijft de instroom van nieuwe vrijwilligers op peil. Ondanks dit positieve totaalbeeld geeft bijna een derde van de korpsen aan veel problemen te hebben bij het vinden van nieuwe manschappen. Dit punt verdient dan ook de nodige aandacht. Bij het werven van nieuwe vrijwillige onderofficieren en officieren worden aanzienlijk minder problemen gerapporteerd. Daarbij dient echter wel te worden aangetekend dat het aantal korpsen dat met vrijwillige officieren werkt de afgelopen jaren is gehalveerd; er zijn ten gevolge van een professionalisering bij de korpsleidingen ook minder vrijwillige officieren nodig.

De problemen bij het werven van nieuwe manschappen zijn met name te wijten aan het tekort aan aanmeldingen van nieuwe belangstellingen. De meest toegepaste methode om het aantal aanmeldingen van nieuwe belangstellenden te verhogen is het actief benaderen van familie, vrienden of bekenden van korpsleden. Deze methode is tevens het succesvolst. Alhoewel het werven onder leden van de bedrijfsbrandweer eveneens zeer succesvol is, wordt hij minder toegepast. De resultaten onderschrijven het belang van een actieve werving.

Daarnaast doen zich bij de werving van vrijwilligers de volgende meer specifieke problemen voor:

- Het is moeilijk om vrijwilligers te vinden die overdag inzetbaar zijn;
- Het vrijwilligers werk is vooral moeilijk te combineren met het hoofdberoep.

Bij de werving besteedt een deel van de korpsen speciale aandacht aan groepen die relatief ondervertegenwoordigd zijn. Zo is bij 40% van de korpsen sprake van een wervingsbeleid dat zich specifiek richt op de werving van vrouwen. Voor jongeren en allochtonen ligt het percentage echter beduidend lager: respectievelijk 19 en 5%. Van de korpsen die aangeven bij de werving specifieke aandacht aan allochtonen te besteden, meldt slechts 8% succes. Voor vrouwen wordt een succespercentage van 53% gerapporteerd en voor jongeren 75%. Laatst genoemde methoden boeken dus resultaat. Ongeveer de helft van de korpsen wordt bij wervingsactiviteiten ondersteund door de gemeente. In de helft van deze korpsen levert deze ondersteuning resultaat op.

Aanbevelingen

- *Aangezien actieve werving uitermate succesvol is bij het vinden van nieuwe vrijwilligers, dient het als een normale en continue activiteit beschouwd te worden.*
- *In korpsen waar te weinig nieuwe belangstellenden zich melden dient een actiever wervingsbeleid te worden gevoerd. In hoofdstuk 3 zijn verschillende voorbeelden gegeven die meer navolging verdienen.*
- *Om vrijwilligers te vinden die overdag beschikbaar zijn verdient het aanbeveling de werving sterker te richten op mensen die (gedeeltelijk) niet*

tijdens kantooruren werken.

- *Om de mogelijkheden van het combineren van het hoofdberoep met vrijwilligerswerk in de brandweer te vergroten dienen werkgevers al in de wervingsfase betrokken te worden. Zo kunnen korpsen bij werkgevers of ondernemingsverenigingen een vraag uitzetten naar brandweervrijwilligers. Hierdoor tonen de werkgevers zich, indien zij vrijwilligers aanleveren, impliciet akkoord met het feit dat vrijwilligers tijdens werktijd opgeroepen worden.*
- *De werving gericht op vrouwen en jongeren dient te worden voortgezet en in korpsen waar het percentage vrouwen en jongeren laag is te worden geïntensiveerd.*
- *De werving gericht op allochtonen moet worden verbeterd.*
- *Brandweerkorpsen die problemen hebben bij het werven van vrijwilligers kunnen voor ondersteuning een beroep doen op de gemeente.*

Het binden van vrijwilligers

Het binden van vrijwilligers levert bij het overgrote deel van de korpsen weinig tot geen problemen op. Vrijwilligers geven aan dat zij zich gebonden voelen door de band met collega's, het gevoel dat men iets doet voor de medemens en het spannende van het brandweerwerk. De meeste vrijwilligers vinden dat het brandweerwerk goed te combineren valt met andere activiteiten.

Als belangrijkste knelpunten bij het binden noemen de korpsleidingen de combinatie tussen het hoofdberoep en het vrijwilligerswerk en een te zware werkbelasting. De zware werkbelasting is voornamelijk te wijten aan de steeds hogere eisen die tegenwoordig aan de vrijwilligers worden gesteld. Hierdoor kosten activiteiten als oefenen meer tijd. De werkbelasting is het hoogst bij de onderofficieren. Wellicht speelt nu bij hen wat een aantal jaren geleden bij de officieren speelde. Toen beperkte het probleem van een te hoge werkdruk zich voornamelijk tot de officieren. Het gevolg hiervan is geweest dat een groot deel van de korpsen is overgegaan tot het in dienst nemen van beroepskrachten in de officiersrang. Op grond van de onderzoeksresultaten kan worden verondersteld dat ook de onderofficiersposities de komende jaren in toenemende mate door beroepskrachten zullen worden bekleed.

Een ander knelpunt speelt voornamelijk in korpsen waar veel beroepskrachten werken. In deze korpsen geven de vrijwilligers aan dat zij een afstand ervaren tussen henzelf en de beroepskrachten. Vrijwilligers menen dat zij tegen de regels van de beroepskrachten aanlopen en hebben vaak het gevoel dat zij ondergeschikt zijn aan de beroepskrachten. Dit maakt dat zij zich minder gewaardeerd voelen voor hun werkzaamheden en draagt bij aan een verminderde binding aan het korps.

Aanbevelingen

- *De hoge werkdruk dient verminderd te worden. Dit kan op verschillende manieren gebeuren. Eén daarvan is het inschakelen van ondersteunenden medewerkers voor het uitvoeren van administratieve en organiserende taken. Ook kunnen korpsen taken als wegdekreiniging en dienstverlening teruggeven aan de gemeente. Daarnaast kan de hoge werkdruk worden verminderd door het inperken van extra opleidingen voor bepaalde specialismen en een vermindering van de 'certificerings-*

drift'.

- *Ook de kloof tussen vrijwilligers en beroepskrachten dient te worden verminderd. Korpsen kunnen vrijwilligers laten meedraaien in de beroepsdienst, oefeningen van vrijwilligers laten voorbereiden door beroeps (tevens ter vermindering van de te zware tijdsbesteding) en zorgen dat beroeps en vrijwilligers meer onder elkaar vertoeven. Verder wordt aanbevolen om, voor zover mogelijk, dezelfde voorzieningen en secundaire arbeidsvoorwaarden aan vrijwilligers te geven als aan de beroepskrachten.*

Relatie met werkgevers

Uit interviews met werkgevers van brandweervrijwilligers bleek dat de belangrijkste motivatie voor het in dienst hebben van brandweervrijwilligers de vrijheid van werknemers om zelf hun vrijetijdsbesteding te bepalen is. Tevens wordt het maatschappelijke belang genoemd en speelt de mentaliteit van de brandweervrijwilligers een grote rol. Brandweervrijwilligers staan namelijk bekend als zeer gemotiveerde werknemers.

Als belangrijkste voordelen van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers noemen werkgevers het hebben van diploma's en een vergroting van de veiligheid op de werkvloer. Als belangrijkste nadelen worden genoemd: de oproepen tijdens werktijd, het verminderd functioneren na 's nachts te hebben gewerkt en het verhoogd risico op arbeidsongeschiktheid. Gebleken is dat de toename in het aantal gevallen loos alarm niet zozeer als nadeel wordt gezien, maar wel als storend wordt ervaren. Een andere ergernis is het feit dat brandweervrijwilligers vaak klussen moeten uitvoeren die door werkgevers niet direct als noodzakelijk worden ervaren. Als voorbeeld geven de werkgevers het reinigen van het wegdek.

In de meeste gevallen hebben werkgevers afspraken met hun werknemers gemaakt over de combinatie tussen het hoofdberoep en het brandweerwerk. Deze zijn in alle gevallen mondeling en zijn voornamelijk gebaseerd op het hebben van vertrouwen. Veelal hebben de gemaakte afspraken betrekking op de compensatie voor de gemaakte uren. Per bedrijf wordt hier echter verschillend mee omgegaan.

Het aantal korpsen dat aandacht besteed aan het relatiebeheer met werkgevers is gering. Wel is het merendeel van de korpsleiders van mening dat een goed relatiebeheer leidt tot een toename in de bereidheid van werkgevers om personeel tijdens werktijd af te staan. Ook de werkgevers geven aan dat zij niet of nauwelijks door de korpsen bij het vrijwilligerswerk van hun werknemers worden betrokken. Een gedeelte van de werkgevers geeft aan hier wel prijs op te stellen. Graag zouden zij eens een folder of een jaarverslag van de brandweer toegestuurd krijgen. Ook de vrijwilligers zelf geven aan dat zij het prettig zouden vinden als de korpsleiding hun werkgever schriftelijk informatie over hun vrijwilligerswerk deed toekomen.

Opvallend is dat een merendeel van de werkgevers aangeeft dat zij bereid zijn om een convenant te tekenen, waarin de rechten en de plichten van zowel brandweer als werkgever zwart op wit komen te staan.

In de relatie met werkgevers kunnen twee belangrijke knelpunten worden genoemd: Ten eerste de onbekendheid van werkgevers met rechten en

plichten ten aanzien van het vrijwillige brandweerwerk en ten tweede de problemen met de opkomst van vrijwilligers tijdens kantooruren.

Aanbevelingen

In veel korpsen behoeft het relatiebeheer met werkgevers in hoofdberoep verbetering; aandachtspunten daarbij zijn:

- *Het opstellen van convenanten: Uit het onderzoek is gebleken dat een merendeel van de werkgevers bereid is om een convenant te ondertekenen. Het opstellen en ondertekenen van een convenant verschaft zowel brandweer als werkgever meer duidelijkheid als het gaat om zaken als arbeidsongeschiktheid en verzekering.*
- *Werkgevers informeren over praktische zaken als verzekering, schade-loosstelling van werkgevers en inkomstenderving en de voordelen van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers.*
- *Het vastleggen van wederzijdse rechten en plichten bijvoorbeeld in de vorm van een convenant.*
- *Om de werkgevers meer duidelijkheid te verschaffen over de oproepbaarheid van hun werknemers worden er piketdiensten gedraaid. In deze diensten zijn vrijwilligers de ene keer wel oproepbaar en de andere keer niet.*
- *Het organiseren van oefeningen bij bedrijven. Deze zijn voor zowel de brandweer als de werkgevers voordelig. De brandweer heeft namelijk een goede oefenlocatie en de werkgever heeft een korps dat zijn bedrijf goed kent.*

Toekomstverwachtingen

Uit eerdere onderzoeken bleek telkens dat men zeer sombere verwachtingen heeft over het op peil houden van een adequaat vrijwilligersbestand in de nabije toekomst. Opvallend is dat deze sombere verwachtingen –tot nu toe- niet uitgekomen zijn. Ook uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat men niet al te positief is over zowel de toekomstige werving als de toekomstige binding van vrijwilligers. Een aantal recente ontwikkelingen ligt aan deze verwachte problemen ten grondslag.

Als een belangrijk gevaar van de regionalisering wordt met name door de burgemeesters genoemd dat de binding tussen brandweer en de lokale gemeenschap zou kunnen afnemen. Korpsleiding en vrijwilligers zien als voornaamste gevaar dat de afstand tussen beroepsbrandweerlieden en vrijwilligers verder zou kunnen toenemen. Dat neemt overigens niet weg dat er over het algemeen meer (mogelijke) positieve gevolgen dan (mogelijke) negatieve gevolgen van de regionalisering worden verwacht. Deze (mogelijke) positieve gevolgen liggen vooral in de sfeer van verbetering van de bedrijfsvoering, het delen van kennis tussen korpsen en het vergroten van samenwerking in een regio. Geconstateerd kan worden dat er sprake is van een spanningsveld tussen verdere regionalisering en het aantrekken van nieuwe vrijwilligers.

In de tweede plaats vormen de regels en eisen waarmee de brandweer wordt geconfronteerd een bedreiging voor de vrijwillige inzet bij de brandweer. Voor een belangrijk deel komen deze regels en eisen voort uit wat Boutellier (2002) de veiligheidsutopie noemt. In de veiligheidsutopie doet zich een fundamentele spanning voor tussen risico's en bescherming, expressieve ongeremdheid en verontwaardiging als het misgaat, grote toleran-

tie en de roep om handhaving van regels. Met andere woorden: we willen leven in een samenleving met optimale vrijheid en de overheid dient er voor te zorgen dat deze vrijheid niet leidt tot grotere risico's op het gebied van veiligheid. De overheid heeft de afgelopen jaren, mede onder invloed van de rampen in Enschede en Volendam, steeds meer en steeds strengere regels en eisen op het gebied van veiligheid opgelegd. Ten aanzien van de brandweer hebben deze eisen en regels met name betrekking op opleidingen, oefenen en Arbo-omstandigheden.

De veiligheidsutopie brengt tevens met zich mee dat de brandweer ook meer geconfronteerd wordt met kritische burgers; de angst onder vrijwilligers om aansprakelijk gesteld te worden als er bij het blussen van een brand zaken mis gaan, is daar een gevolg van.

We zien hier het tweede dilemma waar de brandweer nu en in de toekomst mee te maken heeft: als de overheid op dezelfde wijze blijft meelopen in de veiligheidsutopie trekt dit een (te) zware wissel op vrijwillige inzet bij de brandweer. Een vrijwillige inzet die door diezelfde overheid met het oog op sociale cohesie en saamhorigheid als een groot goed wordt beschouwd.

Aanbevelingen

Aan de hand van de zojuist beschreven dilemma's kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

- *Van belang is dat de regionalisatie van de brandweer niet ten koste gaat van de aantrekkelijkheid van het brandweerwerk voor (potentiële) vrijwilligers. Hier dient tijdens het proces speciale aandacht aan gegeven te worden.*
- *Door de overheid dient terughoudendheid te worden betracht in het opleggen van nieuwe of/en zwaardere eisen en nieuwe regels voor de brandweer. Bovendien dient te worden nagegaan in hoeverre het mogelijk is om bestaande regels en eisen te versoepelen.*

Tot slot wordt met betrekking tot de uitwisseling van 'good practices' de volgende aanbeveling gedaan:

- *Aangezien korpsen grotendeels worstelen met dezelfde problematiek omtrent het op peil houden van een adequaat aantal vrijwilligers, is het uitwisselen van 'good practices' uitermate zinvol. Deze taak zou door een kenniscentrum of door de NVBR uitgevoerd kunnen worden. Door 'good practices' uit te wisselen hoeft niet steeds weer opnieuw het wiel uitgevonden te worden. 'Good practices' dienen dan ook hulpmiddel te zijn in het vormen van nieuw wervings- en bindingbeleid van de korpsen.*

7 Literatuur

Brandweer en vrijwilligers. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Brandweer en Rampenbestrijding, 1998.

Brandweerstatiek. Centraal Bureau voor Statistiek, 2003.

De veiligheidsutopie. Hans Boutellier, Boom Juridische Uitgevers, Den Haag, 2002.

Vrijwilligers bij de brandweer. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Brandweer en Rampenbestrijding, 1991.

Vrijwilligheid in de openbare veiligheid. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Directie Brandweer en Rampenbestrijding, 1999.

Bijlagen

Bijlage 1 Samenstelling klankbordgroep

Voorzitter

De heer F. Dales
Burgemeester van de gemeente Breukelen

Nederlands Rode Kruis Nederlandse reddingbrigades en Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij

De heer G. van der Meer

CIVIQ, instituut vrijwillige inzet

Mevrouw M. Steenbergen

Van Doorne Huisjes en Partners

Mevrouw C. den Olde

College voor Arbeidszaken (CvA) van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

De heer A. Kessens

Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR)

De heer J. Boonekamp

Nederlands instituut voor brandweer en rampenbestrijding (Nibra)

Mevrouw L. van der Hulst

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK)

Directie Politie, De heer E. Engberts

Directie Crisisbeheersing, De heer J. Lodder

Secretariaat

Mevrouw N. Drenth

De heer G. Haverkamp

Bijlage 2 Tabellen

Tabel 1 Uitsplitsing korpsen naar regio en naar grootte

	aantal inwoners							Totaal	
	< 5.000	5.000 - 10.000	10.000 - 20.000	20.000 - 50.000	50.000 - 100.000	100.000 - 150.000	150.000 - 250.000		> 250.000
Amsterdam - Amstelland	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Brabant-Noord	0	1	4	7	1	1	0	0	14
Brabant-Zuidoost	0	0	7	6	1	0	0	0	14
Drenthe	0	0	0	4	1	1	0	0	6
Flevoland	0	0	1	1	1	0	0	0	3
Fryslan	0	1	4	6	2	0	0	0	13
Gelderland Midden	0	0	1	7	0	1	0	0	9
Gelderland-Zuid	0	3	4	6	0	0	1	0	14
Gooi en Vechtstreek	0	2	2	1	1	0	0	0	6
Groningen	0	0	7	2	1	0	0	0	10
Haaglanden	0	0	1	1	0	0	0	1	3
Hollands Midden	1	3	7	5	2	0	0	0	18
IJssel-Vecht	0	0	4	2	0	0	0	0	6
Kennemerland	0	0	2	2	0	0	0	0	4
Limburg-Noord	2	3	7	5	0	1	0	0	18
Limburg-Zuid	0	0	6	2	0	0	0	1	9
Midden- en West-Brabant	0	2	1	11	1	0	0	0	15
Noord- en Oost-Gelderland	0	0	0	11	1	0	0	0	12
Noord-Holland Noord	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Rotterdam-Rijnmond	0	2	4	5	1	0	1	0	13
Twente	0	0	0	7	1	0	1	0	9
Utrecht	0	4	5	8	3	1	0	3	24
Zaanstreek-Waterland	0	2	1	1	2	0	0	0	6
Zeeland	0	1	0	5	0	0	0	0	6
Zuid-Holland Zuid	0	1	4	6	0	0	0	0	11
Totaal	3	25	73	114	20	5	3	5	248

Tabel 2 Verband organisatievorm en gemeentegrootte

	geen beroeps	minder dan 4 beroeps	4 of meer beroeps	totaal	
< 5.000		1	2	3	
5.000 - 10.000		4	19	25	
10.000 - 20.000		5	53	73	
20.000 - 50.000		2	32	108	
50.000 - 100.000		0	0	18	
100.000 - 150.000		0	0	5	
150.000 - 250.000		1	0	3	
> 250.000		0	2	4	
Totaal		14	108	118	239

Tabel 3 Leeftijdsofbouw vrijwilligers uitgesplitst naar rang

	manschappen	onderofficieren	officieren
t/m 20	2	0	0
21 t/m 30	19	4	1
31 t/m 40	36	32	16
41 t/m 50	32	47	47
51 t/m 55	10	15	27
55 +	1	2	9
Totaal	100	100	100

Tabel 4 Verband tussen problemen bij het werven de aflopen 5 jaar en gemeentegrootte, in percentages

gemeentegrootte	veel problemen	weinig problemen	geen problemen	totaal
< 5.000	11	22	67	100
5.000 - 10.000	25	33	42	100
10.000 - 20.000	22	34	44	100
20.000 - 50.000	15	45	40	100
50.000 - 100.000	17	42	41	100
100.000 - 150.000	13	38	48	100
150.000 - 250.000	11	28	61	100
> 250.000	24	34	41	100
totaal	18	39	42	100

Tabel 5 Verband tussen knelpunten werving en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	te weinig aanmeldingen nieuwe belang- stellenden	te zware tijdsbelasting	te zware de opleiding selectie-eisen vormt een struikelblok	te weinig doorstroom binnen het korps	combinatie hoofdberoep en brandweer	te weinig tijd over voor privé-situatie	totaal
< 5.000	11	0	0	0	11	11	11
5.000 - 10.000	24	17	8	11	5	21	9
10.000 - 20.000	25	20	0	9	5	23	15
20.000 - 50.000	26	18	4	8	5	25	16
50.000 - 100.000	13	8	0	5	5	28	13
100.000 - 150.000	27	20	0	0	0	7	0
150.000 - 250.000	22	11	0	0	0	11	0
> 250.000	13	20	0	0	0	27	0
totaal	24	18	3	8	5	23	14

Tabel 6 Verband tussen de verwachting van problemen bij het werven de komende vijf jaar en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	meer problemen	minder problemen	geen problemen	totaal
< 5.000	56	0	44	100
5.000 - 10.000	31	7	62	100
10.000 - 20.000	47	6	47	100
20.000 - 50.000	52	3	45	100
50.000 - 100.000	50	4	46	100
100.000 - 150.000	23	0	77	100
150.000 - 250.000	11	11	78	100
> 250.000	48	0	52	100
totaal	47	4	49	100

Tabel 7 Verband tussen actieve benadering (werving) en gemeentegrootte

gemeentegrootte	familie, vrien- den of beken- den van korp- sleden	personen op wachlijst	vrouwen	personeel in gemeentelijke dienst	jongeren tot 21 jaar	leden van de bedrijfs- brandweer	allochtonen	totaal
< 5.000	67	67	33	0	0	0	0	0
5.000 - 10.000	80	28	28	28	24	4	8	8
10.000 - 20.000	74	45	51	40	19	8	5	5
20.000 - 50.000	83	38	39	54	18	15	4	4
50.000 - 100.000	65	70	45	10	30	15	10	10
100.000 - 150.000	40	40	20	0	0	20	0	0
150.000 - 250.000	67	33	33	0	0	0	0	0
> 250.000	40	20	0	0	20	0	0	0
totaal	77	42	41	40	19	11	5	5

Tabel 8 Verband tussen publiciteit (werving) en gemeentegrootte

gemeentegrootte	advertenties/demonstraties of vacatures in open dagen van plaatselijke dag- of weekbladen	free publicity in de lokale pers	huis aan huis mailing	kabelkrant posters langs de openbare weg
< 5.000	100	33	0	0
5.000 - 10.000	64	60	32	24
10.000 - 20.000	71	66	42	22
20.000 - 50.000	60	66	44	25
50.000 - 100.000	50	60	40	35
100.000 - 150.000	60	60	80	80
150.000 - 250.000	67	33	33	67
> 250.000	80	40	60	40
totaal	64	63	42	27

Tabel 9 Verband tussen ondersteuning in werving en gemeentegrootte

gemeentegrootte	de gemeente	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	collega-korpsen	extern bureau	vrijwilligerscentrales
< 5.000	33	0	33	0	0
5.000 - 10.000	44	4	4	0	0
10.000 - 20.000	48	8	10	1	1
20.000 - 50.000	54	12	3	5	0
50.000 - 100.000	30	0	10	0	5
100.000 - 150.000	40	0	20	0	20
150.000 - 250.000	33	0	0	0	0
> 250.000	20	0	20	0	40
totaal	48	8	6	3	2

Tabel 10 Verband tussen problemen bij het binden de afgelopen 5 jaar en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	veel problemen	weinig problemen	geen problemen	totaal
< 5.000	0	83	17	100
5.000 - 10.000	3	28	69	100
10.000 - 20.000	8	31	61	100
20.000 - 50.000	3	47	49	100
50.000 - 100.000	13	48	39	100
100.000 - 150.000	7	15	78	100
150.000 - 250.000	0	33	67	100
> 250.000	0	82	18	100
totaal	5	41	54	100

Tabel 11 Verband tussen knelpunten binding en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	te zware tijdsbelasting	te weinig doorstroom binnen het korps	combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk brandweer	te weinig tijd over voor privé-situatie
< 5.000	44	0	56	44
5.000 - 10.000	21	4	27	16
10.000 - 20.000	33	4	27	23
20.000 - 50.000	26	2	32	18
50.000 - 100.000	28	0	30	25
100.000 - 150.000	27	0	20	0
150.000 - 250.000	11	0	33	44
> 250.000	13	0	47	0
totaal	27	2	30	20

Tabel 12 Verband tussen de verwachting van problemen bij het binden de komende vijf jaar en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	meer problemen	minder problemen	geen verandering	totaal
< 5.000	67	0	33	100
5.000 - 10.000	43	3	54	100
10.000 - 20.000	43	4	53	100
20.000 - 50.000	51	2	47	100
50.000 - 100.000	35	0	65	100
100.000 - 150.000	31	0	69	100
150.000 - 250.000	61	39	0	100
> 250.000	31	31	38	100
totaal	46	4	50	100

Tabel 13 Gemiddelde tijdsbesteding uitgesplitst naar activiteit, in uren per maand

	manschappen	onderofficieren	officieren
opleiding	5.25	4.50	3.55
oefenen	8.40	9.40	7.10
conditietraining in korpsverband	1.20	1.10	1.00
uitrukken	7.00	1.20	5.20
theaterwacht	0.00	0.00	0.00
sociale activiteiten	2.10	2.20	2.05
overige activiteiten	1.40	1.40	3.40
totaal 2005	25.40	27.40	22.50
totaal 1998	23.25	32.15	38.20
totaal 1991	24.10	30.15	41.25

Tabel 14 Verband oordeel korpsleiding over tijdsbesteding vrijwilligers en gemeentegrootte

gemeentegrootte	te veel	precies goed	te weinig	totaal
< 5.000	50	50	0	100
5.000 - 10.000	26	62	13	100
10.000 - 20.000	38	48	14	100
20.000 - 50.000	37	54	10	100
50.000 - 100.000	26	54	20	100
100.000 - 150.000	33	58	8	100
150.000 - 250.000	0	78	22	100
> 250.000	7	40	53	100
totaal	34	53	13	100

Tabel 15 Verband bindingsmethoden en gemeentegrootte

gemeentegrootte	organiseren van sociale activiteiten van de werkzaamheden	benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden	meer flexibiliteit aanbren-gen bij de inroostering	meer moge-lijkhedenbieden om door te stro-men	perspectief bieden op een beroepsfunc-tie	het bieden van financiële compensatie aan werkge-vers	verhoging van vergoeding
< 5.000	67	67	0	0	0	33	0
5.000 - 10.000	76	36	8	16	8	20	8
10.000 - 20.000	71	53	18	19	7	7	10
20.000 - 50.000	80	50	18	9	4	7	8
50.000 - 100.000	65	10	30	15	25	10	10
100.000 - 150.000	60	20	40	20	40	0	0
150.000 - 250.000	67	0	0	0	67	0	0
> 250.000	80	60	40	20	20	0	20
totaal	75	45	18	13	9	9	9

Tabel 16 Verband oordeel opkomst tijdens en buiten kantooruren en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	oordeel opkomst tijdens kantooruren				oordeel opkomst buiten kantooruren			
	goed	neutraal	slecht	totaal	goed	neutraal	slecht	totaal
< 5.000	0	100	0	100	67	33	0	100
5.000 - 10.000	16	52	32	100	76	20	4	100
10.000 - 20.000	32	40	28	100	73	27	0	100
20.000 - 50.000	18	42	41	100	82	16	2	100
50.000 - 100.000	5	42	53	100	70	25	5	100
100.000 - 150.000	0	40	60	100	40	40	20	100
150.000 - 250.000	0	67	33	100	67	33	0	100
> 250.000	20	0	80	100	100	0	0	100
totaal	20	42	38	100	77	21	2	100

Tabel 17 Verband oordeel korpsleiding over bereidheid van werkgevers in personeel af te staan en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	goed	neutraal	slecht	totaal
< 5.000	0	100	0	100
5.000 - 10.000	49	51	0	100
10.000 - 20.000	56	39	5	100
20.000 - 50.000	47	45	8	100
50.000 - 100.000	37	52	11	100
100.000 - 150.000	50	50	0	100
150.000 - 250.000	56	44	0	100
> 250.000	47	0	53	100
totaal	49	45	6	100

Tabel 18 Mening korpsleiding over stellingen omtrent relatiebeheer werkgevers

	% eens met de stelling	aantal respondenten
Sinds de aanscherping van de WAO heeft een aantal brandweervrijwilligers zich van de werkgevers moeten terugtrekken	7	246
De toename in het aantal gevallen van loos alarm leidt tot een daling in de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers tijdens werktijd af te staan	74	247
Over het algemeen zijn werkgevers tevreden over de door de brandweer geboden opleidingen	91	236
Werkgevers zijn van mening dat het uitrukken tijdens werktijd leidt tot een verstoring in de continuïteit van het bedrijfsproces	68	237
De toename in de afstand tussen de woon- en werkplaats van brandweervrijwilligers leidt tot een daling in de bereidheid van werkgevers om hen tijdens werktijd af te staan	59	237
Een goed relatiebeheer door de brandweer leidt tot een toename in de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers tijdens werktijd af te staan	85	240

Tabel 19 Verband mate waarin contact wordt onderhouden met werkgevers en gemeentegrootte, in procenten

gemeentegrootte	in ruime mate	in geringe mate	niet	totaal
< 5.000	0	67	33	100
5.000 - 10.000	4	56	40	100
10.000 - 20.000	7	66	27	100
20.000 - 50.000	3	75	23	100
50.000 - 100.000	0	50	50	100
100.000 - 150.000	0	60	40	100
150.000 - 250.000	0	33	67	100
> 250.000	0	60	40	100
totaal	4	67	29	100