

**TNO-rapport****TNO 2013 R10847****Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen  
voor visieontwikkeling****Behavioural and Societal  
Sciences**Kampweg 5  
3769 DE Soesterberg  
Postbus 23  
3769 ZG Soesterberg

www.tno.nl

T +31 88 866 15 00  
F +31 34 635 39 77  
infodesk@tno.nl

Datum	juli 2013
Auteur(s)	Prof. dr. J.H. Kerstholt M.L. Roelofs MSc drs. L. de Koning
Aantal pagina's	220 (incl. bijlagen, excl. distributielijst)
Aantal bijlagen	2
Opdrachtgever	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en Brandweer Nederland
Projectnaam	Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling
Projectnummer	053.02210

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2013 TNO



## Samenvatting

De Nederlandse Brandweer bestaat voor bijna 80% uit vrijwilligers en zij vormen daarmee een belangrijke pijler van de organisatie. Om de vrijwilligers ook in de toekomst te blijven boeien werken de NVBR en de VBV gezamenlijk aan een visie op de inzet van vrijwilligers. Het huidige onderzoek is gericht op het aandragen van de bouwstenen voor deze visie.

Het uitgangspunt van het onderzoek is reeds gepubliceerd onderzoek naar (brandweer)vrijwilligers. Dit gepubliceerde onderzoek geeft een beeld van de huidige stand van zaken: wat zijn de relevante factoren voor de inzet van vrijwilligers en hoe beoordelen de vrijwilligers op dit moment de brandweerorganisatie. Daarnaast worden de belangrijkste trends beschreven die van belang zijn voor de motivatie van vrijwilligers in de toekomst.

De literatuurstudie vormde de basis van de Group Decision Room (GDR) sessies die in elke veiligheidsregio zijn georganiseerd. In deze sessies gaven vrijwilligers hun mening over 21 verschillende thema's. Deze sessies leverden inzicht op in de thema's die voor de vrijwilligers van belang zijn, waar zij tevreden over zijn en waar ze minder tevreden over zijn.

Op basis van alle gegevens zijn ten slotte de volgende bouwstenen voor de visie geformuleerd:

### **Bouwstenen met betrekking tot context**

1. Onze maatschappij verandert van een verzorgingsstaat naar een genetwerkte participatiestaat. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen' en verantwoordelijkheid nemen en voor de instituties een andere manier van omgaan met burgers.
2. ICT geeft burgers meer macht en maakt zelfsturing makkelijker. Internet biedt, bijvoorbeeld, toegang tot een schat aan informatie en via 'social media' kan men zichzelf makkelijker, zonder centrale aansturing, organiseren.

### **Bouwstenen met betrekking tot lokale situatie**

3. Vrijwilligers bij de brandweer halen hun voldoening uit de taakhoud en de lokale omgeving: mensen helpen, het teamgebeuren en de eigen kazerne. Dit betekent dat de vrijwilligers primair gefaciliteerd moeten worden om hun werkzaamheden zo goed mogelijk op dit lokale niveau uit te voeren, waarbij eigen identiteit en ruimte voor eigen initiatief randvoorwaarden zijn.
4. Vrijwilligers willen graag vrijheid van handelen op de eigen kazerne. Er kan winst worden behaald uit een goede balans tussen zaken die het meest efficiënt op regionaal niveau geregeld kunnen worden en wat aan het lokale niveau kan worden overgelaten.
5. De steun van de werkgever is belangrijk voor vrijwilligers. De brandweerorganisatie moet daarom goed met werkgevers communiceren.

### **Bouwstenen met betrekking tot organisatie**

6. Vrijwilligers willen serieus genomen worden en meedenken en –beslissen over zaken die hen aangaan. Aandacht moet worden besteed aan goede communicatie en het betrekken van vrijwilligers bij het, voor hen relevante, beleid.
7. Vrijwilligerswerk biedt een platform voor het ontwikkelen van talenten. Daartoe zouden leer- en ontwikkelmogelijkheden op maat moeten worden aangeboden.
8. Met de vrijwilligers heeft de brandweer een schat aan kennis en kunde in huis. Onderzocht zou moeten worden hoe hier meer gebruik van kan worden gemaakt.
9. In een genetwerkte samenleving zullen verantwoordelijkheden op een lager niveau van de organisatie komen te liggen. Dit betekent aansturing op basis van vertrouwen (en vakmanschap) in plaats van controle (en regels).
10. ICT kan worden gebruikt om zelfsturing mogelijk te maken, de flexibiliteit van de inzet te vergroten en taken beter af te stemmen op de behoeften van de vrijwilligers.

### **Bouwstenen met betrekking tot toekomstige ontwikkelingen**

11. Uitdagingen met betrekking tot nieuwe vrijwilligers betreffen een breder palet aan typen vrijwilligers (vergrijzing en verkleuring, meer diversiteit in motieven en beschikbaarheid) en taken (preventie). Kansen liggen in (verdere) flexibilisering van taken en betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Hierbij kan slimme inzet van ICT ondersteunend zijn.
12. De jeugdbrandweer is een goede kweekvijver voor nieuw talent waarbij ook aandacht kan worden besteed aan meer diversiteit: zowel demografisch als qua takenpakket.

## Inhoudsopgave

	<b>Samenvatting .....</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Inleiding .....</b>	<b>7</b>
1.1	Doel.....	7
1.2	Werkwijze en methode .....	7
1.3	Leeswijzer.....	8
<b>2</b>	<b>Relevante factoren voor de inzet van vrijwilligers: stand van zaken.....</b>	<b>9</b>
2.1	Organisatiefactoren .....	10
2.2	Persoonsfactoren.....	16
<b>3</b>	<b>Trends in het vrijwilligerswerk.....</b>	<b>19</b>
3.1	Trend 1: Nadruk op zelfredzaamheid .....	19
3.2	Trend 2: Individualisering van de samenleving .....	20
3.3	Trend 3: Groei in diversiteit en veelzijdigheid.....	21
3.4	Trend 4: Globalisering en lokalisering .....	21
3.5	Trend 5: Toenemende druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk .....	22
3.6	Trend 6: Netwerken en zelforganisatie.....	23
<b>4</b>	<b>Group Decision Room (GDR) sessies .....</b>	<b>25</b>
4.1	Procedure .....	25
4.2	Resultaten.....	26
<b>5</b>	<b>Conclusies en bouwstenen voor de visieontwikkeling .....</b>	<b>41</b>
<b>6</b>	<b>Literatuur .....</b>	<b>45</b>
	<b>Bijlage(n)</b>	
	A Resultaten TNO onderzoek	
	B Rapportages GDR-sessies voor elke regio	



# 1 Inleiding

De Nederlandse Brandweer bestaat voor bijna 80% uit vrijwilligers en zij vormen daarmee een belangrijke pijler van de organisatie. Diverse onderzoeken die zijn uitgevoerd onder brandweervrijwilligers hebben een aantal onderwerpen gesignaleerd die van invloed zijn op de mate van tevredenheid met het vrijwilligerswerk (met name de enquêtes van de SP, de NVBR en de VBV). Vrijwilligers zijn vooral ontevreden over het toenemende gebrek aan (h)erkenning van hun specifieke maatschappelijke positie in de lokale samenlevingen, de vervreemding in de organisatieopbouw en de toenemende belasting thuis, bij de werkgever en in de kazerne.

Om tegemoet te komen aan een oplossing voor de ontevredenheid onder vrijwilligers werken de NVBR en de VBV aan een visie op de inzet van vrijwilligers. De minister van Veiligheid en Justitie heeft een subsidie ter beschikking gesteld om deze visie van, voor en door vrijwilligers te ontwikkelen.

Het huidige onderzoek is gericht op het aandragen van bouwstenen voor deze visie. Met dit onderzoek beogen we beter zicht te krijgen op de ontwikkelingen binnen en buiten de brandweer en op de randvoorwaarden om de brandweervrijwilligers ook in de toekomst te blijven boeien.

De motivatie voor (toekomstig) vrijwilligerswerk wordt sterk beïnvloed door huidige maatschappelijke trends. Werd het vrijwilligerswerk vroeger als vanzelfsprekend uitgevoerd vanuit de kerk of ander sociaal netwerk, tegenwoordig zullen burgers zich vaker afvragen wat het hen oplevert en neemt de druk door de combinatie van vrijwilligerswerk met gezinsleven en primaire baan toe. Deze (maatschappelijke) trends zijn van primair belang voor de visieontwikkeling ten aanzien van de toekomstige inzet van vrijwilligers en staan daarom in dit onderzoek centraal.

## 1.1 Doel

De doelstelling van het onderzoek is het, op een wetenschappelijk verantwoorde wijze, leveren van een onderbouwing aan het project 'Visieontwikkeling Vrijwilligheid'.

## 1.2 Werkwijze en methode

Het uitgangspunt van het onderzoek wordt gevormd door reeds gepubliceerd onderzoek naar (brandweer)vrijwilligers. Dit gepubliceerde onderzoek geeft een beeld van de huidige stand van zaken: wat zijn de relevante factoren voor de inzet van vrijwilligers en hoe beoordelen de vrijwilligers op dit moment de brandweerorganisatie. Voor de visie is de centrale vraag echter in welke richting de organisatie zich zou moeten bewegen om vrijwilligers ook in de toekomst te blijven boeien en nieuwe vrijwilligers aan zich te binden. Om deze vraag goed te kunnen beantwoorden is inzicht nodig in de (maatschappelijke) trends die van invloed zijn op de vrijwillige inzet. Deze trends staan daarom in dit onderzoek centraal. Hoofdstuk 3 behandelt de relevante trends, waarbij een relatie zal worden gelegd met de huidige stand van zaken, zoals beschreven in hoofdstuk 2. De trends vormen ook de input voor de Group Decision Room (GDR) sessies. Op basis van de trends en de resultaten van de GDR sessies worden tenslotte de bouwstenen voor de visieontwikkeling geformuleerd.

De verschillende onderdelen van dit onderzoek zijn gebaseerd op de volgende methoden:

**Literatuurstudie:**

Een scan is gedaan in bestanden als Psychinfo en Scopus naar algemene literatuur op het gebied van vrijwilligerswerk. Daarnaast is gebruik gemaakt van het onderzoek dat bij de Nederlandse Brandweer is uitgevoerd, met name het VBV, SP en NVBR onderzoek. De relevante factoren zijn geïdentificeerd en weergegeven in een generiek model (hoofdstuk 2) en gekoppeld aan trends in het vrijwilligerswerk (hoofdstuk 3).

**Onderzoek:**

Het TNO onderzoek dat wordt gerapporteerd is onderdeel van een breder onderzoek naar de motivatie van brandweervrijwilligers in de verschillende vrijwilligersorganisaties in het veiligheidsdomein. De brandweervrijwilligers werden via de VBV benaderd. TNO stuurde de contactpersoon een link naar de vragenlijst en deze persoon zorgde ervoor dat de link onder de aandacht kwam van de vrijwilligers. Dit gebeurde door de link op een site te plaatsen of rond te sturen via de mail. Om de motieven van de vrijwilligers in kaart te brengen is de vragenlijst van Clary en Snyder (1999) in het Nederlands vertaald. Aan deze bestaande vragenlijst zijn nog enkele vragen toegevoegd om na te gaan hoe de vrijwilligers ertoe kwamen om het werk bij deze specifieke organisatie te gaan doen.

**Group Decision Room (GDR) sessies:**

In elke Veiligheidsregio heeft een groep vrijwilligers zijn mening gegeven over 21 thema's die op basis van het literatuuronderzoek zijn geïdentificeerd.

### 1.3 Leeswijzer

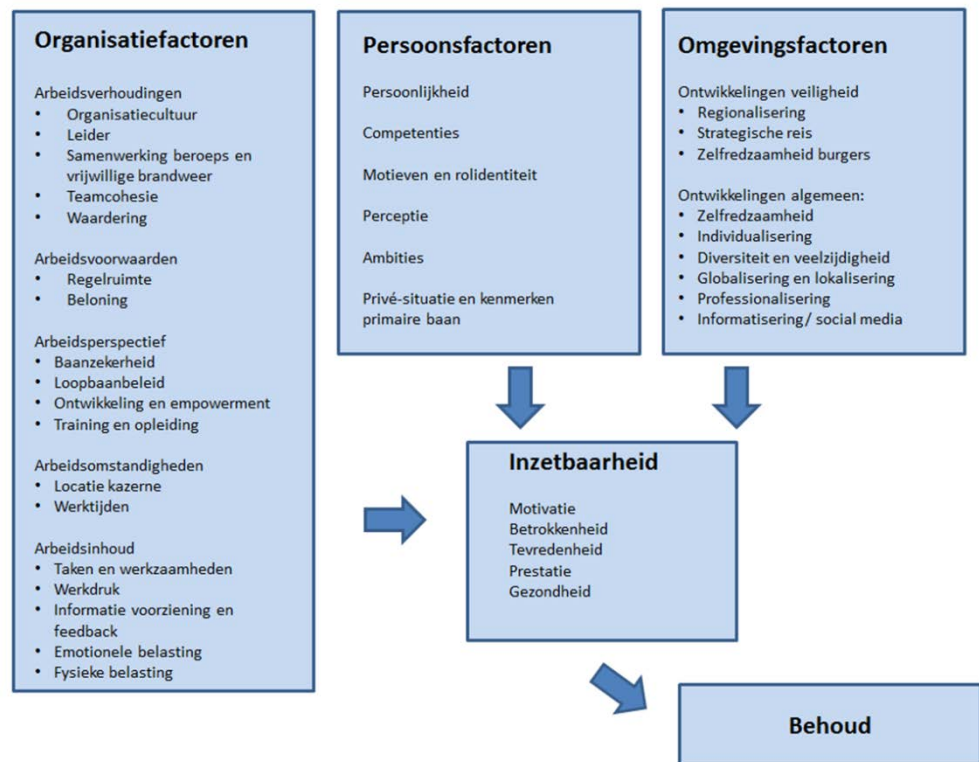
Hoofdstuk 2 beschrijft de huidige stand van zaken voor wat betreft de brandweervrijwilligers. Omdat de gepubliceerde onderzoeken primair vanuit de organisatie zijn ingestoken worden de resultaten ook besproken aan de hand van organisatie- en persoonsfactoren. In hoofdstuk 3 worden verschillende (maatschappelijke) trends beschreven die relevant zijn voor de inzet van (brandweer)vrijwilligers. Daar waar relevant zal een link worden gelegd met het vrijwilligersonderzoek zoals dat is weergegeven in hoofdstuk 2. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten van de GDR sessies weer en in het laatste hoofdstuk worden de bouwstenen voor de visieontwikkeling besproken.

De resultaten van het TNO onderzoek naar de motivatie van brandweervrijwilligers worden separaat weergegeven in Bijlage A. Bijlage B ten slotte, bevat de rapportages van de GDR sessies in alle afzonderlijke regio's.



## 2 Relevante factoren voor de inzet van vrijwilligers: stand van zaken

Er is recent een aantal onderzoeken uitgevoerd onder de brandweervrijwilligers waardoor al veel kennis is verzameld over de mening van de brandweervrijwilligers (met name door NVBR, SP en VBV). Deze onderzoeken hebben zich primair op de beoordeling van de organisatie gericht. In Figuur 1 worden 3 categorieën onderscheiden die van belang zijn voor de inzet van vrijwilligers: organisatiefactoren, persoonsfactoren en omgevingsfactoren. Voor de weergave van de huidige stand van zaken bespreken we in dit hoofdstuk de organisatie- en persoonsfactoren. De omgevingsfactoren (trends in het vrijwilligerswerk) komen in hoofdstuk 3 aan de orde.



Figuur 1 Factoren die van invloed zijn op de inzetbaarheid van vrijwilligers.

## 2.1 Organisatiefactoren

Bij de organisatiefactoren beschrijven we verschillende kenmerken van de brandweerorganisatie die in meer of mindere mate van invloed zijn op het binden van brandweervrijwilligers.

### 2.1.1 *Arbeidsverhoudingen*

Arbeidsverhoudingen gaan over alle sociale relaties op het werk. Dit zijn zowel individuele relaties (bijvoorbeeld tussen leidinggevende en vrijwilliger) als gedeelde normen en waarden, de zogenaamde organisatiecultuur. De kwaliteit van de arbeidsverhoudingen op het werk beïnvloedt de werkbeleving en tevredenheid van werknemers (Van Bommel et al., 2007). Voor vrijwilligers geldt dit misschien nog wel meer, omdat dit niet hun primaire baan is om geld te verdienen. De werksfeer en interactie met collega's is dan ook een belangrijk onderdeel van het vrijwilligerswerk.

We onderscheiden enkele aspecten van de arbeidsverhoudingen (de organisatiecultuur, de rol van leidinggevende en de samenwerking tussen vrijwillige en beroepsbrandweer) en lichten deze hieronder toe.

- **Organisatiecultuur brandweer**

De organisatiecultuur komt tot uiting in de gedeelde normen en waarden van werknemers en bepaalt welk gedrag wel en niet gepast en gewenst is binnen de organisatie (Van Bommel et al., 2007). Bontekoning (1994) noemt drie belangrijke cultuurkenmerken van de brandweer, namelijk een machocultuur, verenigings- of familiecultuur en een kritische houding. Kenmerken van een machocultuur zijn onder andere hiërarchie, dadendrang, rechtstreeks op het doel afgaan en veel oog voor structuur. Het grootste deel van de brandweervrijwilligers bestaat uit mannen (94%) (CBS, 2010) en zij hebben dan ook een grote invloed op de organisatiecultuur. Er heerst sterke verbondenheid tussen de brandweermedewerkers. Aan de ene kant wordt deze hechtheid veroorzaakt door het verblijf op de kazernes, aan de andere kant doordat het beroep voor een deel van vader op zoon gaat (zie TNO onderzoek bijlage I). De hechtheid door verblijf op kazernes geldt voor vrijwilligers minder (Bontekoning, 1994). Als laatste is er sprake van een kritische houding. Het maken van fouten wordt maar in beperkte mate geaccepteerd en leidt vaak tot het aanscherpen van regels (Bontekoning, 1995).

De brandweer heeft volgens Haverkamp (2005) vaak nog een homogene en gesloten cultuur. De homogene cultuur zorgt aan de ene kant voor een sterke binding tussen de huidige medewerkers, maar heeft ook invloed op het aantrekken van andere vrijwilligers die zich misschien minder thuis voelen in een mannencultuur. De brandweer werkt al jaren volgens bepaalde vaste patronen, waardoor een cultuurverandering veel tijd zal kosten (Olsthoorn, 1997).

- **Leidinggevend / management**

De NVBR en de VBV willen het vinden, binden en boeien van brandweervrijwilligers verbeteren. Leidinggevend / management spelen hierbij een cruciale rol. Veranderingen in de organisatie(cultuur) zijn alleen effectief wanneer zichtbare sleutelfunctionarissen, zoals leidinggevend / management, overtuigd zijn van de waarde van deze verandering en dat ook uitdragen naar de werkvloer.

Deze sleutelfunctionarissen hebben een bepalende invloed op de houding van anderen (Van Bommel et al., 2007).

Gezien de taken die repressieve brandweervrijwilligers verrichten is een ander belangrijk aspect de zorg voor het personeel door leidinggevende. Dit betreft aandacht voor de sociaal-emotionele processen bij individuen en groepen. Leidinggevendenden moeten steun en waardering geven aan hun mensen, een vertrouwensband opbouwen en weten wat er speelt en leeft bij het personeel. Een goede relatie tussen leidinggevende en ondergeschikte is van groot belang voor het voorkomen van uitval van werknemers (Van Sloten & Nauta, 2005).

In verschillende onderzoeken is gekeken naar de samenwerking tussen leidinggevendenden/ het management en de medewerkers bij de brandweer. Over het algemeen beoordelen de brandweerm medewerkers de samenwerking met direct leidinggevendenden goed (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Het management wordt minder goed beoordeeld. Dit betreft met name de communicatie (Muilwijk & Van der Ven, 2011), onvoldoende bekendheid met wat er op de werkvloer speelt en dat men te weinig inspraak heeft (Van Raak et al., 2011; VBV, 2011). Verder komt naar voren dat men ontevreden is met de regelgeving en de bureaucratie en vindt men dat er te veel bestuurslagen zijn (Van Raak et al., 2011).

- **Samenwerking algemeen**  
De samenwerking en de hechtheid van het team zijn belangrijke aspecten van het werk van vrijwilligers en is vaak ook een reden waarom ze het werk doen (Van Dijk & Roorda, 2005). Als meest succesvolle maatregel voor het binden van vrijwilligers noemt de korpsleiding dan ook 'sociale activiteiten' (Van Dijk & Roorda, 2005). De samenwerking met directe collega's wordt door bijna iedereen positief beoordeeld en ook het vertrouwen dat men in elkaar heeft (Muilwijk & Van der Ven, 2011).
- **Samenwerking beroeps- en vrijwillige brandweer**  
Uit het onderzoek van Van Raak et al. (2011) blijkt dat een derde van de brandweerm medewerkers niet tevreden is over samenwerking tussen beroeps en vrijwilligers. Dat blijkt ook uit het onderzoek van Muilwijk en Van der Ven (2011). Er wordt een kloof ervaren tussen de groepen en de communicatie onderling is onvoldoende. Als er ook een beroepsdeel is, heeft men bijvoorbeeld de indruk niet voor vol aangezien te worden. Het beroepsdeel doet vaak de eerste uitruk, waardoor de vrijwilligers minder de kans krijgen uit te rukken. Dit leidt tot ontevredenheid onder de vrijwilligers (Van Dijk & Roorda, 2005).
- **Waardering**  
Naast spanning en avontuur is de waardering die brandweervrijwilligers voor hun werk ontvangen een belangrijk deel van de motivatie om dit werk te doen (Haverkamp, 2005). Belangrijk is dan ook dat zij voldoende waardering ontvangen voor het werk dat ze doen. In het onderzoek van Van Raak et al. (2011) gaf iets meer dan de helft aan voldoende waardering te krijgen.

### 2.1.2 *Arbeidsvoorwaarden*

De arbeidsvoorwaarden zijn de voorwaarden waaronder je werkt. De medewerker verricht werkzaamheden en ontvangt daarvoor in ruil van de organisatie een beloning en andere voorzieningen. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden kunnen het behoud van brandweervrijwilligers stimuleren. Maatwerk in de arbeidsrelatie is onderdeel van goed werkgeverschap en draagt bij aan een effectief functioneren van de organisatie (Gründemann, Goudswaard & Van Sloten, 2003).

We beschrijven de volgende arbeidsvoorwaarden: regelruimte en beloning en een categorie 'overige arbeidsvoorwaarden' die in de onderzoeken nog naar voren komen.

- **Regelruimte**

Regelruimte heeft te maken met de mate waarin werknemers autonomie hebben om zelf het werk in te delen. De manier waarop de brandweervrijwilliger wordt ingezet heeft een grote invloed op de regelruimte. De NVBR onderscheidt drie bedrijfsvoeringsmodellen (Bosland et al., 2011): vrije instroomprofiel, consignatieprofiel en kazerneringsprofiel. Het vrije instroomprofiel wordt het meest toegepast bij vrijwilligers en biedt de meeste flexibiliteit voor de vrijwilliger. Het kazerneringsmodel biedt de minste flexibiliteit en wordt ook het minst toegepast. Indien er aanwezigheidsplicht is (kazerneringsmodel) is het voor vrijwilligers moeilijker om dit te combineren met de primaire baan en de privé situatie. Dit wordt dan ook als het grootste nadeel gezien van het kazerneringsmodel (Van Raak et al., 2011). Er zijn verschillende cijfers over hoe vaak het kazerneringsprofiel wordt toegepast (8% in het onderzoek van Bosland et al., 2011; 27% in Van Raak et al., 2011). Als reden waarom de motivatie is afgenomen noemt een klein percentage (5%) kazernering (VBV, 2011).

Volgens het onderzoek van Bosland et al. (2011) is er een beweging naar modellen met minder vrijheid in tijd en locatie. Vrijwilligers blijken bereid te zijn heel ver te gaan in het geven van aanvullende informatie omtrent hun beschikbaarheid (bijvoorbeeld via sms). Indien kazernering structureel is, dan vindt men dit belastend. Een enkele keer vindt men het geen probleem. Uit het onderzoek van Van Dijk en Roorda (2005) wordt flexibiliteit in het rooster dan ook door de korpsleiding genoemd als meest succesvol om vrijwilligers te binden.

Ook de regelgeving is van invloed op de regelruimte. Uit interviews met vrijwilligers (41 in totaal) bleek het meest genoemde knelpunt dat werk minder leuk maakt, de groeiende bureaucratie. Toenemende regulatie beperkt de vrijheid om het brandweerwerk naar eigen goeddunken in te richten en dit wordt als storend gezien (Van Dijk & Roorda, 2005).

- **Beloning**

Bijna alle korpsen hanteren een vergoedingsregeling (VNG) voor de brandweervrijwilligers. Een klein deel van de korpsen krijgt geen geldelijke vergoeding, maar stort het geld in een gemeenschappelijke spaarpot (Van Dijk & Roorda, 2005). De conclusie uit het onderzoek van Bosland et al. (2011) is dat de beloningsstructuur goed is, zeker ook vergeleken met vrijwilligers in andere sectoren (o.a. politie en Natres). Enkele aandachtspunten die ze noemen zijn onder meer het afronden van de duur van de inzet en de verhouding van het uurloon tussen beroeps en vrijwilligers.

Het kan voorkomen dat vrijwilligers die vaak gekazerneerd worden, meer verdienen dan een beroeps. Er is weinig bekend over de mate waarin de beloning die brandweervrijwilligers ontvangen een bindende factor is. Van Veldhuizen (2010) heeft in zijn onderzoek gevraagd om aan te geven wat de belangrijkste redenen zijn om bij de brandweer te blijven. De gezelligheid binnen het korps, voldoening van het werk en iets doen voor de maatschappij kregen ongeveer evenveel punten. Financiële vergoeding kreeg nauwelijks punten.

- Overige arbeidsvoorwaarden

In het onderzoek van Van Raak et al. (2011) werd gevraagd in hoeverre men tevreden is over de arbeidsvoorwaarden. Beloning werd hierbij niet expliciet als antwoordcategorie meegenomen. Ruim de helft is tevreden over alle arbeidsvoorwaarden. Redenen voor ontevredenheid waren: te strenge medische keuringen, strenge opleidingseisen, te zware leidraad oefeningen of anders. Er is niet een categorie die door een overgroot deel wordt aangemerkt. Wel wordt de categorie anders door een redelijk grote groep (18%) gekozen. Aanvullingen die daar gegeven worden zijn dat de rechtspositie slecht is geregeld (geen of onvoldoende verzekeringen), onduidelijkheid over verzekeringen en loonverdeling brandweertop en werkvloer ver uit elkaar.

### 2.1.3 *Arbeidsperspectief*

Het arbeidsperspectief geeft aan welke toekomst werknemers bij een organisatie hebben. Hierbij maken we onderscheid tussen de zekerheid of men bij de organisatie kan blijven en de loopbaan die men kan volgen binnen de organisatie (Van Bommel et al., 2007). We beschrijven achtereenvolgens baan zekerheid, ontwikkeling en empowerment en training en opleiding.

- Baanzekerheid

Bij vrijwilligers speelt over het algemeen de baanzekerheid een minder grote rol dan bij de primaire baan. Echter, wegens bezuinigingen moeten verschillende kazernes sluiten. Deze onzekerheid over de toekomst kan een afname in motivatie veroorzaken. In het onderzoek van de VBV (2011) gaf een groot aantal dit als reden aan voor afname in motivatie.

- Ontwikkeling en empowerment

Bijna de helft vindt dat er voldoende mogelijkheden zijn om door te groeien, bijna een kwart is het hier niet mee eens en de rest heeft een neutrale mening (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Er wordt over het algemeen weinig gedaan aan persoonlijke ontwikkeling door bijvoorbeeld een persoonlijk ontwikkelplan op te stellen (Muilwijk & Van der Ven, 2011).

- Training en opleiding

Wet en regelgeving heeft geleid tot meer eisen aan training en opleiding, maar ook aan de toelatingseisen. Bereidheid is niet meer voldoende om brandweervrijwilliger te worden. De geschiktheid van de vrijwilligers wordt steeds belangrijker. Er worden dan ook meer eisen gesteld aan, bijvoorbeeld de competenties (Haverkamp, 2005). Door de kenmerken van het brandweerwerk (met name de repressieve taken) moeten er specifieke eisen aan de training en opleiding worden gesteld van de brandweervrijwilligers. Deze eisen zijn hetzelfde als die aan de beroepsleden worden gesteld.

Over de invloed van deze eisen op de inzetbaarheid zijn verschillende resultaten gevonden. In het onderzoek van de NVBR (Muilwijk & Van der Ven, 2011) beoordeelt het overgrote deel van de vrijwilligers het moeten volgen van opleidingen als positief. Een klein deel (16%) vindt het te veel. Dit had men niet verwacht. In hetzelfde onderzoek geeft de helft van de ondervraagde vrijwilligers aan dat het werkplezier niet afneemt door de hoeveelheid eisen die worden gesteld. Een vijfde vindt wel dat er teveel eisen worden gesteld, waardoor het werkplezier afneemt (Muilwijk & Van der Ven, 2011). In het onderzoek van de SP wordt 'de toenemende eisen' de meeste keren genoemd als reden voor de terugloop van het aantal vrijwilligers (Van Raak et al., 2011).

#### 2.1.4 *Arbeidsomstandigheden*

De arbeidsomstandigheden zijn onder andere de ergonomische en gezondheidsomstandigheden, de fysieke belasting en de opstelling van bedieningsmiddelen (Van Bommel et al., 2007). We beschrijven hier arbeidsmiddelen, werktijden en een categorie 'overige arbeidsomstandigheden'.

- **Arbeidsmiddelen**  
De arbeidsmiddelen die vrijwilligers gebruiken, zijn dezelfde als voor de beroepsbrandweer. Er is geen eenduidige informatie over in hoeverre dit van invloed is op het behoud van vrijwilligers.
- **Werktijden**  
De tijdsbesteding van vrijwilligers is gemiddeld 26 uur per maand. Meeste tijd wordt besteed aan oefenen en cursussen, daarna aan uitruk, en een klein percentage aan langdurige aanwezigheid op de kazerne (Van Dijk & Roorda, 2005).  
De manier waarop werktijden bepaald worden, staat beschreven bij het kopje Regelruimte
- **Overige arbeidsomstandigheden**  
De hoeveelheid nodeloze uitrukken wordt als storend ervaren. Zowel door de werkgevers van vrijwilligers, als door de vrijwilligers zelf (Van Dijk & Roorda, 2005; Van Raak et al., 2011).

#### 2.1.5 *Arbeidsinhoud*

Een lange onderzoekstraditie binnen de wetenschap wijst uit dat de arbeidsinhoud van invloed is op de werkbeleving, motivatie en het verloop van werknemers (Boonstra, Bousema, Schoneveld & Siero 1993; Karasek & Theorell, 1990; Hackman & Oldham 1975). Het Job Characteristics Model van Hackman & Oldham (1975) gaat ervan uit dat afwisseling in het werk, zinvolle taken, een hoge mate van zelfstandigheid en goede informatievoorziening over de resultaten bijdragen aan een hoge arbeidsmotivatie en tevredenheid. Achtereenvolgens beschrijven we taken en werkzaamheden, werkdruk, informatievoorziening en feedback, emotionele belasting en fysieke belasting.

- **Taken en werkzaamheden**

Vrijwilligers bij de brandweer worden vooral ingezet voor het uitvoeren van repressieve taken, maar ook voor niet repressieve taken. Voor deze niet-repressieve taken zou men zich kunnen richten op een bredere doelgroep, zoals mensen die medisch en fysiek niet in te zetten zijn voor de repressieve functies (Haverkamp, 2005).

Het meeste werkplezier haalt men uit de hulpverlening, daarna brandbestrijding en het minste uit voorlichting (Mulwijk & Van der Ven, 2011). In de enquête van de SP gaf 61% van de respondenten aan dat zij zouden stoppen als hun repressieve taken zouden komen te vervallen (Van Raak et al. 2011).
- **Werkdruk**

Werkdruk ontstaat wanneer er een disbalans is tussen de eisen die in het werk gesteld worden en de mogelijkheden die werknemers hebben om met die eisen om te gaan. Het is lastig om op een goede en eenduidige manier de werkdruk in kaart te brengen bij brandweervrijwilligers. Men kan werkdruk ervaren tijdens het werk zelf (een inzet die zich kenmerkt door een hoge mate van stress), en werkdruk door bijkomende eisen als training en opleiding, of de wekelijkse oefeningen of de hoeveelheid uitrukken. Daarnaast kan de combinatie van het vrijwilligerswerk en de primaire baan en de privésituatie zorgen voor een gevoel van werkdruk.

De verschillende enquêtes geven dan ook geen eenduidig beeld. In het onderzoek van de NVBR (Van Dijk en Roorda, 2005) geeft 70% aan geen werkdruk te ervaren ('ik ervaar werkdruk', ja of nee). Bij het onderzoek van de SP (Van Raak et al., 2011) geeft 60% aan een hoge werkdruk te ervaren. Verschillende redenen worden genoemd indien men een hoge werkdruk ervaart. Bij het NVBR onderzoek (Van Dijk & Roorda, 2005) werd dit overigens aan de korpsleiding gevraagd. De vraag is in hoeverre zij dit voor hun medewerkers goed in kunnen schatten.
- **Informatievoorziening en feedback**

Informatievoorziening over de doelen en resultaten van de organisatie en feedback over het eigen persoonlijk functioneren zijn belangrijke elementen van de arbeidsinhoud die bijdragen aan de werktevredenheid (Van Bommel et al., 2007).

Verschillende onderzoeken geven aan dat men ontevreden is over de communicatie en informatieverstrekking van het management naar de werkvloer. Zo is meer dan de helft van de ondervraagden uit het onderzoek van de NVBR niet bekend met de inhoud van de Strategische Reis. Ook is men niet tevreden over de hoeveelheid invloed die men heeft op besluiten (Mulwijk & Van der Ven, 2011).
- **Emotionele belasting**

Brandweervrijwilligers met een repressieve functie kunnen te maken krijgen met gevaarlijke situaties, menselijk lijden en mogelijk ook met agressie. De emotionele belasting die ontstaat als gevolg van dergelijke confrontaties kan een grote impact hebben op het functioneren van een werknemer. In hoeverre dit speelt bij vrijwilligers en van invloed is op het binden van vrijwilligers is niet bekend.

- Fysieke belasting  
De repressieve werkzaamheden zijn fysiek belastend. Niet bekend is of deze invloed heeft op het binden van vrijwilligers.

## 2.2 Persoonsfactoren

Bij de organisatiefactoren beschrijven we verschillende kenmerken van de brandweerorganisatie die in meer of mindere mate van invloed zijn op het binden van brandweervrijwilligers.

### 2.2.1 *Persoonsfactoren en persoonskenmerken*

Persoonlijkheid is een karakteristiek patroon van gedragingen, gedachten en gevoelens van een persoon, of de stijl die een persoon hanteert om te interacteren met de wereld, in het bijzonder met andere mensen (Gray, 2002). Over de persoonlijkheid van de vrijwilliger kan weinig gezegd worden, de groep vrijwilligers is zeer divers en er kunnen enkel een aantal persoonskenmerken onderscheiden worden.

Het overgrote deel van de brandweervrijwilligers is man. Iets meer dan de helft heeft een MBO opleiding. Een klein deel is hoger opgeleid en een klein deel is lager opgeleid. Het grootste deel van de brandweervrijwilligers is tussen de 40-45 jaar (22%) en tussen de 45-50 jaar (18%) (Muilwijk & Van der Ven, 2011).

### 2.2.2 *Competenties*

Het begrip competenties is onderwerp van discussie in de onderwijs- en personeelswereld. Er bestaan verscheidene definities voor het begrip competenties, waaronder kennis, vaardigheden, attitudes, bekwaamheden, capaciteiten etc. (Mulder, 2001). In deze studie worden competenties opgevat als vaardigheden die kunnen variëren van concrete gedragingen, zoals vergaderen en notuleren, tot abstracte en complexe gedragingen, zoals samenwerken, onderhandelen en leidinggeven (Van Bommel et al., 2005).

Als de vrijwilligers gevraagd wordt wat belangrijke competenties zijn voor het brandweervak dan noemen zij sociale vaardigheden, deskundigheid en betrokkenheid. Opvallend is dat de vrijwilligers aangeven dat de minst belangrijke competenties overtuigingskracht en moed zijn. Er wordt niet beschreven welke competenties de vrijwillige brandweerlieden daadwerkelijk zelf bezitten. Verder heeft de vrijwilliger belangstelling voor ontwikkelingen binnen de organisatie en is bereid mee te denken over veranderingen. Men wil een bijdrage leveren aan doelen van de organisatie en meedenken over de toekomst van de brandweer. Tevens blijkt dat zij bereid zijn voorlichting te geven en doet dit graag aan vrienden en familie (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Brandweervrijwilligers beschikken ook over kennis en vaardigheden die zij vanuit hun primaire baan meenemen (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Welke dit zijn, en op welke manier zij deze kunnen toepassen wordt niet beschreven.

### 2.2.3 *Motieven en roldentiteit*

Men heeft verschillende redenen voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk. Het verrichten van vrijwilligerswerk wordt voornamelijk gedreven door sociale waarden en normen zoals maatschappelijke betrokkenheid en een sociaal verantwoordelijkheidsgevoel (Willems, 2001).



De grootste drijfveer voor het uitvoeren van vrijwilligerswerk blijkt altruïsme ofwel waarden die betrekking hebben op maatschappelijke en humanitaire betrokkenheid. Ook carrière motieven, het verlangen om carrière gerelateerde ervaringen op te doen, zelfontwikkeling en het ontplooiën van nieuwe vaardigheden zijn motieven voor het doen van vrijwilligerswerk. Tevens hebben mensen sociale motieven, het uitbreiden van de kenniskring en het krijgen van sociale waardering. Mensen doen vrijwilligerswerk, omdat iemand die hen dierbaar is het hen heeft gevraagd of omdat familie of vrienden ook werkzaam zijn binnen de organisatie. Tevens heeft vrijwilligerswerk een ego-defensieve functie wat betekent dat men vrijwilligerswerk doet om te compenseren wat men elders mist (Clary et al., 1998; Willems, 2001; Finkelstien, 2009).

Motieven om bij de brandweer te gaan komen aardig overeen met de algemene motieven voor het doen van vrijwilligerswerk. Hierbij speelt het motief om mensen te helpen een bepalende rol (TNO onderzoek, appendix 1; Muilwijk & Van der Ven, 2011). Het helpen van de medemens en teamspirit wordt door het overgrote deel aangegeven als een belangrijke reden om bij de brandweer werkzaam te zijn. Voor een klein deel is spanning ook een belangrijke reden. In een eerder onderzoek gaven vrijwilligers ongeveer dezelfde motieven voor het uitvoeren van het werk: band met collega's, gezelligheid (groepsgevoel, saamhorigheid), middel om iets te kunnen doen voor anderen, spanning en het onverwachtse van het werk (Van Rijk & Roorda, 2005).

Uit het TNO onderzoek bleek ook dat vrijwilligers die het belangrijk vinden om dingen te leren, minder tevreden zijn met de organisatie dan vrijwilligers die dit niet belangrijk vinden.

#### 2.2.4 *Perceptie*

Het beeld dat men vooraf heeft van vrijwilligerswerk creëert verwachtingen. Deze percepties hebben invloed op de uiteindelijke duur van het vrijwilligerswerk. Een deel van de verwachtingen zullen namelijk overeen komen met de realiteit, maar een ander deel is onverwacht en komt niet overeen met de verwachtingen van de vrijwilliger. Als de vrijwilliger uiteindelijk geen optimaal niveau van tevredenheid vindt in de activiteiten binnen de organisatie, is het waarschijnlijker dat deze persoon uitvalt/stopt met de vrijwilligersactiviteit (Vecina & Chanón, 2007; Wijk, 2012).

De brandweer verleent diensten aan de gemeenschap. Uitdaging en spanning zijn kernaspecten van de werkzaamheden. Vrijwilligers bij de brandweer voelen zich vaak deel van de brandweer“familie”. De werkzaamheden roepen een gevoel van tevredenheid op door de grote impact die zij hebben op de samenleving. Maar repressie is niet de enige activiteit die de vrijwillige brandweer op zich neemt. Het gaat ook om taken als training, administratie, fondswerving en de preventie van brand. Dus hoewel de brandweer een repressief imago heeft, zijn er andere relevante taken die wellicht niet direct met de brandweer worden geassocieerd. Het is een uitdaging om de actieve interesse van de vrijwilligers ook voor deze taken in stand te houden, zodat zij bij de organisatie aan het werk blijven (Tuckey, Bakker, & Dollard, 2012).

### 2.2.5 *Ambities*

Er is weinig bekend over de ambities van de huidige brandweervrijwilligers. In het onderzoek van Muilwijk en Van der Ven (2011) worden een aantal vragen gesteld over ontwikkelingsmogelijkheden. De helft vindt dat er voldoende mogelijkheden zijn om door te groeien, bijna een kwart is hier ontevreden over. Verder geeft bijna driekwart aan het leuk te vinden om cursussen en opleidingen te volgen. Driekwart zegt specifieke kennis en ervaringen uit de primaire baan te bezitten waar de brandweer gebruik van zou kunnen maken, maar onduidelijk is welke dit zijn en hoe deze gebruikt zouden kunnen worden binnen de brandweer. Weinig vrijwilligers hebben een persoonlijk ontwikkelplan. Een derde geeft aan nooit een functioneringsgesprek te hebben met zijn of haar leidinggevende (Muilwijk & Van der Ven, 2011).

### 2.2.6 *Privé situatie en primaire baan*

Driekwart van de brandweervrijwilligers geeft aan dat het vrijwilligerswerk goed te combineren is met de privé situatie (Muilwijk & Van der Ven, 2011).

De combinatie met de primaire baan kan het soms lastig maken om gehoor te geven aan een oproep. Een klein deel van de korpsleiding geeft aan problemen te ondervinden met het binden van vrijwilligers. Als men vraagt naar wat de reden is, wordt, naast anderen redenen, door de helft van de korpsleiding de combinatie van beroep en vrijwilligerswerk genoemd (Van Dijk & Roorda, 2005).

De opkomsttijden buiten werktijd worden beter beoordeeld door de korpsleiding. Men is wel neutraal tot tevreden over de mate waarin werkgevers bereid zijn personeel af te staan tijdens werktijd (Van Dijk & Roorda, 2005). Ook uit het onderzoek van de VBV (2011) lijkt de bereidwilligheid van werkgevers om hun medewerkers af te staan geen groot probleem te zijn. Bij het aangeven van redenen voor een afname in motivatie geeft een klein deel als reden aan 'werkgever biedt minder mogelijkheden'.

Indien er een slechte opkomst is onder werktijd dan wordt dit beïnvloed door andere factoren – bijvoorbeeld omdat men ver bij de kazerne vandaan woont. Een groot deel van de korpsleiders uit het onderzoek van Van Dijk en Roorda (2005) is van mening dat woon-werk afstand leidt tot daling in de bereidheid van werkgevers om hen tijdens werktijd af te staan (65%) maar dat heeft men niet terug gehoord in interviews met vrijwilligers en werkgevers. Het algemene beeld is dat continuering van het bedrijfsproces prioriteit heeft bij de werkgever boven uitrukken.

Vrijwilligers hebben hier verschillende afspraken over met de werkgever. De een mag zelf inschatten of hij of zij meteen weg kan bij een oproep, de ander moet eerst overleggen of hij of zij weg kan voor een uitruk. Het relatiebeheer met de werkgever wordt belangrijk gevonden, maar hier wordt in geringe mate tijd aan besteed (Van Dijk & Roorda, 2005).

### 3 Trends in het vrijwilligerswerk

In hoofdstuk 2 zijn de resultaten besproken van reeds gepubliceerd onderzoek. Dit onderzoek is primair ingestoken vanuit de organisatie. Er zijn echter verschillende trends in de buitenwereld die de motivatie en inzetbaarheid van vrijwilligers zullen beïnvloeden (zie ook Movisie 2011, Boss & Hetem, 2011 en rapporten van het SCP<sup>1</sup>). Voor de visieontwikkeling aangaande de inzet van vrijwilligers in de toekomst zijn deze trends van primair belang. In dit hoofdstuk zullen de belangrijkste trends worden besproken en gerelateerd aan de brandweerorganisatie. Generiek kan worden gesteld dat onze maatschappij zich in een transitie bevindt van verzorgingsstaat naar genetwerkte participatiestaat. Deze algemene transitie uit zich in een aantal trends die van belang zijn voor het vrijwilligerswerk. In Tabel 1 worden de belangrijkste trends op een rijtje gezet.

Tabel 1 Trends in het vrijwilligerswerk.

Trends in het vrijwilligerswerk	
<b>Trend 1</b>	Nadruk op zelfredzaamheid
<b>Trend 2</b>	Individualisering van de samenleving
<b>Trend 3</b>	Groei in diversiteit en veelzijdigheid
<b>Trend 4</b>	Globalisering en lokalisering
<b>Trend 5</b>	Toenemende druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk
<b>Trend 6</b>	Netwerken en zelforganisatie

#### 3.1 Trend 1: Nadruk op zelfredzaamheid

Burgers worden steeds meer aangespoord tot zelfredzaam gedrag. Dit geldt niet alleen op het gebied van de fysieke veiligheid, maar betreft ook domeinen als de sociale veiligheid en de zorg. Over de volle breedte wordt er dus een groter beroep gedaan op burgers om verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van vraagstukken die zichzelf en mensen in hun sociale netwerk betreffen.

Ter bevordering van de zelfredzaamheid heeft de Nederlandse overheid zich tot dusverre primair op het individu gericht, zoals bewustwording van lokale risico's en voorbereiding op mogelijke calamiteiten. Maar gaat het wel om individuele acties? Of opereren mensen vooral vanuit een sociaal netwerk (de community) waartoe zij op dat moment behoren? In dit verband wordt vaak gesproken over de 'civil society' of de burgermaatschappij. De civil society wordt gevormd door netwerken van mensen die zich op vrijwillige basis inzetten voor het algemene belang en bestaat naast de overheid en het bedrijfsleven.

Activering van burgers is makkelijker wanneer de onderwerpen waar zij zich op richten dicht bij huis liggen en hen daadwerkelijk bezig houden.

Gemeentes betrekken burgers dan ook steeds vaker bij de prioritering van activiteiten. Door mee te beslissen voelen burgers meer verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de activiteit, neemt de betrokkenheid bij de buurt toe en zijn burgers eerder bereid zich vrijwillig in te zetten.

<sup>1</sup> Berg, Houwelingen & De Hart, 2011; Bijl, Boelhouwer, Cloin & Pommer, 2011; Dekker & De Hart, 2009; Schnabel, 2004.

Ook in het kader van de Strategische Reis van de Brandweer richt de brandweer zich meer op de zelfredzaamheid van burgers. Er is een verschuiving in denken van repressie naar preventie en dit betekent dat burgers zich meer bewust moeten worden van risico's rond brand en bereid moeten zijn hun gedrag aan te passen teneinde deze risico's te reduceren. Voor brandweervrijwilligers zou dit betekenen dat meer taken verricht moeten gaan worden op het gebied van brandveilig leven (Caluwé, 2011). Ook deze activiteiten zijn primair op de lokale community gericht. Het is van belang om kennis te hebben van relevante netwerken in wijken, inzicht in de overtuigingen en het gedrag van de burgers die daar wonen om hen zo goed mogelijk te beïnvloeden op het gebied van brandpreventie.

Uit voorgaand onderzoek blijkt echter dat een groot deel van de vrijwilligers zal stoppen met het vrijwilligerswerk als hun repressieve taken komen te vervallen. Tegelijkertijd worden brandweervrijwilligers sterk gedreven door de motivatie om anderen te helpen, dus wellicht dat een andere inkadering van het takenpakket op het gebied van preventie effectief is. Een andere mogelijkheid is om voor de niet-repressieve taken een ander type vrijwilliger te vinden.

### **3.2 Trend 2: Individualisering van de samenleving**

Het gezin en ook de samenlevingsverbanden worden steeds kleiner. Een aantal decennia geleden was het vrij normaal dat meerdere generaties onder één dak woonden terwijl nu het aantal eenpersoonshuishoudens nog steeds toeneemt. Kinderen die het huis verlaten gaan vaak op zichzelf wonen, alleenstaande ouderen blijven langer thuis wonen en ook door het groter aantal echtscheidingen wonen meer mensen op zichzelf. Deze trend van individualisering wordt vaak in verband gebracht met verminderde sociale cohesie, maar dit verband is minder eenduidig dan het op het eerste gezicht lijkt (Van der Stel, 2004). De traditionele verbanden zijn weliswaar minder vanzelfsprekend, maar dit creëert ook mogelijkheden voor (aansluiting bij) andere sociale structuren.

De keuzevrijheid van mensen is door de individualisering toegenomen. Dit geldt ook voor de keuze van het vrijwilligerswerk. Voorheen deden mensen vaak vrijwilligerswerk vanuit een vereniging, vanuit de kerk of gewoon 'omdat het zo hoorde'. Tegenwoordig zullen vrijwilligers vaker nagaan wat het vrijwilligerswerk hen oplevert, in de vorm van bijvoorbeeld sociale contacten, opleiding of persoonlijke ontwikkeling.

Voor de organisatie stelt dit niet alleen meer eisen aan de beloning en de waardering van vrijwilligers, maar betekent ook dat beter ingespeeld moet worden op de specifieke behoeften van vrijwilligers. Voor vrijwilligers die flexibel ingezet willen worden moeten er klussen zijn die in een bepaalde tijd gedaan kunnen worden, en voor vrijwilligers die iets willen leren zullen passende taken en begeleiding moeten worden geregeld.

De belangrijkste motieven van brandweervrijwilligers zijn de wens om zich in te zetten voor de (lokale) maatschappij, mensen te helpen, en mogelijkheden om te leren en vaardigheden in te zetten. Voor wat betreft het eerste motief (mensen helpen) zijn brandweervrijwilligers redelijk tevreden met hun organisatie. Dit is minder het geval voor wat betreft het tweede motief: een deel van de vrijwilligers heeft het gevoel dat zij te weinig kunnen leren of dat hun vaardigheden onvoldoende worden benut.

Kansen liggen in het beter afstemmen van de motieven van vrijwilligers en het aanbod van taken: van aanbodsturing naar vraagsturing. Taken zouden niet gedefinieerd moeten worden vanuit de organisatie maar vanuit de vrijwilliger: wat willen de vrijwilligers en hoe kan ik mijn takenpakket, opleiding, training en begeleiding daar zo goed mogelijk op afstemmen.

### **3.3 Trend 3: Groei in diversiteit en veelzijdigheid**

Nederland is een sociaal actief land. Alleen de Denen zijn nog vaker lid van verenigingen en hebben meer sociale contacten. Ook zetten we ons vergeleken met andere Europeanen vaak in als vrijwilliger. De maatschappelijke participatie is vooral groot onder hogeropgeleiden, in huishoudens met een hoog inkomen en onder kerkgangers. De participatiegraad is redelijk hoog, maar tegelijkertijd zijn er nog steeds groepen die niet of nauwelijks participeren en weinig tot geen sociaal netwerk hebben. In deze categorie bevinden zich relatief veel ouderen, laagopgeleiden, werklozen en mannen. Vanuit een demografisch perspectief wordt Nederland, net als de omringende landen gekenmerkt door vergrijzing, verkleuring van de bevolking en een verdunning van de huishoudens.

Het aantal vrijwilligers is de afgelopen jaren vrij constant gebleven, circa 44% van de Nederlanders, hoewel het aantal uur dat men aan vrijwilligerswerk besteedt lijkt af te nemen. Daarnaast ontstaan er andere vormen van vrijwilligerswerk, die minder gekoppeld zijn aan traditionele lidmaatschapsorganisaties en meer van tijdelijke, individuele aard zijn, in losse verbanden. Dat betekent overigens niet dat er in de toekomst geen burgers meer zullen zijn die de meer traditionele klussen willen doen: waar het op neerkomt is dat de diversiteit toe zal nemen, zowel in typen vrijwilligers als in de vorm waarin zij bij de organisatie betrokken willen zijn.

Verder blijkt dat er een afname is van het aantal jongeren dat vrijwilligerswerk doet en een toename van ouderen. Hoewel het percentage allochtonen dat vrijwilligerswerk doet relatief laag is, neemt het percentage wel toe.

De brandweer bestaat op dit moment voor meer dan 94% uit mannen die een passie hebben voor repressieve taken. Ook gaat deze passie vaak over van vader op zoon. Dit maakt de organisatiecultuur redelijk homogeen en gesloten.

Kansen voor het werven van jongeren liggen bij de jeugdbrandweer.

Het vrijwilligerswerk wordt vaak overgedragen via sociale netwerken en als jongeren eenmaal zijn aangesloten bij de jeugdbrandweer is de kans groot dat zij ook daadwerkelijk aangesloten blijven. Op basis van een onderzoek dat in 1999 is uitgevoerd door het Ministerie van BZK ('Vrijwilligheid in de Openbare Veiligheid') heeft het bestuur van de JBNL geconstateerd dat circa 29% van de vrijwilligers bij de brandweer afkomstig is uit een jeugdkorps. Hier liggen duidelijk kansen om de diversiteit binnen de brandweer, zowel demografisch als qua takenpakket toe te laten nemen.

### **3.4 Trend 4: Globalisering en lokalisering**

Door technologische mogelijkheden is de wereld kleiner geworden.

Vrijwilligers kunnen via Internet een klus in Afrika doen en via sociale media kan een internationale community worden gevormd waarvan de deelnemers zich in geheel verschillende delen van de wereld bevinden. Aan de andere kant is er ook een duidelijke beweging dat de lokale samenleving steeds belangrijker wordt: burgers verenigen zich in buurtraden en organiseren netwerken om bepaalde vraagstukken op te lossen.

Naast lidmaatschap van formele organisaties vormen mensen tal van informele netwerken. Denk aan recreatieve netwerken of een groep buurtbewoners die een gemeenschappelijke tuin onderhoudt. Mogelijk nemen deze informele netwerken zelfs toe doordat burgers zich minder binden aan formele instituties en vaker zelf initiatieven nemen om vraagstukken die zich in hun omgeving voordoen op te lossen. Koplopers verzamelen een netwerk om zich heen en regelen van onderaf een oplossing voor de vraagstukken die zij zelf belangrijk vinden. In die zin kunnen informele communities gezien worden als een indicatie van de toenemende zelfredzaamheid van de huidige burger.

Terwijl burgers zich meer en meer op de lokale samenleving te richten, wordt de brandweer geregionaliseerd en ontstaat er in elke veiligheidsregio één organisatie die alle brandweertaken uitvoert. Voor wat betreft de vrijwilligers is een duidelijke zorg dat zij de binding met de lokale gemeenschap verliezen. Uit alle onderzoek dat onder vrijwilligers is uitgevoerd blijkt een negatieve houding ten aanzien van de regionalisering. De afstand tot het management neemt toe, men voelt zich minder betrokken bij de organisatie, voelt zich niet gehoord, ervaart een gebrek aan invloed en toenemende regeldruk. Vrijwilligers hebben over het algemeen meer binding met de gemeente dan met de veiligheidsregio.

Kansen liggen in het verbeteren van de inbedding van de brandweer in de lokale gemeenschap en het creëren van meer regelruimte op lokaal niveau (zie ook het VBV rapport uit 2011). In overeenstemming met de eerste trend (nadruk op zelfredzaamheid) zullen lokale *communities* steeds belangrijker worden en daar zal de brandweer ook op in moeten spelen.

### 3.5 Trend 5: Toenemende druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk

Relaties zijn nauwelijks meer gebaseerd op financiële afhankelijkheid. Nederlanders raken sterker georiënteerd op beroep, carrière en op financiële en maatschappelijke zekerheid. Het merendeel van de vrouwen werkt en traditionele verbanden worden minder belangrijk (Latten, 2004). Door deze ontwikkelingen neemt het individuele takenpakket toe en zijn de eisen vanuit primaire baan, gezin en vrijwilligerswerk lastiger te combineren.

Naast demografische ontwikkelingen neemt de druk ook toe door bezuinigingen op diverse gebieden. Zo wordt er bijvoorbeeld bezuinigd op de kinderopvang en het persoonsgebonden budget. Het takenpakket van individuen wordt hierdoor uitgebreid en de belasting neemt toe. Maar ook binnen de formele organisaties wordt de druk op vrijwilligers groter door professionalisering en de toenemende eisen die aan vrijwilligers worden gesteld. Al met al lijkt het vrijwilligerswerk dus steeds lastiger te combineren met werk en gezinsleven.

In het brandweeronderzoek van Van Dijk en Roorda (2005) werd als één van de belangrijkste knelpunten de combinatie tussen beroep en vrijwilligerswerk genoemd. Deze combinatie vormt een steeds zwaardere werkbelasting, vooral door de steeds hogere eisen die aan de brandweervrijwilligers worden gesteld. In het onderzoek van Van Raak et al. (2011) werd geconstateerd dat brandweervrijwilligers steeds vaker aanwezigheidsdiensten moeten draaien en dat een groot deel van de respondenten dat moeilijk te combineren vindt met de gezins- en werkomstandigheden.

Kansen liggen in (verdere) flexibilisering van taken en betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Flexibel werken is een belangrijke trend op arbeidsgebied omdat het een scala aan voordelen oplevert zoals flexibele werktijden, het minder gebruik hoeven te maken van de kinderopvang en het verminderen van files. Ook blijkt men meer tijd over te houden voor het gezin en is men tevredener over hun baan (TNS NIPO, 2010). Voor vrijwilligers zou dit betekenen dat zij beter zelf hun tijd in kunnen delen, waardoor de eisen vanuit gezin, primaire baan en vrijwilligerswerk eenvoudiger te combineren zijn.

### 3.6 Trend 6: Netwerken en zelforganisatie

De transitie van verzorgingsstaat naar participatiestaat maakt dat burgers in tal van domeinen meer inspraak hebben. Burgers zijn mondiger geworden, hebben toegang tot een grote hoeveelheid informatie en accepteren niet meer klakkeloos wat 'van bovenaf' wordt opgelegd. Steeds vaker organiseren burgers zichzelf, op eigen initiatief, in (informele) netwerken rond een bepaald vraagstuk, om zo dat vraagstuk op te lossen.

Om (netwerken van) burgers goed samen te laten werken met instituties is het van belang dat een dialoog wordt aangegaan. Burgerinitiatieven kunnen spaak lopen wanneer burgers tegen te veel bureaucratie of desinteresse aanlopen bij de instituties. In de visie 'Zelfredzaamheid' (Portefeuillehouders Overleg Crisisbeheersing) wordt daarom ook gepleit voor een cultuuromslag bij de professionals: niet (alleen maar) burgers van bovenaf aansturen, maar burgers zien als bondgenoten (zie ook Sievers, 2009). Dit wordt ook wel co-creatie genoemd. Ervan uitgaande dat het een gezamenlijk probleem betreft, wordt de dialoog opgezocht om ook gezamenlijk alle fases van het oplossingsproces te doorlopen. Een interessante ontwikkeling is dat de politie in dit verband al praat over de participerende politie in plaats van de participerende burger. Hiermee wordt uitgedrukt dat burgers de primaire eigenaar zijn van het vraagstuk en dat de politie faciliteert in het bereiken van een zo goed mogelijke oplossing.

De mogelijkheid tot meer zelforganisatie op lokaal niveau wordt mogelijk gemaakt door de ontwikkelingen in de ICT. Via ICT kan bijvoorbeeld informatie snel worden gedeeld en is meer flexibiliteit in de inzet van capaciteit mogelijk.

Over het algemeen beoordelen de brandweerm medewerkers de samenwerking met direct leidinggevenden goed, maar wordt het management minder goed beoordeeld (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Dit betreft met name de communicatie (Muilwijk & Van der Ven, 2011), onvoldoende bekendheid met wat er op de werkvloer speelt en dat men te weinig inspraak heeft (Van Raak et al., 2011; VBV, 2011). Verder komt naar voren dat men ontevreden is met de regelgeving en de bureaucratie en vindt men dat er te veel bestuurslagen zijn (Van Raak et al., 2011). De onvrede ten aanzien van het management zal met de regionalisering eerder toenemen dan afnemen door de grotere afstand tussen het management en de werkvloer. Naast het belang van stimulerend leiderschap op lokaal niveau, zouden sociale media een rol kunnen spelen om de afstand tussen het hogere management en de werkvloer te verkleinen. De nadruk dient daarbij op de dialoog te liggen. Te vaak wordt communicatie nog opgevat als het zenden van informatie, waarbij niet wordt gereageerd op wat de ander zegt. Jongeren maken veelvuldig gebruik van sociale media en het gebruik ervan zal in de toekomst alleen maar toenemen.

Sociale media kunnen worden gebruikt voor een breed scala aan doelen zoals bewustwording rond bepaalde thema's te stimuleren of vrijwilligers mee te laten denken en beslissen over beleidsvraagstukken.



## 4 Group Decision Room (GDR) sessies

Het doel van de GDR sessies was om de vrijwilligers zelf de bouwstenen aan te laten dragen voor de visie op vrijwilligers. In dergelijke GDR sessies kunnen deelnemers via laptops op gestructureerde wijze vragen beantwoorden, oordelen geven en prioriteren. Voordelen van dergelijke sessies zijn dat iedere deelnemer zijn of haar mening kan uiten en dat de sessies op (vooraf) gestructureerde wijze verloopt.

### 4.1 Procedure

#### 4.1.1 Thema's

De thema's die in de GDR sessies aan de orde moesten komen zijn afgeleid uit de trends zoals die in het voorgaande hoofdstuk zijn beschreven. Per trend zijn in een aantal sessies (met vertegenwoordigers van TNO, Atrivé en stuurgroepleden) nagegaan wat de onderliggende thema's zijn. Uiteindelijk leverde dat 19 thema's op die zijn weergegeven in Tabel 2. De thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'filmen en fotograferen door omstanders tijdens de uitruk' zijn toegevoegd na de eerste pilot sessie in Zeeland waardoor er uiteindelijk 21 thema's in de verschillende veiligheidsregio's zijn beoordeeld.

Tabel 2 Gedefinieerde thema's per onderscheiden trend.

Trend	Thema
Nadruk op zelfredzaamheid	Taakuitbreiding naast de uitruk (bv voorlichting)
	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
	Filmen en fotograferen door omstanders tijdens de uitruk
Individualisering van de samenleving	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
	De jeugdbrandweer
Groei in diversiteit en veelzijdigheid	Aandeel van vrouwen en alloctonen binnen de vrijwillige brandweer
	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
	De cultuur binnen de brandweer
Globalisering en lokalisering	Binding met de lokale samenleving
	Brandweer-nevenactiviteiten
Toenemende druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
Netwerken en zelforganisatie	Communicatie met de kazerneleiding en het management
	Het leidinggeven
	Mate van invloed op het beleid
	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost

In de GDR-sessie kunnen deelnemers via laptops hun mening geven over thema's die van belang zijn voor de toekomst van de brandweervrijwilligers. De input is geheel anoniem: het gaat om de mening van de groep en niet om de mening van het individu.

Afbeelding 1 GDR sessie in VR IJsselland.



De GDR-sessies werden gefaciliteerd door twee medewerkers van Atrivé. Als eerste stap wordt van de deelnemers gevraagd om alle thema's te scoren op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid'. Op basis van deze scores werd vervolgens een aantal thema's geselecteerd voor verdere uitwerking: 2 à 3 thema's die men belangrijk vindt maar minder tevreden over is en 1 à 2 thema's die men ook belangrijk vindt maar wel tevreden over is.

## 4.2 Resultaten

### 4.2.1 Deelnemers

In totaal deden 378 vrijwilligers mee aan de sessies. Het merendeel van hen was man (343, 91%). De deelnemers waren gemiddeld 42 jaar ( $sd=10$ ). Onder hen waren 155 bevelvoerders, 186 manschappen en 12 officieren. De meeste deelnemers hadden uitruktaken (95%). Vijfenzeventig deelnemers (20%) werkten ook als beroeps bij de brandweer. De deelnemers werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger ( $sd=9$ ). Tabel 3 geeft een overzicht van de kenmerken van de deelnemers per regio.

Tabel 3 Overzicht van de kenmerken van de deelnemers aan de GDR sessies in de verschillende regio's.

	N	%man	leeftijd	functie			uitruk	beroeps	duur
			(+sd)	bevelv	mansch	offic	(%)	(%)	(+sd)
<b>AA</b>	18	78	43(12)	5	12		83	11	15(10)
<b>BN</b>	11	100	40(9)	5	5	1	100	18	14(9)
<b>BZO</b>	10	90 <sup>2</sup>	46(10)	3	4	3	100	50	12(7)
<b>Dr</b>	20	90	42(9)	15	5		100	15	17(8)
<b>Flev</b>	18	94	40(11)	4	12		89	11	12(9)
<b>Fr</b>	18	83	43(8)	4	14		89	17	13(10)
<b>GM</b>	10	100	42(4)	2	7	1	90	30	14(6)
<b>Gr</b>	12	100	42(11)	6	5	1	100	33	16(8)
<b>GV</b>	15	100	35(12)	5	10		100	27	11(10)
<b>GZ</b>	20	85	38(11)	6	11	1	90	15	11(7)
<b>HL</b>	9	100	40(10)	4	5		100	22	13(11)
<b>HM</b>	15	87	39(12)	5	10		93	27	12(9)
<b>Ken</b>	20	90	44(10)	7	11	1	95	25	14(9)
<b>LN</b>	18	94	43(8)	11	6		89	17	16(9)
<b>MWB</b>	13	77	42(8)	7	6		100	15	15(10)
<b>NHN</b>	14	93	42(6)	7	7		100	14	13(7)
<b>RR</b>	8	100	46(8)	4	3	1	88	38	19(9)
<b>H'sluis</b>									
<b>RR</b>	17	94	38(11)	8	8		100	13	15(11)
<b>R'dam</b>									
<b>Twente</b>	17	65	43(8)	8	9		100	18	15(9)
<b>Utrecht</b>	15	87	41(14)	8	6	1	100	20	16(13)
<b>VNOG</b>	13	100	41(7)	9	4		100	15	13(5)
<b>IJssel</b>	14	93	44(7)	8	5		93	14	15(7)
<b>Zeel</b>	17	100	43(9)				100	29	20(11)
<b>ZHZ</b>	8	88	45(10)	3	4	1	88	50	19(13)
<b>ZL</b>	14	100	42(9)	6	7	1	100	36	16(8)
<b>ZW</b>	15	87	41(7)	5	10		100	13	13(6)

#### 4.2.2 Behandelde thema's

In elke GDR sessie is slechts een beperkt deel van de thema's uitgediept. De keuze van de thema's werd primair bepaald door het belang dat de groep er aan toekende en de mate waarin zij er (on)tevreden over waren. In Tabel 4 en 5 worden de thema's weergegeven die in elke veiligheidsregio aan de orde zijn gekomen. In Tabel 4 de thema's waar men ontevreden over was en in Tabel 5 de thema's waar men tevreden over was.

<sup>2</sup> Bij de berekening van de percentages is geen rekening gehouden met ontbrekende gegevens.

Tabel 4 Overzicht van de behandelde thema's waar men ontevreden over was in de verschillende regio's.

	Mate van invloed beleid	Gebruik kennis kunde	Binding lokale samenleving	Taakuitbreiding naast uitruk	TaakUitbr tijdens uitruk	Leer ontwikkel mogelijkh.	Communicatie leiding	Belasting werk, gezin, vrijwi.	Belasting oefenen ed.	Aandeel vrouwen/alloch	Vrijheid handelen kazerne	Mate van waardering
Amsterdam A						X	X					
Brabant N		X				X						
Brabant ZO								X	X			
Drenthe	X						X					
Flevoland	X						X					
Friesland		X					X	X				
Gelderl M	X										X	
Groningen							X				X	
Gooi Vechtstr	X	X	X									
Gelderl Z	X	X						X				
Haaglanden		X					X					
Holland M		X					X					
Kennemerland	X	X										
Limburg N	X						X					
MW Brabant						X	X					
NHN		X					X					
RR(H'sluis)	X										X	
RR (R'dam)		X	X									
Twente	X					X	X					
Utrecht	X				X			X				
VNOG							X					X
IJsselland	X										X	
Zeeland	X				X							
Z Holland Z				X								X
Z Limburg		X										X
Zaanstr W				X				X				
Totaal	12	10	1	3	2	4	12	4	1	1	3	4

Zoals uit deze Tabel blijkt is het vaakst gesproken over de thema's 'mate van invloed op het beleid' (in 12 regio's), gebruik van kennis en kunde van de vrijwilligers (in 10 regio's) en 'communicatie met de kazerneleiding en het management' (in 12 regio's).

Tabel 5 Overzicht van de behandelde thema's waar men tevreden over was in de verschillende regio's.

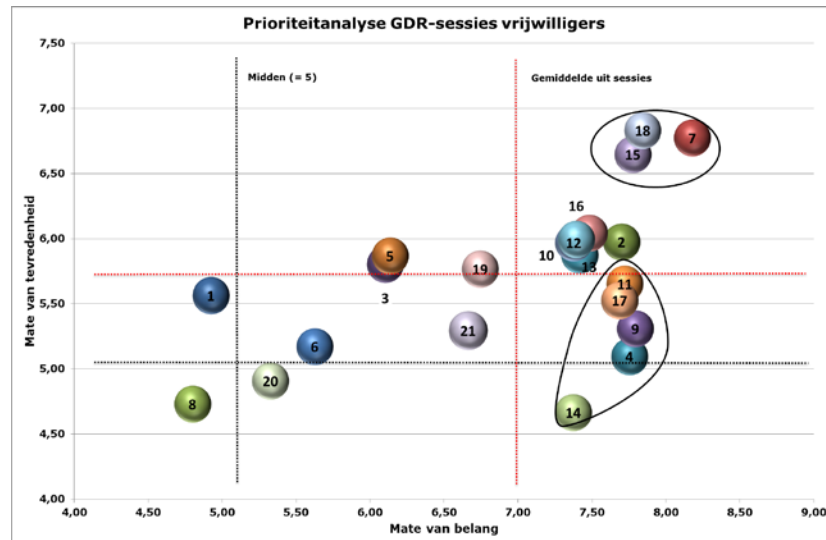
	verbondenheid	Binding lokale saemleving	nazorg	leer en ontwikkelmogelijk	voldoening	belasting werk privé	belasting brandweer
Amsterdam A	X						
Brabant N		X					
Brabant ZO			X				
Drenthe				X			
Flevoland					X		
Friesland					X		
Gelderl M					X		
Groningen					X		
Gooi Vechtstr		X					
Gelderl Z					X		
Haaglanden						X	
Holland M						X	
Kennemerland	X						
Limburg N	X						
MW Brabant	X						
NHN	X						
RR(H'sluis)		X					
RR (R'dam)	X						
Twente					X		
Utrecht					X		
VNOG	X						
IJsselland					X		
Zeeland	X				X		
Z Holland Z					X	X	
Z Limburg					X		
Zaanstr W				X			
Totaal	8	1	3	2	11	2	1

Voor wat betreft de thema's waar men tevreden over was heeft men het vaakst gesproken over the thema's 'onderlinge verbondenheid' (in 8 regio's) en 'voldoening uit het vrijwilligerswerk' (in 11 regio's).

In Bijlage 2 zijn de resultaten van de sessies in alle verschillende veiligheidsregio's opgenomen. Deze verslagen zijn gebaseerd op de gegevens uit het GDR systeem en een verslag van een medewerker van Atrivé die bij de desbetreffende sessie aanwezig was. Omdat het in dit onderzoek om de bouwstenen voor een landelijke visie gaat zullen we ons in dit hoofdstuk beperken tot de resultaten die in alle veiligheidsregio's zijn verzameld, namelijk de mate waarin men de thema's belangrijk vond en de mate waarin men er tevreden over was.

#### 4.2.3 Gemiddelde beoordeling van de thema's

In Figuur 2 wordt de beoordeling van alle thema's weergegeven gemiddeld over alle regio's (zie voor betekenis van de nummering Tabel 7). De horizontale as geeft de belangrijkheid van het thema weer (meer naar rechts betekent belangrijker) en de verticale as geeft de tevredenheid weer (des te meer naar boven des te tevredener).



Figuur 2 Gemiddelde beoordeling van de thema's over alle regio's.

Tabel 7 Betekenis van de nummers in Figuur 2.

nr	Thema
1	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
2	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
3	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
6	De jeugdbrandweer
7	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
8	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
9	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
10	Het leidinggeven
11	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
12	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
13	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
14	Mate van invloed op het beleid
15	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
16	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
17	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
18	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
19	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)
21	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)

De omcirkelde bolletjes rechtsboven zijn de thema's aan die vrijwilligers belangrijk vonden en waar zij tevreden over waren. Dit zijn de thema's:

1. De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers (thema 7).
2. Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost (thema 15).
3. Nazorg bij traumatische gebeurtenissen (thema 18).

De omcirkelde bolletjes rechtsonder zijn de thema's die vrijwilligers belangrijk vonden maar waar zij minder tevreden over waren. Dit zijn de thema's:

1. Communicatie met de kazerneleiding en het management (thema 4).
2. Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers (thema 9).
3. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden (thema 11).
4. Mate van invloed op het beleid (thema 14).
5. Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk (thema 18).

In het navolgende zullen deze geselecteerde thema's apart worden besproken, waarbij een indeling wordt gehanteerd naar de mate waarin de verschillende regio's geregionaliseerd zijn. Deze indeling wordt in Tabel 7 weergegeven.

Tabel 7 Indeling in veiligheidsregio's naar mate van regionalisering.

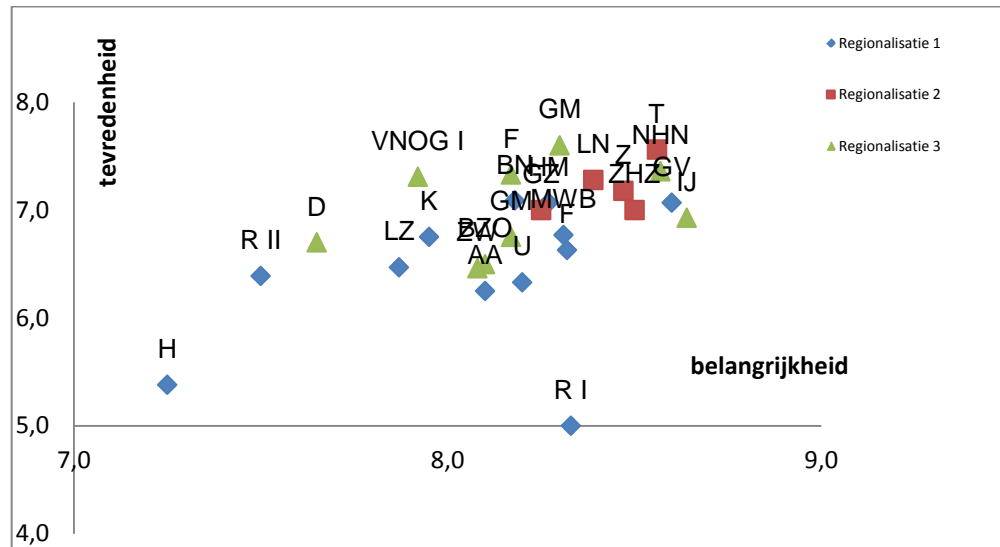
<b>Geregionaliseerd (gr 1)</b>	<b>Per 1-1-2013 (gr 2)</b>	<b>Per 1-1-2014 (gr 3)</b>
Brabant N	Zeeland	Brabant ZO
Rotterdam Rijnmond I	Limburg Noord	Zaanstr. Waterland
Rotterdam Rijnmond II	Zuid Holland Zuid	Gelderland M
Limburg Zuid	Twente	Drenthe
MW Brabant	Gelderland Zuid	N Holland N
Amsterdam Amstelland		IJsselland
Utrecht		Friesland
Flevoland		Groningen
Kennemerland		VNOG I
Haaglanden		
Hollands Midden		
Gooi- en Vechtstreek		

#### 4.2.4 Thema's waar men tevreden over was

##### **Thema: onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers**

Figuur 3 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'<sup>3</sup>. Een indeling is gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).

<sup>3</sup> De assen in de figuren zijn zoveel mogelijk 'opgerekt' om daarmee de afkortingen van de VR's leesbaar te houden. De visuele verschillen kunnen daarmee misleidend zijn.



Figuur 3 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Om na te gaan of er systematische verschillen zijn tussen (groepen) regio's is een t-toets<sup>4</sup> uitgevoerd over groep 1 en groep 3 (groep 2 is vanwege het kleine aantal regio's buiten beschouwing gelaten). De groepen vinden het thema 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' even belangrijk ( $T(19) = -0.676$ , ns, 8.07 (groep 1) versus 8.18 (groep 3)), maar groep 3 is wel tevredener over de onderlinge verbondenheid dan groep 1 ( $T(19) = -2.242$ ,  $p = 0.037$ , 6.99 versus 6.43).

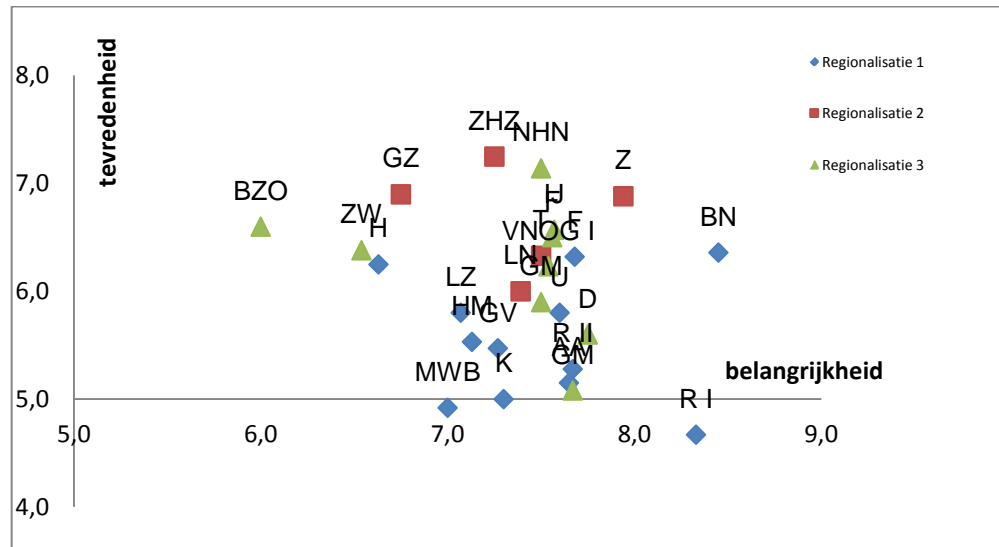
Dit thema is in 8 verschillende regio's besproken. Hieruit kwam naar voren dat de onderlinge verbondenheid primair wordt gevoeld door het feit dat alle vrijwilligers dezelfde passie en hetzelfde doel nastreven, zoals klaar staan voor mens en dier. Doordat men in teamverband optreedt, heerst er een grote saamhorigheid en kameraadschap in de groep. Het bijzondere karakter van het werk, het klaren van een klus onder soms moeilijke omstandigheden, geeft er nog een extra dimensie aan.

### Thema: mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost

Figuur 4 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).

<sup>4</sup> Er is zowel spreiding binnen als tussen de onderscheiden groepen. Een significant effect van deze toets geeft aan de verschillen tussen de groepen systematisch zijn.





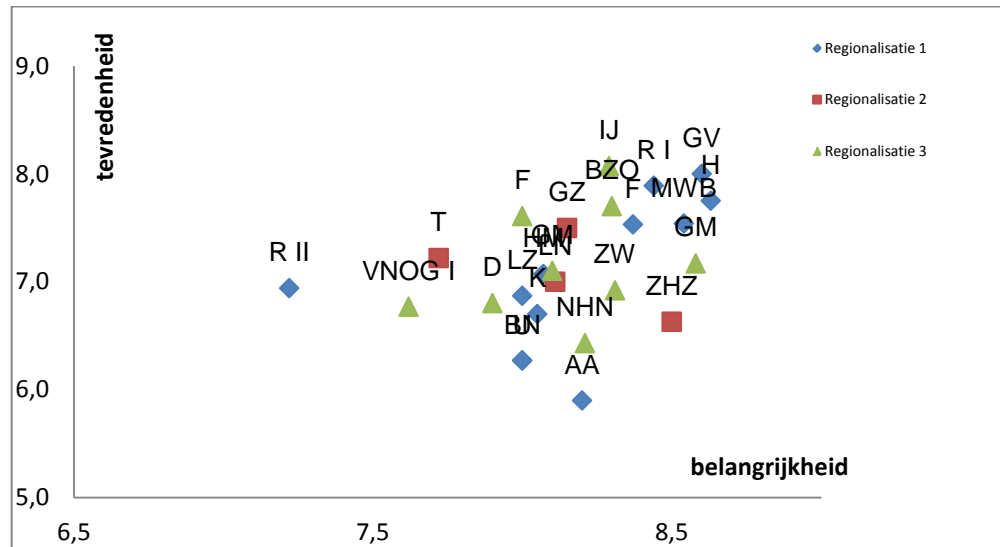
Figuur 4 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost' even belangrijk ( $T(19) = -0.358$ , ns, 7.70 (groep 1) versus 7.78 (groep 3)) maar groep 3 is wel tevredener over de mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost dan groep 1 ( $T(19) = -2.211$ ,  $p=0.04$ , 7.03 versus 6.32).

Dit thema is in 3 regio's besproken maar dit waren wel regio's die relatief minder tevreden waren over de vrijheid van handelen. In deze regio's kwam naar voren dat vrijwilligers het belang inzien van een goed evenwicht in de mate van vrijheid op lokaal niveau. Bepaalde dingen centraal uitvoeren vindt men logisch omdat het goedkoper en efficiënter is. Andere zaken, bijvoorbeeld een lampje vervangen, moeten lokaal kunnen gebeuren. Om goed te kunnen functioneren is vertrouwen vanuit het hogere management van groot belang.

### Thema: Nazorg bij traumatische gebeurtenissen

Figuur 5 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



Figuur 5 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

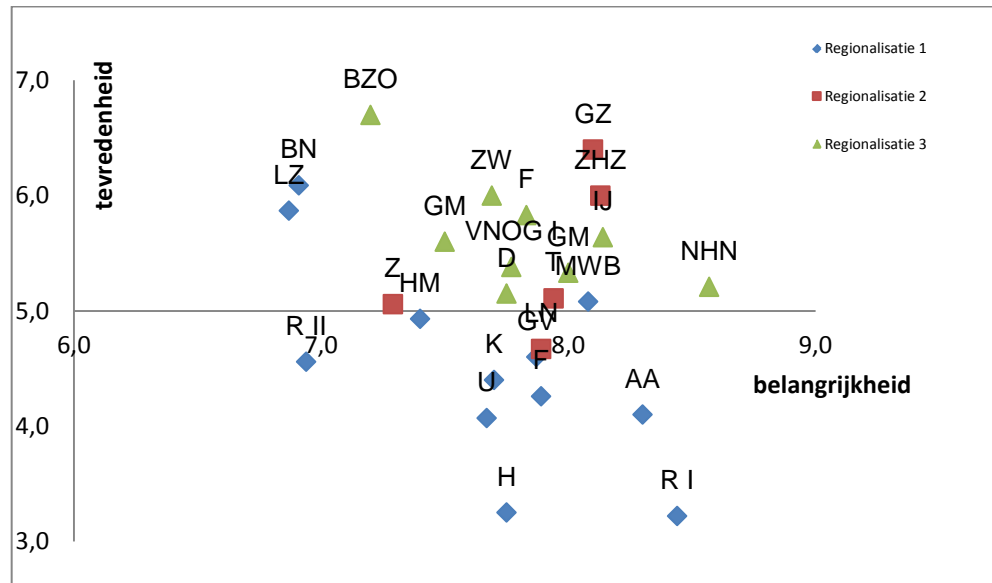
Voor wat betreft 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' zijn geen verschillen tussen de groepen regio's. Ze vinden het even belangrijk ( $T(19) = 0,203$ , ns, 8.18 (groep 1) versus 8.15 (groep 3)) en zijn even tevreden ( $T(19) = -0,411$ , ns, 7.06 (groep 1) versus 7.17 (groep 3)).

Dit thema is in 3 regio's besproken. Algemene gang van zaken is dat de uitruk in eerste instantie met de eigen ploeg wordt geëvalueerd, eventueel bijgestaan door een bedrijfsopvangteam (BOT).

#### 4.2.5 Thema's waar men ontevreden over was

##### **Thema: Communicatie met de kazerneleiding en het management**

Figuur 6 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'communicatie met de kazerneleiding en het management'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



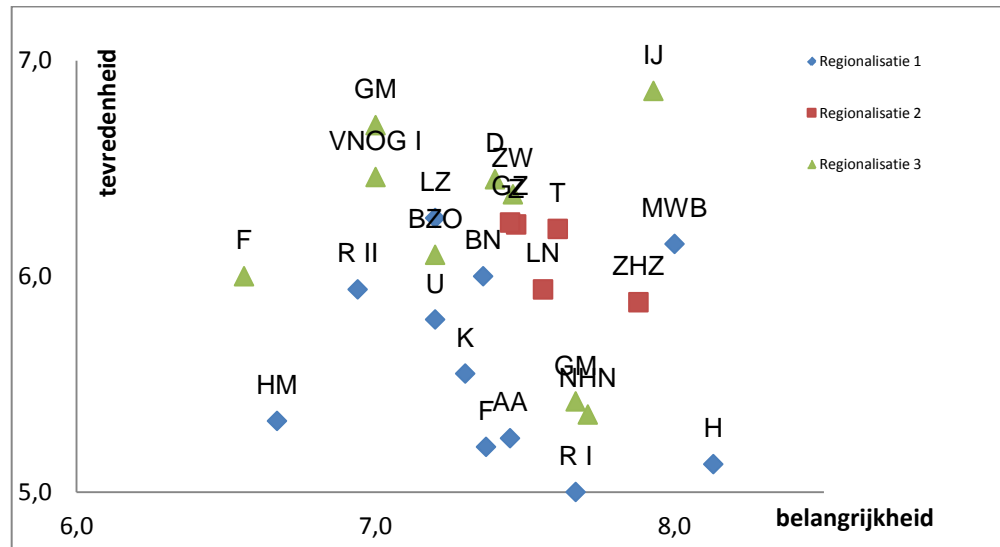
Figuur 6 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'communicatie met de kazerneleiding en het management' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'communicatie met de kazerneleiding en het management' even belangrijk ( $T(19) = -0,841$ , ns, 7.65 (groep 1) versus 7.83 (groep 3)) maar groep 3 is wel tevredener over de mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost dan groep 1 ( $T(19) = -2,211$ ,  $p=0,04$ , 5.65 versus 4.54).

Dit onderwerp is in 12 regio's aan de orde geweest. Over het algemeen wil men met de kazerneleiding op een open, transparante, directe en eerlijke manier communiceren. In sommige regio's is de afstand tot de postcommandant groter geworden omdat zij minder vaak op de lokale posten komen. Er is meer onvrede met het management van de VR dan met de lokale leiding. Met het management van de VR wil men deels formeel, deels informeel communiceren (persoonlijk, maar ook via nieuwsbrieven, groepsoverleg e.d.). De postchef is de centrale schakel maar de vraag is of hij of zij altijd wel geschikt is voor het toenemende aantal managementtaken. Belangrijke boodschap is dat vrijwilligers het gevoel hebben niet gehoord te worden door het management. Bovendien vinden zij dat zij onvoldoende worden geïnformeerd over zaken die er spelen en de consequenties daarvan voor de vrijwilligers.

### Thema: Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers

Figuur 7 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



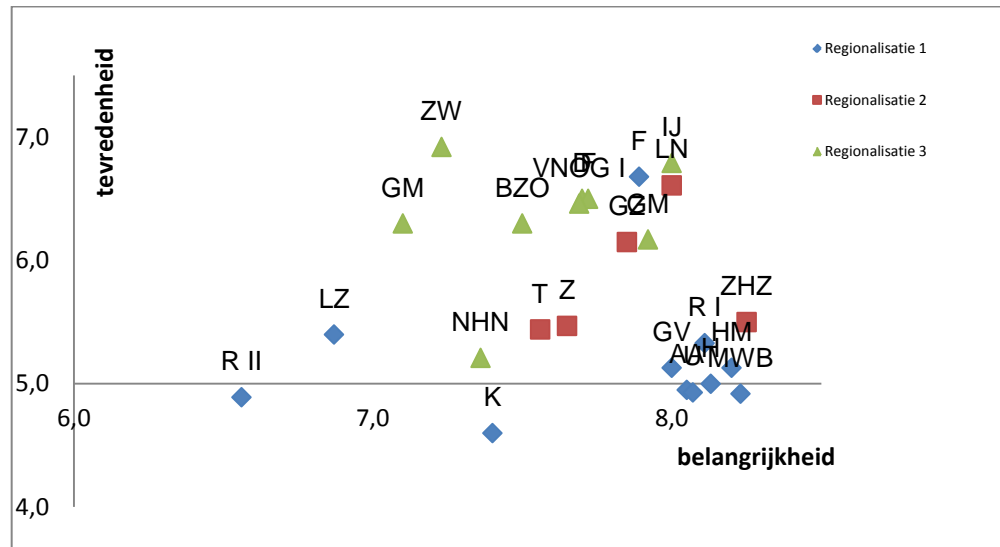
Figuur 7 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' even belangrijk ( $T(19) = 0,004$ , ns, beide groepen 7.81), maar groep 3 is wel tevredener over het gebruik van kennis en kunde dan groep 1 ( $T(19) = -4,642$ ,  $p < 0.0001$ , 5.97 versus 4.64).

Dit onderwerp is in 10 regio's besproken. Vrijwilligers hebben het gevoel dat hun kennis en kunde onvoldoende wordt benut. Zaken worden uitbesteed terwijl er vrijwilligers zijn die dat ook kunnen en willen doen. Door kennis en kunde van vrijwilligers beter te benutten krijgen vrijwilligers het gevoel dat ze beter worden gezien en wordt ook meer betrokkenheid bij de organisatie gecreëerd.

### Thema: Leer- en ontwikkelmogelijkheden

Figuur 8 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'leer- en ontwikkelmogelijkheden'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



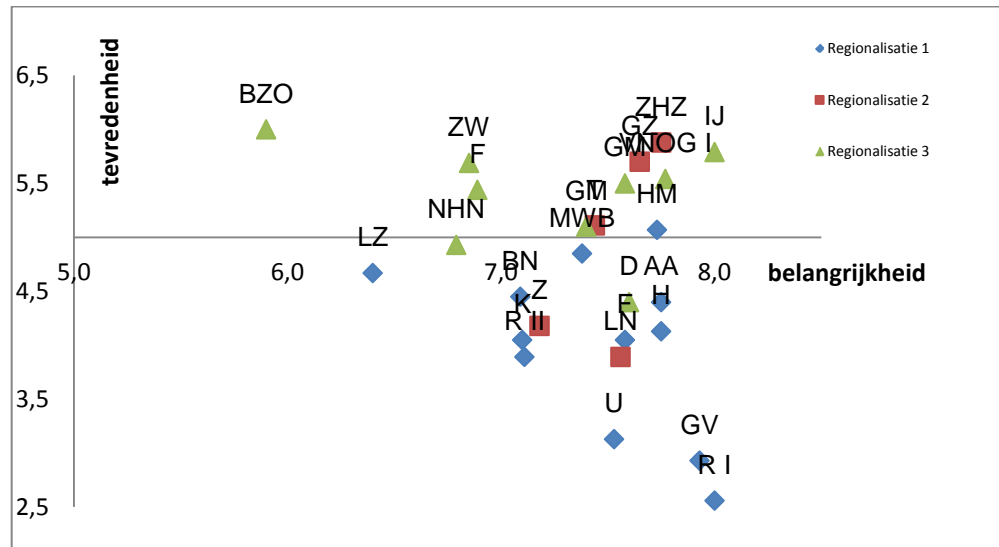
Figuur 8 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'leer- en ontwikkelmogelijkheden' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'leer- en ontwikkelmogelijkheden' even belangrijk ( $T(19) = 0.935$ , ns, 7.77 (groep 1) en 7.58 (groep 3), maar groep 3 is wel tevredener over het gebruik van kennis en kunde dan groep 1 ( $T(19) = -4.901$ ,  $p < 0.0001$ , 6.35 versus 5.06).

Het thema 'leer- en ontwikkelmogelijkheden' is in 4 regio's besproken. Vakbekwaamheid is van belang voor vrijwilligers en dat moet gewaarborgd worden. Vrijwilligers hebben vaak het idee dat er minder mogelijkheden zijn door bezuinigingen. Ook moet er beter naar het nut en de efficiëntie van bepaalde oefeningen worden gekeken. Zoveel mogelijk maatwerk.

### Thema: Mate van invloed op het beleid

Figuur 9 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'mate van invloed op het beleid'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



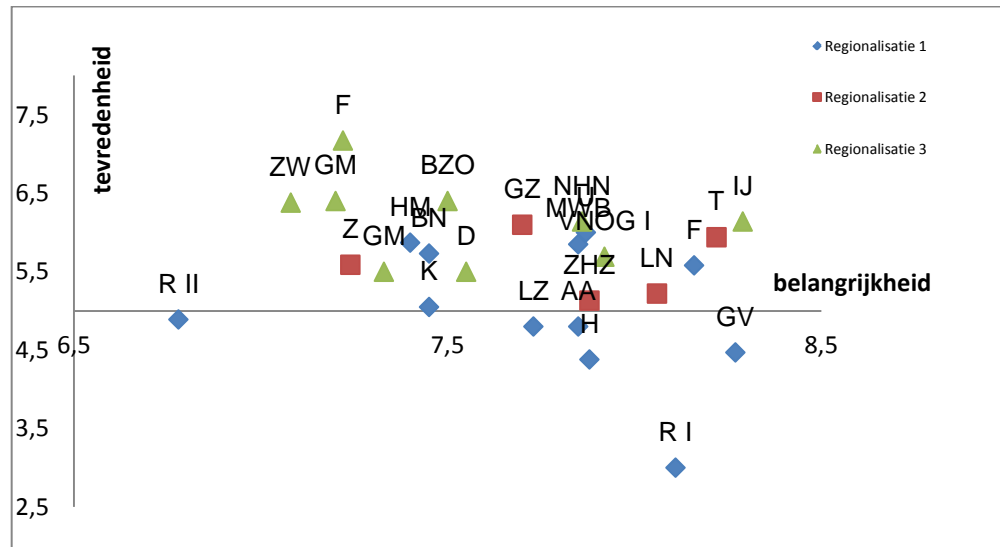
Figuur 9 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'mate van invloed op het beleid' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'mate van invloed op het beleid' even belangrijk ( $T(19) = 1.029$ , ns, 7.45 (groep 1) en 7.20 (groep 2)), maar groep 3 is wel tevredener over het gebruik van kennis en kunde dan groep 1 ( $T(19) = -4.585$ ,  $p < 0.0001$ , 5.38 versus 4.02).

Het thema 'mate van invloed op het beleid' is in 12 regio's besproken. Een belangrijk punt dat vaak naar voren kwam is dat vrijwilligers serieus willen worden genomen. Ze willen meepraten over beleid dat hen aangaat, zoals uitrukgebieden en oefeningen. Vrijwilligers hebben het gevoel dat er niet naar hen geluisterd wordt en dat ze pas geïnformeerd worden als beslissingen al zijn genomen. Ook als minder gunstige beslissingen worden genomen moet een goede argumentatie worden gegeven.

### Thema: Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk

Figuur 10 laat de scores op belangrijkheid en tevredenheid zien van alle veiligheidsregio's voor het thema 'mate van waardering voor het vrijwilligerswerk'. Ook hier is een indeling gemaakt in drie categorieën regio's (zie ook Tabel 7): regio's die al geregionaliseerd zijn (groep 1, blauwe ruit), regio's die per 1-1-2013 geregionaliseerd zullen zijn (groep 2, rood blokje) en regio's die per 1-1-2014 geregionaliseerd zullen zijn (groep 3, groen driehoekje).



Figuur 10 Beoordeelde belangrijkheid en tevredenheid van het thema 'mate van waardering voor het vrijwilligerswerk' met een indeling van veiligheidsregio's naar mate van regionalisatie.

Groep 1 en groep 3 vinden het thema 'mate van waardering' even belangrijk ( $T(19) = 1.022$ , ns, 7.73 (groep 1) en 7.55 (groep 2)), maar groep 3 is wel tevredener over de waardering dan groep 1 ( $T(19) = -3.413$ ,  $p = 0.003$ , 6.15 versus 5.04).

Dit thema is in 4 regio's aan de orde geweest. Vaak is een simpel schouderklopje al voldoende: van de leidinggevenden, van collega's of van de gemeenschap. Thuisfront en werkgever zijn van belang en zouden meer bij de activiteiten van de vrijwilliger betrokken moeten worden. De relatie met de werkgever is niet expliciet als thema aan de orde gesteld, maar kwam toch in 16 veiligheidsregio's als belangrijk voor voren. Vrijwilligers noemden vaak het gebrek aan communicatie tussen werkgever en brandweer. De werkgever is vaak niet goed op de hoogte van (het belang) van de werkzaamheden en staat er daardoor minder welwillend tegenover.

Maar ook via goede oefeningen, materieel en vergoedingen kan de waardering voor vrijwilligers tot uiting komen.





## 5 Conclusies en bouwstenen voor de visieontwikkeling

Uit de GDR sessies kwamen drie thema's naar voren die vrijwilligers belangrijk vinden én waar zij tevreden over zijn en vijf thema's die zij belangrijk vinden maar waar zij ontevreden over zijn. Tevreden zijn vrijwilligers over: 1) de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers, 2) de mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost en 3) de nazorg bij traumatische gebeurtenissen. Ontevreden zijn vrijwilligers over: 1) communicatie met de kazerneleiding en het management, 2) gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers, 3) leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, 4) mate van invloed op het beleid en 5) mate van waardering voor het vrijwilligerswerk.

Deze resultaten komen overeen met de resultaten uit voorgaand onderzoek. De samenwerking en de hechtheid van het team zijn belangrijke aspecten van het werk van vrijwilligers en is vaak ook een reden waarom ze het werk doen (Van Dijk & Roorda, 2005). De samenwerking met directe collega's werd ook in voorgaand onderzoek door bijna iedereen positief beoordeeld en ook het vertrouwen dat men in elkaar heeft (Muilwijk & Van der Ven, 2011). Uit het onderzoek van Van Veldhuizen (2010) kwam naar voren dat gezelligheid binnen het korps, voldoening van het werk en iets doen voor de maatschappij de belangrijkste redenen waren.

Uit voorgaand onderzoek kwam ook naar voren dat brandweermedewerkers de samenwerking met direct leidinggevende goed beoordelen (Muilwijk & Van der Ven, 2011), maar met het management minder. Dit betreft met name de communicatie (Muilwijk & Van der Ven, 2011), onvoldoende bekendheid met wat er op de werkvloer speelt en dat men te weinig inspraak heeft (Van Raak et al., 2011; VBV, 2011). Verder komt naar voren dat men ontevreden is met de regelgeving en de bureaucratie en vindt men dat er te veel bestuurslagen zijn (Van Raak et al., 2011).

In Tabel 8 zijn de geselecteerde thema's gerelateerd aan de gesignaleerde trends: in blauw de thema's waar men tevreden over is en in wit de thema's waar men ontevreden over is.

Tabel 8 Koppeling van thema's waar vrijwilligers tevreden over zijn (blauw) en thema's waar vrijwilligers ontevreden over zijn aan de onderscheiden trends.

Trend	Thema
Nadruk op zelfredzaamheid	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
Individualisering van de samenleving	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
Groei in diversiteit en veelzijdigheid	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
Netwerken en zelforganisatie	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
	Communicatie met de kazerneleiding en het management
	Mate van invloed op het beleid
	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers

De thema's waar men tevreden over is zijn gerelateerd aan de individuele en lokale situatie van de vrijwilligers. Zowel de nazorg, de onderlinge verbondenheid als de mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost hebben betrekking op de lokale gang van zaken. Vrijwilligers leven in een samenleving die steeds complexer wordt en waarin steeds meer van burgers wordt gevraagd, zowel qua zelfredzaamheid als qua keuze- en handelingsvrijheid. Door de individualisering behoort men minder vanzelfsprekend tot een bepaalde groep, met bijbehorende normen en waarden, en zou juist het belang van netwerken zoals de lokale brandweer toe kunnen nemen. Juist op het lokale niveau ontstaat het gevoel van eigenheid, identiteit en verbondenheid. Door zoveel mogelijk ruimte voor eigen initiatief op lokaal niveau kan dit verder worden versterkt.

De thema's waar men ontevreden over is, hangen samen met de huidige aansturing vanuit het hogere management. Een belangrijke ondertoon van deze thema's is het gevoel niet serieus te worden genomen: geen invloed op zaken die hen direct aangaan, slechte communicatie, het niet gebruiken van aanwezige kennis en kunde, weinig waardering en beperkte leer- en ontwikkelmogelijkheden.

De relatie met de werkgever is niet expliciet als thema aan de orde gesteld, maar kwam toch in 16 veiligheidsregio's als belangrijk voor voren. Vrijwilligers noemden vaak het gebrek aan communicatie tussen werkgever en brandweer. Als de werkgevers niet goed op de hoogte zijn van (het belang) van de werkzaamheden zullen zij er ook minder welwillend tegenover staan.

Met uitzondering van het thema 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' waren de geregionaliseerde regio's minder tevreden dan de regio's die nog niet geregionaliseerd zijn. Dit betekent niet dat de regionalisering ook de oorzaak van de grotere ontevredenheid is, omdat de regio's op meerdere dimensies verschillen, bijvoorbeeld verstedelijking.

Drie van de vijf thema's waar men ontevreden over is, vallen onder de trend 'netwerken en zelforganisatie'. Zoals al werd aangegeven zit onze maatschappij in een transitie van verzorgingsstaat naar genetwerkte participatiestaat. Burgers worden in tal van domeinen opgeroepen om mee te denken, mee te beslissen en verantwoordelijkheid te nemen, maar omgekeerd vraagt de burger dan van de instituties dat er dan ook daadwerkelijk iets met hun input wordt gedaan. De maatschappelijke transitie betreft niet alleen de burger, ook de instituties zullen hierin hun werkwijze aan moeten passen.

ICT kan worden gezien als een 'enabler' voor de toegenomen mondigheid en het vermogen tot zelforganisatie. Via het internet kan, bijvoorbeeld, een schat aan informatie worden gevonden, kan informatie snel worden gedeeld en via social media kunnen mensen zich snel organiseren zonder gebonden te zijn aan locatie.

Voor wat betreft toekomstige, nieuwe, vrijwilligers liggen er een aantal uitdagingen. In de basis komen deze uitdagingen erop neer dat de brandweer te maken zal krijgen met een breder palet aan typen vrijwilligers (vergrijzing en verkleuring, meer diversiteit in motieven en beschikbaarheid) en taken (preventie). Kansen liggen in (verdere) flexibilisering van taken en betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Ook hierbij kan een slimme inzet van ICT ondersteunend zijn.

Kansen voor het werven van jongeren liggen bij de jeugdbrandweer. Het vrijwilligerswerk wordt vaak overgedragen via sociale netwerken en als jongeren eenmaal zijn aangesloten bij de jeugdbrandweer is de kans groot dat zij ook daadwerkelijk aangesloten blijven. Bovendien biedt dit mogelijkheden (via weloverwogen werving en aanbod van taken) de diversiteit binnen de brandweer toe te laten nemen.

Al met al levert het huidige onderzoek de volgende bouwstenen op voor de visieontwikkeling:

#### **Bouwstenen met betrekking tot context**

1. Onze maatschappij verandert van een verzorgingsstaat naar een genetwerkte participatiestaat. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen' en verantwoordelijkheid nemen en voor de instituties een andere manier van omgaan met burgers.
2. ICT geeft burgers meer macht en maakt zelfsturing makkelijker. Internet biedt, bijvoorbeeld, toegang tot een schat aan informatie en via 'social media' kan men zichzelf makkelijker, zonder centrale aansturing, organiseren.

#### **Bouwstenen met betrekking tot lokale situatie**

3. Vrijwilligers bij de brandweer halen hun voldoening uit de taakhoud en de lokale omgeving: mensen helpen, het teamgebeuren en de eigen kazerne. Dit betekent dat de vrijwilligers primair gefaciliteerd moeten worden om hun werkzaamheden zo goed mogelijk op dit lokale niveau uit te voeren, waarbij eigen identiteit en ruimte voor eigen initiatief randvoorwaarden zijn.
4. Vrijwilligers willen graag vrijheid van handelen op de eigen kazerne. Er kan winst worden behaald uit een goede balans tussen zaken die het meest efficiënt op regionaal niveau geregeld kunnen worden en wat aan het lokale niveau kan worden overgelaten.
5. De steun van de werkgever is belangrijk voor vrijwilligers. De brandweerorganisatie moet daarom goed met werkgevers communiceren.

#### **Bouwstenen met betrekking tot organisatie**

6. Vrijwilligers willen serieus genomen worden en meedenken en –beslissen over zaken die hen aangaan. Aandacht moet worden besteed aan goede communicatie en het betrekken van vrijwilligers bij het, voor hen relevante, beleid.
7. Vrijwilligerswerk biedt een platform voor het ontwikkelen van talenten. Daartoe zouden leer- en ontwikkelmogelijkheden op maat moeten worden aangeboden.
8. Met de vrijwilligers heeft de brandweer een schat aan kennis en kunde in huis. Onderzocht zou moeten worden hoe hier meer gebruik van kan worden gemaakt.
9. In een genetwerkte samenleving zullen verantwoordelijkheden op een lager niveau van de organisatie komen te liggen. Dit betekent aansturing op basis van vertrouwen (en vakmanschap) in plaats van controle (en regels).
10. ICT kan worden gebruikt om zelfsturing mogelijk te maken, de flexibiliteit van de inzet te vergroten en taken beter af te stemmen op de behoeften van de vrijwilligers.

**Bouwstenen met betrekking tot toekomstige ontwikkelingen**

11. Uitdagingen met betrekking tot nieuwe vrijwilligers betreffen een breder palet aan typen vrijwilligers (vergrijzing en verkleuring, meer diversiteit in motieven en beschikbaarheid) en taken (preventie). Kansen liggen in (verdere) flexibilisering van taken en betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Hierbij kan slimme inzet van ICT ondersteunend zijn.
12. De jeugdbrandweer is een goede kweekvijver voor nieuw talent waarbij ook aandacht kan worden besteed aan meer diversiteit: zowel demografisch als qua takenpakket.

## 6 Literatuur

- Bemmel, I. E., van, Amelsfoort, D.J.C. van & Vliet, A.J. van (2005). De ontwikkeling van een toepasbare competentiestructuur. TNO memorandum (TNO-DV3 2005-M040), Soesterberg.
- Bemmel, I.E., van, Sloten, G., van, Willemsen, M., Koning, L., de., Hoedt, M. den & Riep, N. (2007), Vrouwen bij de Koninklijke Landmacht: Een onderzoek naar de maatregelen die het behoud en de doorstroom van vrouwelijke militairen verbeteren, (TNO-DV 2007 A020), Soesterberg.
- Berg, E. van der, Houwelingen, P. van & Hart, J. de (2011). Informele groepen: verkenningen van eigentijdse bronnen van sociale cohesie. Den Haag: SCP.
- Bontekoning (1994). In De Vries, M. (2001) Externe communicatie bij de brandweer: Een onderzoek naar de factoren die de invulling van de externe communicatie van gemeentelijke brandweerkorpsen begrijpelijk maken. Doctoraal scriptie. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Boonstra, K.A., Bousema, I.T., Schoneveld, A.J, en Siero, S. (1993). Determinanten van arbeidsmotivatie. Taakkenmerken, taakdoelen en gerichte beloning, *Gedrag en Organisatie*, 6 (3), 169-180.
- Boss, E & Hetem, R. (2011). Vrijwillige Inzet Onderzocht. Cahiers 2011, Utrecht: Movisie.
- Bosland, G., Spek, H., van der, Dam, J., van, Krieken, J., van & Kreijen, P. (2011). Vrijwillig dienen en verdienen. Den Haag: Berenschot.
- Bijl, R., Boelhouwer, J., Cloin, M. & Pommer, E. (2011). De sociale staat van Nederland 2011. Den Haag: SCP.
- Caluwé, R. (2011). Brandweer en vrijwilligerspotentieel: grijp je kans! Scriptie Leergang Master of Crisis and Disaster Management.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. Brandweerstatistiek 2010.
- Chacon, F., Vecina, M.L., & Davila, M.C. (2007). The Three-Stage Model of Volunteer's Duration. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627-642.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516–1530.
- Davis, M.H., Hall, J.A., Meyer, M. (2003). The first year: influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 248-260.

- Dekker, P. & Hart, J. de (2009). *Vrijwilligers in meervoud: Civil society en vrijwilligerswerk 5*. Den Haag: SCP.
- Dijk, B., van & Roorda, W. (2005). *Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer 2005*. DSP-groep.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: a meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 116, 429-456.
- Finkelstien, M. A. (2009), Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences* 46, 653–658.
- Gray, P. (2002). *Psychology*, fourth edition. New York: Worth Publishers.
- Gründermann, R., Goudswaard, A., & Van Sloten, G. (2005). *Goed werkgeverschap*. Zaltbommel: UitgeverijThema.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Haverkamp, G. (2005). *Vuur als gemeenschappelijke vijand*. Den Haag: Reed Business Information.
- Latten, J. (2004). Trends in samenwonen en trouwen, CBS
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *The Psychosocial Work Environment. In: Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*, New York, Basic Books.
- Movisie (2011a). *Trendrapportage 2011 Vrijwillige Inzet 2.0*. Utrecht: Movisie.
- Muilwijk, J., & Ven, A., van de (2011). *De brandweermidewerker over nu*. NVBR/Avans Hogeschool.
- Mulder, M. (2001). *Competentie-ontwikkeling in organisaties: perspectieven en praktijk*, Den Haag: Elsevier Bedrijfsinformatie b.v..
- Nauta, A., & Van Sloten, G. (2004). *De dialoog als vroege poortwachter. Het voorkómen van verzuim door onbalans*. Assen: Stichting Management Studies/Van Gorcum.
- Olde, C. de & Slinkman, E. (1999). *Het glazen plafond: Een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top*, 's Gravenhage: Elsevier bedrijfsinformatie.
- Olsthoorn, A.C.J.M. (1997). In De Vries, M. (2001) *Externe communicatie bij de brandweer: Een onderzoek naar de factoren die de invulling van de externe communicatie van gemeentelijke brandweerkorpsen begrijpelijk maken*. Doctoraal scriptie. Vrije Universiteit Amsterdam.

- Raak, R., van, Palm, I., Sarwary, S., & Vries, E., de (2011). De brandweer aan het woord. SP.
- Reijmers-Hensen, H.S.J. (2003). Women and Corporate Culture, Dissertation.
- Rijksoverheid (2011). <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2011/01/13/nederland-mag-trots-zijn-op-vele-vrijwilligers.html>
- Schnabel, P. (2004). Individualisering en Sociale Integratie. Den Haag:SCP.
- TNS NIPO (2010). Nederland klaar voor het Nieuwe Werken. Den Haag:OCW, VWS.
- Sievers, L. (2009). Burgers als bondgenoten: zelfredzaamheid en burgerparticipatie bij rampen en crises door samenwerking met de brandweer. Scriptie Masteropleiding Crisis and Disastermanagement NIFV/NSOB.
- Stel, J. van der (2004). Individualisering, zelfbeheersing en sociale integratie. In: P. Schnabel, (red.). Individualisering en Sociale Integratie. Den Haag:SCP.
- Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV) (2011). Nogmaals de feiten op een rij: Over vrijwilligheid, vakmanschap en verantwoordelijkheid. *Publicatiereeks VBV*.
- Vecina, M. L. & Chacón, F. (2005). Positive emotions in volunteerism. *The Spanish Journal of Psychology*, 8 (1), 30-35.
- Willems, L. F. M. (2001). *Hst 10: Burgerzin en vrijwillige zorg*. In P. Dekker, Civil society: Verkenningen van een perspectief op vrijwilligerswerk. Den Haag: SCP.





## A Resultaten TNO onderzoek

### Respondenten

In totaal hebben 267 respondenten aan het onderzoek deelgenomen.

Vijfennegentig procent van hen is man, en hun gemiddelde leeftijd is 41 jaar (variërend van 12 tot 62 jaar). De vrijwilligers zijn gemiddeld 15,1 jaar werkzaam als vrijwilliger en besteden 7,8 uur per week aan het vrijwilligerswerk.

Drieënveertig procent heeft een MBO opleiding, 32% een HBO opleiding en 3% een wetenschappelijke opleiding, 13% heeft VMBO niveau. Tweeëntachtig procent heeft een vaste baan en 71% van de respondenten heeft een gezin met kinderen.

Op de vraag hoe men de toekomstige tijdsbesteding ziet antwoordt 70% 'even veel', 23% 'minder' en 7% 'meer'.

Hun werkzaamheden zijn:

- "Uitrukdienst vrijwillige brandweer"
- "Het verlenen van hulp aan de burger bij verkeers)ongelukken/branden/gevaarlijke stoffen"
- "allround hoofdbrandwacht/ brandweerchauffeur"
- "Ik ben vrijwillig bevelvoerder binnen de veiligheidsregio Haaglanden, post Pijnacker- Nootdorp"
- "Ik werk als vrijwilliger bij een brandweerpost in Utrecht, vooral 's avonds en 's nachts reageer ik op een oproep, overdag neemt een beroepspost het werk over"
- "Branden blussen mensen helpen na een verkeersongeval"
- "Bevelvoerder vrijwillige brandweer"
- "Brandweer vrijwilliger, verzorgen uitruk in de gemeente"
- "Vrijwillige brandweer: hoofdfunctie bevelvoerder (en daarmee lid van de groepsstaf). Nevenfuncties: manschap, chauffeur licht voertuig, verkenners gevaarlijke stoffen, informatiemanager CoPi en specialist ademlucht onderhoud"
- "ik ben manschap en chauffeur bij de vrijwilligerspost en ook de jeugdbrandweer houd ik in stand. Weliswaar geldt voor beiden een kleine vergoeding"
- "Vrijwillige brandweer taken: manschap-chauffeur-instructeur"
- "Manschap, duiker, chauffeur"
- "Vrijwillige brandweer. Onderaan begonnen nu in het management team van een lokaal korps"
- "Leidinggevende(bevelvoerder). Ik geef leiding aan een brandweerploeg bij incidenten".

## Hoe is men ertoe gekomen vrijwilligerswerk bij de brandweer te gaan doen?

In de *wordcloud* wordt aangegeven hoe vaak bepaalde woorden door de respondenten is genoemd: des te groter het woord, des te vaker genoemd (brandweer 41, via 32, helpen 23, werk 21, gevraagd 19, vader 18, maatschappij 17).



### Enkele citaten:

- "Aangestoken met het virus door familieleden"
- "Zat in de familie, opa, vader hebben het ook gedaan"
- "Van vader op zoon"
- "Gevraagd door kennis bij brandweer"
- "Mijn vader deed het al. Het brandweer vrijwilliger virus is dikwijls besmettelijk. Je kunt iets betekenen voor mensen in nood en dat geeft veel bevrediging ondanks dat je met leed te maken hebt. Je bent er op momenten dat het er toe doet"
- "Doorgestroomd uit de jeugdbrandweer"
- "Spanning, avontuur, geld"
- "Spanning, sensatie, teamwork en anderen helpen."
- "Het was een jongensdroom die uitkwam"
- "De brandweer heeft me altijd al getrokken en na de jeugdbrandweer gekozen om ook als vrijwilliger aan de gang te gaan bij de brandweer in het dorp"
- "Het vak brandweerman trok vooral erg aan. Je leert in allerlei situatie te handelen en je kunt je medemens of dier helpen"
- "Hulp aan anderen, stukje spanning en kameraadschap"
- "Als 11-jarige bij jeugdbrandweer gekomen en nooit meer weggegaan"
- "Boeiend beroep en ik blus graag brandjes"
- "Toevallig na een grote brand in contact gekomen met een brandweervrijwilliger"
- "Je doet weer eens iets anders, en je wilt je een beetje nuttig voelen in de gemeenschap"

- “Leuke uitdaging, en behulpzaam voor de maatschappij”
- “Naast mijn hoofdbetrekking wil ik graag bijverdienen. Voor operationeel werk betaalt de brandweer goed”
- “Brandweer is geen vrijwilligerswerk meer ik doe het voor het geld”
- “Altijd al een grote wens van me geweest, toen ik eindelijk dicht genoeg bij een kazerne kwam te wonen, was de keuze makkelijk”
- “Meer betrokken bij het sociale leven in het dorp waar ik woon. Wat kunnen betekenen voor de mensen waarmee ik in hetzelfde dorp woon”
- “Het werken in teamverband en het wat kunnen betekenen voor de lokale burgers”
- “Combinatie van hulp in eigen woongemeenschap, teamwerk en spanning van onverwachte uitrukken”.

Algemeen beeld: Het zit vaak al in de familie, men wordt gevraagd/ via via, of vanuit de jeugdbrandweer. Naast de uitdaging en techniek, vind men het ook prettig iets te kunnen doen voor de (eigen) gemeenschap.

### Waarom de brandweer?

- “Binding met collega's, stukje spanning en voldoening na een uitruk”
- “Jeugd droom van iedere jongen (Brandweer, Politie etc.)”
- “Belangrijk werk, directe hulp voor mensen in nood, inhoudelijk interessant, leuke collega's, grote diversiteit...”
- “Zit in de familie”
- “Geld, spanning, tijdverdrijf, vriendschap, gezelligheid”
- “Voor de spanning, het teamwerk en voor het helpen van anderen in nood.”
- “Stoer. Spannend. Nieuwsgierig. Leuk”
- “Omdat ik ook verpleegkundige ben en dat is soms bij ongevallen wel handig.  
Bovendien ben ik zodoende ook vaak overdag beschikbaar door de onregelmatige werktijden en omdat ik parttime werk”
- “Wie wil er nu geen brandweerman worden, mijn vader was het ook”
- “Toen: spanning en sensatie. Nu: hulp voor derden en klaarstaan voor de woongemeenschap waarin je woont”
- “Uniek scala aan activiteiten waarvoor geen vergelijkbare organisatie hetzelfde biedt”.

Algemeen: uitdaging gecombineerd met dankbaar werk

### Welke motieven liggen er aan het vrijwilligerswerk ten grondslag?

Er worden 6 verschillende motieven onderscheiden (Clary & Snyder, 1999):

1. Normatief: Vrijwilligerswerk is een manier waarop mensen voor hen belangrijke normen en waarden uit kunnen dragen.
2. Leren: Vrijwilligerswerk biedt een kans nieuwe (leer)ervaringen op te doen en bestaande kennis en vaardigheden te oefenen en te vergroten.
3. Carrière: Vrijwilligerswerk biedt een kans om ervaringen, vaardigheden en contacten op te doen die de carrière op de arbeidsmarkt kunnen bevorderen.
4. Sociaal: Vrijwilligerswerk kan bestaande sociale contacten verdiepen of versterken en geeft een kans om aan activiteiten mee te doen.

5. Kwaliteit: Vrijwilligerswerk biedt kansen voor persoonlijke groei en een verhoogde levenskwaliteit.
6. Bescherming: Vrijwilligerswerk kan een manier zijn om negatieve omstandigheden, ervaringen of gevoelens te ontlopen of deze te verminderen.

De scores op deze motieven zijn als volgt (de scores liggen tussen 5 en 35 waarbij 20 een 'neutrale' score is:

Normatief	28
Leren	25
Kwaliteit	23
Carrière	22
Sociaal	19
Bescherming	16.

Respondenten vinden het normatieve motief ('mensen helpen') het belangrijkste. Daarnaast is een analyse gedaan om te na te gaan in hoeverre de tevredenheid met de organisatie kan worden voorspeld door het belang dat men aan de motieven toekent. De motieven verklaarden 25% van de variantie in de tevredenheidsscores. De gewichten waren als volgt (des te groter het gewicht des te sterker de bijdrage aan tevredenheid):

Normatief	.43
Leren	-.15
Kwaliteit	.15
Carrière	.07
Sociaal	.05
Bescherming	.03.

Normatieve motieven (zoals 'mensen helpen') hebben de grootste bijdrage aan de voorspelling van tevredenheid: naarmate men dit normatieve motief belangrijker vindt, is men tevredener met de organisatie. Het leermotief heeft een negatieve waarde. Dit betekent dat naarmate men het leermotief belangrijker vindt, men ontevredener is met de organisatie.

### Hoe communiceert men in de organisatie?

In de Tabel A.1 wordt het percentage respondenten genoemd dat het betreffende communicatiemiddel richting organisatie gebruikt (kolom 1), het percentage respondenten dat informatie via dat kanaal van de organisatie ontvangt (kolom 2) en het percentage respondenten dat het wenselijk vindt om het gebruik van dat middel in de toekomst te gebruiken (kolom 3).

Tabel A.1 gebruik van communicatiemiddelen (percentage respondenten).

	vrijw → org	org → vrijw	wenselijk
post	24	79	47
telefoon	86	76	71
internet	61	72	70
email	98	98	87
sms	52	59	53
Hyves/ facebook	5	4	10
Twitter/ yammer	6	6	15

### Wat waarderen de respondenten het meest in de organisatie?

- “Belangrijk werk. Er wordt veel aandacht geschonken aan opleiding, training en er is modern materieel beschikbaar”
- “Te veel om op te noemen”
- “De waardering van de slachtoffers”
- “De spanning, onverwachtse situatie, hulp bieden en dankbaarheid van de slachtoffers”
- “Klaarstaan als het noodzakelijk is”
- “De kameraadschap en solidariteit in de ploeg”
- “Goede sfeer en met zijn allen de problemen zo goed mogelijk oplossen”
- “Dat je mensen in acuut gevaarlijke of ongewenste situaties kunt helpen”
- “Het op elk willekeurig moment van de dag met een team kundige collega’s, mensen / dieren helpen in noodsituaties”
- “De wil en inzet om met elkaar de klus te klaren”
- “Groepsgevoel, samen ergens voor staan”.

### Welke andere taken of activiteiten zouden respondenten willen doen?

Tweeënveertig procent van de respondenten heeft deze vraag niet beantwoord, en 30% antwoordt ‘nee’. De volgende taken worden genoemd:

- “Het beter maken van de organisatie en meedenken over de nieuwe brandweer in de toekomst”
- “De directie zou meer moeten kijken naar het opleidingsniveau c.q. beroep van een gemiddelde vrijwilliger. Er zit meer kennis in de breedte dan men denkt en ik hoop dat ze dat nog eens gaan inzien”
- “Meedenken in ontwikkelrichting van onze organisatie. Op dit moment zijn er ontwikkelingen in voorbereiding waarvan ik vind dat er teveel voor anderen (in dit geval de 'vrijwilligers') wordt gedacht”
- “Mijn ervaring als manager om de huidige uitdaging binnen de brandweerorganisatie aan te pakken”
- “Meer lokale inspraak van vrijwilligers met een aanzienlijke ervaring op bestuurs- en leiding gebieden”
- “De hogere leidinggevenden moeten meer vertrouwen hebben in hun mensen. De kennis is wel aanwezig op de werkvloer”
- “Door de huidige structuur binnen de vrijwillige brandweer wordt veel kennis en ervaring van de vrijwillige leden niet meer benut”
- “Ik en andere collega's brengen kennis en ervaring mee uit ons hoofdberoep. Het zou goed zijn als de organisatie daar ook echt wat mee deed”

- “Maak gebruik van de kennis die in huis is met de vrijwilligers, dit wordt totaal niet gedaan.”
- “Ik maak zelf handige software en als ik zie dat we bij de brandweer het trage en onbeheersbare safety portal gebruiken dan denk ik; dat kan ik veel handiger oplossen”
- “Ik zou niks weten”
- “Kennis van didactische vaardigheden en kennis/vaardigheden op gebied van coaching”
- “Structuur, ik ben van een stads-brandweer naar een dorps-brandweer gegaan.  
Het ‘ouwe jongens krentenbrood’ gehalte is erg hoog, een ander aanspreken op gedrag of onkunde wordt niet geaccepteerd. Dit gaat in een stads brandweer een stuk makkelijker”
- “Iedereen heeft vanuit zijn vaste baan veel verschillende informatie/handigheid. Hierop wordt door de brandweer onvoldoende op ingespeeld. Veel zaken moeten tegenwoordig worden uitgevoerd door beroeps met minder ervaring/handigheid/informatie”.

#### **Wat willen respondenten graag anders zien in de organisatie?**

- “Minder intern gezeur over veranderingen. Negatieve stemmingmakerij. Onder meer door de VBV”
- Geen regionalisatie zoals ons die nu opgedrongen wordt. Doodsteek voor de nu goed draaiende brandweer”
- “Meer betrokkenheid van de werkvloer. Sinds de komst van de veiligheidsregio (VRR) is dit allemaal weg georganiseerd”
- “Na de verplichte opheffing van de gemeentelijke brandweer en regionalisering is veel van de positieve gevoelens over de organisatie verdwenen. Ik moet uit leeftijdsredenen na 40 jaar stoppen. De reorganisatie maakt dit nu ook gevoelsmatig makkelijk”
- “De beroepsorganisatie moet zich meer realiseren dat zij met vrijwilligers werken! Zij kunnen niet omgaan met vrijwilligers of het het voetvolk van het bedrijf is. De brandweer moet openstaan voor kritiek en voorstellen vanuit de vrijwilligers”
- “Ik zou minder belasting in mijn vrije tijd willen. De paraatheid is een zware last voor het gehele gezin (getrouwd en 3 kinderen). De maatschappelijke relevantie compenseert dit voor het grootste deel”
- “Minder geklaag nu er dingen gaan veranderen (regionalisering van de brandweer)”
- “Ook de brandweer wordt te veel een afrekencultuur. In plaats van dat men ziet dat je je best doet om te helpen kijkt men welke fout je maakt en rekent je daar op af.  
Een beslissing die je binnen 1-2 minuten moet nemen wordt een half jaar lang geëvalueerd”.

## B Rapportages GDR-sessies voor elke regio

### VR Amsterdam Amstelland

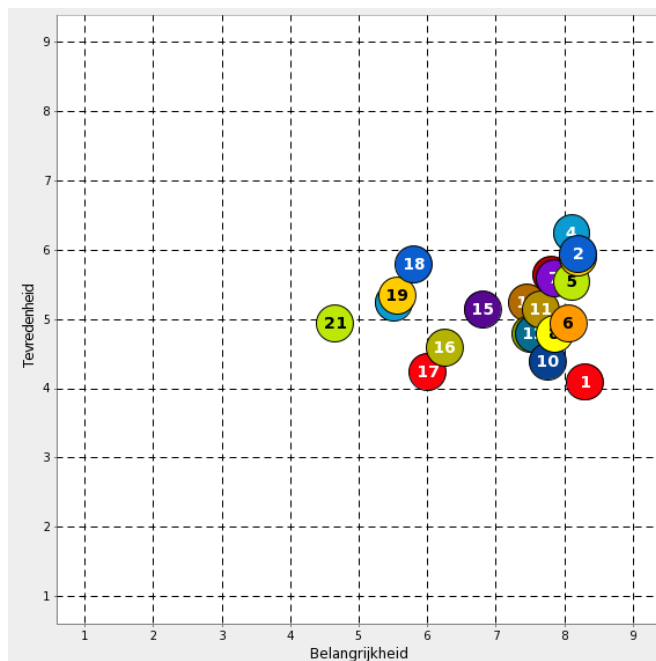
#### *Deelnemers*

In Amsterdam namen 18 vrijwilligers deel aan de sessie: 14 mannen en 3 vrouwen (1 niet ingevuld) met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar (sd=12 jaar). Onder hen waren 5 bevelvoerders en 12 manschappen (1 niet ingevuld). Zes deelnemers werkten als zelfstandige, 10 waren in loondienst en 2 waren beroeps. Vijftien deelnemers hadden uitruktaken (3 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger (sd=10jaar).

#### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.1 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.1. Men vond de thema's 'communicatie met de kazerneleiding en het management' en 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'communicatie met de kazerneleiding en het management' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.1 gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.1 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.1 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Communicatie met de kazerneleiding en het management
2	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
3	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
4	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
5	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
6	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
7	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
8	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
9	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
10	Mate van invloed op het beleid
11	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
12	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
13	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
14	Het leidinggeven
15	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
16	Taakuitbreiding naast de uitruk (vb. voorlichting)
17	De jeugdbrandweer
18	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
19	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Deelnemers zijn het niet eens over het thema "filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk". Aan de ene kant ziet men het gevaar van social media: "Foto's komen op Facebook en Twitter als er een dode is"; "Je naam wordt onthouden door je kleding"; "Sommige collega's filmen ook al in de auto. Soms kan dit tegen je gewerkt worden. Dan kan je er last van krijgen. Als het eenmaal erop staat gaat het er nooit meer af". Maar niet alle deelnemers zijn er negatief over: "Zo is het gewoon. We moeten niks gekes doen voor de burgers. Je weet dat iedereen het doet. Dat is de realiteit"; "soms is het ook wel eens leuk om iets terug te zien".

### *Thema 1: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management (belangrijk en niet tevreden)*

Op de vraag 'Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Op basis van gelijkwaardigheid.
2. Rechtstreeks.
3. Open en eerlijke communicatie met wederzijds respect en vertrouwen.
4. Per mail.
5. Regelmatig vooral, niet een keer en dan nooit meer.
6. Mondeling.
7. Zowel 1 op 1 als met de volledige groep.
8. Open vizier op een 3 maandelijkse basis.
9. Ook informeel, niet alleen formeel.



Op de vraag 'Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. 1 op 1.
2. Serieus en gelijkwaardig
3. Ik weet niet wie wie is.
4. Niet, dat gaat via kazernemanager.
5. Vooral op regelmatige basis en dan face-to-face.
6. Open en eerlijk, zonder verborgen agenda.
7. Via de kazerne manager.
8. De wijze waarop is minder belangrijk. Als het maar serieus wordt genomen.
9. Per mail.
10. Regelmatig overleg op de kazerne (gezicht laten zien).

Deelnemers vinden vooral open en eerlijke communicatie van belang: "Ze schuilen zich achter iemand anders. Ze durven het niet recht in je gezicht te zeggen"; "Mensen kom je niet tegen, iedereen is verder van je vandaan en daar kan je moeilijker mee communiceren. Vroeger zat er tussen de burgemeester en jou maar één iemand. Maak die lijn korter"; "Als er in Groningen iets wordt gezegd dan moet dat in Amsterdam ook zo zijn. Je krijgt zo nooit iets voor elkaar. Als je met de een wat afspreekt dan weet de volgende er al niks meer van af. Het verloop van de mensen is ook zo hoog"; "Ze liegen tegen ons. Er wordt wel eens wat gevraagd, dan geef je je mening en achteraf blijkt dat het materieel allang is aangeschaft. Dat heeft geen zin en is liegen".

Op de vraag 'Welke verbeteringsuggesties voor de toekomst heeft u?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Laat je gezicht zien op de kazerne!
2. Beter communiceren.
3. Open en eerlijk zijn.
4. Mail de manschappen wat vaker met betrekking tot de brandweer.
5. Een keer uitleg wie wie is en waar je moet zijn.
6. Met hele MT langs op de kazerne.

#### *Thema 4: 'De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag 'wat maakt dat u zich zo verbonden voelt met de andere vrijwilligers op de kazerne?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Verbondenheid in vakbekwaamheid en saamhorigheid.
2. Zelfde overtuiging en motivatie.
3. Omdat het een groep mensen is die zich een gezamenlijk doel voor ogen heeft gesteld.
4. Intensieve samenwerking tussen de verschillende kazernes en disciplines.
5. We zijn van elkaars expertise afhankelijk.
6. Gezamenlijke interesse, samenwerking en naar een doel toe kunnen werken.
7. Altijd bij elkaar terecht kunnen.
8. Team.

“Op een vrijwilliger-auto is het prettiger werken. Je blijft na afloop vaak even hangen. De beroeps zijn sneller weg. De beroeps hebben wantrouwen naar de vrijwilligers. Soms als je samen bent en iemand is vrijwillig en beroeps is dan heeft die man een plaatsvervangende schaamte”; “De vrijwilliger heeft hier vaak meer branden geblust dan de beroeps. De beroeps hebben ook veel andere dingen te doen”; “Bij beroeps is er geen kennis over wat wij doen, wat we kunnen en hoe onze kazerne eruit ziet. Ze weten het echt niet en omdat ze het niet weten kijken ze op je neer. Pas als je echt samenwerkt gaat het best wel goed”; “In de praktijk is er wel een muur. Het gat tussen ons wordt alleen maar groter. De cultuur wordt een beetje: ze zien ons als een bedreiging, ze nemen ons werk over”; “Over een paar jaar zijn er geen beroeps meer. Er is geen geld”; “Ik voel me niet met iedereen even verbonden. Niet iedereen heeft dezelfde inzet op mijn kazerne. Je hebt gewoon met de een wat meer dan met de ander”. “Vroeger was de saamhorigheid wel beter denk ik”. “Dat denk ik niet. Ik denk dat de nieuwe vrijwilligers wel anders worden behandeld. Zij worden niet altijd positief binnengehaald. Je moet die mensen wel welkom laten voelen. Vroeger was dat beter. Nu is dat gewoon niet meer zo. Je hebt het drukker en de belasting is meer. Dat gaat ten koste van de saamhorigheid”. “Het woord vrijwilliger is niet goed. Het beeld van de burger is niet goed. Mensen denken dat ze met een 2-daagse cursus een vrijwilliger zijn. Je doet het niet meer vrijwillig. Je moet zwaarwegende redenen hebben om niet ter plaatse te zijn. Je hebt contracten etc. Het enige is dat je je vrijwillig aanmeldt maar daar houdt het mee op”.

#### *Thema 6: ‘Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden’(belangrijk, iets minder tevreden)*

Op de vraag: “Wat heeft u nodig om te kunnen leren en u te ontwikkelen bij de brandweer?” werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Gelijkwaardige training, iedereen dezelfde bagage.
2. Aanbod en mogelijkheden (materiaal, budget).
3. Tijd en gelegenheid.
4. Een persoonlijk ontwikkeltraject.
5. Eigen keuze.
6. Een kwalitatief goed opleidingscentrum.
7. Voldoende begeleiding tijdens de opleiding.
8. Optioneel bijscholing volgen indien wens + geld beschikbaar voor teambuilding.
9. Aanbod en meer budget.
10. Goed kunnen oefenen (Zweden).
11. Meer oefenavonden, cursussen en goede instructeurs.
12. Aanbod en mogelijkheden, tijd en faciliteiten die ook aan beroeps wordt geboden als ook materiaal en kleding.
13. Roulatie met oefencentra in het land.
14. Niet alleen (verplicht) op BOCAS oefenen.

“Men denkt dat er geen budget is, dus niemand vraagt erom. Je doet niks meer omdat er volgens het hoofdkantoor geen geld is”.

“We hebben even geen “tijd” om naar BOCAS te gaan. Dat is omdat we moeten. Als ze het gewoon vragen of ik het wil en wanneer ik kan dan heb ik wel tijd en daar wil ik best wel tijd voor maken”.

“Maak het effectiever, laat ons geen cursussen doen die we al vaak zat doen. Op deze manier worden we gedemotiveerd”.

“Het is alleen maar: erbij, erbij, erbij. We moeten zoveel oefenen”.

“We krijgen een gesprek met onze leidinggevende over wat we willen. We hebben een oefenkaart. Je mag echte uitruk niet meetellen op je oefenkaart. Dat is raar. Dan moet daar iemand mee die dat kan beoordelen en dat het kan worden afgetekend”.

“Gezamenlijke oefeningen met beroeps zijn er niet. Bij sommige anderen zijn ze er wel. Dat ligt aan de kazerne”.

De drie belangrijkste verbeteringsuggesties die werden genoemd waren:

1. “meer input, meer zelfstandigheid van de kazernes, betere samenwerking met omliggende korpsen”;
2. “diversiteit oefencentra”;
3. “interregionaal oefenen. Gebruik maken van elkaars kennis en expertise”.

### *Nabranders*

1. Landelijk 1 geheel maken en niet alleen Amsterdam.
2. Het verschil tussen brandweer Nederland en Brandweer Amsterdam moet worden verkleind. Dit geldt tevens voor het verschil tussen vrijwilligers en beroeps. Wij als "vrijwilligers" moeten uiteraard dan wel aan de gestelde eisen/competenties voldoen. Ook de beroeps zullen hier inzet voor moeten tonen.
3. Landelijke toekomstvisie brandweervrijwilligers is niet aan de orde gekomen, helaas.
4. Mijn verwachting was dat we iets theoretischer dan praktischer aan de slag gingen. Een visie is een ideale toekomstbeeld. Daardoor een gesprek verwacht op hoger/strategischer niveau, maar waarbij onze kennis/ op- en aanmerkingen uiteraard erg regionaal zijn. Dat zou naar mijn idee een 'nationale' visie kunnen verwoorden.
5. Geen grootschaligheid in korpsen maar ken het individu, wat betreft aankopen materieel doe dit landelijk.
6. Meer naar het landelijke toe en niet de alleen de grote vier grote steden.
7. De opzet van zo'n avond is goed. Alleen jammer dat er al zoveel gesproken is over de toekomst van de vrijwilliger en de vrijwilliger op zich. Er moet nu maar iets echt gedaan worden. En af van 'wij brandweer Amsterdam' en gewoon brandweer Nederland.
8. Ik had meer verwacht van de avond. Zoals waar staan we over 10 jaar en waarom word het steeds moeilijker om mensen te vinden voor een korps. De belasting op de mensen word steeds zwaarder maar de herkenning van de beroeps krijg je niet.
9. Minder aandacht voor lokale ergernissen, meer aandacht voor de oorzaken waardoor de vrijwilligheid onder druk is komen te staan en de oplossing daarvoor.
10. Hoe ziet de NVBR de vrijwilliger over 20 jaar en zijn jullie het daar mee eens!

11. Met hoeveel mensen zitten we over 5 jaar in de TAS.
12. Wat ik gemist hebt is de weg waar we met de regio of Nederland naar toe willen, en dat 'vrijwilliger' niet meer de lading dekt: we zijn 1, het is 'de brandweer' en geen 'beroeps en vrijwillig'.

## VR Brabant Noord

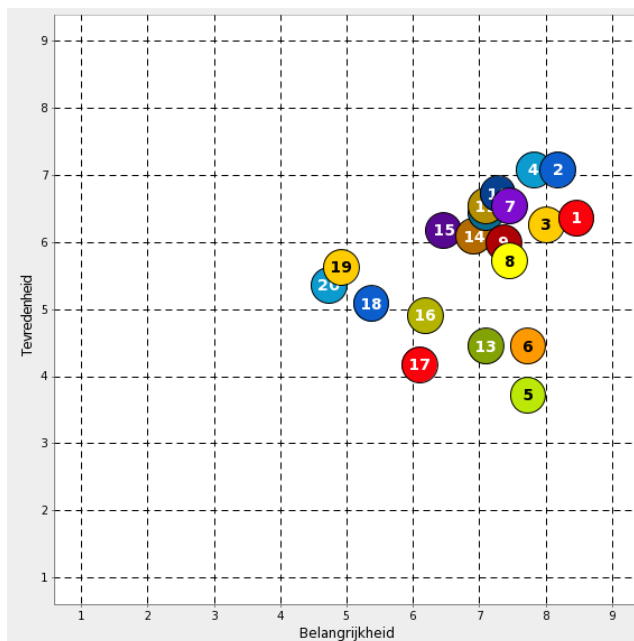
### *Deelnemers*

In Nistelrode namen 11 vrijwilligers deel aan de sessie: allen man met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar (sd=9 jaar). Onder hen waren 5 bevelvoerders, 5 manschappen en 1 officier. Eén deelnemer werkte als zelfstandige, 8 waren in loondienst en 2 waren beroeps. Alle deelnemers hadden uitruktaken en zij werkten gemiddeld 14 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.2 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.2. Men vond de thema's 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en 'de cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)' het minst belangrijk. Deelnemers waren het minst tevreden over het thema 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' en het meest tevreden over de 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving'.



Figuur B.2 gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 19 thema's.

Tabel B.2 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur 1 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
4	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
5	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
7	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
8	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
9	Het leidinggeven
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
12	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
13	Mate van invloed op het beleid
14	Communicatie met de kazerneleiding en het management
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	De jeugdbrandweer
17	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)
19	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
20	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)

### *Thema 5: Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden (belangrijk en minder tevreden)*

De deelnemers gaven aan dat er uitdagingen nodig zijn om stappen te kunnen maken: "taakgerichte cursus of studie mogelijkheden", "meer mogelijkheden in het bekwamen in functies en taken". Wel wordt benadrukt dat het persoonsgebonden is en dat het niet voor iedereen noodzakelijk is. Men vindt dat er weinig doorgroei-mogelijkheden zijn: "er zijn een gering aantal plaatsen en dit heeft vooral te maken met beperkte financiële middelen". De leidinggevende zou in kaart moeten brengen wie verder wil en dit dan ook vanuit de organisatie aanbieden.

Een tweede punt dat aan de orde werd gebracht is het waarborgen van de kwaliteit van kennis en vaardigheden. Eén aanwezige is al 15 jaar chauffeur, maar heeft al die tijd geen cursussen meer gedaan. Hij vindt dat hij om de zoveel tijd getest zou moeten worden. Ontwikkeling moet geborgen zijn in vakbekwaamheid.

Naast plezier en voldoening moet het leren en de ontwikkeling in dienst staan van het op peil houden van de functiecapaciteit. Een chauffeur moet als puntje bij paaltje komt wel goed kunnen rijden en dit moet worden onderhouden.

Soms worden minder geschikte vrijwilligers nu op cursus gestuurd omdat ze beschikbaar zijn. Er wordt niet goed gekeken in hoeverre men beschikbaar is: "geschikte mensen worden nu om discutabele redenen buitenspel gezet".

Als drie belangrijkste punten voor verbetering werden genoemd:

1. "Beleid/structuur ontwikkelen om talenten te benutten en mensen aan de organisatie te binden"
2. "Realistisch opleiden en oefenen (competentiegericht leren) nog verder uitwerken en doorvoeren. Niet een aap een kunstje leren maar vakmensen opleiden en begeleiden om vakman te blijven"
3. "Geef duidelijk aan waar behoefte aan is op de post zodat geen valse verwachtingen worden geschept en ga in gesprek over mogelijkheden met de brandweermensen met ambitie".

### *Thema 6: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk en minder tevreden)*

Deelnemers merken op dat het niet inzichtelijk is welke kennis aanwezig is: 'het zou mogelijk moeten zijn om breder ingezet te worden dan alleen binnen de functie waarin ik nu ben aangesteld'. Als een talent wordt opgemerkt en wordt voorgedragen voor een bepaalde cursus, dan gaat er vaak te veel tijd overheen. Deelnemers geven aan dat het gebruik van bepaalde kwaliteiten laagdrempelig moet zijn, minder regels, snellere actie: "wat ik constateer is dat sinds de professionalisering de inbreng van kennis en kunde meer van boven gestuurd is (positief), maar dat er daardoor minder gebruik wordt gemaakt van de vaardigheden van individuen".

Als oorzaak noemen de deelnemers de slechte communicatie met het management: "in discussies blijkt vaak dat er ontzettend veel goede ideeën zijn, maar worden deze ideeën wel serieus worden genomen? Mensen die hun mondje klaar hebben of een sterke profilering hebben, die komen er wel. Maar wat met die mensen die zich minder goed kunnen profileren?"

Een belangrijk punt voor de toekomst is om meer medezeggenschap te creëren, en dit beter te regelen. Sommige zaken die voor veel weerstand zorgen, kunnen al snel worden opgehelderd als er wat beter gecommuniceerd zou worden. Er wordt overigens wel aangegeven dat vrijwilligers ook hun eigen verantwoordelijkheid moeten nemen: "lees het intranet, daar staat zoveel op".

De drie belangrijkste veranderingen die gedaan zouden moeten worden om dit punt te verbeteren waren:

1. "Medezeggenschap (nog) beter inregelen. Inspraak van vrijwilligers en betere terugkoppeling van inspanningen. In twee richtingen communiceren".
2. "Meer aandacht en ondersteuning voor wat er daadwerkelijk vanuit de posten wordt aangedragen. Beter koppelen van de koude en warme organisatie".
3. "Luister beter naar de vrijwilliger. Maak gebruik van de vrijwilliger daar waar het kan. Het is een vrijwilligersorganisatie".

#### *Thema 4: 'Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving' (belangrijk, tevreden)*

De binding met de lokale samenleving zal worden versterkt als de brandweer zichtbaar is: "mogelijkheid/kans moet worden geboden om jezelf als korps te profileren. Denk bijvoorbeeld aan jaarlijkse jeugdbrandweerdag/ijsbaantjes". De aanwezigen komen allen uit dorpen. De vrijwilligers zitten verspreid in alle lagen van de samenleving waardoor zij zeer toegankelijk zijn voor de dorpsbewoners: "mensen bellen soms zelfs eerder de vrijwilliger op dan 112!" De benaderbaarheid is in kleine kernen hoog en dat heeft vooral met de post te maken: "het is vooral een lokale aangelegenheid. De lokale post zorgt voor de binding waarin de regio faciliteert". De vrijwilligers zijn er trots op dat ze werken voor de mensen die ze kennen.

Deelnemers constateren dat de binding snel weg zal vallen als bepaalde taken niet meer worden gedaan (zoals het opspuiten van een ijsbaantje). Het betalen voor het opspuiten van een ijsbaantje vindt men absoluut niet nodig: "dat gebeurt nu wel, eigenlijk tegen wil en dank. Er zit wel een kleine groep tussen de brandweelieden die ontzettend veel declareren, terwijl anderen dit juist niet doen. De binding met de lokale samenleving is veel belangrijker dan hier betaald voor krijgen".

Deelnemers geven aan dat zij ook vaak het signaal geven om met de betaling te stoppen omdat daarmee ook de motivatie om zulke dingen te doen verandert. Eén aanwezige kent geen individuele vergoedingen, ze stoppen alles in een pot en besteden dit aan leuke gezamenlijke dingen. Er moet een duidelijk verschil zijn tussen wat je voor de lokale samenleving doet en dingen waar een vergoeding tegenover staat.

Een ander geluid is dat het zichtbaar wordt dat er een steeds groter management ontstaat door de regiovorming: "de bereidbaarheid om bepaalde dingen pro deo te doen wordt hier wel minder van. Want hier gaan veel grotere bedragen in om."

Als tips voor andere regio's werden onder meer genoemd:

1. "Zorgen dat de posten de kans krijgen om de binding goed op orde te krijgen. De posten moeten hun eigen kunnen laten zien. En zorgen dat de vrijwilligers trots zijn op hun post".
2. "Laat vrijwilligers in grote mate vrij om als brandweer deel te nemen aan sociale activiteiten. Ideeën zitten er genoeg in de groep".
3. "Goede samenwerkingsverbanden met lokale autoriteiten, maar ook de ruimte vanuit de regio om de eigenheid van activiteiten naar de gemeenschap te mogen blijven doen. Verder, blijf zorgen dat de vrijwilliger tevreden is en blijft, want dat straalt hij/zij ook uit naar buiten".

#### *Nabranders*

1. "Er moet meer ruimte zijn om tijdens de oefenavonden zelf de oefeningen te bedenken en te wisselen met de oefenplanning".
2. "Jeugdbrandweer is voor de brandweer deels een vreemde tak van sport. Getriggerd door een activiteit van Scouting Nederland, het Rampenkamp, waar we jaarlijks aan meewerken, is er bij mij het idee ontstaan dat er wellicht een koppeling te maken is. Een speltak Hulpverlening samen met de Jeugdbrandweer e.d. Wellicht een idee!"



3. “Filmen en fotograferen door omstanders: dit is een voorkomend fenomeen dat gezien deze tijd eerder zal toenemen dan afnemen. Dit betekent dan ook dat de kans nihil is dat we als brandweerorganisatie hier niet meer mee te maken krijgen. Daarnaast roept het bij brandweerpersoneel dat aan het werk is veel frustraties op. Misschien is het goed om hier aandacht aan te besteden. Het is van belang om aan te geven dat we deze ontwikkeling niet meer tegen kunnen gaan en het dus van belang is om te 'leren' hoe hier mee om te gaan”.
4. “Ik als vrijwilliger werk in een grote organisatie. Natuurlijk moet daar een team boven staan die de organisatie aanstuurt. Houd er rekening dat het voor de vrijwilliger "mijn" brandweer, "mijn" pak en "mijn" helm blijft. Laat hem het gevoel houden dat het ook "zijn" brandweer is”.
5. “Regionalisatie heeft een (te groot) deel van de lokale verantwoordelijkheden weggenomen bij de posten. Door deze weer grotendeels terug te leggen op lokaal niveau vergroot je de betrokkenheid van de vrijwilligers en verklein je de omvang van de 'koude kant'. Dit hoeft zeker niet ten koste te gaan van de professionaliteit en levert bovendien de gewenste en noodzakelijke bezuiniging op”.
6. “Als de organisatie de vrijwilliger echt hoog heeft staan en of belangrijk vindt, moeten ze er voor zorgen dat dit gevoel ook bij de vrijwilliger overkomt. Reageer vlot naar de vrijwilliger en stel je op als een commercieel bedrijf(waarbij de medewerker centraal staat). Dit houdt niet in dat er niet bezuinigd kan worden”.
7. “Taakuitbreiding tijdens/naast uitruk. Maak gebruik van de specifieke kennis die bij de brandweer is. Bijvoorbeeld reanimatie AED. Roep bij een reanimatie altijd de brandweer of een deel van de brandweer op. De snelheid en gedrevenheid van de brandweer kan levens redden. Het overlevingspercentage na een reanimatie kan alleen omhoog als de dekking omhoog gaat. Het niet gebruiken van kennis en kunde is een gemiste kans. Hier staat tegenover dat je de medische taken niet moet overdrijven. Het blijven brandweermensen die graag instaan voor hun taak: het redden van mens en dier. Reanimatie is levensbedreigend en heel veel andere medische handelingen indirect, minder noodzaak dus kan wel even wachten.”



## VR Brabant Zuid Oost

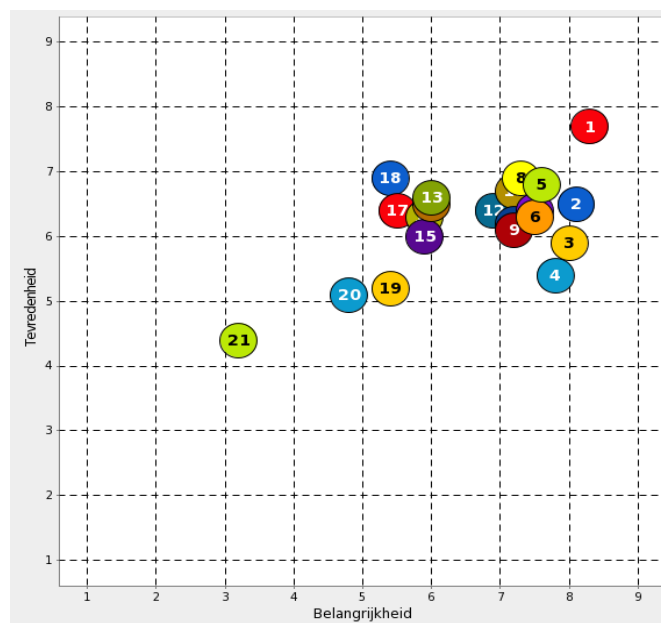
### *Deelnemers*

In Waalre namen 10 vrijwilligers deel aan de sessie: 9 mannen en 1 vrouw met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar (sd=10 jaar). Onder hen waren 3 bevelvoerders, 4 manschappen en 3 officieren. Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 3 waren in loondienst en 5 waren beroeps. Alle deelnemers hadden uitruktaken en zeven deelnemers werkten gemiddeld 12 jaar als vrijwilliger (sd=7 jaar). De overige drie deelnemers hadden wel als vrijwilliger gewerkt maar deden dat op het moment van deelname aan de GDR sessie niet meer (waren alleen beroeps). Deze drie deelnemers waren ook postcommandant wat de discussievrijheid voor de overige vrijwilligers beperkt kan hebben en tot een vertekend beeld kan hebben geleid.

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.3 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.3. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.3 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.3 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur 1 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
4	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
5	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
6	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
7	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
8	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
9	Het leidinggeven
10	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
11	Communicatie met de kazerneleiding en het management
12	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
13	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
14	De jeugdbrandweer
15	Mate van invloed op het beleid
16	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
17	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
18	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
19	Aandeel van vrouwen en alloctonen binnen de vrijwillige brandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Men was het onderling niet helemaal eens over het belang van de jeugdbrandweer. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat niet alle korpsen een jeugdbrandweer hebben. Deelnemers die de jeugdbrandweer belangrijk vinden zien de jeugdbrandweer vooral als kweekvijver: "we proberen ze te binden zodat ze na school aansluiten bij de vrijwillige brandweer". Men vindt de leeftijdsgrens van 18 jaar niet altijd handig; jongeren zitten dan nog op school en kunnen nog niet bij de vrijwillige brandweer maar ze moeten wel weg bij de jeugdbrandweer. Ze mogen dan bijvoorbeeld niet meer mee naar wedstrijden. Een oplossing zou zijn om ze wel jeugdleider te laten worden om ze toch gebonden te houden. Andere deelnemers merken op dat het wel goed moet werken: "wij hebben ervaren dat het niet goed werkt, en dat heeft soms zelfs een averechts effect. Er worden enkele mensen wel heel erg mee belast voor weinig rendement".

Men was het onderling ook niet eens over het belang van het thema 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk'. Enerzijds is er grote ergernis over. Mensen gaan steeds verder en worden steeds brutaler: "moet me als bevelvoerder er echt toe zetten om niks te doen", "het staat vaak al op internet voordat wij terug zijn". Er is een groot verschil tussen publiek en pers. Met de pers is de relatie vaak goed en zij houden zich ook goed aan 'onze' regels.

Men is ontevreden over het thema "taakuitbreiding naast de uitruk". Vrijwilligers melden zich aan voor de spanning en sensatie, het uitrukken (de kick). Men ziet het dan ook niet zitten om langs scholen e.d. te gaan. Begint dan ook steeds meer op beroeps te lijken. Deelnemers zien hier wel een verschil tussen huidige vrijwilligers en eventuele nieuwe vrijwilligers. Huidige vrijwilliger is het niet gewend en dan zal het lastig zijn om het erbij te doen (heeft men geen zin in). Huidige vrijwilligers zijn heel terughoudend wanneer het over taakuitbreiding gaat. Het zijn brandweermensen. Mogelijk zou je voor voorlichting en dat soort zaken apart moeten werven. Men veronderstelt dat er best mensen zijn die niks met de brandweer hebben, maar wel voorlichting willen geven op scholen.

Vrijwilligers doen wel graag dingen voor de maatschappij. Ze gaan liever spuiten bij school x, dan voorlichting geven op school x. Wordt wel steeds lastiger vanwege kostenperspectief bij leiding/gemeenten.

### *Thema 19: Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer (enigszins belangrijk en minder tevreden)*

Diversiteit zorgt voor meer kennis en meer achtergronden. Met 10 verschillende mensen weet je dan ook veel meer dan 10 'dezelfde' mensen. De kracht van het team komt zo het beste naar voren. Het heeft vooral met de kwaliteit en achtergronden van mensen te maken en niet zozeer met sexe of cultuur. Leeftijd kan wel een positieve bijdragen leveren door het uitwisselen van kennis en ervaringen.

Communiceren met bepaalde culturen wordt wel steeds lastiger. Is wel meer een stedelijk probleem, speelt in de dorpen minder. Allochtonen bij de brandweer zouden hier wel bij kunnen helpen.

De drie factoren die men het belangrijkste vond om dit punt te verbeteren waren:

1. "Geschiktheid is het belangrijkste".
2. "Laat het op natuurlijke wijze plaats vinden. Forceer niets!!!".
3. "Diversiteit zit ook op het gebied van opleiden (ook privé), daarin kun je niet altijd selectief werven".

### *Thema 4: 'Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)'(belangrijk, minder tevreden)*

Uitrukken is maar zeer klein deel van de tijd die men kwijt is aan de brandweer per week, uur of 3. Nieuwe mensen zijn wel veel meer tijd kwijt als zij beginnen want ze moeten nog veel oefenen en leren. De duur van de basisopleiding (circa 3 jaar) zou nieuwe mensen af kunnen schrikken.

Cursussen zorgen wel voor een hoge mate van belasting, hoewel dat wel slechts in een bepaalde periode is. Verschil met constante belasting, zoals het wekelijks oefenen. Vaste oefenavonden zijn op zich niet het probleem. Het gaat meer om de 'flexibele' vragen voor oefeningen/een avond als deze/etc.

Voor mensen die al langer bij de brandweer zitten, kan het extra oefenen en het steeds hoger leggen van de lat wel belemmerend werken. Probleem zit niet in het feit dat mensen het niet aan kunnen, maar in de tijdsbelasting.

Ervaren belasting is wel afhankelijk van hoe leuk de activiteit is. Oefenen is bijvoorbeeld leuker dan scholing en dat speelt ook mee.

Mensen verschillen in de mate waarin zij verder willen komen. Sommige mensen willen alleen de basisopleiding en een keer uitrukken, terwijl anderen meer willen. Ervaren belasting hangt hier mee samen.

Een aantal tips die werden gegeven met betrekking tot het verlagen van de belasting waren:

1. "Oefenen en (opleiden): meer kwaliteit in plaats van kwantiteit".
2. "Focus op de basisbrandweezorg".
3. "Betere spreiding over het jaar in plaats van elk jaar de complete bijscholing in de laatste drie maanden".

### *Thema 1: 'Nazorg bij traumatische gebeurtenissen' (belangrijk, tevreden)*

Het is belangrijk dat er een goede nabespreking is na de uitruk en dat indien nodig een BOT wordt ingeschakeld. Deelnemers merken op dat er niet alleen een BOT is, maar dat het ook goed georganiseerd is. Altijd beschikbaar. Liggen goede afspraken aan ten grondslag, bijvoorbeeld wie er wel/niet komt. Zijn gemotiveerde mensen, collega's, die bijvoorbeeld tijdens de vorige uitruk naast je stonden. Mensen uit de praktijk die zich niet opdringen. Je zorgt voor elkaar. Er komen altijd 2 mensen. Heel professioneel.

Iedereen volgt hier ook een opleiding voor en je wordt ook meegenomen door collega's die al langer lid van een BOT zijn. Gelukkig is het door de leiding ingezien, destijds, dat het nodig was en wat de toegevoegde waarde was.

Heel belangrijk is ook dat het goed gekozen mensen zijn hier in Zuidoost-Brabant. Is heel goed opgeanticipeerd 10 jaar geleden. Terwijl het in Brabant-Noord nu weer centraal wordt opgepakt, gaat nu nog heel lokaal.

Tips voor andere regio's:

1. "Drempelvrees weghalen door goede uitleg van de meerwaarde van dit team".
2. "Geef het bestaan van een BOT bekendheid. Creëer draagvlak".
3. "Selecteer gemotiveerde mensen van de werkvloer, die begaan zijn met collega's".
4. "Zorg voor een open evaluatie cultuur. Stel een team samen van personen die dit graag willen en kunnen doen".

### *Nabranders*

Reacties op de vraag of vrijwilligers nog iets kwijt wilden wat niet aan de orde was geweest waren onder meer:

1. "Laat een vrijwilliger vooral vrijwilliger zijn".
2. "Zorg als regio voor zekerheid onder de vrijwilligers op de gebieden van: hoeveelheid tijd, rechtspositie, verzekeringen".
3. "Zorg dat er eindelijk duidelijkheid komt hoe de brandweer de toekomst in gaat: dat geeft veel rust binnen de korpsen. Een vrijwilliger wil gaan voor zijn brandweerpasie!!".
4. "Streef naar uniformiteit tussen vrijwilligerskorpsen binnen de regio. Met (daar waar mogelijk) behoud van de eigen identiteit!".
5. "Het betrekken van de vrijwilligers blijft een belangrijk punt. Als regio moeten we op dit moment niet achterover gaan leunen als de vrijwilligers moe worden, anders gaan we weer praten over vrijwilligers in plaats van met hen. Houd ons gemotiveerd".
6. "Denk aan de waardering van de vrijwilliger. Deze waardering komt voor een groot gedeelte uit de bevolking, maar vergeet vooral niet dat ook de leiding haar waardering richting vrijwilliger steeds zal moeten laten blijken. Ga daarom niet te zakelijk met de vrijwilliger om, maar toon menselijk begrip".

7. “Ook als vrijwilligers ontkomen we er niet aan dat de brandweerorganisatie verder wordt geprofessionaliseerd. Daar kunnen en moeten wij ook onze voordelen uithalen. Belangrijk is dat er overgebracht wordt wat de voordelen zijn om bij de brandweer te blijven of te komen. Binnen elk korps apart verandert er volgens mij met de onderlinge samenwerking niets”.
8. “Vrijwillig zijn is één maar het gevoel van vrijwilligheid verdwijnt”.
9. “Probeer de huidige mensen voldoende feeling te laten houden met de uitruk, dat is hun ding. Andere taken of ontwikkelingen op een ander spoor aanpakken, wel parallel maar laat geïnteresseerden daar op aan haken. Men zit te wachten op iets concreets”.





## VR Drenthe

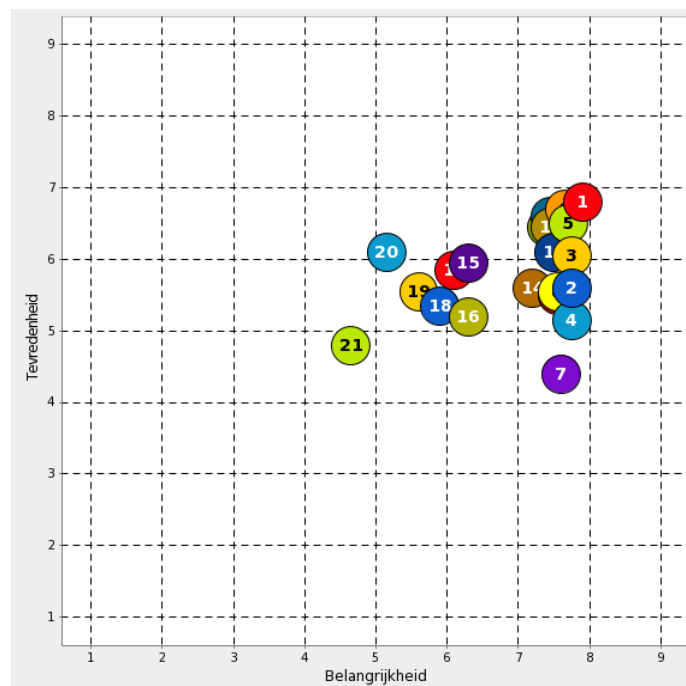
### *Deelnemers*

In Beilen namen 20 vrijwilligers deel aan de sessie, 18 mannen en 2 vrouwen, met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=9 jaar). Onder hen waren 15 bevelvoerders en 5 manschappen. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 12 waren in loondienst en 3 waren beroeps (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 17 jaar als vrijwilliger (sd=8 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.4 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.4. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'jeugdbrandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.4 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.4 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur 1(gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
3	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
6	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
7	Mate van invloed op het beleid
8	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
9	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
10	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
11	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
12	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
13	Het leidinggeven
14	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
17	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	De jeugdbrandweer

De eerste vraag die wordt gesteld is wat absoluut niet mag ontbreken in de toekomstvisie. Wat vaak terugkomt in de discussie is de vrijwilligheid: "de vrijwilliger krijgt teveel regeltjes, waardoor je zelf geneigd bent om te vertrekken". Er zijn te veel verplichtingen voor de vrijwilliger. Het wordt moeilijker om vrijwilliger te blijven. Parttimer is een beter begrip voor de vrijwilliger. Men heeft het gevoel dat het niet meer vrijwillig is. Wat ook wordt genoemd is dat men het gevoel heeft dat het meer belasting oplevert.

Motivatie of mensen gemotiveerd houden wordt ook vaak genoemd. Als organisatie en gemeente kan je hier ook iets in betekenen. Faciliteer de brandweer op een dergelijke wijze dat de vrijwilligers gemotiveerd blijven. De tijden zijn veranderd en het is iets minder gezellig geworden (minder met het kistje bier achterblijven). Ook draagt de mate waarin de post zijn eigen vrijheden kan behouden hieraan bij. Men is bang dat de post in de toekomst weinig nog zelf kan bepalen omdat alles van bovenaf zal worden geregeld.

Aansprakelijkheid wordt genoemd omdat op dit moment niet duidelijk is waar bij een calamiteit de aansprakelijkheid ligt. Nu kan je nog voor het gerecht worden gesleept om je ergens voor te verantwoorden. Terwijl je een vrijwilliger bent. Je hebt nu het gevoel dat de beleidsvoerders later terug nog kunnen komen op beslissingen die je op het heetst van de strijd hebt genomen. Er is wel discussie op dit punt. Moet je van alle verantwoordelijkheid worden gevrijwaard omdat je toevallig brandweervrijwilliger bent? Het feit dat je met het redden van levens voor de rechter zou kunnen verschijnen wordt als onprettig ervaren.

De groep deelnemers denkt verschillend over het belang van het aandeel vrouwen en allochtonen bij de brandweer. Een aantal aanwezigen geeft aan dat zij dit aandeel (van vrouwen) belangrijk vindt. Deels omdat vrouwen anders denken dan mannen. Die zorgen voor een frisse blik op de zaak. Een ander geeft aan dat het een weerspiegeling van de samenleving moet zijn. Men is niet van mening dat men minderheden moet voortrekken om hun aandeel te verhogen. De drempel voor vrouwen is wel hoog, geeft een aanwezige vrouw aan.

Ook heeft men verschillende meningen over het filmen en fotograferen door omstanders. Er wordt soms een grens doorbroken door de omstanders, de privacy van de mensen die je aan het helpen bent. Een taak van de brandweer is onder andere om deze privacy te waarborgen. Men is soms ook hypocriet, niemand wil dat de foto's worden genomen, maar iedereen wil wel de foto's zien. Het plaatsen van foto's door vrijwilligers wordt wel zwaar beoordeeld: "men moet hier op gewezen worden". Men is ook van mening dat het management hier binnenkort ook op gaat ingrijpen.

Er moet wel onderscheid gemaakt worden tussen echte pers en ramptoeristen.

### *Thema 5: 'Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag: 'Hoe heeft u zich kunnen ontwikkelen bij de brandweer?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Themaweken, realistisch oefenen.
2. Alle vrijheid gehad om te ontwikkelen.
3. Voldoende mogelijkheden om het vak te kunnen uitoefenen en de kwaliteit te verbeteren.
4. Cursussen en realistisch oefenen.
5. De kans gekregen om diverse opleidingen te kunnen volgen.
6. Er wordt geluisterd naar de wens en gehoor gegeven aan de wens van de vrijwilliger.
7. De mogelijkheid van opleidingen: daarvoor alle tijd en middelen gekregen.
8. Genoeg ruimte om te leren in studie en oefeningen.

Er bestaat een positief gevoel over dit thema. Men geeft aan dat men veel mogelijkheden heeft gekregen. Als je de opleiding gaat volgen tot bevelvoerder, dan wordt geïnventariseerd of er draagvlak voor deze persoon is als bevelvoerder. Er is wel angst dat bepaalde kennis bij de brandweer wegebt omdat er te weinig wordt herhaald in oefeningen. Dit is deels door beperkt budget, deels omdat het takenpakket heel groot is geworden (specialismen en dergelijke).

In één korps is wel eens geïnventariseerd waar de interesses en de wensen van de vrijwilliger liggen op het gebied van leren en ontwikkelen. Zo hebben ze kunnen invullen wat ze wilden doen. Verder hebben ze een basis voor de komende jaren om invulling te geven aan de behoefte aan ontwikkeling binnen het korps. Je leert ook veel bij de brandweer waardoor je groeit in je eigen werk of als eigen persoon, bijvoorbeeld sociale vaardigheden, BHV enz.

Inventarisering van de behoefte of de wens om van vrijwilliger naar beroeps te gaan is niet aanwezig. Dit ook deels omdat hier weinig mogelijkheden voor zijn.

Men heeft tot op heden heel veel mogelijkheden geboden aan de vrijwilligers. Men kon eigenlijk doen en kiezen wat hij of zij wilde. Hier komen langzaam veranderingen in. Er wordt iets meer gestuurd in wat men aan opleidingen kan volgen.

De volgende adviezen aan andere regio's worden gegeven:

1. Opleidingsplan ontwikkelen op basis van behoefte (zowel persoonlijk als benodigd).
2. Zorg dat de opleiding en examens niet te moeilijk worden, moeten reëel blijven.
3. Geld, dat is in Drenthe nu redelijk goed geregeld, en daar draait uiteindelijk om.
4. Thema oefeningen en bijeenkomsten houden.
5. Geef ze de kans om ze blijvend bij te scholen zodat ze vaardig en vakbekwaam blijven.
6. Goede oefencoördinator, oefenleiding en oefencentra.
7. Posten betrekken bij de oefening en open staan voor feedback. Verder stimuleert een meerdaagse training met de gehele post.
8. Opzetten van werkgroepen, klankbordgroepen zodat men gezamenlijk naar iets toe kan werken.
9. Een sessie houden van wat gaat goed en wat gaat verkeerd en daar de energie insteken.
10. Zie regionaliseren niet als een beer op de weg maar als iets wat ook kansen en mogelijkheden kan bieden.

Adviezen aan andere regio's vinden de aanwezigen moeilijk, omdat men de problematiek van de andere regio's niet kent. Toch komen er creatieve antwoorden naar voren: themabijeenkomsten, werkgroepen, delen met andere regio's. Blijf kritisch op elkaar, en houdt het niveau op peil. Bewaak het niveau van degene die de oefeningen verzorgt.

### *Thema 7: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Niet.
2. Praat met de mensen van de werkvloer zodat beleid ook uitvoerbaar en werkbaar is!
3. Beleid moet bespreekbaar zijn.
4. Van ploeg naar post(ploeg)chef naar de organisatie maar dan ook andersom.
5. Door samen met de vrijwilliger in gesprek te gaan.
6. Open communicatie, bespreekbaarheid.
7. Daar waar het de vrijwilliger direct raakt moet er afstemming plaatsvinden of in ieder geval informeren waarom beleid wordt gemaakt of aangepast.
8. Wanneer wijzigen / opstellen beleid de vrijwilliger raakt, gebruik maken van bijvoorbeeld "klankbordgroep vrijwilligers". Gevoel geven dat de mening van de vrijwilliger telt!

Een aantal deelnemers geeft aan dat zij geen invloed hebben op het beleid, en dat ook niet willen. De politiek geeft dit aan. De regionalisering wordt landelijk bepaald, dus dat staat redelijk buiten de macht van de vrijwilliger. Lokaal worden er wel aanknopingspunten gezien. De vraag is over welk beleid je het hebt.

Klankbordleden zijn ook aanwezig. Het gevoel in hoeverre deze kunnen sturen in de besluitvorming verschilt in de groep, ook onder de mensen die lid zijn van een klankbordgroep. Het geluid van de vrijwilliger komt door deze vertegenwoordiging wel terecht bij de beleidsvoerders. Men heeft het gevoel dat de klankbordgroepen steeds minder te zeggen hebben. Er is een besluit geweest waarover gedaan werd dat de klankbordgroep hier veel in te vertellen had, maar wat uiteindelijk al in kunnen en kruiken was: "Je wordt voor de gek gehouden".

Iemand merkt ook op dat er meer gedaan moet worden met de kennis en kunde die aanwezig is bij de brandweer. Er wordt wel gekeken naar waar men actief in is, als daar vraag naar is, bijvoorbeeld op het gebied van materiaal.

Regionalisering biedt ook mogelijkheden. Verandering zorgt voor angst. Het management moet draagvlak creëren waarom dingen veranderen en waarom dingen anders moeten worden. Niet opleggen maar uitleggen. Het geheel wordt professioneler, en sommigen kunnen of willen deze verantwoordelijkheid niet dragen. Sommige mensen zitten vast in hun huidige functie. Nu er meer geëist wordt stappen sommige mensen eruit. Dit biedt mogelijkheden voor jongere mensen.

Er bestaat steeds meer concurrentie voor de brandweer als tijdsbesteding. Hoe kan je de brandweer leuker maken dan het voetbal om je voor in te zetten? De visvijver van vrijwilliger wordt kleiner en de concurrentie wordt heftiger. Een stip op de horizon kan ook helpen. Waar wil je heen met de brandweer? Wat is ons gezamenlijke doel voor de toekomst? Maak beleid om een bepaalde stip op de horizon te bereiken.

#### *Thema 4: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Open en transparant.
2. Persoonlijk.
3. Direct, niet via via.
4. Kort, eerlijk.
5. In vertrouwen.
6. Laagdrempelig, benaderbaar.
7. Kort, eerlijk en serieus genomen worden.
8. Rechtstreeks, regelmatig, eerlijk en geen dubbele agenda.

Op de vraag 'Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Vaker en directer.
2. Informatie bijeenkomst.
3. Via teamleider repressie open en eerlijk!
4. Via interactieve vraagbaak.
5. Open en transparant.
6. Via de postchef, wel vaker zien.
7. Meer(dere) info bijeenkomsten.
8. Open en de mogelijk hebben om mee te denken.
9. Kwartaal / 1/2 jaar bijeenkomst, daarnaast goede lijnen via postchef.

Met de kazerneleiding wil men open, eerlijk en rechtstreeks communiceren. Op dit deel van de communicatie zit niet de meeste pijn. Wel is het zo dat de communicatie en de informatie die in een dergelijk gesprek gedeeld wordt verder komt dan de kazerneleiding. Er kan meer gedaan worden met de communicatie. In district Zuid-West is er een duidelijke verbetering zichtbaar in de mate van vertrouwen die men in elkaar heeft. Dit komt ten goede aan de communicatie.

Goede communicatie, ook van bovenaf kan ervoor zorgen dat er meer begrip komt voor keuzes. Of men het met elkaar eens is, hoeft dan niet altijd het geval te zijn.

De manier van communicatie met het management moet hetzelfde zijn, open en eerlijk. De afstanden zijn nu groter en worden mogelijk nog groter in de veiligheidsregio. Een goede postchef kan ervoor zorgen dat de lijn korter wordt en niet alle vrijwilligers overladen worden met honderden mailtjes met informatie. De postchef kan zorgen voor een gedestilleerde terugkoppeling.

De lijntjes lopen nu ook al met de postchef, maar het huidige geklaag komt ergens vandaan. Het is niet aangetoond dat dat geklaag ergens over gaat. Mogelijk gaat het er om dat de mate en de inhoud van de communicatie niet aansluit op de vragen die leven bij de vrijwilliger. Zo kunnen de gemoederen wat gesust worden. De postchef brengt een verhaal op een bepaalde manier, wat de inhoud van de boodschap kan kleuren. Er wordt ook gesproken over te veel communicatie.

De postchef moet in de veiligheidsregio wel serieus genomen worden. De lijn tussen manschap en postchef is in het ideale scenario net zo lang als de lijn tussen postchef en regiocommandant. Een verschil hierin zou zorgen voor problemen.

Een interactieve vraagbaak waarmee communicatie verloopt tussen korpsleiding en manschappen kan ook een leuke manier zijn om te communiceren tussen leiding en manschappen. Het hoeft niet dé lijn te zijn, maar mogelijk krijgen mensen die zich normaal stil houden op deze wijze een stem. Een tegenwerping voor dit idee is dat dit een groot gevaar oplevert omdat je zo de sturing verliest in de communicatie.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden gegeven:

1. Nieuwsbrief zoals in Zuid Oost.
2. Korte lijnen houden want de organisatie wordt te groot.
3. De regio meer de mening van de vrijwilligers meenemen.
4. Beleidsplannen die de post treffen, inspraak gunnen.

5. Maak bekend hoe de organisatie er uit ziet (werkzaamheden, bevoegdheden) en geef aan hoe er gecommuniceerd wordt.
6. Met elkaar een visie ontwikkelen waarbij de "goede" lokale afspraken worden afgewogen en niet heel Drenthe over een kam scheren.
7. Communicatie via de lijn (postchef-(regio)commandant. Algemene info via bijvoorbeeld nieuwsbrief of dergelijk medium (intranet).
8. Blijven inventariseren naar problemen /vragen binnen de posten.

### *Nabranders*

Als laatste werd de deelnemers gevraagd of ze nog iets kwijt wilden, wat die avond niet aan de orde was gekomen.

Het thema 'vergoedingen' werd gemist. In de dorpen hoeft de vergoeding vaak niet, in de steden (met vele uitrukken) moet dit juist wel. De vergoeding loopt terug en de vraag is wat er gebeurt als deze nog verder terug zou lopen. Bij een professionele organisatie hoort een professionele vergoeding. Men bekijkt de vrijwilliger te weinig als werknemer op het gebied van pensioen, verzekeringen (arbeidsongeschiktheid?) enz.

Hierbij gaat hierbij ook om waardering. Het wordt met de regionalisering allemaal gelijk getrokken. Als je gewend raakt aan de hoeveelheid geld (bijvoorbeeld in Hoogeveen kan het 500 euro worden), dan is het lastig om dat kwijt te raken.

Overige zaken die genoemd worden:

1. De organisatie boven de vrijwilligers is veel te groot geworden.
2. Zorg voor een platte organisatie structuur, niet te veel management lagen wat onwerkbaar is
3. Zorg dat de belasting voor de vrijwilliger niet te hoog wordt, maar zorg tevens dat er geen belasting over de vergoeding geheven wordt
4. Mogelijkheid voor lokaal beleid in de toekomst behouden!
5. Prima om zo met elkaar te discussiëren, wel hoop ik dat er uiteindelijk ook iets mee gedaan wordt
6. Ik denk inderdaad dat het management te groot wordt en te kostbaar is.
7. Zie graag concreter punten richting toekomst.
8. Het delen van: OvD naar Zweden of Engeland, deel de info met de brandweerman/vrouw.





## VR Flevoland

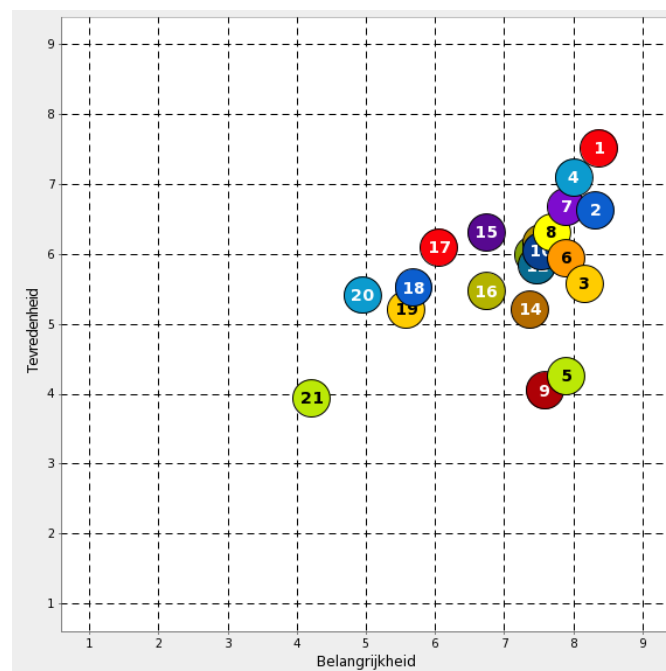
### *Deelnemers*

In Emmeloord namen 18 vrijwilligers deel aan de sessie, 17 mannen (1 niet ingevuld) met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar (sd=11 jaar). Onder hen waren 4 bevelvoerders en 12 manschappen (2 niet ingevuld). Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 14 waren in loondienst en 2 waren beroeps. Zestien deelnemers hadden uitruktaken en 1 niet (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 12 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.5 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.5. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.5 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.5 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur 1(gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
4	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
5	Communicatie met de kazerneleiding en het management
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
9	Mate van invloed op het beleid
10	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
11	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
12	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Het leidinggeven
15	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
16	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	De jeugdbrandweer
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

De deelnemers ergeren zich mateloos aan het filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk: "Jeugdbrandweer die er eerder is zet alles al op social media, ook zeer storend".

Men vindt het thema 'jeugdbrandweer' ook minder belangrijk: "Probleem is vaak dat er een gat valt na de jeugdbrandweer, ze zijn of nog te jong of nog aan het studeren/zitten op school waardoor ze nog niet bij de gewone brandweer kunnen. Jeugdbrandweer zou langer door moeten gaan misschien".

Aan taakuitbreiding tijdens uitruk kleven ook gevaren zoals bijvoorbeeld schadeclaims. Meerderheid vindt het wel afhankelijk van wat er wordt gevraagd; bijvoorbeeld water spuiten voor een ijsbaan moet wel kunnen want dat heeft maatschappelijk belang. Tegengeluid is ook dat mensen wel bepaalde dingen gaan verwachten waardoor 'nee' verkopen lastig wordt.

Men is zeer tevreden over de nazorg. Verschilt per district, in sommige districten zijn er geen bot-teams. Dan doe je het zelf, maar het zou overal gelijk moeten zijn.

Er zijn goede leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Is goed geregeld, eigenlijk elke avond oefenavond. Daarnaast nog kazerne oefeningen. Je kunt voor een deel ook je eigen programma bepalen, doordat oefeningen vaker worden aangeboden. Dus veel mogelijkheden, zeker in Lelystad. In andere posten is dit soms minder goed geregeld; gebeurt nog niet zoveel en gestructureerd (ligt voor een deel aan problemen met weggaan en komen van een nieuwe postcommandant).

De ervaring is dat het lokaal regelen van dingen goed gaat (er wordt wel gewezen op het feit dat dit mogelijk voor bedrijfsblindheid zorgt). Op 1 post is de ervaring dat het lokaal regelen slechter gaat na de regionalisering.

#### *Thema 4: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag: 'Waar haalt u de meeste voldoening uit?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Opleidingen.
2. Het kunnen helpen van mens en dier.
3. Dat je als team goed functioneert.
4. Dankbaarheid van de geredde persoon.
5. Belangrijk werk doen voor de samenleving.
6. Het in teamverband de beste oplossingen creëren en uitvoeren.
7. Bijdragen aan veiligheid van je leefomgeving.
8. Uit een duidelijke leiding.
9. Kennis, vaardigheden, kameraadschap, iets zinvols voor de samenleving betekenen.
10. Samen een klus klaren onder moeilijke omstandigheden en dan later een biertje drinken.

Belang van waardering vanuit de gemeenschap verschilt of het in een (heel) kleine kern of grotere plaats is (kleine plaats kent iedereen elkaar en is het er wel, grote plaatsen is dit niet het geval). Verschilt wel over deelnemers, sommigen in een grote plaats ervaren wel waardering.

Kameraadschap is heel belangrijk: "Geef een kick dat je het samen hebt gedaan. Mogen we ook trots op zijn". "We moeten elkaar ook blind kunnen vertrouwen. Is absoluut een zeer belangrijke pijler voor de komende jaren".

#### *Thema 9: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: "Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?" werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Aantal personen op de ts.
2. Overleg via ploegbijeenkomst.
3. Aandacht van beleidsmakers voor onze visie.
4. Luisteren naar de vrijwilliger
5. De kern van de brandweezaken goed bespreken en verbeteren voor de toekomst.
6. Duidelijkheid naar de toekomst toe; wat staat ons te wachten
7. De vorm van de organisatie.
8. Probeer toch de mening (én ervaring!) van de medewerkers mee te nemen vóór het vormen van nieuw beleid.
9. De chauffeurs of ploeg in het overleg meenemen voor het aanschaffen van materiaal.
10. Dat je op grote lijn gehoord wordt en op details veel zelf je gang kunt gaan.
11. Duidelijke taken: wie wat doet.
12. Meepraten en dat je mening ook meeweegt.
13. Kunnen meepraten over beleid dat ons aangaat, uitrukgebieden, oefeningen, uitruktijden verbeteren.
14. De toekomst van de organisatie: samenstelling van groepen, relatie tussen vrijwillige brandweer en dagelijks beroep.

Idee wordt geopperd voor een overleg binnen het korps om mening te vormen over nieuw beleid etc. Men ervaart te veel lagen: “zitten te veel lagen tussen, voordat jouw boodschap bij de juiste man of vrouw terecht is gekomen”.

Hoeveelheid management is absoluut een onderwerp om eens over te discussiëren; “Er zijn bijna meer managers dan mensen die brandjes blussen”.

Overleg kost tijd, en dat is natuurlijk ook wel moeilijk in zo'n grote organisatie. Iedereen informeren is dan ook niet mogelijk, maar helemaal niet meer gehoord worden door de regionalisering is weer de andere kant van het verhaal. Zeer belangrijk is echter de argumentatie die gegeven wordt (of ontbreekt).

Op de vraag “Welke verbetersuggesties voor de toekomst heeft u?” werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Weer uit de regionalisering.
2. Minder 'via via' maar korte lijnen en doen wat er toegezegd wordt.
3. Wees duidelijk: waar gaan we naar toe!
4. Voor beslissingen over bijvoorbeeld aanschaf van materiaal overleg met de mensen die met dit materiaal werken. Alles valt of staat met communicatie.
5. Geef elk korps dezelfde materialen, en behandel elke vrijwilliger hetzelfde. Maar eerst de werkvloer regionaal!
6. Brandweer terug geven aan de gemeente.
7. Laat de vrijwilliger een vrijwilliger! Extra taken en verantwoordelijkheden zijn geen probleem, zorg er wel voor dat het niet te veel wordt. Het moet vooral leuk blijven anders raak je de vrijwilligers kwijt.
8. Denk professioneel en niet te grootschalig.
9. Reorganisatie op het hoofdkantoor, het werkt niet.

Er wordt veel geklaagd over de regionalisering (wordt niet meer geluisterd etc.), maar daarnaast ziet men ook wel het nut en de noodzaak van regionalisering in (inkoop etc.).

### *Thema 5: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag ‘Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?’ werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Face to face.
2. Rechtstreeks, niet via mail of post.
3. Directe communicatie weten waar je terecht kunt.
4. Gelijk na een oefening of iets dergelijks, vaak heeft de leiding geen tijd.
5. Persoonlijker en zien dat er wat mee gebeurt.
6. In gesprek gaan met de dienstleiding middels bijeenkomsten.
7. Op oefenavonden. Gezamenlijk over beleid.
8. Kom langs op de werknemer zijn bedrijf.

Op de vraag: 'Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Op de oefenavond.
2. Mondeling.
3. Via mail.
4. Toch meer face to face.
5. Iets vaker het middenmanagement (postcommandant) fysiek aanwezig op de werkvloer om beleid toe te lichten.
6. Mail / nieuwsbrieven / via Teamleider.
7. Een avond plannen zoals deze.
8. Met een biertje aan de bar.
9. Het liefst via bevelvoerder maar overleg met de regio gaat sowieso heel stroef.

Voor wat betreft de communicatie met de kazerneleiding is de rode lijn "van man tot man": "Is ook logisch want dan kun je elkaar aankijken en weet je of het gemeend is".

Het wordt wel gemist dat de postcommandant niet meer/of in ieder geval minder op de lokale posten komen. Leidinggevende moet er wel zijn als jij ergens mee zit: "Als het te lang duurt is je gevoel misschien al weg en denk je laat maar zitten. Belangrijk dat er snel op wordt gereageerd".

Bereikbaarheid is soms moeilijk omdat vrijwilligers overdag werken (normale baan) en geen contact kunnen leggen. Management is 's avonds moeilijk of niet bereikbaar, terwijl je dan als vrijwilliger oefent of iets dergelijks.

Verskil tussen grote en kleine posten; op kleine posten zijn de lijnen kort en is de communicatie goed. Op de grote posten lijken er soms wel 100 managers/ leidinggevenden rond te lopen.

Bij werkgevers wordt wel eens scheve gezichten getrokken, is het begrip niet altijd groot. Zou goed zijn als leiding hier eens langs komt, creëert mogelijk begrip. Nu veel onbekendheid.

Vergoeding naar werkgevers is door regionalisering slechter geworden, maar is wel belangrijk om ruimte te blijven krijgen van de werkgever.

Voor wat betreft de communicatie met het management van de veiligheidsregio is een deel van mening dat zij een paar keer per jaar langs zouden moeten komen. Een ander deel vindt het een hoop onzin als zij langskomen: "doen vaak meer kwaad dan goed" (gaat specifiek over de regiocommandant).

Er wordt soms een grote regionale oefening gepland (beroeps en vrijwilligers), startend om 15.00 uur. Dat gaat niet voor de vrijwilliger, 1 keer zou misschien kunnen maar niet vaak: "Wij moeten daar vrij voor nemen bij onze baas".

Management leeft zich gewoon niet genoeg in, in de wereld van de vrijwilliger. Moeilijk te veranderen, incidenteel wordt wel eens geluisterd/aangepast maar de volgende keer is het vaak weer hetzelfde.

De volgende verbeteringsuggesties werden gegeven:

1. Leef je in in de vrijwilliger, luister en doe dan ook wat.
2. Meer betrokkenheid vanuit het management.
3. Probeer een goede balans te vinden tussen het professionaliseren van de organisatie en 'het vrijwillige' te vinden.

## VR Friesland

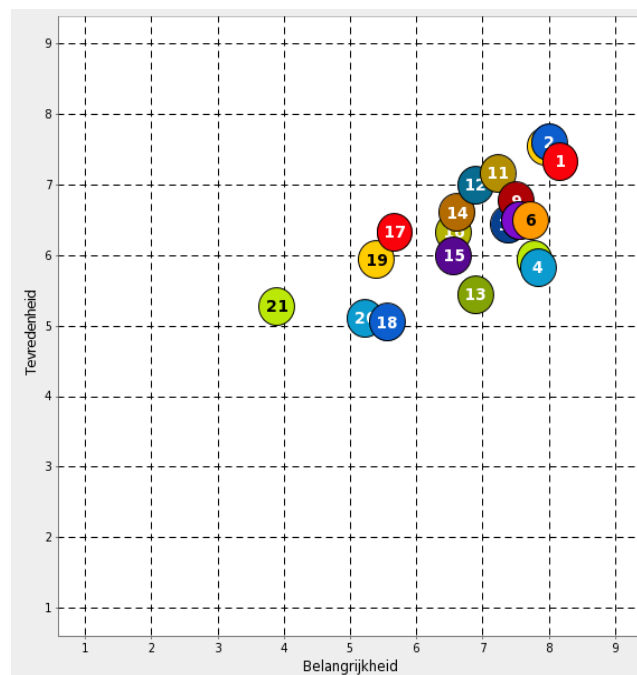
### *Deelnemers*

In Heerenveen namen 18 vrijwilligers deel aan de sessie, 15 mannen en 1 vrouw (2 niet ingevuld), met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar (sd=8 jaar). Onder hen waren 4 bevelvoerders en 14 manschappen. Vijf deelnemers werkten als zelfstandige, 7 waren in loondienst, 3 waren beroeps en 2 hadden overige functies (1 niet ingevuld). Zestien deelnemers hadden wel en 1 deelnemer geen uitruktaken (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 13 jaar als vrijwilliger (sd=10 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.6 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.6. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (vb. voorlichting)' en 'jeugdbrandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.6 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.6 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.6 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
6	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
7	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
8	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
9	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
10	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
11	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
12	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
13	Mate van invloed op het beleid
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	Het leidinggeven
16	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
17	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
18	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	De jeugdbrandweer

Men vindt het van belang dat het behoud van de eigen identiteit aan de orde komt in de toekomstvisie: iets te zeggen houden over wat kan, mag en hoe het gaat (voorbeeld ijsbaan opspuiten). Wel duidelijke en goede kaders geven waarbinnen dit kan.

Men realiseert zich nog te weinig hoeveel tijd/moeite het kost om vrijwilliger bij de brandweer te zijn. Wordt vaak makkelijk gedacht over wat we kunnen. Op een gegeven moment bereiken we een grens. Tegenwoordig is iedereen ook bijna een tweeverdiener, dat is heel anders dan vroeger.

Inspraak/medezeggenschap is belangrijk, zeker bij het steeds groter worden van de organisatie.

Meningen zijn verdeeld over het thema 'aandeel vrouwen/allochtonen'. Enerzijds zorgt het voor variatie in kennis en mensen, kijken weer anders, is goed voor de sfeer en is een toevoeging. Ander deel van de deelnemers vindt het niet zo belangrijk. Maakt niet uit wie er in het korps zitten (man/ vrouw, allochtoon/ autochtoon), als men maar geschikt is en voldoet. De 'luxe' voor positieve discriminatie is er ook niet; bij veel korpsen zijn er net genoeg vrijwilligers. Zeker overdag is de bezetting moeilijk (omdat mensen ergens anders werken dan wonen).

Deelnemers verschillen over het belang van taakuitbreiding tijdens uitruk. Het is goed dat we het kunnen, maar niet op uitrukken. Men is er niet op tegen, maar staat ook niet te juichen. Waarom zouden wij dit moeten doen? Zullen vaak te laat zijn wanneer we er specifiek op uitrukken.

Over de jeugdbrandweer is men ook verdeeld. Geen enkel korps in de regio heeft jeugdbrandweer, men is er niet bekend mee. Is tevens een flinke belasting voor de vrijwilligers.



### *Thema 3: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

Op de vraag 'Waar haalt u de meeste voldoening uit?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Erkenning.
2. Het bedienen van de klant.
3. Respect van de mensen.
4. Thuisfront, omgeving waarin je woont, 'klant' waarvoor je het doet.
5. Daadwerkelijk hulp kunnen bieden waar nodig.
6. Ik zie het als een teamsport om het zo goed mogelijk voor de burger te doen.
7. Een mooie brand en onderling respect.
8. Mensen echt kunnen helpen als de nood soms hoog is.
9. Reacties van mede korpsleden, dorpsgenoten en thuisfront. Trots kunnen zijn..
10. Serieuze oefenavonden.
11. De waardering van andere mensen van ons werk.
12. Het functioneren met het team(kameraadschap) en het bieden van hulp aan de burgers.
13. Vakbekwaam blijven en daarmee de medeburger van dienst kunnen zijn. En het is nog leuk ook!
14. Als na je inzet blijkt dat de hulp die je geboden hebt goed was, of zelfs levensreddend was, dat geeft een enorme kick.
15. Waardering verwerven door, voor en met een team.
16. Kwalitatieve oefenavonden en kwalitatieve uitrukken.

Verbondenheid binnen een ploeg is heel belangrijk, daar halen wij voor een groot deel onze voldoening uit. Het samen met elkaar doen, de 'klant' helpen. Waardering van thuis wordt ook zeer belangrijk gevonden.

Daarnaast geeft 'het goed zijn in je werk', samen, ook zeer veel voldoening.

Dit is echt waar het om gaat, de rest is eigenlijk bijzaak (bijvoorbeeld geld). Men gaat ervan uit dat dit overal bij de brandweer wel zo is.

### *Thema 5: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Meer beoordelen en feedback.
2. Een oefencentrum dichterbij de kazerne.
3. Minder ge-vergader met ovd ed op de klus als klus al lekker loopt. Vertrouwen in vakmanschap van vrijwilligers.
4. Moderner oefenmateriaal.
5. Niet oefenen om het oefenen. Gericht oefenen en open en eerlijk feedback geven zodat het leerzaam is voor iedereen.
6. Binnen de brandweer moet beter bekend worden wat iemand 'echt' doet. Zodat deze skills binnen de brandweer ook te gebruiken zijn.

7. Hou de oefeningen simpel, basisoefeningen zijn vaak de meest doeltreffend.
8. Vertrouwen in het personeel.
9. Opbouwend oefenen en elkaar vertrouwen.
10. Laat eventueel privé activiteiten onderdeel zijn van de selectiecriteria.

Vertrouwen? Beoordelingscyclus voelt soms wel als een 'afrekening'. Vertrouwen ze ons soms niet dat we het kunnen"? We moeten het keer op keer bewijzen. Gevoel is dat het soms pas goed is als we (weer) een certificaat hebben. Moet dat per se zo worden bevestigd? Het 'papiertje' zegt niet altijd of je het wel/niet kan.

Zet specialisten juist in wanneer hier een oproep voor komt. Op oefenavonden is het anders, moet iedereen vaardigheden kunnen trainen. Praktijk is dat iedereen alles moet kunnen, maar je hebt altijd mensen die ergens in excelleren of dat het hun beroep is. Gebruik dat!

Wat nu vaak niet wordt gebruikt, is dat de kennis die iemand heeft (omdat het zijn beroep is) niet wordt gebruikt of ingezet. Gebeurt wel, maar kan zeker beter.

Soms, zeker in grotere korpsen, weet men niet altijd van elkaar wat hij/zij doet voor zijn beroep. Bij sommige ploegen/posten gaat de helft direct na de oefening ook weg, je hebt dan geen tijd meer om elkaar te leren kennen.

De volgende drie belangrijkste verbeter suggesties werden gegeven:

1. Vertrouwen in waar je mee bezig bent, vrijheid, en goede oefeningen.
2. Betere communicatie, vertrouwen, weet wat een vrijwilliger kan en doet in zijn werk of ander hobby's.
3. Niet oefenen om het oefenen. Gericht oefenen en open en eerlijk feedback geven zodat het leerzaam is voor iedereen.

### *Thema 10: 'Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'wat heeft u nodig om de belasting door de combinatie van werk, privé en vrijwilligerswerk te verminderen?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Oppas.
2. Werkvoorbereider.
3. Meer vrijetijd, brandweer en werk soms moeilijk te combineren.
4. Niets.
5. Keuzes maken.
6. Afhankelijk van beschikbaarheid.
7. Begrip van de leiding, niet zomaar dingen invoeren zonder de consequenties ervan te overzien, wat betekent dit dan voor de vrijwilliger.
8. Keus begintijden.
9. Minder verplichtingen maar vrijwilligheid is echter geen vrijblijvendheid.

'Keuzes', wat wordt daarmee bedoeld? Je hebt de keus om vrijwilliger te worden, er altijd te zijn en anders kun je alleen stoppen. Soms is het echter wel eens veel. Valt eigenlijk heel weinig te kiezen, een taak erbij of minder zou nog een keuze kunnen worden. Wordt vaak erg makkelijk gedacht over onze tijd, wel persoonlijk hoe je hier in staat en wat je doet. Belasting is in de loop der jaren ook wel toegenomen.

Wel is het mogelijk dat op het moment dat het bij jou even overloopt, je ruimte hebt om niet te komen. Is duidelijk verschil tussen grote en kleine posten.

Flexibiliteit is lastig omdat het ook belangrijk is dat je als team allemaal samen oefent/ bij elkaar bent.

Mocht je bij een uitruk niet kunnen, dan is dat geen probleem.

Vanuit de werkgever is er vaak ook druk; het wordt steeds zakelijker. Vaak ook onwetendheid bij werkgever over hoe/wat?

#### *Thema 4: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'hoe wilt u met het management communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Face to face.
2. Rechtstreeks, dus korte lijnen.
3. Open en korte lijnen.
4. Per mail.
5. Gelijk contact, korte lijnen en zo binnen kunnen stappen.
6. Persoonlijk.
7. Open op basis van vertrouwen en direct.

Ervaring nu is dat de lijnen zeer kort zijn, we lopen bij iedereen binnen (of bellen). De vrees is hoe dit in de toekomst zal gaan met de regionalisering (zeer veel onduidelijkheid).

Mededelingen nu zijn eigenlijk wel goed geregeld. Probleem zit meer in hoe 'ons woord', straks boven aan gaat komen. De vrees is dat er straks heel veel lijnen zijn.

Vrijwilligers zijn op zich niet tegen de regionalisering, maar wel tegen (de verhalen over) de invulling die er nu aan wordt gegeven (vb. dat we straks van hogerhand geen ijsbaan meer mogen opspuiten). Het is belangrijk dat er binding met de gemeenschap blijft! Dat moet niet verdwijnen met het komen van de regionalisering, opspuiten van een ijsbaan is bijvoorbeeld heel belangrijk.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden gegeven:

1. Platte organisatie waarbij communicatie voor de vrijwilliger eigenlijk niet wijzigt en opzichte van heden.
2. De vragen worden op zeer korte termijn beantwoord waarbij degene die antwoord geeft ook de bevoegdheid heeft tot het uitvoeren van het antwoord.
3. Leiding aan regio en korpsen/posten volgens de "Bouman methode": Ja is ja, nee is nee, glashelder dus.
4. Zorg dat het kader nog weet wie de vrijwilliger is!
5. Verantwoordelijkheid laag neer leggen.
6. Duidelijkheid waar je heen kan met je vraag.
7. Een regiocommandant die duidelijk is naar de man op de werkvloer en die adequaat handelt bij problemen.
8. Geef duidelijke kaders aan, waarbinnen er vrijheid kan zijn voor eigen invulling.
9. De lijnen zoals ze nu zijn, zijn goed. Wel zou het mooi zijn als het MT wat vaker zijn gezicht laat zien.
10. Communicatie via inter(intra)net. Of via de postchefs. Alarmering via persoonlijke pager met terugbel functie. Meer verantwoording bij de postchef en geef deze ruime mate van verantwoordelijkheid en bevoegdheid.

Belangrijk is dat MT zijn gezicht laat zien; leren wij hen kennen, maar zij ons ook. Kan beter. Communicatie via nieuwe media (of ouderwetse) kan gevaarlijk zijn omdat het heel anders geïnterpreteerd kan worden. Daarnaast goed omdat het face-to-face ook andere discussies oplevert. Zodat er contact is en blijft tussen de werkvloer en het management.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Maak de blusgroepen niet te groot, ten koste van de sfeer, betrokkenheid en beheersbaarheid.
2. Houd rekening met de eigen identiteit van elk korps.
3. De Brandweer van overmorgen, hoe gaat de Brandweer er in 2020 uit zien.
4. Voertuigbezetting, innovatie.
5. Zorg dat aspirant manschappen goed geïnformeerd worden en dat het enthousiasme en de motivatie van de bestaande manschappen behouden (en vergoot) wordt.
6. Jullie gaan 25 regio's langs. De regio Friesland is nog in oprichting. Nemen jullie de leermomenten en ervaringen van de reeds bestaande regio's, met name rond de problematiek van de vrijwilliger, mee in de toekomstvisie?
7. Hoe bereik je de niet 'actieve' vrijwilliger.
8. Dagelijkse gang van zaken het belangrijkste, bijzaken moeten geen hoofdzaken worden.

## VR Gelderland Midden

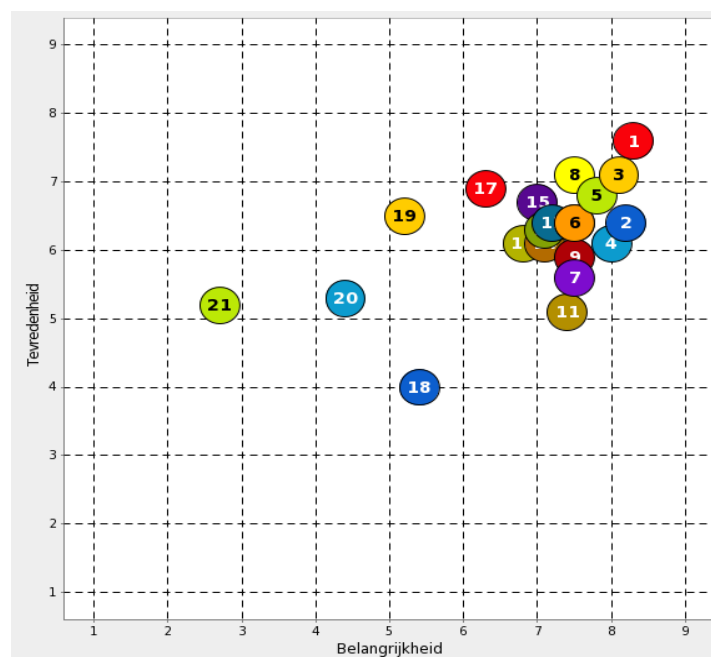
### *Deelnemers*

In Ede namen 10 vrijwilligers deel aan de sessie, allen man met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=4 jaar). Onder hen waren 2 bevelvoerders, 7 manschappen en 1 officier. Zeven deelnemers werkten als zelfstandige (waarvan 2 gedeeltelijk ook in loondienst) en 3 waren beroeps. Negen deelnemers hadden uitruktaken (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 14 jaar als vrijwilliger (sd=6 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.7 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.7. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (vb. voorlichting)' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.7 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.7 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.7 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
3	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
4	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
5	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
6	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
7	Communicatie met de kazerneleiding en het management
8	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
9	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
10	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
11	Mate van invloed op het beleid
12	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
13	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
14	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
15	Het leidinggeven
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
19	De jeugdbrandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer

Deelnemers vinden dat de regionalisering ontbreekt in het thema-overzicht. Er wordt veel over gediscussieerd. Dit is wel afhankelijk van de plaats waar je vandaan komt. Er wordt nu al veel samengewerkt, dus zoveel zal er voor sommigen niet veranderen. Verwachtingspatroon is vrij helder: er zal niet zo heel veel gaan veranderen. Er zijn wel beloftes gedaan, maar er is ook veel wat pas na de regiovorming duidelijk wordt.

Voor de beroeps zullen de ingrepen harder zijn, hier is ook broodwinning aan verbonden. Daar wordt flink met poppetjes geschoven. Er is wel een bepaald besef in de groep dat er nog veel te gebeuren staat. Hierbij wordt ook gekeken naar andere regio's waar veel ellende is ontstaan.

Er is ook wel redelijk wat desinteresse in de regio onder de vrijwilligers.

De meningen zijn dus verdeeld: het is makkelijk om achterover te leunen en achteraf te zeuren, maar er is ook genoeg te lezen en genoeg om aan deel te nemen.

Men is er van overtuigd dat de organisatie al staat, en dat op dit moment de poppetjes worden ingevuld.

Iets minder tevreden is men over de waardering van de lokale samenleving. Dit komt mede doordat omdat bepaalde dingen niet meer de taak is van de vrijwillige brandweer (bijv. ijsbaantjes opspuiten). Hierdoor is men ook het contact kwijt aan het raken met de samenleving. Vaak zit je met de vrijwillige taken ook aan het werk van anderen te zagen (hoveniers, autohandelaren enz.).

Social media is erg vermoeiend en vervelend, maar je doet er helemaal niets aan. Het is een fenomeen van deze tijd waar je rekening mee moet houden. Je moet erg opletten of je bijvoorbeeld je helm op hebt of niet. Je wordt onder de loep gelegd. In plaats van hier tegenin te gaan (wat toch geen zin heeft) zou je kunnen kijken hoe je het ten goede zou kunnen gebruiken.

Communicatie met de kazerneleiding en management gaat redelijk goed (zeker op een laag niveau), maar niet als er iets nieuws aangeschaft moet worden, of iets nieuws aangeschaft is. Dan staat er opeens een nieuw voertuig waar niemand op de kazerne iets vanaf weet.

### *Thema 8: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag "Waar haalt u de meeste voldoening uit?" werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Utrikken met goede afloop.
2. Samen moe maar voldaan na een inzet, even "evalueren" met een sapje. Trots zijn op wat je als team neergezet hebt.
3. Klaarstaan voor mensen en collega's als die mijn hulp nodig hebben.
4. Klaar staan voor de bevolking en de gezelligheid in de kazerne.
5. Als er een groot (mag ook klein) incident met goede waardering achteraf door burgers/leiding geklaard is.
6. Het samen oplossen van de forse problemen, tijdens inzet maar ook daarbuiten, en het leuke dingen doen samen.
7. Spanning, sensatie, emotie en gezelligheid.

Wat vaak terugkomt is het er samen voor gaan en de gezelligheid die er omheen hangt. Men had dit overigens niet verwacht toen zij er aan begonnen. Het er zijn voor de maatschappij (het redden van een fotoboek door een flinke inspanning) is zeer belangrijk. Het probleem (de brand) is er al, en je probeert door je flink in te zetten het probleem niet groter te maken of te verkleinen. Vrijwilligheid en gezelligheid horen onlosmakelijk bij elkaar. Het is iets extra's, en dan moet het wel gezellig blijven. Je bouwt een speciale band op.

Adviezen aan andere regio's:

1. Open en eerlijk blijven tegen elkaar!
2. Praat met andere regio's en probeer daarvan te leren.
3. Luisteren en kijken naar de achterban (beroeps en vrijwillig) en de gevolgen.
4. Blijf open en transparant, luister naar alle korpsen. Ieder korps heeft zijn eigen identiteit en accepteer dat.

*Thema 11: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Via OR/ OC.
2. Door klankbordgroepen en regelmatig bezoek van (cluster) commandant.
3. Dat de postcommandant er over mee kan praten.
4. Via de ploegchef moet zware invloed uit te oefenen zijn op het management.
5. Via managementoverleg waarin elke post vertegenwoordigd is.
6. Zoals het nu gaat, gaat het goed. Als het straks regio wordt hoop ik dat we net zo veel invloed hebben als nu.
7. Via ploegcommandanten aangevuld met mogelijkheid direct per mail.

Er is een verschil in antwoorden voor wat betreft de manier waarop men invloed op het beleid wil hebben: 1) formele wijze (OR, OC en klankbordgroep) en 2) informele wijze (invloed uitoefenen via de ploegcommandant naar de clustermanager). Men is tevreden over hoe de ploegcommandant functioneert (hij doet zijn best), maar die heeft vaak ook te maken met de hiërarchische situatie en kan niet altijd zijn stem laten gelden. Men voelt zich toch een beetje werknemer, men is vertegenwoordigd, en de OR wordt altijd netjes om advies gevraagd. De OC vrijwilligers is ontstaan vanuit de OC beroeps, maar er wordt iets minder serieus mee omgegaan vanuit de deelnemers in de OC. Dingen spelen zich meer af in de vrijwillige sfeer. Belangrijk is dat de vrijwilliger vrijwilliger moet blijven. Je moet zelf bepaalde keuzes kunnen maken. Je hebt de keuze om te komen als de pieper gaat (de meeste gaan toch wel...).

Dit heeft ook te maken met wat je oefent: "wat heb ik in een klein dorp aan oefeningen gevaarlijke stoffen?". Hier zou je meer keuzes in moeten kunnen maken.

Soms is niet duidelijk wie er het eerst moet uitrukken (dit wordt wel steeds beter). Maar de burger mag geen dupe worden van deze regeltjes.

Op de vraag welke verbeteringsuggesties voor de toekomst men heeft werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Maak het niet te groot, houd de lijnen kort, daardoor voelt de vrijwilliger dat zijn inbreng ook op waarde geschat wordt.
2. Vrijwillig ook echt vrijwillig houden.
3. Minder bureaucratisch met de vrijwilligers omgaan en meer rekening houden met het privé-gebeuren.

*Thema 9: 'Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost (belangrijk, iets minder tevreden)*

Op de vraag: 'Wat heeft u nodig om meer zelfstandig te kunnen functioneren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Verantwoordelijkheidsgevoel.
2. Zoals het nu is is het perfect! In de toekomst eigen ID blijven houden!
3. Begrip van bovenaf, voor lokale betrokkenheid.
4. Vrijheid om budget in te vullen, binnen de kaders van wat de leiding wil.



Identiteit is belangrijk, je wilt herkend worden als eigen korps. "Ze" moeten afblijven van de dingen die het korps eigen maken. Je hebt een bepaalde binding met je korps en je gemeenschap.

Er zit een verschil in de waardering die men krijgt van de gemeenteraad en de burgemeester. In sommige gemeenten is de burgemeester meer betrokken dan in andere.

De drie belangrijkste verbeteringsuggesties die werden genoemd waren:

1. Maak pas op de plaats en laat de brandweer eens tot rust komen, wij blijven maar doorontwikkelen zonder te meten wat het rendement is.
2. Vanuit de regio oog blijven houden voor de "lokale" brandweer.
3. Zorgen voor waardering van de vrijwilliger en vooral blijven luisteren.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Blijven strijden voor vrijwilligheid.
2. Een online deelname (alle vrijwilligers) had waarschijnlijk meer animo opgeleverd.
3. Misschien na de regionalisering (2 jaar) nog een sessie en dan vergelijken als dat mogelijk is.
4. Maak de politiek eens duidelijk dat de grens van rekbaarheid, in ieder geval voor de vrijwilliger, bereikt is.



## VR Gelderland Zuid

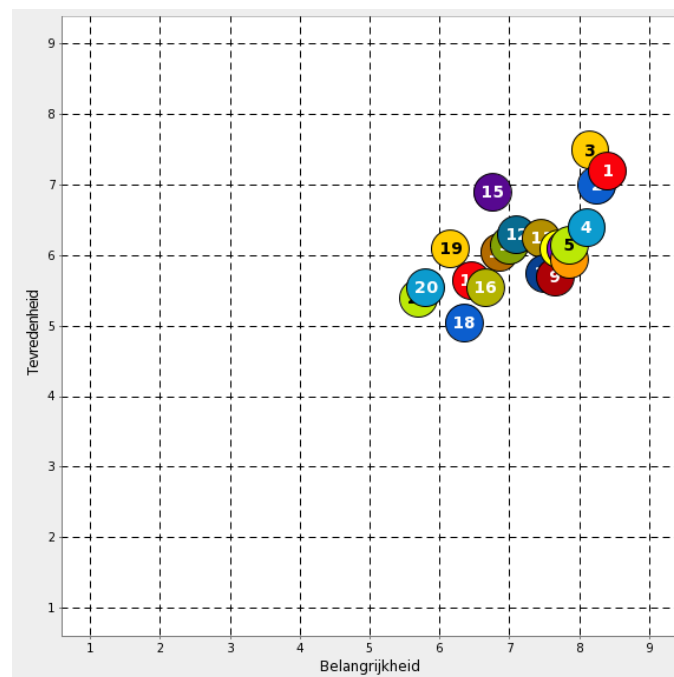
### *Deelnemers*

In Geldermalsen namen 20 vrijwilligers deel aan de sessie, 17 mannen en 1 vrouw (2 niet ingevuld), met een gemiddelde leeftijd van 38 jaar (sd=11 jaar). Onder hen waren 6 bevelvoerders, 11 manschappen en 1 officier (2 niet ingevuld). Drie deelnemers werkten als zelfstandige, 10 waren in loondienst, 3 waren beroeps en 2 hadden overige functies (2 niet ingevuld). Achttien deelnemers hadden uitruktaken en 1 niet (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 11 jaar als vrijwilliger (sd=7 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.8 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.8. Men vond de thema's 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en 'de cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.8 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.8 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.8 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
6	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
7	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
8	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
9	Mate van invloed op het beleid
10	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
11	Het leidinggeven
12	De jeugdbrandweer
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
16	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
17	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
20	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
21	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)

Deelnemers vinden cultuur het minst belangrijk. De aanwezigen interpreteren de vraag niet als iets positiefs. Het komt over als niet openstaan voor verandering of voor anderen.

Social media: Je moet je er van bewust zijn dat alles wat je doet in de wereld op het internet kan verschijnen. En vaak worden de negatieve zaken uitgelicht. Het is een maatschappelijke trend waar je rekening mee moet houden. Tot dusverre heeft men er nog niet zoveel overlast van ondervonden.

Men heeft meer last van de andere vrijwilligers, die op een verkeerde manier zaken naar buiten brengen. Wat bijzonder is in Gelderland (Beesd) is dat men nog met namen op de borst loopt. Dit is in andere plaatsen al niet meer zo, ook om te voorkomen dat je zo negatief in het nieuws kan komen. Het wordt pas echt vervelend als er dodelijke slachtoffers zijn, en mensen staan het slachtoffer gewoon te filmen.

De kernen verschillen voor wat betreft brandweernevenactiviteiten.

Sommige vinden dit totaal niet belangrijk, andere wel. Vooral om de binding met de lokale samenleving te versterken. Doe je het voor een vergoeding? Of doe je het om maatschappelijk draagvlak te creëren voor je activiteiten? Het is ook een groot verschil of je uit een dorp of uit een stad komt. Als je uit een stad komt, dan zou je iedere week bezig kunnen zijn.

Medische taken naast de uitruk scoort vrij laag op belangrijkheid. De vraag is of je deze extra belasting erbij zou moeten nemen. Je moet wel een hoge graad van expertise behouden om dit goed te kunnen uitvoeren, wat veel tijd kost.

Anderen zouden juist wel deze medische basistaken willen beheersen, naast de huidige kennis. Op sommige posten hebben ze first responders. Men vindt het wel belangrijk dat deze mensen er zijn. De aanwezigen kennen ook first responders die veel voldoening halen uit deze uitrukken.

Vanuit Geldermalsen rijden er ook vaak first responders, omdat de ambulance vaak weg is. Eigenlijk zouden er gewoon meer ambulances moeten rondrijden. In Beesd blijkt dat de vrijwilligers het echt als een verrijking vinden dat zij mogen uitrukken met de AED.

### *Thema 1: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Waar haalt u de meeste voldoening uit?

1. Omgaan met collega's.
2. Samen een klus klaren, zowel op oefen als uitruk gebied.
3. Oprechte waardering vanuit de maatschappij, een pluim vanaf hogerhand.
4. Samenwerking, mogelijkheden tot doorgroeien, waardering uit de samenleving.
5. Samen een incident zo goed mogelijk oplossen.
6. Uit alles wat we als post doen, uitruk, gezellig avondje enz.
7. Waardering door commandant, ploegchef, collega's en medemens.
8. Een goede uitruk (iedereen weer veilig terug, probleem opgelost en weer iemand geholpen).
9. Uit de uitrukken waarbij een waardering is voor je werk zonder afreken cultuur tussen beroeps en vrijwilligers.
10. Waardering van collega's.
11. Het samenwerken tijdens de uitrukken waar je toch ziet dat iedereen het zelfde doel heeft nl. hard werken en het incident of de brand op een professionele wijze afronden.
12. Teamgeest.
13. Uit een inzet waarin goed is samengewerkt waardoor schade (aan mens en goed) beperkt is gebleven. Dat we naar de kazerne rijden met het gevoel: wij hebben door teamwork deze klus geklaard!
14. Op zijn tijd een feestje.
15. Bijdrage leveren aan de openbare orde en veiligheid.
16. Op z'n tijd een stormnacht of zo, lekker allemaal aan de slag.
17. Waardering van de maatschappij en een mooie fik.

Wat vaak naar voren komt is het belang van de waardering vanuit de maatschappij. Verder wordt waardering door collega's zeer belangrijk gevonden. De voldoening is hoog als je als vrijwilliger gewaardeerd wordt. Je komt als vrijwilliger je bed uit om een klus te klaren. De mate van waardering is wisselend. Soms is er ook totaal geen inlevingsvermogen. Waarom moet je 's nachts zoveel kabaal maken? Waarom laat je mij in de file staan? Traumahelikopters mogen in Nijmegen niet vliegen omdat buurtbewoners er last van hebben. Er zijn zelfs regionale richtlijnen om het geluid uit te zetten.

*Thema 10: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?

1. Oplettende kaderleden die de juiste persoon (met de juiste kwaliteiten) voor de juiste klus kunnen vinden.
2. Inspraak en begrip.
3. Brandweer is nu strak in functies onderverdeeld met weinig mogelijkheid voor inbreng eigen/specifieke/unieke competenties.
4. Toestemming van commandant, hfd opleidingen, bogo, nieuwe richtlijnen
5. Er wordt competentie gericht opgeleid en geoefend echter een beroepschauffeur die gemiddeld een 50 uur in de week op de weg zit moet toch nog zijn oefenavonden als chauffeur doen?
6. Ja en nee, in de uitruk op zich wel. Maar daarbuiten niet, beroeps schermen hun eigen prioriteiten af.
7. Bij instroom al rekening houden met iemands competenties en kennis van buiten het brandweervak.
8. Goede periodieke gesprekken met vrijwilligers geven een beter inzicht in de kansen welke (ik) nog meer te bieden heb.
9. Werkgever (brandweer) maakt geen gebruik van kennis/kunde die wordt meegebracht uit hoofdberoep.
10. Inspraak.
11. Laat mensen met een vaktechnische opleiding/expertise bijvoorbeeld participeren in de werkgroep of raadpleeg ze voor beslissingen.
12. 'Ruimte' om deze vaardigheden te kunnen gebruiken, waarbij je de kansen ook wel zelf moet zien en pakken.
13. Openheid vanuit de leiding.
14. Open houding en vertrouwen binnen de organisatie.
15. Juiste materialen voor de klus.
16. Niet wie het hardst roept maar wie de kennis bezit in een werkgroep plaatsen.
17. In beginsel is primair kennis en kunde vanuit je hoofdjob niet van toepassing doordat wij alle dezelfde opleidingen en trainingen hebben gehad en dan kijk ik met name naar de manschappen.
18. Door bijvoorbeeld tijdens een oefening of theorieles, de collegae die verstand hebben van het onderwerp de theorieles te laten geven of mee te laten helpen de oefening uit te zetten/ waar te nemen.
19. Pas op dat je eigen kennis en kunde niet op een onjuiste manier probeert te projecteren in het brandweerwerk.

Het onderwerp wordt wel besproken bij de brandweer. Buiten de kazerne wordt er zeker gebruik van gemaakt. Het is een soort business club. Daar klinkt de verbondenheid in door. Andersom is het een stuk minder: je gaat niet op zoek naar een vrachtwagenchauffeur als je een chauffeur hebt. Je hebt deze luxepositie niet, zoveel vrijwillige aanmeldingen heb je nu eenmaal niet. Je kijkt mogelijk wel naar wat je in de toekomst nodig hebt: je hebt ook kaderleden nodig, welke kwaliteiten heb je daarvoor nodig. Er stromen ook veel mensen door vanuit vrijwilliger naar beroeps.

Je zou in het huidige korps wel kunnen kijken naar welke kwaliteiten je in huis hebt. Je zou meer kunnen kijken naar hoe je bepaalde kwaliteiten kwijt zou kunnen buiten het bestaande model. Kijk eens out of the box. Als iemand handig is met computers kan hij deze kennis ook op een andere manier kwijt, niet alleen in de wagen. Een aanwezige bevelvoerder geeft aan dat hij vanuit de leiding van bepaalde clusters uitgestuurd wordt om ieder jaar POP-gesprekken te voeren om hun manschappen te laten ontwikkelen.

Welke verbeteruggesties voor de toekomst heeft u?

1. Smoelenboek.
2. Duidelijk zijn.
3. Persoonlijk ontwikkelingsgesprek.
4. Pop gesprekken of iets dergelijks (mogelijkheid om te praten over ambities en doelen vanuit bedrijf maar ook vanuit medewerker).
5. Tijdens de pop gesprekken duidelijkere toekomstverwachtingen uiten.
6. Niet alleen kijken naar repressieve vaardigheden.
7. PPG gesprekken blijven houden. Assessments voor het personeel. Investeer in opleidingswensen, dat maakt je mensen sterker.
8. Meer tijd voor de mens achter de brandweerman. Dus meer tijd teambuilding, gezamenlijk dingen ondernemen buiten de brandweer.
9. Ontwikkelingsgesprek + beoordelingsgesprek = de juiste persoon op de juiste plek.
10. Luister naar de manschappen probeer dit in gesprekken op welke manier dan ook naar boven te krijgen wat belangrijk is.
11. Een transparante organisatie en duidelijkheid naar buiten zodat er geen schemering ontstaat.
12. Korte lijnen behouden, dan kan je ook met nieuwe ideeën komen.
13. Eventueel jaargesprekken laten uitvoeren door bevelvoerders waarna zij verslag doen aan de commandant. Ervaring leert dat mensen meer zeggen tegen gelijkwaardigen dan tegen mensen met hogere functies.

### *Thema 6: 'Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk' (belangrijk, minder tevreden)*

Wat heeft u nodig om de belasting door de combinatie van werk, privé en vrijwilligerswerk te verminderen?

1. Realistische doelstellingen.
2. De lat lager leggen.
3. Een uren aanstelling in plaats van een vrijwilligers aanstelling
4. De belasting is niet te groot. Oplossing is nee durven zeggen.
5. Duidelijke richtlijnen, goede communicatie en prettige werksfeer.
6. Gericht oefenen want hierin zit de meeste tijd.
7. Begrip en flexibiliteit bij inroostering.
8. Vermindering van taken --> specialiseren in plaats van verbreden.
9. Basisbrandweertaken uitvoeren en beoefenen, specialisme bij beperkte groep.
10. Empathie tussen deze driehoek.
11. De lat niet lager leggen, maar meer waarderen.
12. Meer begrip van alle kanten.

13. Beter de tijd benutten die vrijwilligers hebben - dus praatje en biertje na de oefeningen met name.
14. Gezond verstand en een eigen afweging van persoonlijke prioriteiten. Parttimer met eigen grenzen.
15. Laat collega's die in dienst zijn van de van de VRGZ en ook als vrijwilliger actief zijn oefenen en opleidingen volgen in werktijd. Maak het vrijwilliger zijn deel van hun werk.
16. Waardeer mijn partner ook!
17. Dat de brandweer ook communiceert met mijn werkgever. Daarnaast heb je als vrijwilliger of parttimer hier zelf een grote rol in. Je moet ook nee kunnen zeggen.
18. De belasting is volgens mij niet zo erg hoog dan er gesuggereerd wordt. Wel zou het fijn zijn om de oefendagen op zaterdag te plannen in plaats van door de week.
19. In overleg met elkaar afspraken maken over de werkzaamheden en uitvoering (overleg meet elkaar maakt dat je grip houdt op je eigen balans).
20. Ik wil door de week oefenen in plaats van op zaterdag.
21. Helder afstemmen met de hoofdwerkgever wat de verwachtingen zijn/moeten zijn.
22. Een goede verdeling van taken en niet overal over vergaderen, kerntaken houden bij de organisatie en niet naar de vrijwilliger.
23. Een beter oefenrooster dat afgestemd is op behoefte. Bij het realistisch oefenen niet de standaard woningbrand maar wat heb ik het afgelopen jaar niet gedaan wat wel van belang is.

De belasting zou minder kunnen worden als men gericht zou gaan oefenen. Er zijn ontzettend veel oefeningen die niet nodig zijn, maak mensen beter in hun basisvaardigheden. Waar je goed in moet zijn, moet je goed oefenen. Als je een specialisme hebt, is dat jouw specialisme. Je kunt niet 2-3 specialismen volhouden, want dat wordt te zwaar.

Je zou meer moeten communiceren met de werkgevers. Eén iemand die werkzaam is bij defensie krijgt compensatiedagen om bij de brandweer te werken, maar de communicatie tussen beide partijen is zeer beperkt. In beleidsnotities wordt er veel belang gehecht aan de communicatie tussen brandweer en hoofdwerkgever, maar in werkelijkheid gebeurt er weinig mee.

Waardering is overigens leuk, maar het levert geen geld op. Werkgevers zouden meer gecompenseerd moeten worden voor de momenten waarop werknemers weg zijn voor de brandweer. Ook is er geen aansprakelijkheid geregeld voor als er iets gebeurt tijdens die uitruk.



### *Thema 9: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?

1. Via dit soort sessies!
2. Tastbaar, met open vizier, veilig.
3. Voor opleiding en oefeningen aan kunnen geven welke dag of dagdelen beschikbaar moeten komen.
4. Gehoord worden vóór het nemen van beslissingen.
5. Inspraak van groepsleden.
6. Meepraten voordat er besluiten genomen zijn, niet vragen als je er toch niets mee doet.
7. Mogelijkheid voor inbreng eigen suggesties.
8. Zorg dat onderwerpen op een juiste en goede manier worden uitgelegd.
9. Via meerdere soorten van overleg, tevens duidelijkere communicatielijnen.
10. Eigen oefenplanning indelen.
11. Door afvaardiging vanuit de praktijk.
12. Ik weet niet of ik inspraak wil hebben op beleid, als er maar transparant gecommuniceerd wordt over beleid
13. Net als de beroeps de gelegenheid krijgen om input te leveren

Mate van invloed op het beleid: men vindt het heel belangrijk maar is duidelijk niet tevreden. Gaat vooral om lange termijn visies, waar wil je naar toe. Er wordt geopperd dat de brandweermannen misschien wel teveel allemaal een eigen mening willen hebben.

Een aantal keren wordt inspraak genoemd. Men wil gehoord worden. En men wil dat wanneer er iets gezegd wordt, er ook iets mee gedaan wordt. Je moet serieus genomen worden. Dit gaat over alle lagen van het beleid, maar het kan ook op andere niveaus van toepassing zijn.

De brandweer is een hiërarchische organisatie en is dit altijd geweest. Het zou fijn zijn als men eerst de mening van de vrijwilligers op bepaalde zaken zou vragen. In de regio is er een onderzoek gedaan over hoe vrijwilligers tegen het aantal mensen op een tankwagen aankijken. Deze mening is in de kast verdwenen omdat het niet aansloot op wat de regio wilde, ook door bezuinigingen. Er is op dit moment vrijwel geen regionaal beleid. Ook als je er voor kiest om een bepaalde mening niet mee te nemen in je beleidsvorming, dan zou je deze afweging goed moeten communiceren naar de vrijwilliger.

Eén aanwezige is heel tevreden over de manier waarop vrijwilligers inspraak hebben. Zit in het bijzonder georganiseerd overleg. Een ander is het hier niet mee eens. Er is geen vertegenwoordiging in de OR. In Nijmegen is een vrijwilliger zeer actief bezig geweest met adviezen over arbeidsvoorwaarden, maar hier is niets mee gedaan.

De organisatie houdt zich wel aan de voorgeschreven regels hoe "werknemers" vertegenwoordigd zouden moeten worden. Maar past dit eigenlijk wel bij de vrijwilligers? Deze overleggen vinden vaak plaats op tijdstippen die niet goed uitkomen.

De communicatie is niet op vrijwilligers ingericht. Je gaat mee in de gemeenschappelijke stroom van communicatie, maar deze is niet toegespitst en is veel te groot. Zou gefilterd moeten worden. De middelen zijn er, maar ze worden verkeerd gebruikt. Het inlevingsvermogen zou groter kunnen zijn.

Verder zijn er heel veel werkgroepen. Maar de terugkoppeling van deze belangrijke informatie vindt te weinig plaats. De inspraak op zaken als bijv. welke blushandschoenen je gaat dragen wordt natuurlijk steeds minder, zeker als je gaat regionaliseren. Je moet je realiseren dat je daar weinig inspraak in kan hebben. Er gebeurt ook zo ontzettend veel, en er wordt ontzettend veel gewijzigd. Nieuw materiaal enz. Het is soms gewoon te veel. "Ik kan er niet meer over meepraten, dan moet ik denk ik beroeps zijn".

Maar de taak van vrijwilliger wordt ook gewoon steeds groter. Ben je nog wel vrijwilliger? Het is niet meer zoals vroeger, dus je moet ook wel steeds meer professional worden. In de praktijk zit er gewoon geen verschil in verantwoordelijkheden met de beroeps. Misschien heeft het ook wel te maken met verwachtingen. Als je er extra tijd in gaat stoppen (bijvoorbeeld je neemt zitting in een werkgroep) en je ziet geen resultaat van je mening, dan raak je gefrustreerd. Je wordt niet beloond voor je investering van je vrije tijd. Je moet goed je verwachtingen managen.

Welke verbeteringsuggesties voor de toekomst heeft u?

1. Afstappen van de term 'vrijwilliger'.
2. Invloed in de lokale bedrijfsvoering.
3. Duidelijker zijn over wat er van je wordt verwacht.
4. Duidelijkheid in de structuur van beleid --> bij wie kan ik terecht?
5. Dat de communicatie duidelijk en transparant is, dat bijvoorbeeld duidelijk wordt waar we inspraak hebben en niet.
6. Je zou moeten afstappen van het feit dat een vrijwilliger altijd over mee moeten kunnen en willen meedenken. Hou het kort, bondig en eenvoudig.
7. Luisteren naar de vrijwilligers en overleg met ze wat haalbaar is voor het algemeen belang.
8. Eventueel minder werkgroepen. Beslissingen duidelijker motiveren naar de vrijwilliger.
9. Gebruik maken van persoonlijke periodieke gesprekken (PPG's) en deze doorvertalen naar de organisatie. Zo komen wensen naar voren.
10. Serieus genomen worden op gebied van psu en oefenen. Duidelijke informatie over het te voeren beleid op het gebied van rechtspositie regeling en verzekeringen.
11. Medezeggenschap beter inbedden op clusterniveau.
12. Transparante, duidelijke communicatie twee richtingen.
13. Op het gebied van materiaal cluster specifiek, maak van de term vrijwilliger parttime brandweerman/vrouw.
14. Clustercommandant zeggenschap laten houden op clusterniveau.

Er wordt meerdere malen gesuggereerd dat je af zou moeten van de term vrijwilliger. Zeker gezien de rol die je hebt in de brandweerorganisatie. Je bent meegegaan in de professionaliseringsslag van de brandweer. Je zou de professionalisering door kunnen zetten (met de daarbij behorende contracten, relatie werkgever-werknemer) of je kiest voor het belang van de vrijwilliger. En daarbij minder verplichtingen, meer sensitiviteit voor de vrijwilliger.

Wel is het zo dat wanneer je jezelf vrijwilliger noemt, je wel serieus genomen wilt worden. Je bent hartstikke serieus bezig met je taak, en beroepsmatig. Sommige aanwezigen willen vrijwilliger zijn, anderen zouden wel door willen groeien naar parttimer.

De vergoeding speelt ook mee. Hoewel in andere regio's weleens gesuggereerd wordt dat men het niet doet voor de vergoeding, speelt het wel degelijk mee. Men vindt het terecht dat deze vergoeding er is en wil er niet vanaf. De eisen die aan de brandweerorganisatie worden gesteld zijn gewoon heel hoog geworden. De vrijwillige brandweer loopt op zijn eind, de manier waarop je hier tegenaan kijkt moet je veranderen om een werkende organisatie over te houden.

Je moet dadelijk als je besluiten neemt in de regio niet alles tot 3 cijfers achter de komma voor alle posten besluiten. Je moet doelen stellen waar iedere post zijn eigen draai aan kan geven, zonder dat zij afwijken van deze doelen. Het moet iets lokaals blijven, op een tweede baan zitten een aantal niet te wachten. Het gaat om een goede balans tussen lusten en lasten. Als deze uit balans raakt, dan gaat er iets mis. Gelderland-Zuid is de enige regio waar de vergoeding boven het landelijke gemiddelde is, omdat vanuit de leiding is aangegeven dat de vrijwilliger zijn verantwoordelijkheid zo serieus neemt dat het een extra vergoeding verdient. De lat is dus wel hoog gelegd.



## VR Gooi en Vechtstreek

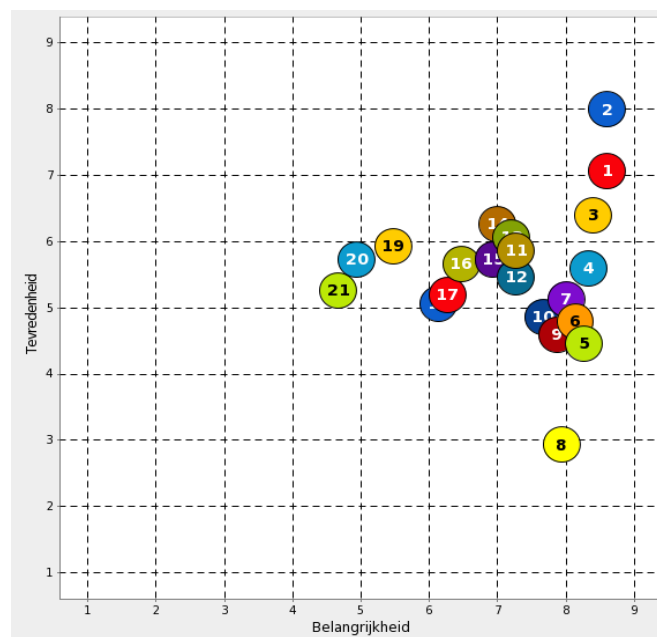
### *Deelnemers*

In Hilversum namen 15 vrijwilligers deel aan de sessie, allen man met een gemiddelde leeftijd van 35 jaar (sd=12 jaar). Onder hen waren 5 bevelvoerders en 10 manschappen. Een deelnemer werkte als zelfstandige, 8 waren in loondienst, 4 waren beroeps en 1 had een overige functie (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 11 jaar als vrijwilliger (sd=10 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.9 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.9. Men vond de thema's 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en alloctonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.9 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.9 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.9 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
5	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Mate van invloed op het beleid
9	Communicatie met de kazerneleiding en het management
10	Het leidinggeven
11	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
12	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
13	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
14	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
17	De jeugdbrandweer
18	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
19	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)

De eerste vraag gaat over wat niet mag ontbreken in de visie. Opvallend is dat twee keer voertuigbezetting wordt genoemd. Dit wordt gelinkt aan het aantal mensen dat in de toekomst nog vrijwilliger is. Hoe lang ga je wachten op 6 vrijwilligers? Als je naar een lagere bezetting gaat (wat hier het geval is), hoe aantrekkelijk wordt het dan nog voor de toekomstige vrijwilliger?

Er wordt gesteld dat er iets moois was in de regio, maar het is in 4 jaar naar de knoppen geholpen. De motivatie is heel snel aan het verdwijnen. Deze mening wordt door de hele groep gedeeld.

Waarom wordt er steeds meer van de vrijwilliger verwacht? De frequentie van de oefenavonden neemt toe. De lat ligt steeds hoger. Je bent één werkdag kwijt aan de brandweer. Hoeveel daarvan is randzaken? De verhouding tussen oefenen en uitrukken begint steeds schever te worden. Als je dadelijk naar variabele bezettingen gaat wordt het aandeel oefenavonden veel hoger dan de uitrukken.

Het oefenpaspoort wordt niet gewaardeerd (en dit wordt duidelijk gecommuniceerd) maar er wordt helemaal niets mee gedaan. Er is onlangs aangekondigd dat het er toch komt. Je raakt minder ingespeeld met je makkers tijdens de uitruk, je gaat oefenen voor een vinkje en niet om er beter van te worden.

Werven van vrijwilligers: De regio kijkt af aangezien de eisen op MBO 3 zijn gelegd. De eisen zijn er hoog gelegd en er zijn minder mensen enthousiast te krijgen voor het vrijwilligerswerk. Er zijn op dit moment tekorten. De afgelopen vier jaar zijn er ontzettend veel vrijwilligers vertrokken bij de brandweer. Er is een post gehalveerd in de afgelopen vier jaar.

Met wat er in de krant heeft gestaan vreest men dat het aantal vrijwilligers dat zijn pieper inlevert verder gaat toenemen. Men ervaart dat de vrijwilligers worden wegbezuinigd. De regio is een stuurloop schip. Er worden heel veel dingen beloofd maar er is niets af. De lol is er alleen nog voor de uitruk, als je al mee mag. Vroeger was het na de oefenavond nog gezellig nog wat drinken met de gehele post, maar nu is er nog maar een handjevol mensen dat overblijft. Bezuinigen is niet slecht, maar je bent jezelf kapot aan het bezuinigen. Je gaat te ver door.

Deelnemers zijn verdeeld over het belang van taakuitbreiding tijdens de uitruk. Een risico is dat wanneer je met je brandweerwagen uitrukt en het gaat alsnog mis, dan word je daarop aangekeken. Ook zorgt het voor een extra belasting die nu al hoog is. Anderen zien het redden van een mensenleven als het ultieme doel en als zij er zo aan kunnen bijdragen, dan doen zij dat graag. Er wordt op dit moment op één post al gewerkt met een pilot. De ervaringen hieruit zijn zeer positief, ze hebben al vier levens kunnen redden.

Voor professionals die al op de kazerne zitten kan dit wel een mooie aanvulling zijn. Zij hebben de tijd om hier goed mee te oefenen en kunnen hiermee goed uit de voeten. Ook is het zo dat de brandweer sneller ter plaatse kan zijn dan de ambulance. De conclusie is wel dat het een eigen keuze moet zijn van de mensen die zich hiervoor gaan inzetten.

Men is ook verdeeld over de mate van waardering. Sommige zijn hier zeer tevreden over, krijgen veel waardering. In je eigen post is deze waardering er zeker. Maar vanuit de bovenste lagen loop je tegen een muur op. Men noemt als voorbeeld dat de regiocommandant veel te laat een mailtje heeft gestuurd om de vrijwilligers te bedanken. Dit kwam niet oprecht over. Ook voor de inzet voor de klankbordgroep is de waardering zeer laag. Hier ligt de waardering in het serieus met elkaar omgaan en oprecht met elkaar communiceren. De invloed vanuit de klankbordgroep voelt als zeer laag. Termen als de ivoren toren worden genoemd.

Er kunnen geen afspraken worden gemaakt omdat er niet gewerkt wordt vanuit een visie. De communicatie is ook zeer slecht.

### *Thema 21: 'Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' (minder belangrijk, ontevreden)*

Waarom wilt u voorlichting over brandveiligheid in woningen wel of niet uitvoeren?

1. Ik wil dat niet doen omdat de belasting van de vrijwilliger nog hoger wordt.
2. Het is geen repressieve taak.
3. Ik wil dat niet doen omdat ik niet gekozen heb om als preventist bij de brandweer te gaan!
4. Ik wil het niet doen, hiervoor zitten er mensen op kantoor.
5. Lijkt me geen probleem, mensen instructie geven is goed voor de betrokkenheid van de burger en voor de preventie van branden.
6. Ik zou het wel willen doen maar als extra. Het mag niet als vervanging komen voor het hulpverleners of branden blussen.
7. Ligt eraan wat en hoe het opgezet wordt... maar zeker niet huis aan huis...
8. Beroepsmatig al mee te maken, is niet mijn drijfveer voor de brandweer. Hangt van de intensiteit af in hoeverre dit te doen is en leuk is.
9. Wil dat niet doen omdat ik daarvoor niet bij de brandweer ben gegaan.

Dan was ik wel leraar geworden op een school of instructeur bij een onderneming.

10. Nee, ik wil dat niet doen omdat de commandant dat wil. Ja, ik wil dit doen omdat het nuttig is en omdat naast mijn huidige repressieve taak is.
11. Ik geef het wel als er om gevraagd wordt maar ik heb al een baan.
12. Als het een vrijwillige keus is van mijn collega's en zij willen dat doen, dan vind ik dat prima, maar de belasting van de vrijwilligers is nu zo al zodanig dat ik me afvraag hoe erg je nog verder een vrijwilliger kunt belasten.
13. Ik kan het niet doen, omdat ik er geen tijd meer voor vrij kan maken. Eén keer per jaar op een zaterdag zou kunnen als er om gevraagd wordt door burgers.
14. Dit wil ik NIET doen omdat; ik heb geleerd heb hoe ik een gevaarlijke situatie moet bestrijden en niet om gevaarlijke situaties te voorkomen.
15. Nee, ik ben bij de brandweer gegaan om incidenten te bestrijden en niet om brandmelders op te hangen bij mensen die te lui zijn om het zelf te doen of mijn tijd te verdoen bij mensen die het toch niet interesseert.
16. Nee, dit is niet waarvoor ik bij de brandweer zit. Dit is een taak van preventie en brandweerman Cor. Daarnaast kost het tijd wat ten koste gaat van je geoefendheid.

*Thema 6: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Welke verbeteringsuggesties voor de toekomst heeft u?

1. Luister naar de vrijwilliger
2. Meer rood op straat stoppen met bezuinigen!
3. Inventarisatie welke vrijwilliger bepaalde kennis of kunde heeft
4. Beslissingsbevoegdheid terug brengen op de posten bij de vrijwilligers (materieel, budget etc.)
5. Gebruik de kennis van de vrijwilligers om een soepel draaiende organisatie te maken
6. Onderling op de posten wordt er wel gebruik van gemaakt ...en laat dat een voorbeeld zijn voor de bestuurder.. luister naar de werkvloer!
7. Probeer gebruik te maken van de kennis en kunde van de vrijwilliger die hij in zijn beroepspraktijk uitvoert.
8. Opleidingen creëren voor lager opgeleide vrijwilligers, doeners in plaats van denkers.
9. Zorg voor integriteit van het management. Ga met zijn allen voor het doel om burgers te helpen.
10. Luister meer naar wat er op de posten speelt en sta daar voor open. Druk het niet weg in een hoekje (de doofpot).
11. Probeer niet alleen naar beneden (de vrijwilliger) te kijken maar ook naar de directe omgeving (beroeps).
12. Zoek eerst intern naar de kennis en kunde voordat je extern gaat. Zou veel geld kunnen besparen.
13. De organisatie moet er zijn voor de repressieve dienst, dit betekent dat het uitrukpersoneel maximaal ondersteund en gemotiveerd moet worden
14. Laat alle (school) niveaus toe bij de brandweer.



Je zou intern beter kunnen kijken welke kennis je hebt voordat je extern gaat inhuren. Daar zou je veel geld mee kunnen besparen. Ergens is er maar één TD-medewerker om 3 posten te voorzien. Dit is eigenlijk te weinig. De uren die de vrijwilligers inzetten om de TD-medewerker te assisteren worden niet meer vergoed, dat moet de TD-medewerker maar doen. Door de vrijwilliger hiervan te weerhouden gaat je materiaal achteruit waardoor je gevaar gaat lopen. Terwijl je wel de kennis in huis hebt.

In andere delen van Europa wordt het materiaal veel beter verzorgd. Je zou de budgetten veel meer bij de posten zelf moeten leggen om te inventariseren wat je nodig hebt. Doordat er een vergoeding tegenover de diensten van de vrijwilliger staat, en mensen bepaalde dingen behoren te doen, worden dingen slechter gedaan. De schoonmaak wordt minder, het materiaal wordt slechter onderhouden, de auto's glimmen niet meer.

Verder zou je meer kunnen kijken wat vrijwilligers in hun dagelijkse werkzaamheden doen om dit te kunnen gebruiken. Zo was er iemand in Laren die een rietdekkersbedrijf had en daar alles van wist. Deze vrijwilliger is ondertussen vertrokken. Er was een uitruk voor een brand in een rieten dak, maar er moest een auto komen uit Kockengen om deze brand te blussen terwijl de expertise om de hoek zat. Eigen initiatieven om dingen te verbeteren in de bedrijfsvoering worden genegeerd.

Het is niet zo zeer dat men zich afvraagt of men wel weet welke kennis er is, maar er is een drempel om er gebruik van te maken. Er is een initiatief (BVZOM), waar geen vrijwilligers in de werkgroepen zijn opgenomen. De bijdrage van de vrijwilligers wordt niet gewaardeerd in deze groepen. Hier wordt 3x per jaar het wiel opnieuw uitgevonden. Er wordt een onderzoeksbureau ingehuurd om te kijken waar de meeste branden plaatsvinden, terwijl op de kazernes deze kennis allang bekend is. Waarom die kennis niet gebruiken?

Kijk ook naar wat je verwacht van de vrijwilliger. Wat moet je met een eis van MBO3? Je hebt ook doeners nodig. Mensen die hartstikke goed zijn met hun handen komen er nu niet bij. Je hebt deze diversiteit nodig in je team om elkaar te versterken. Je mag nu ook nog niet met de uitruk mee als je nog in opleiding bent. Terwijl je wel ontzettend veel kan leren op de uitruk.

### *Thema 8: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?

1. Serieus genomen worden.
2. Gehoord willen worden en duidelijke antwoorden.
3. Klankbordgroep serieus nemen en niet alleen gebruiken als 'we vertellen een verhaaltje aan je groep, maar we doen niks met wat je zegt'.
4. Onderwerpen die aangebracht worden, aandacht geven en onderbouwd antwoord geven.
5. Doen wat je zegt dat je zult doen.

6. Door op een serieuze manier meegenomen te worden in de plannen. Dan moet er wel wederzijds vertrouwen zijn. Die is er op dit moment niet. Leiding volgt zijn eigen plan.
7. Duidelijke en eerlijke antwoorden, op redelijke termijn, ontvangen.
8. Meedenken in de organisatie zodat die niet alleen oplegt en uitvoert maar ook rekening houdt met de redenen waarom een vrijwilliger bij de brandweer zit.
9. Laat vrijwilligers meepraten bij het vormen van beleid. Nu krijg ik het idee dat de leiding wel weet wat het beste voor ons is. Beleid wordt nu gevormd uit een beroeps c.q. overlevingsvisie.

De OR kan ook moeilijk invloed uitoefenen op het beleid. Ze worden alleen serieus genomen als ze luisteren naar het beleid dat al wordt uitgevoerd. De klankbordgroep wordt alleen gebruikt als klankbordgroep. Ze vertellen hun verhaaltje, maar worden niet serieus genomen.

Mogelijk zou de klankbord meer slagkracht krijgen door meer samen met de OR op te trekken. Inspraak krijgen via de OR. De OR is bezig hun visie duidelijk te krijgen over de regio, waarin ze ook echt de vrijwilliger vertegenwoordigen. Het idee wordt geopperd om als klankbordgroep in overleg te gaan met de OR en niet meer met het managementteam.

Ook vanuit de OR (een lid is aanwezig) heeft men soms moeite om de goede informatie binnen te halen vanuit de vrijwilliger. Wat verder een probleem is dat instanties als OR en klankbordgroep niet erg leeft onder de vrijwilligers.

De aanwezigen gaan nog voor de invloed van het beleid, bij andere vrijwilligers heerst er gelatenheid. Het vertrouwen in de leiding is nihil. De vrijwilligers kiezen er ook steeds vaker voor om zich er niet al te druk over te maken, want je kunt er toch niets aan doen.

De postcommandanten zijn net als de klankbordgroep een doorgeefluik. Zij worden van onder en naar boven geschopt. Zij kunnen ook weinig invloed uitoefenen op het beleid. De postcommandanten hebben getracht om een blok te vormen tegen "Hilversum" maar dit is niet goed gelukt. Nu heerst er ook meer gelatenheid, lijfsbehoud is nu het belangrijkste. Voor hun is het ook heel zwaar. Ze staan tussen twee vuren in, en moeten dadelijk bij de reorganisatie nog solliciteren op hun eigen functie. Hier gaat een laag tussenuit door de reorganisatie, maar hoger in de organisatie wordt er niemand weggehaald.

BVZOM: de informatievoorziening hieromtrent is heel slecht. 90% van de vrijwilligers klikt de nieuwsbrief weg, omdat het niet leesbaar is. Verder wordt er één ding heel duidelijk: de nadruk komt in de BVZOM bij de preventie. Brandjes blussen is straks nog iets wat je erbij doet. Men kan heel goed inleven in het concept 'beter voorkomen dan genezen'. Maar de manier waarop dit verwacht wordt trekt de vrijwilliger niet. Je komt sowieso niet ergens zomaar binnen om de brandveiligheid te controleren. De mensen interesseert het gewoon niet. Dit moet je ook niet regionaal maar landelijk oppakken via goede communicatie naar de inwoners van het gehele land. Daar moet het beginnen. Het is ook een verschil of mensen om advies vragen of dat ze gedwongen worden om dit advies aan te nemen.

Wel wordt onderkend dat er veel te halen valt, mensen weten gewoon weinig van brandpreventie. Er moet vaak iets ernstigs gebeuren voordat er in een gemeenschap een besef komt dat men rookmelders op moet hangen. Breng de informatie duidelijk naar buiten! Kies voor een goed en herkenbaar signaal. Kies voor de mensen die goed het signaal naar buiten brengen.

### *Thema 2: 'Nazorg bij traumatische gebeurtenissen' (belangrijk, tevreden)*

Hoe is de nazorg geregeld binnen uw regio?

1. Intern binnen de posten.
2. Cotter.
3. Binnen de post een aantal aanspreekpunten, alsmede regionaal cot team.
4. Kot intern op de post, Bot via regio.
5. Prima geregeld zowel bot als cot en wordt ook gebruik van gemaakt.
6. Bot team intern op de post, bestaande uit naaste collega's.
7. Eigen personeel is opgeleid bot/cot medewerker. Vertrouwd persoon.
8. BOT en KOT en een biertje aan de bar onder elkaar dat gaat het beste.
9. Onze post heeft 3 cotters die de interne opvang doen bij een traumatische gebeurtenis. Is de gebeurtenis van zo'n ernstige aard dan kan er opgeschaald worden naar een BOT team van buiten het korps.
10. Er is een interne cot organisatie op iedere post. Daarnaast is er regionale bot ondersteuning. Goed geregeld dus door vrijwilligers!
11. Het COT bestaat uit team genoten, elkaar je ervaring vertellen is altijd goed.

Je hebt in de regio botters en cotters (collegiaal opvangteam). Cot zit intern in een post, bot zit buiten de post. Informeel wordt er ook veel aan de bar in de post opgelost. Als advies geven ze mee dat je dit door vrijwilligers moet laten regelen. Het zijn allen vrijwilligers die weten hoe de uitruk verloopt. De COT wordt overigens wel aangestuurd door een beroeps, een aansturing waar de vrijwilligers wel heel tevreden over zijn. Het is ook niet duur, waardoor er ook weinig ruimte is voor discussie. Hier moet je ook gewoon vanaf blijven, dit gaat over de emotie van de vrijwilliger.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Meten van prestaties niet alleen op de repressieve tak maar ook in de overige taken van de brandweer.
2. Sta open voor veranderingen en blijf je hard maken voor waar je staat... en denk erom de burger heeft recht op de snelste hulp!! Hoe dan ook.
3. Vrijwilligers willen trots zijn op hun eigen organisatie. Maak ze betrokken en laat ze meedenken. Wentel niet alles af op de vrijwilliger maar durf ook eens in de bovenste lagen te snijden.
4. Minder is niet ALTIJD goed, bij brandbestrijding is dit niet goed, daar heb je mensen voor nodig ook om je eigen veiligheid te garanderen.
5. Ik hoop dat er eens een dialoog komt, DUS met de vrijwilligers zoals vanavond.

6. Je krijgt vrijwilligers mee in de veranderingen als je eerlijk bent in je communicatie en informatie. Gebrek aan vertrouwen maakt dat je tegenwerking krijgt. In deze regio bestaat er wantrouwen richting het DT. Er wordt niet eerlijk gecommuniceerd.
7. Waarom moet er toch bezuinigd worden op de brandweer en wordt er keer op keer maar weer geld gestoken in politie. In mijn ogen is de brandweer net zo belangrijk zoal niet belangrijker aangezien wij ook echt levens redden en politie meer preventief is.
8. De directie van de regio dient zich er van bewust te zijn dat de vrijwilligers zich in het nauw gedreven voelen, er is veel onrust, en veel onzekerheid. Deze situatie begint zo langzamerhand onhoudbaar te worden, en er dienen snel stappen genomen te worden om verdere escalatie te voorkomen.
9. Pas op met de vrijwilligers. Er is de laatste jaren veel weggenomen en dat doet zeer. Wees zuinig op de vrijwilligers die er nog zijn en probeer hen weer te motiveren door hen het gevoel te geven dat wij SAMEN een organisatie zijn.
10. De brandweer is continue in beweging met steeds nieuwe innovatieve ideeën en ontwikkelingen. Wanneer wordt er met deze nieuwe standpunten eens stil gestaan om te kijken of deze ontwikkelingen echt effect hebben in z'n totaliteit?
11. Wordt de vrijwilligheid een deeltijd baan?

## VR Groningen

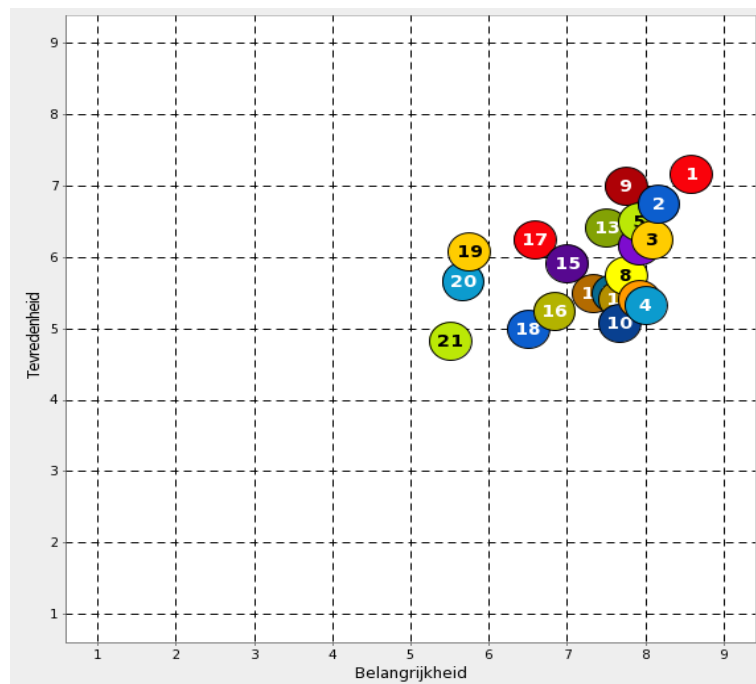
### *Deelnemers*

In Grootegast namen 12 vrijwilligers deel aan de sessie, allen man met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=11 jaar). Onder hen waren 6 bevelvoerders, 5 manschappen en 1 officier. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 4 waren in loondienst en 4 waren beroeps. Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 16 jaar als vrijwilliger (sd=8 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.10 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.10. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en 'de jeugdbrandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'jeugdbrandweer' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.10 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.10 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.10 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
6	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
9	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Het leidinggeven
12	Mate van invloed op het beleid
13	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
14	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
21	De jeugdbrandweer

Een eerste onderwerp dat gemist wordt is 'lief en leed'. Op dit moment komt de burgemeester als er iets met een brandweelied is. Mogelijk komt in de toekomst een onbekende die ver van je afstaat als vrijwilliger. Nu heerst er, in de kleinere korpsen, een familiegevoel.

De partner van de brandweervrijwilliger is ook heel belangrijk. Die heeft ook veel te maken met de brandweer omdat je veel weg bent. Het thuisfront moet zich vaak aanpassen en dit gebeurt veelal onverwachts. Je vraagt nogal wat van je gezin.

De belasting van de brandweer wordt steeds hoger. Je bent vaker op pad en dit loopt vaak niet samen met andere fronten. De eisen die gesteld worden aan de vrijwilliger worden zwaarder.

De term vrijwilliger wordt ook in twijfel getrokken. Semi-professional is meer op zijn plaats gezien de verwachtingen die worden gesteld aan de vrijwilliger. Ook zou er meer moeten worden gekeken naar wat er verder komt kijken door de professionalisering, zoals uitkeringen, verzekeringen enz. Dat ontbreekt nu.

Vroeger mocht je heel veel, en nu moet je heel veel. De vraag is dan of je mee moet in de professionalisering en richting parttimer moeten, of juist meer richting de vrijwilligheid terugkeren.

De verplichtingen nemen toe, waardoor je moeilijker nee kan zeggen. De bottleneck is ook dat er een bepaald niveau wordt gesteld aan de vrijwilliger. Het moet in principe niet uitmaken wie de brand blust, een vrijwilliger of een beroeps. De maatschappij eist meer van mensen, niet alleen van de vrijwilliger. De eisen aan een baan worden zwaarder, de vrouw werkt erbij enz. Wat hier ook bij om de hoek komt kijken is dat het een verrijking is voor de brandweervrijwilliger. Juist de brandweerafavond kan een bepaalde afleiding opleveren, waardoor je zelf opgeruimder en meer ontspannen bent.

Deelnemers vinden de jeugdbrandweer minder belangrijk. Dit omdat deze vrijwel niet voorkomt in de provincie. Alleen Delfzijl en Hoogezand-Sappemeer hebben het. Een aanwezige uit Hoogezand-Sappemeer geeft wel aan dat hij zelf vanuit de jeugdbrandweer is ingestroomd, en dat hij al nummer 9 is van het korps. Het kost wel veel tijd om te begeleiden.

Het filmen tijdens de uitruk scoort ook laag, maar vooral omdat er bijna niets tegen te doen is. Het hoort bij de hedendaagse maatschappij. Het wordt wel als zeer vervelend ervaren.

Men zit niet te wachten op taakuitbreiding naast de uitruk. Er zou wel meer gebruik moeten worden gemaakt van beroeps die wel deze specialisatie bezitten, wordt te weinig benut. Het wordt niet gezien als een taak van de vrijwilliger. Mogelijk kunnen mensen die een bepaalde leeftijd hebben bereikt waardoor ze fysiek moeite krijgen met de normale activiteiten wel voorlichting geven.

De taakuitbreiding tijdens de uitruk wordt eveneens als een extra belasting gezien. Mocht je de AED kunnen gebruiken tijdens een uitruk, dan is dat prima. Maar om er speciaal voor uit te rukken wordt als niet gewenst beschouwd. Ook is het moeilijk om dezelfde eisen te stellen aan een brandweermens die medische hulp verleent als aan een ambulancebroeder. Deelnemers zijn het niet met elkaar eens. Sommige aanwezigen zien het juist wel heel erg zitten om deze medische taken erbij te nemen.

### *Thema 9: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

Waar haalt u de meeste voldoening uit?

1. Het brandweer zijn.
2. Uitrukken.
3. Mooie branden.
4. Hulp bieden aan burgers.
5. Kameraadschap.
6. Goed resultaat bij inzet.
7. Verbondenheid, gezelligheid.
8. Tijdens de uitrukken, bezig zijn met onze maatschappelijke taak. Mensen helpen in noodsituatie.
9. Erger voorkomen.
10. Mooie klus klaren met z'n allen.
11. Paraat staan voor de gemeenschap.
12. Het gevoel dat je met de ploeg een team bent.
13. Waardering door slachtoffers / betrokken burgers en familiegevoel onder collega's.
14. Door middel van mooie oefeningen kennis in het korps naar een hoger plan brengen.

Sommige deelnemers noemen de waardering van burgers. Deze is er blijkbaar nog wel. Al zijn het soms kleine dingen, de mensen tonen nog wel betrokkenheid. Sommige burgers weten eigenlijk niet eens dat er een brandweer in het dorp is. Ze vermoeden dat de brandweer alleen in de grote stad zit, en zijn verbaasd als de brandweer bij een brand zo snel op de stoep staat. Het naar buiten treden (PR) kan misschien wel beter. De bekendheid, en het realiseren dat de brandweer bemenst wordt door "gewone" mensen uit het dorp, is er vaak niet.

Een vrijwilliger geeft aan dat hij vrijwel nooit meekan met de auto. Hij woont te ver van de kazerne. Terwijl er altijd dezelfde mensen in de auto zit. Er wordt je vaak geen plaats in de auto gegund. Er is ook weleens sprake geweest van mensen die zelfs tijdens de dienst worden overgeslagen. Dat is natuurlijk absoluut niet de bedoeling. Je moet hier samen uit kunnen komen, samen in gesprek. Bij andere kazernes gaan alle mensen van een bepaalde dienst mee. Ook moet het mogelijk zijn om met meer dan 6 personen in de auto te zitten, bij voorkeur zelfs.

Men betwijfelt of leidinggevendenden wel genoeg inlevingsvermogen hebben in de vrijwilliger.

#### *Thema 4: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?

1. Op een persoonlijke manier.
2. Open discussie.
3. Aan de kantinetafel.
4. Net zo als het nu gaat.
5. Open en eerlijk, van beide kanten, ook als het minder leuke berichten zijn
6. Kazerneleiding moet beslissingsbevoegd zijn en niet verantwoordelijkheden doorschuiven.
7. Ploegoverleg en individueel.
8. Geef aan wat mogelijkheden zijn, schep geen verwachtingen.
9. Er moet aan verwachtingsmanagement worden gedaan van beide kanten.
10. Open en eerlijke communicatie. Maak afspraken die met elkaar gemaakt worden duidelijk voor iedereen op papier. Leg dingen vast.
11. Op een gelijk niveau. Input uit de ploeg zal zorgvuldig moeten worden overwogen. Beslissingen in samenspraak.

Op dit moment is men niet geheel tevreden met de communicatie tussen de kazerneleiding en de groep. 1 op 1 gesprekken verlopen niet helemaal lekker door het verschil in bevoegdheden en omdat de uitkomsten van de gesprekken soms anders naar boven toe worden vertaald. Voorstellen om bepaalde dingen te bespreken en er iets mee te doen worden gewoon afgewezen.

Laatst is er een avond georganiseerd vanuit het cluster waarbij de regionalisering besproken is. Dit is zeer goed bevallen en voor herhaling vatbaar. Dit zou de kazerneleiding als voorbeeld moeten nemen. Het centrale thema is dat men de openheid tussen eenieder moet bewaken, of men nu leiding is of niet.



Dit hoort gewoon bij het vak van leiding, niet alleen laten sturen van boven, maar zeker ook van beneden.

Als voorstel komt uit de groep om zelf meer te notuleren, de problemen op papier te zetten en de leiding te dwingen of in ieder geval meer aan te zetten om hier iets mee te doen.

Er is ook verschil tussen de verschillende posten of men één op één gesprekken heeft met de kazerneleiding of niet. Men vindt dat als iemand behoefte heeft aan 1 op 1 gesprek, dit moet kunnen. Maar om dit te verplichten gaat te ver. Ook omdat de relatie tussen korpsleiding-vrijwilliger anders is dan als tussen werkgever-werknemer. Informatie ophalen bij de vrijwilliger is belangrijk. Het hangt een beetje van de soort informatie die moet worden uitgewisseld hoe dit moet gebeuren.

### *Thema 10: 'Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost' (belangrijk, minder tevreden)*

Wat heeft u nodig om meer zelfstandig te kunnen functioneren?

1. Financiële middelen.
2. Duidelijkheid, vertrouwen, goed materiaal/materieel.
3. Beslissingsvrijheid.
4. Begrip en duidelijkheid.
5. Budget, steun van je leidinggevende, vertrouwen.
6. Visie vanuit de leiding, vakkennis en bereidheid tot samenwerken.
7. Budget en vrijheid binnen vooraf gestelde kaders te handelen.
8. Opleiden van aspirant brandweermensen competentie gericht examen-klaar maken, kost veel minder geld en krijg je gemotiveerder personeel.

Door aanbestedingen worden bepaalde zaken regionaal ingekocht. Soms wordt er ook teveel naar prijs gekeken, en niet naar kwaliteit. Je hebt ook weinig invloed op welke bluskleding of ademlucht er wordt ingekocht. Dit wordt centraal aanbesteed. Je moet je eigen ding er nog in kwijt kunnen.

De lage score voor dit onderwerp is mede zo laag door de verantwoordingsplicht. Je moet alles met een hele papierwinkel verantwoorden. Anderen zijn het hier niet mee eens. Als er geoefend wordt, dan is de verwerking van gegevens makkelijker. Ook is er duidelijkheid rond de registratie van gegevens: als een bepaalde oefening niet gedaan is, dan wordt er ook geen vinkje geplaatst.

Wat wel een probleem is, is dat er geen sancties kunnen volgen als er slecht wordt geoefend. Je kunt niet zelf sturen op wie je meeneemt in de auto, terwijl je soms vaak zelf goed weet dat sommige aanwezigen in de auto bepaalde kwaliteiten niet genoeg bezit om de basistaken tijdens de repressie uit te voeren. Er moeten bepaalde mogelijkheden zijn buiten de randvoorwaarden die het mogelijk maken om veiligheid en kwaliteit te bewaken tijdens de uitruk, en voor wie hier aan deelneemt.

Men heeft het gevoel dat de ploegchef na de regionalisering zelf weinig nog te zeggen over wie er mee mag met de uitruk, maar dat dit wordt afgerekend vanuit het management.

Soms is het zelfs zo dat als een bepaalde bevelvoerder in de auto stapt men denkt: Hopelijk wordt het niet te spannend, want dat kan tot problemen leiden. Je moet als team bepaalde zware beslissingen kunnen nemen over je teamleden. En hierbij moet het inzicht van het team zwaarder wegen dan de cijfers in de computer.

Men geeft aan dat men vertrouwen nodig heeft om goed te kunnen functioneren. Dit vertrouwen moet vooral komen vanuit het hogere management. Aan het verantwoordelijkheidsgevoel van de vrijwilliger zelf wordt geenszins getwijfeld. Dit bewijst men wekelijks, tijdens de oefeningen, de uitruk enz.

Het opleiding van aspirant brandweermensen speelt hierin ook een rol. De oefenstof heeft weinig te maken met het vak zelf. Het moet meer richting competenties getraind worden.

Er zitten goede dingen aan de nieuwe opleidingen, maar ook minder goede dingen. Hierin kan nog het een en ander geschaafd worden. Het slagingspercentage is ook stevig gezakt, de aspiranten hebben er moeite mee. Hiermee tast je de motivatie aan van de vrijwilligers. De manier van examineren staat niet in verhouding met de manier waarop andere vrijwilligers tegen de brandweertieten aankijken die op examens gaan. De mensen van wie ze verwachten dat ze slagen, halen het niet. Het is een complete studie geworden, en dat is niet vrijwilliger waardig. Het remt ook verder leren af, men is allang blij als ze een bepaalde basis behaald hebben.

De eigen identiteit: dat maakt de groep. Men krijgt minder gevoel met de brandweer als men minder kan bepalen, en minder de eigen identiteit kan vormen. Bijvoorbeeld de inrichting van de kazerne, die nu vaak door het korps zelf wordt ingericht. De identiteit is niet afhankelijk van de burgemeester, want deze verandert ook wel vaker. De identiteit ligt meer in de groep zelf.

Verbetersuggesties:

1. Onze ploeg van 20 vrijwilligers in stand houden en uitrukken met mogelijk meer dan 6 man.
2. Realistische exameneisen aansluitend bij de praktijk.
3. Eigen identiteit/ inrichting kazerne.
4. Minder bureaucratie en registratie, meer visie.
5. Verantwoordelijkheid binnen de posten houden. Geeft post / ploeg chef duidelijke vrijheid binnen zijn groep. Dit geeft rust binnen de groep en mogelijkheid om dingen zelf te regelen.

## VR Haaglanden

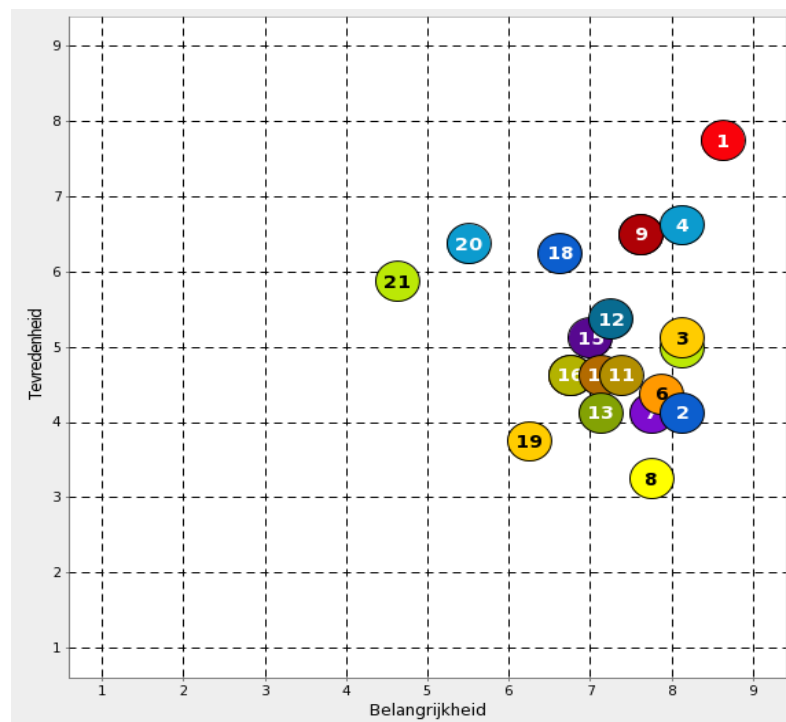
### Deelnemers

In Pijnacker Nootdorp namen 9 vrijwilligers deel aan de sessie, allen man met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar (sd=10 jaar). Onder hen waren 4 bevelvoerders en 5 manschappen. Vijf deelnemers waren in loondienst en 2 waren beroeps en 1 had een overige functie (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 13 jaar als vrijwilliger (sd=11 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.11 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.11. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'communicatie met de kazerneleiding en het management' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.11 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.11 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.11 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
3	Het leidinggeven
4	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
5	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
6	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
7	Mate van invloed op het beleid
8	Communicatie met de kazerneleiding en het management
9	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
10	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
11	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
12	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
13	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
14	De jeugdbrandweer
15	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
18	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)

Onderaan qua belangrijkheid staat het thema 'nevenactiviteiten zoals het opspuiten van ijsbanen'. Er wordt aangegeven dat dit samenhangt met de binding met de lokale samenleving. Er zijn wel grenzen aan wat je doet voor de lokale samenleving. In kleinere kernen is de bereidheid tot het doen van dingen die binding maken met de lokale samenleving waarschijnlijk groter dan in grotere kernen.

De jeugdbrandweer scoort opvallend hoog. Het wordt belangrijk gevonden dat jongeren op jonge leeftijd in aanraking komen met de brandweer. De doorstroming van de jeugdbrandweer is wel slecht. De mogelijkheden om ergens aangesteld te worden zijn zeer beperkt. Er zijn 2 jongeren van de jeugdbrandweer die wel de opleiding mogen doen, maar nog geen zekerheid hebben of ze ergens terecht kunnen.

Taakuitbreiding tijdens en naast de uitruk wordt opvallend slecht beoordeeld op tevredenheid. Deelnemers zijn hier wel verdeeld over. De AED op de auto is op dit moment alleen bestemd voor de brandweelieden. Men heeft niet gekozen voor reanimatie. Op dit moment heeft taakuitbreiding, door de drukte die er nu al bestaat, geen prioriteit.

Het laagste scoort de communicatie met de kazerneleiding en het management. De kwaliteit wordt als ondermaats ervaren. Dit komt mede door het terugbrengen van het aantal mensen in de leiding. Er is een gebrek aan communicatie. Er wordt geen tijd vrijgemaakt voor een gesprek en e-mails worden niet beantwoord. En niet alleen bereikbaar zijn via social media.

Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk wordt ook slecht beoordeeld. Deels vanwege de veranderde maatschappij, maar ook door hoe beroeps tegen de vrijwilligers aankijken. Ook vanuit de korpsleiding is de mate van waardering gebrekkig. Vanuit directe collega's is deze waardering er wel in voldoende mate.

Doordat korpsen er vrijwilligers bij krijgen (een mengeling van beroeps en vrijwilligers) botst het nog wel eens tussen deze twee groepen. Er wordt ook wel gesproken over broodroof, de vrijwilligers gaan korpsen bemannen in de stad omdat ze goedkoper zijn.

Er zit ook zeer in de groep over hoe er soms gecommuniceerd wordt tussen de verschillende groepen in de brandweer. Vaak wordt ook de media gezocht om ruzies uit te vechten of om de vuile was buiten te hangen.

De driehoek werk-privé-vrijwilligerswerk wordt volgens de groep steeds breder getrokken. Hiermee wordt bedoeld dat de belasting in de verschillende hoeken toeneemt en dat de afstand tussen de drie hoeken (bijvoorbeeld werkgever ten opzichte van brandweer) groter wordt. Er is geen communicatie meer onderling, waardoor het regelen van zaken steeds moeilijker wordt.

Men voelt zich ook geen vrijwilliger meer, zeker de gekazerneerden niet. Zij hebben ook minder met de werkgever te maken als zij een aantal keren van hun werktaken weglopen omdat er een uitruk is.

Sommige aanwezigen hebben heel weinig uitrukken. Ze merken dat ze te weinig oefeningsarbeid en ervaring krijgen om de taak nog op een voldoende niveau te kunnen uitvoeren. De gekazerneerden geven aan dat ze zelfs blij zijn als ze voor een automaatje weg mogen, zo weinig uitrukken beleven zij op jaarbasis.

### *Thema 2: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?

1. Gehoord worden.
2. Meer opleidingsmogelijkheden en doorgroeiperspectief.
3. Ken de kwaliteiten van je mensen en benut deze.
4. Meer flexibiliteit van de organisatie.
5. Medewerking van het management om je functie uit te kunnen voeren.  
Een soepelere ATB, door deze wet verlies ik mijn specialisme en mijn vrijwillige aanstelling.
6. Meer ruimte voor invulling van de oefeningen, opleidingen, mensen de kans geven om zich verder te ontwikkelen, weten wat voor personeel je hebt met welke opleiding.
7. Gehoord worden en aanwezige expertise benutten.
8. Aangeven wat ieders achtergrond is.
9. Doorgroeimogelijkheden, toekomstperspectief en duidelijkheid hierover.  
En beter benutten talenten en vaardigheden door organisatie.

Dit onderwerp heeft raakvlakken met andere onderwerpen, zoals mogelijkheden voor opleidingen. Zo zijn er nog weinig mogelijkheden om door te groeien na manschap A. Er zouden meer mogelijkheden moeten zijn om in je huidige functie meer te kunnen doen met de kwaliteiten die je hebt. De organisatie prikkelt hier niet in.

Er zijn weinig mogelijkheden om je te ontwikkelen omdat het aanbod voor doorgroeien of opleidingen zeer beperkt is. De behoefte aan mensen die deze opleidingen hebben is zeer klein.

Uit uitrukken haal je niet je uitdaging als brandweerman. Brandweermannen willen veel uit zichzelf halen bij de brandweer, en zoeken dit vaak ook in opleidingen. De behoefte aan specialismen is in deze regio wat lager door de aanwezigheid van een hoog percentage beroeps. In andere regio's is deze verhouding anders. Tegenwoordig worden steeds minder vrijwilligers als specialist opgeleid.

Men voelt zich anoniem. Er zou meer aandacht moeten komen voor de achtergrond van de mensen. In Duitsland moet iedere brandweerlied een vak hebben geleerd dat zij in kunnen zetten tijdens de uitruk. Ook is de waardering voor de vrijwilliger veel groter, huldingen worden officieel aangepakt.

Waardering richting werkgevers is ook minder geworden. Vroeger kreeg de werkgever steevast een bedankje voor het feit dat de werknemer zomaar weg kan lopen bij zijn werkzaamheden. Dat is niet meer. Er wordt gesuggereerd dat men zou moeten terugkeren naar de oude korpsen, in ieder geval naar het gevoel wat er toen heerste. Het drinken van een biertje met je korpschef. Je bent vrijwel onzichtbaar geworden als vrijwilliger in de grote regio. De maatschappij is veranderd, en wat dat betreft ontwikkelt de brandweer zich wel mee, met het creëren van afstand onderling.

In de toekomst mogen vrijwilligers die bepaalde slaapdiensten draaien niet meer als vrijwilliger functioneren omdat zij een bepaald aantal uren draaien (ATB, Arbeids Tijd Besluit). De organisatie wordt hierdoor ook getroffen, wordt minder flexibel en duurder. De brandweer is op deze wijze de dupe van generieke (Europese) wetgeving die niet voor deze beroepsgroep geschikt is. Hierdoor neem je ook de hobby van mensen af. De brandweer had niet verwacht hier ooit problemen mee te krijgen, maar vist nu achter het net. Wat dus mee wordt gegeven: bekijk de wetgeving rondom de vrijwilliger. En voor alle vrijwilligers! Dus ook de gekazerneerde vrijwilligers, die nu overal buiten valt.

Wat ook zou kunnen helpen is om meer bij andere regio's te kijken. Soms worden er pilots opgestart terwijl dit in een andere regio al goed wordt uitgevoerd.

Welke verbeteringsuggesties voor de toekomst heeft u?

1. Contact management met werkvloer verbeteren.
2. Meer mogelijkheden bieden voor individuele inbreng.
3. 1 op 1 communicatie, dus persoonlijk, duidelijkheid scheppen.
4. Persoonlijke interesse tonen zowel verticaal als horizontaal en hier gebruik van maken.
5. Geef mensen de ruimte om zich te ontwikkelen, luisteren naar de werkvloer! Meer flexibiliteit, duidelijkheid, eerlijkheid.
6. Kijk ook eens bij buur korpsen hoe 'dingen' daar geregeld zijn.
7. Terug naar lokale korpsen, regio is veel te groot, je bent een nummer in plaats van een medewerker.
8. Zelf aangeven, wat je zelf wel en niet kan.

### *Thema 9: 'Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

Ondanks het feit dat men heeft aangegeven tevreden te zijn over dit thema, zijn de opmerkingen in de discussie negatief. Vele geven aan dat zij niet ondersteund worden door de brandweer. De regio grijpt nu in door minder diensten te laten draaien. Maar dit is niet de oplossing van het probleem. Er gebeurt wel wat, maar het helpt nog niet zo goed. Men geeft aan dat ze niet zo goed weten waar ze naartoe moeten als de belasting te hoog wordt.

Men geeft aan dat er al vanuit wordt gegaan dat de belasting te hoog is, terwijl dit eigenlijk niet het geval is. Men heeft meer behoefte aan een brandweerorganisatie die wat flexibeler is met bijvoorbeeld oefenen, waardoor de belasting effectiever kan worden verdeeld.

Specialisten hebben het extra zwaar omdat zij ook nog eens te maken krijgen met specialistische oefenmomenten.

Bepaalde groepen vrijwilligers hebben last van sociale druk. Je wordt vriendelijk doch dringend verzocht om je niet af te melden, waardoor de belasting in je hoofd hoog is (je moet altijd paraat zijn). Er wordt hier niet goed mee omgegaan.

### *Thema 12: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?

1. Transparant, helder, korte lijnen.
2. Direct in 1 op 1 en in reguliere overlegstructuren.
3. Persoonlijk, via mail
4. Meer interesse en contact met management.
5. Dat hangt af van het onderwerp. Persoonlijke zaken graag face-to-face of anders telefonisch. Officiële zaken per brief. Algemene zaken per nieuwsbrief, afhankelijk van de persoon kan dit per e-mail of op papier.
6. Mondeling, nieuwsbrief, spontaan.
7. Rechtstreeks, met snelle antwoorden.
8. Persoonlijk gesprek, vaker zien op de kazerne, spreekuur
9. Mail, website (maar dan 1 en geen 3 of 4) tijdens diensten.

Hoe wil je communiceren met het management in de regio? Met het clusterhoofd heb je officieel een of tweemaal per jaar een gesprek over je vooruitgang. Dit wordt niet nageleefd. De HRM-cyclus verloopt niet naar behoren.

Men wil alles wat hen zelf aangaat horen, en meer dingen ook op voorhand al horen. Wat meer invloed op dingen die besloten worden zou fijn zijn. Er is een website waar alles opstaat, maar deze wordt niet als transparant ervaren. De informatie wordt steeds minder persoonlijk en de manier van communiceren is nu vooral eenrichtingsverkeer.

Vroeger werden vrijwillige bevelvoerders betrokken in de besluitvorming. Deze laag is nu helemaal weggehaald. De managementlagen die er nu voor in plaats zijn gekomen (beroeps) laten zich te weinig zien en kunnen de vrijwilliger niet afvaardigen omdat ze de vrijwilliger niet goed genoeg kennen. Dit is frustrerend op het moment dat er dingen besloten worden die totaal niet aansluiten op wat er leeft bij de vrijwilliger.

Klankbordgroepen hebben geen representatieve afvaardiging. Het is vaak vriendjespolitiek, en een ons-kent-ons cultuur. Er is genoeg gelegenheid om inspraak te hebben, maar wat ontbreekt is het persoonlijke contact tussen managers. Terwijl er wel genoeg mensen aan het werk zijn om dit contact te bewerkstelligen.

De managers zijn nu met van alles en nog wat bezig (vaak ook belangrijke zaken) maar hierdoor valt de communicatie met de vrijwilliger weg. Dit is het kind van de rekening: "al zou er maar iemand komen."

De lage opkomst van deze avond is tevens te wijten aan de gebrekkige communicatie. Vrijwilligers zijn in het verleden ook naar hun mening gevraagd en daar is toen niets mee gedaan. Men heeft geen vertrouwen meer in het management. Door de veranderingen in de organisatie is de communicatie achteruit gegaan.

Voor managers kunnen de veranderingen ook lastig zijn, ze krijgen opeens te maken met vrijwilligers die allemaal een mening op de manager afvuren. Zij moeten hier ook aan wennen.

De inhoud van de nieuwsbrief is belangrijk. Men wordt overladen met nieuwsbrieven, iedereen kan een item maken in de nieuwsbrief.

Tussen beroeps en vrijwilligers zou meer begrip kunnen komen over wat zij doen en hoe zij zich inzetten. Laat een leidinggevende een keer een oefenavond meedraaien of iets dergelijks.

Er wordt op dit moment wel al geïnvesteerd in de ontwikkeling van het leiderschap door middel van cursussen.

Welke verbeter suggesties voor de toekomst heeft u?

1. Tijd maken voor personeel, weet wat er speelt. Weet wat er speelt op een afdeling. Geef aan wat er speelt in de organisatie, zodat mensen weten waar de leiding zit en waar ze mee bezig zijn.
2. Communicatie (persoonlijk). Met personeel werken en omgaan om meer binding te creëren.
3. Heldere en duidelijke communicatie zowel verticaal als horizontaal. Dus horen en gehoord worden, kennen en gekend worden.



## *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Regionaliseren is goed, maar laat een lokaal korps ook zijn eigen gezicht houden.
2. Oefenen, management en leiding moeten lokaal blijven, regionale inkoop van spullen zoals voertuigen, kleding, materiaal is ok, maar daar moet het ook bij ophouden!
3. Is er nog toekomst voor de gekazerneerde vrijwilliger als de uitkomsten van het rapport "Dienen is verdienen" worden geëffectueerd? Worden te duur.
4. Formuleer heldere visie, missie en doelen voor vrijwillige brandweer in relatie tot 'Strategische Reis' en betrek hier de koppeling met de beroepsbrandweer bij. Op deze manier weten vrijwilligers wat er van hen in de toekomst wordt verwacht en waar we over een paar jaar staan. Dus meer lobby in de politiek.
5. Laat ieder korps zijn eigen gezicht houden, laat korpsen ook zelf denken, maak de organisatie niet te groot.



## VR Holland Midden

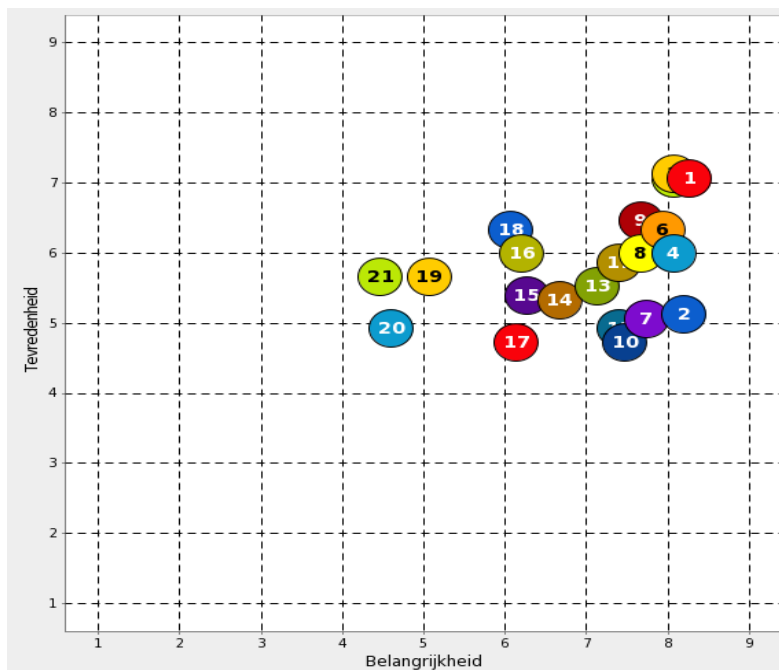
### Deelnemers

In Leiden namen 15 vrijwilligers deel aan de sessie, 13 mannen en 2 vrouwen, met een gemiddelde leeftijd van 39 jaar (sd=12 jaar). Onder hen waren 5 bevelvoerders en 10 manschappen. Drie deelnemers werkten als zelfstandige, 8 waren in loondienst en 4 waren beroeps. Veertien deelnemers hadden uitruktaken en 1 niet. De deelnemers werkten gemiddeld 12 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.12 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.12. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' het meest belangrijk en de thema's 'jeugdbrandweer' en 'hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' en het meest tevreden over 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk'.



Figuur B.12 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.12 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B12 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
5	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
6	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
7	Mate van invloed op het beleid
8	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
9	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
10	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
11	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
12	Communicatie met de kazerneleiding en het management
13	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
14	Het leidinggeven
15	Taakuitbreiding naast de uitruk (vb. voorlichting)
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	De jeugdbrandweer
21	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Wat is in jullie woorden voldoening? Mensen kunnen helpen (kick achteraf), teamgeest die je met elkaar hebt, met elkaar dingen oplossen, lief en leed delen.

Waardering vanuit de samenleving ontbreekt wel eens, zou meer mogen.

Taakuitbreiding tijdens uitruk hoog op belangrijkheid? Eén van de cruciale dingen die je bij de brandweer doet, is mensen helpen (medisch of hoe dan ook). Tevens zijn enkele posten hier 'first responder', staat waarschijnlijk mede daardoor hoog. Dus zuurstof/AED is prima, maar er zijn natuurlijk wel grenzen. We zijn geen verplegers of iets dergelijks.

Alles wat je kunt doen, zonder dat je extra uitrukken doet, heeft een meerwaarde. Speciaal voor uitrukken kan, als het echt urgent is en je er binnen het korps goede afspraken over kunt maken. Mensen die niet willen moet ook kunnen. Vraag rijst wel hoe ver je moet gaan als brandweer? Kleeft ook risico/aansprakelijkheid aan. Goede opleiding zeer belangrijk, zolang het past binnen andere voorwaarden (zoals belastbaarheid). Nazorg dan wel zeer belangrijk.

Social media niet belangrijk? Je hebt er mee te maken; brandweermensen die het er zelf opzetten en omstanders. Je doet er weinig tegen, reguleren ook zeer lastig. Je wordt er wel mee geconfronteerd als iets niet helemaal volgens de regels is. Daar heb je wel mee te maken.

Jeugdbrandweer niet belangrijk? In de regio is niet zoveel jeugdbrandweer, 8 (over 45 kazernes). Op verschillende posten levert het ook niks tot weinig op, lijkt meer op een speeltuin soms. Mogelijk moet het nog serieuzer worden ingericht. Je verliest ze nu ook vaak wanneer ze 18 worden. Tevens hikken ze aan tegen een cursus van 2 jaar. Past ook niet echt in het beeld van een professionele organisatie; bij een open dag vertegenwoordigen zij ons ook (voor een deel) en dat wordt vreemd gevonden. Wanneer het anders, professioneler wordt ingericht, kan het mogelijk wel meer opleveren en toegevoegde waarde hebben.

Wat is de echte meerwaarde? Hoeveel jongeren stromen daadwerkelijk door? Op een enkele post stromen er wel weer meer jongeren door.

Mate van belasting, vrij tevreden? Ja, belasting wel sterk toegenomen. Oefeningen zijn soms ook echt onzin gezien de tijd (o.a. reistijd) die het ons kost (organisatie leert er wel van en past het aan). Zorgt ervoor dat de belasting echt sterk toeneemt en de tevredenheid afneemt.

Kwaliteit van oefenen is de afgelopen jaren minder geworden met de regionalisering. Kwaliteit is (nog) niet aan de orde gekomen, maar wel zeer belangrijk. Als dit wegzakt, wordt de motivatie ook minder om daar (extra) belasting voor over te hebben.

Brandweer-nevenactiviteiten zeer laag op tevredenheid? Veel dingen mogen niet meer, daarom scoort het zo laag. Wel lokale verschillen.

Kennis en kunde laag op tevredenheid? In het algemeen wordt er te weinig van iemand zijn specifieke expertise gebruik gemaakt. Wel afhankelijk van de instructeur. Grote verschillen per post hoe dit gaat. Maar ook specifiek gebruik maken van 'nieuwe kennis' kan beter, jongeren die net uit de opleiding komen.

Gemist tot op heden? Rol werkgever, steeds meer druk op relatie (wat mag nog, hoe vaak uitrukken)? Mogelijk moeten we als brandweer meer dingen uitbesteden; vb. reinigen wegdek. Valt slecht bij werkgever.

### *Thema 3: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

Op de vraag: 'waar haalt u de meeste voldoening uit?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Helpen van burgers.
2. Waardering.
3. Het gevoel dat je met elkaar de klus geklaard hebt.
4. Gezelligheid met collega's.
5. Teamgeest.
6. Als we ter plaatse zijn bij het incident en ik uit stap om de mensen te helpen.
7. Uit de uitrukken en de contacten met brandweer collega's.
8. Saamhorigheid.
9. Orde in de chaos scheppen.
10. Samen als club de klus klaren en lief en leed delen.
11. Wij kunnen werkelijk helpen.
12. Waardering vanuit de dorpsgenoten. Soms persoonlijk, soms via een kaartje. Als uitrukploeg onder elkaar als de klus goed, snel en veilig is geklaard.
13. Na de uitruk terug kijken hoe de klus geklaard is. Samen praten over hoe dingen anders zouden kunnen, je leermomenten mee nemen in je rugzak.
14. Als ik trots door de kazerne loop en 'onze' auto zie staan.
15. Dat er nu nog mensen rondlopen die er zonder mij en mijn collega's niet meer waren geweest.
16. Alle soorten mensen in een korps, iedereen moet elkaar waarderen.

*Thema 10: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Uitdagende oefeningen.
2. Cursussen, opleidingen.
3. Infobank, komt maar is nog niet gereed.
4. Vertrouwen en ruimte voor inbreng.
5. Het moet bekend zijn bij de leiding zodat ze je kunnen benaderen bij een nieuw onderwerp. Een kennisbank dus.
6. Uitdagende oefeningen afgestemd op mijn competenties.
7. De vrijheid om je kennis daadwerkelijk te instrueren naar de korpsleden.
8. Communicatie IB, RB, OV en samenwerken.
9. Functioneringsgesprekken waarbij mogelijkheden tot doorgroei besproken worden en concreet vorm krijgen zodat planning mogelijk is en je weet waar je, wanneer, aan toe bent.
10. Talenten/competentieanalyse aan de hand waarvan gericht functies toegewezen worden. Voorbeeld: als ik leiding kan geven word ik bevelvoerder, als ik kan presenteren word ik oefenleider e.d.
11. Draagvlak om talent te ontwikkelen.
12. Voldoende oefenmaterieel om een oefening goed en leerzaam uit te zetten.

Draagvlak? Er heerst een bepaalde hiërarchie, eerst je sporen verdienen en daarna ontstaat dat draagvlak wel. Ervaring/ overzicht is ook heel belangrijk. Van belang is dat er over wordt gepraat en dat het mogelijk is.

Ook belangrijk om competenties in kaart te brengen en op basis daarvan te kijken wie waar het best op zijn plaats is.

We oefenen voornamelijk onze motoriek/techniek en helemaal niet of je kunt communiceren of leiding kunt geven.

Functioneringsgesprekken zeer belangrijk en goed. Vrijwilligers vinden dit ook heel fijn. Om eens te horen hoe iemand anders tegen je aankijkt (spiegel). Als organisatie zijn we aan het professionaliseren en daar past dit goed in.

De volgende suggesties voor verbetering werden gegeven:

1. Meer/ beter luisteren naar vrijwilliger.
2. Persoonlijke feedback.
3. Analyseer de aanwezige kwaliteiten en competenties en maak daar gebruik van bij het toewijzen van functies.
4. Brandweer meer runnen als bedrijf.
5. Meer in standvorm gaan oefenen zodat je veel beter je tijd kan besteden.
6. Mogelijkheid om opgeleid te worden. Actieve mensen in je korps te steunen en passieve mensen op een andere manier te gebruiken.
7. Speel in op wensen en vaardigheden van vrijwilligers.
8. Meer eigen inbreng voor de oefenprogramma's, waarin specifieke doelen naar voren komen die echt je kennis en kunde kunnen bevorderen.
9. Uitdaging/ enthousiasmeren/ waardering.

10. Inventariseren welke kennis en kunde er in huis is zodat je het ook kan inzetten. Bij gebrek eraan kun je er gericht aan werken om het op te vijzelen
11. Meer inzet oefeningen (uitdagender en meer competenties).
12. Meer doorgroeimogelijkheden op alle niveaus.
13. Effectiever oefenen met uitdagende scenario's, duidelijke beoordeling en persoonlijke begeleiding. Door effectiever te oefenen bespaar je tijd, met een verlaging van de oefenbelasting als gevolg.
14. Oefeningen meer richten op de ontwikkeling van het team en de personen. Maatwerk. Evaluatie van de oefening verbeteren (leerstijl). AAR.
15. Communicatie beter. Veel meer actie dus geeft reactie en gebruik de mogelijkheden die je kan vragen, dus zelf actiever meedenken en doen.
16. Verantwoordelijkheid laten dragen bij bepaalde functies. Als men nu onvoldoende functioneert, gebeurt er weinig. Maar dan kan een ander die misschien beter is niet die plaats innemen. Dat zou anders moeten.
17. Op het gebied van oefenen valt een grote kwaliteitsslag te halen. Een korps met 20 personen heeft 1 tankautospuiter om te oefenen. Hierdoor staan 14 vrijwilligers zonder het materieel waar ze juist mee moeten werken.
18. Voldoening voor hoofdwerkgever.

Zeer belangrijk is dat onze uren effectief worden besteed. Een deuroefening met 30 man moet voorkomen worden, wekt veel irritatie.

Er worden heel veel eisen en verplichtingen aan ons gesteld, maar er wordt niet geluisterd naar wat we echt nodig hebben om te kunnen functioneren. Geoefendheid zegt weinig over de kwaliteit.

Maatwerk; voor team, maar ook voor leidinggevende van belang (waar moet nog aan gewerkt worden).

### *Thema 9: 'Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

De meeste deelnemers ervaren geen enkele ondersteuning van de brandweer bij het beperken van de belasting?

Men voelt zich wel ondergewaardeerd op dit punt.

Interactie en de communicatie is niet op orde. We moeten zelf meer initiatief nemen tegenwoordig, vroeger (5 jaar geleden) stond de leiding veel dicht bij ons. Wordt steeds afstandelijker.

Belasting wordt per persoon ook anders ervaren. Tevens per post ook weer anders ingericht (piket of ben je vrijer).

Brandweer is zeer klassiek, in hoe we het doen (oefenen etc.). De vraag is eigenlijk of we dit niet anders moeten inrichten. Wordt niet verwacht dat hier snel iets in gaat veranderen (op grote schaal).

Ligt ook een vraagstuk over hoe omgegaan moet worden met de werkgever. Er is vaak geen contact tussen werkgever en post, laat de werkgever eens een oefenavond langskomen om goodwill te kweken. Of al is het maar een bedankbrief of kerstkaart aan het einde van het jaar naar de werkgevers van de vrijwilligers.

Waarom regionaal doen? Maakt meer indruk, anders komt er weer een belasting op het korps bij. In ieder geval wel zaak om er regionaal eenzelfde lijn in te krijgen, nu veel verschil per posten. Aan de andere kant staat de post veel dicht bij de werkgever dus is dat beter. Regio moet dit wel faciliteren.

Gaat echt niet om geld, maar met name om een waardering.

### *Thema 12: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?

1. Face to face.
2. Een-op-een.
3. Korpsvergadering.
4. Als de clustercommandant op de kazerne langs komt kan ik met hem praten, maar de laatste keer dat hij op de kazerne was kan ik me niet meer herinneren.
5. Met open vizier, zonder "dubbele" agenda.
6. Zowel gezellig als professioneel (hij moet weten wie ik ben en wat ik kan).
7. Heel direct en zonder drempels.
8. Op een normale en volwassen manier omgaan met elkaar.
9. Open en ten alle tijden bijna 24 uur per dag.
10. Mijn ploegchef is één van de korpsleden, ik praat met hem tijdens incidenten, tijdens oefeningen en aan de bar. Hij weet daardoor wie ik ben. Ik wil graag op deze manier met hem blijven communiceren.
11. Indien van toepassing formeel één op één, maar ook gewoon informeel tijdens oefenavonden en uitrukken.
12. Als ik een vraag heb stel ik hem gewoon als ik hem/haar zie. Indien nodig individueel. Indien urgent dan per telefoon.
13. Een bevelvoerder is de baas op de tankautospuiter, in de kazerne is hij gelijk aan mij (manschap).
14. Op de post: een combinatie van schriftelijk en mondeling. Overleg is van groot belang. Ontmoetingen. Organisatie. Vooral schriftelijk.

Men vindt de communicatie met de kazerneleiding in het algemeen wel goed. Soms wordt er niet gecommuniceerd maar alleen maar informatie gezonden. Zou 2 richtingen moeten zijn. Terugkoppeling ontbreekt heel vaak. Doe er wat mee. Doe het frequent, wat gebeurt er etc.

Communiceren is in algemeen veel belangrijker geworden. Rol van korpschef is de afgelopen jaren veel belangrijker geworden. Bij enkelen sluiten competenties daardoor niet meer aan bij wat er nu gevraagd wordt. Er komt ook een opleiding voor ploegchefs.



Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?

1. Clustercommandant moet op de kazerne komen, dan kan ik communiceren.
2. Direct niet via mijn ploegchef!
3. Borrel sessie.
4. Via pc naar CC of direct, die openheid moet er zijn.
5. 2 x per jaar korpsoverleg met de commandant (cluster).
6. Direct en geregeld op de oefenavond. Minimaal eens in de 4 weken.
7. Wil ik dat wel?
8. Als de directeur IB op de kazerne komt en dingen beloofd, dan moet daar ook gevolg aan gegeven worden. Met andere woorden afspraken nakomen en niet alleen ja-knikken om van 'het gezeur' af te zijn.
9. Via ploegchef en clustercommandant.
10. Met enige regelmaat postvergadering. Twee keer per jaar. Dit naast de communicatie via de ploegchef.
11. Nieuwsbrief van de brandweer elke week via de e-mail met de belangrijkste punten. Plein 16 is goed om bepaalde dingen op te zoeken. Ik zou niet weten waarom ik als manschap met de clustercommandant moet communiceren. Ik zoek hem wel op als ik er niet uitkom met mijn ploegchef.
12. Eerder komen met je verhaal om wandelgangverhalen te voorkomen. Zorgen dat je bij de warme kant van het korps ook betrokken bent. Weten wat er leeft onder je vrijwilligers.
13. Ik vind de werkgroep daar wel een goede zet in. Je kunt als vrijwilliger daarmee ook al met het management communiceren. Zonder dat het eerst via je ploegchef of clustercommandant moet. En alles is bespreekbaar.

Wees eerlijk, communiceer ook als het negatief is. Nu komen ze pas als er echt iets is op de kazerne (roering), en dan zenden ze ook nog eens vooral. Als er veel speelt is contact belangrijk (is nu het geval). Bij ploegchef ontbreekt de informatie op dit niveau vaak en daarom moet de clustercommandant dit doen, ploegchef ook geen tijd voor nu.

Contact is goed en belangrijk om veel schakels te voorkomen, verhaal direct horen zorgt er voor dat je ook meteen op elkaar kunt reageren. Ploegchef is meer voor dagelijkse zaken, clustercommandant voor de lijn van de organisatie.



## VR Kennemerland

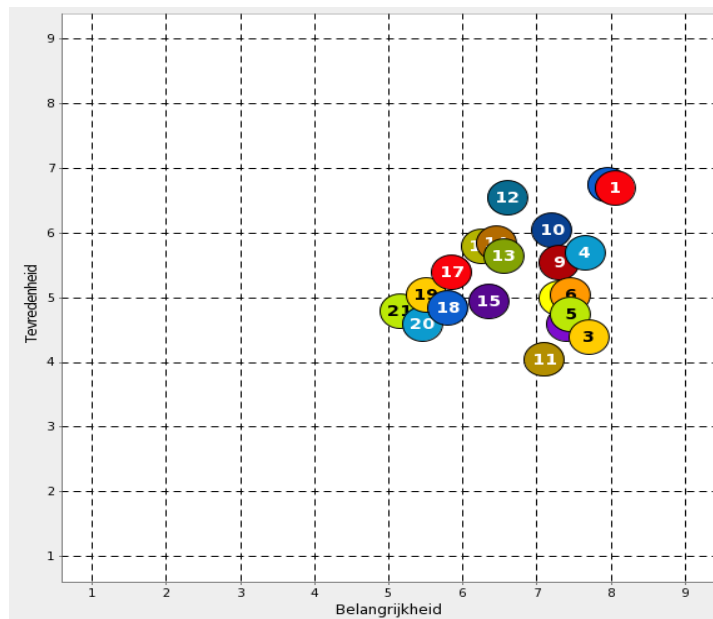
### *Deelnemers*

In Heemskerk namen 20 vrijwilligers deel aan de sessie, 18 mannen (2 niet ingevuld), met een gemiddelde leeftijd van 44 jaar (sd=10 jaar). Onder hen waren 7 bevelvoerders, 11 manschappen en 1 officier (1 niet ingevuld). Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 12 waren in loondienst en 5 waren beroeps (1 niet ingevuld). Negentien deelnemers hadden uitruktaken (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 14 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.13 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.13. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'jeugdbrandweer' en 'taakuitbreiding naast de uitruk (vb. voorlichting)' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.13 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.13 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.13 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Communicatie met de kazerneleiding en het management
4	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
5	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
6	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
9	Het leidinggeven
10	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
11	Mate van invloed op het beleid
12	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
13	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
14	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
17	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
18	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
19	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
20	De jeugdbrandweer
21	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)

In de discussie over wat in de toekomstvisie aan de orde moet komen wordt 'oefenen' vaak genoemd. Deelnemers maken zorgen over de kwaliteit van realistisch oefenen: "te groot verschil met straks met de praktijk".

Regio moet alles doen om ons gemotiveerd te houden: 'vrijwilligers' veranderen dus ook hoe je ze moet motiveren etc.

Je moet thuis ook de ruimte krijgen (anders gedoemd te mislukken), dus zeer belangrijk voor een vrijwilliger. Doe eens iets voor de achterban, betrek ze erbij. Hebben nu misschien ook een generatie die makkelijker zeggen 'ik stop ermee'. Daarom extra belangrijk de achterban er bij te betrekken.

Vrijwilliger zijn kost ook gewoon veel tijd en dat maakt het soms wel lastig bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Er zijn in de loop der jaren ook steeds meer verplichtingen bij gekomen. We moeten anders gezien worden, we zijn eigenlijk parttime medewerkers (vrijwilligers). Spanningsveld tussen de titel 'vrijwilliger' en hetgeen je er voor moet doen en laten.

Deelnemers verschillen in hoe belangrijk zij cultuur vinden. Komt mogelijk voort uit verschillen tussen posten. Hangt ook af waar het over gaat, bijvoorbeeld een feestavond of bepaalde oefeningen. Brandweer verandert immers ook en we moeten mee met onze tijd.

Identiteit loopt hier mogelijk doorheen. Cultuur mag/moet organisatie breed zijn (regio). Identiteit mag je behouden (zeer belangrijk). Waarvoor doe je het? Voor de samenleving, jouw samenleving.

Op de posten is er vaak sprake van een 'vriendenclub'. De VRK is echt een bedrijf. Twee verschillende culturen dus. Enkelen zeggen: "er worden nu al dingen weggenomen van posten vanuit de VRK. Dat is jammer, teveel focus op kosten/geld".

Deelnemers hebben verschillende oordelen over de jeugdbrandweer. Op enkele posten zijn ze al bijna 50 jaar met de jeugdbrandweer bezig: “natuurlijk stromen er mensen niet door maar het levert zeker wat op (mensen die doorstromen of later terugkomen)”. Beeld in de VRK is vaak negatief, terwijl het eigenlijk veel positiever is (bijvoorbeeld in Hoorn is ooit 50% bij de jeugdbrandweer begonnen). Is echt een kweekvijver.

Er zijn ook deelnemers die het niets vinden toevoegen. Je stopt er veel tijd/energie in maar vervolgens moeten ze eigenlijk opnieuw beginnen. Tevens veel uitval tegenwoordig; jeugd wil meer flexibiliteit, studeren langer door etc.

Richting toekomstvisie zou je er mogelijk een schep bovenop moeten doen.

Contact leggen met scholen bijvoorbeeld.

Deelnemers zijn niet allemaal even tevreden met het leidinggeven; gaat nu vaak maar 1 richting op. Wel verschil tussen management regio (VRK) en hoe het op de posten gaat. Situatie op de posten wordt vaak als beter ervaren. Postcommandant is niet meer op elke post (of stuk minder) aanwezig. Afstand tot hoger management is daardoor toegenomen. Aansluiting mist. Vraag wordt ook gesteld of ploegchefs (die vaak echter doeners zijn), altijd wel geschikt zijn voor de steeds toenemende managementtaken die ze krijgen. Weten vaak ook niet wat hij wel/niet kan en mag. Deelnemers missen de betrokkenheid van de postcommandant; zijn bijna niet meer op kazerne of als ze er zijn, zijn ze zo weer weg. Kent de mensen ook niet. Vraag is nu vaak: wie is beslissingsbevoegd? Ploegchef, postcommandant, hoger management? Wordt in de loop der jaren eerder slechter dan beter.

Organisatie wordt steeds logger.

Probleem nu ook dat hoger management nooit met voeten in de modder heeft gestaan, missen de beleving. Willen het misschien soms ook niet horen.

Communicatie over hoe en wat ontbreekt volledig. Wij weten niet waarom dingen worden besloten etc. Heb je zelf een vraag of boodschap, dan komt dit vaak niet door of heel anders dan bedoeld.

### *Thema 2: 'De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag: 'Wat maakt dat u zich zo verbonden voelt met de andere vrijwilligers op de kazerne?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Vriendschap.
2. Groepsgevoel.
3. Vertrouwen.
4. Saamhorigheid.
5. Passie/dezelfde interesse.
6. Gelijkheid.
7. Gedeelde missie.
8. Bier.

Vriendschap? Je zou het ook collegialiteit kunnen noemen, maar het is eigenlijk meer. Sommige mensen ken je al heel lang, uit je dorp. Je deelt heel veel samen, maakt ook zeer vervelende dingen mee en dat bindt. Zeer verschillend met je 'normale' werk. Je moet het ook samen als team doen, anders gaat het niet.

Instelling zeer belangrijk, je moet ook een band opbouwen.

VRK gaat hier veelal aan voorbij. Runnen de brandweer echt als een bedrijf.

Vrijwilliger heeft echt een passie. Bij de beroeps (zowel kantoor als uitruk) speelt veel meer het carrière maken. Er wordt vaak negatief tegen de vrijwilliger aangekeken (wordt op korpsen ook wel anders ervaren). Ook verschil tussen oudere beroeps en jongeren die net instromen en anders in het leven staan.

Er wordt ook structureel aan teambuilding gedaan.

De volgende adviezen voor andere regio's werden gegeven:

1. Teambuilding.
2. Kopieer NIET het beleidsplan van de VRK!
3. Benadruk de waarde van de groep.
4. Ga met elkaar in gesprek en zoek elkaar op.
5. Samenwerking.
6. Weet/ onthoud van welke (vrijw.) post je komt.
7. Als regio niet alles in regels wegzetten vrijheid behouden.
8. Houd het niet bij de 2 uurtjes oefenen per week.

### *Thema 5: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?'

1. Vrijheid/ mogelijkheid tot ontplooiing.
2. Vrijheid/beloning.
3. Maak er gebruik van.
4. Normen vanuit regio (criteria).
5. Inventariseren en richten op toepassing bij de brandweer maar ook privé.
6. Waardering.
7. Scholing naar hoger niveau.
8. Opleidingen.
9. Vertrouwen en mogelijkheden.
10. Databank met kennis en kunde van vrijwilligers.

Vertrouwen? Gevoel is vaak dat je 'maar' vrijwilliger bent.

VRK (hoger management) moet open staan om ook de kennis van de vrijwilligers te gebruiken. Weten nu niet eens wat we doen en kunnen. Op de post, bij ploegchefs is dit wel goed en bekend (als we in de wagen zitten weten we zeker van elkaar wat we kunnen).

Voorbeeld: ontwerpen posters voor open dag. Zijn zeker vrijwilligers die dit kunnen, werd nu uitbesteed en kostte 1000 euro (moest zo van hogerhand). Niet gedaan want dat is het totale budget voor de open dag. Echt gemiste kans.

Er wordt over het algemeen heel veel ingehuurd, maar kijk eens wat je allemaal in huis hebt aan kennis en kunde. Het wordt niet eens gevraagd (denkpatroon ontbreekt ook...).

Je creëert ook veel meer betrokkenheid als de kennis en kunde van de vrijwilligers wel wordt benut.

Wel sturing nodig vanuit de VRK, kwaliteit moet wel gewaarborgd zijn (criteria/competenties).

Belangrijke vraag is, als je hebt geïnventariseerd.. hoe pas je het dan toe? Allereerst moet het erkend worden in het hogere management. Probleem is dat hoger management het vaak beter denkt te weten (eigenlijk probleem 1 waar je tegenaan loopt).

De belangrijkste verbeter suggesties die werden genoemd zijn:

1. Vertrouwen en mogelijkheden.
2. Bekendheid met de kennis/kunde van de vrijwilliger binnen de VRK.
3. Waardering.

### *Thema 11: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Dat er eens geluisterd wordt!
2. Inspraak!
3. Kaders stellen.
4. Kom eens op de vloer.
5. Luisteren!
6. Via de OC naar de leidinggevenden, zeggenschap.
7. Werkoverleggen.
8. Dat toezeggingen ook worden waargemaakt!
9. Meepraten over onderwerpen die de vrijwilliger aangaan.
10. Invloed/ inspraak hebben vóórdat het beleid gemaakt wordt.
11. Duidelijke communicatie tussen ploegchefs en hogere leidinggevenden.

Inspraak? Werkgroepen/overleggen, wel georganiseerd maar voor de formele stappen. Begin klein, zorg voor draagvlak en breng het dan verder. Wordt wel wat gedaan, vaak lokaal. Er is in de regio (inmiddels) een werkgroep vrijwilligheid die meedenkt, mag meepraten en ook wel gehoord worden; vraag blijft echter of er ook daadwerkelijk wat mee gebeurt!

Je wilt aan de voorkant je input geven, positief meedenken. In plaats van dat je achteraf ineens hoort wat is er besloten en je je negatief moet uiten.

Regio is ook zeer groot waardoor er altijd wel mensen zullen zijn die zich niet gehoord voelen. In principe weet iedere vrijwilliger zijn weg wel te vinden wanneer hij/zij iets kwijt wil.

Kenmerkend is dat wij als vrijwilligers vaak eerst in de vechthouding moeten om wat te bereiken. Juist daarom zouden wij aan de voorkant gehoord moeten worden en moet er niet zomaar iets van bovenaf opgelegd worden.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden genoemd:

1. Denktank uit alle lagen.
2. Betreffende posten/functionarissen vooraf informeren/overleggen.
3. Juiste man/vrouw op de juiste plaats.
4. Cultuur veranderen bij het bestaande management.
5. Vrijwilligers/werkvloer betrekken bij het maken van beleid.
6. Korte lijnen.
7. Een goed inspraakorgaan voor de vrijwilliger.
8. De posten laten zoals ze zijn de komende jaren, in gesprek met vele betrokkenen om een goed beleid voor de toekomst te hebben.  
Daarbij gezond boerenverstand gebruiken!
9. Vooraf communiceren in plaats van achteraf.
10. Minder leidinggevenden.
11. Voer transparant beleid, stuur niet alleen op cijfers en geef de mogelijkheid tot inspraak.

Denktank uit alle lagen? Hiermee krijg je informatie uit alle lagen en daarmee ook nieuwe inzichten. Er is een werkgroep vrijwilligheid, heeft officieel geen status (adviserend aan regiocommandant) maar wordt wel als goed en 'werkend' ervaren. Nu wel vooral gebruikt door regionaal commandant en niet door anderen, dat is wel jammer.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Wat is nu een vrijwilliger?
2. De belasting van de vrijwilliger.
3. Gebruik exit-gesprekken binnen posten.
4. Best-practices werving & selectie uitwisselen.
5. Oefeningen voor o.a. manschappen en bevelvoerders moeten op een hoger niveau komen.
6. De samenwerking tussen de vrijwillige posten en de beroepsposten is vaak ver te zoeken.
7. Wat gaat men doen om de motivatie in stand te houden.
8. Oefenen in vakantietijden.
9. Welke visie heeft het management over de vrijwilligers?
20. Piket / brandweerrooster / bezuinigingen.



## VR Limburg Noord

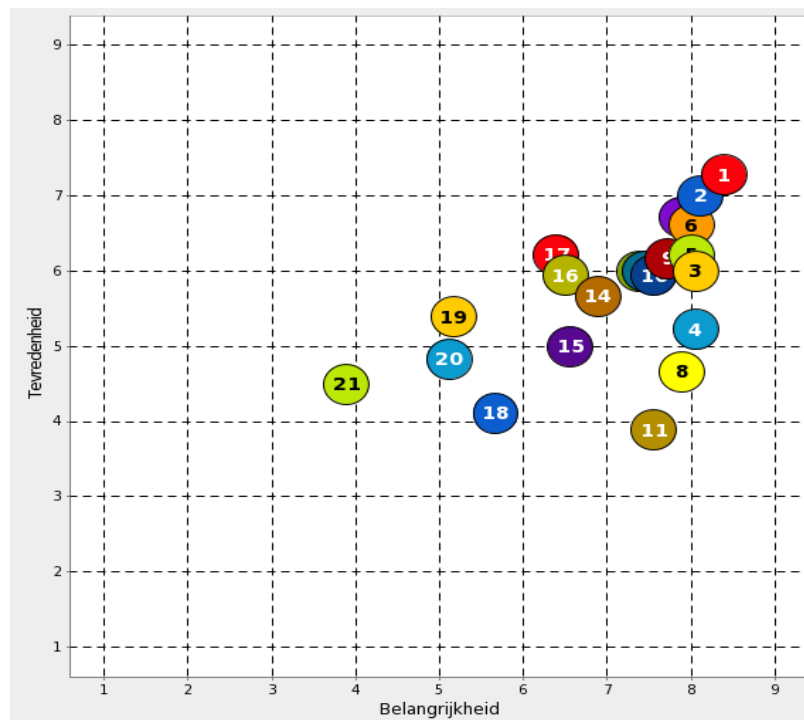
### Deelnemers

In Weert namen 18 vrijwilligers deel aan de sessie: 17 mannen (1 persoon niet ingevuld) met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar (sd=8 jaar). Onder hen waren 11 bevelvoerders en 6 manschappen (1 persoon niet ingevuld). Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 11 waren in loondienst en 3 waren beroeps (2 niet ingevuld). 16 deelnemers hadden uitruktaken (2 niet ingevuld) en zij werkten gemiddeld 16 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.14 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.14. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.14 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.14 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.14 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
3	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
4	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
5	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
6	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
7	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
8	Communicatie met de kazerneleiding en het management
9	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
10	Het leidinggeven
11	Mate van invloed op het beleid
12	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
13	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
16	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
17	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
18	De jeugdbrandweer
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Op de vraag wat men in de lijst mist, werd 'betrokkenheid' genoemd: "We worden overgeslagen. Van bovenaf wordt het beslist. Het is slikken of stikken". Men voelt zich niet gewaardeerd Er is wel een regionale klankbordgroep geweest maar daar is verder niets mee gedaan. Om 18 mensen voor de GDR sessie bij elkaar te krijgen, hebben ze veel mails moeten sturen. De werkvloer en de top liggen mijlenver uit elkaar.

Een ander punt is de centralisatie van posten. Sommigen posten zijn opgeheven en dan moet je naar een ander dorp om je werk te doen. Dan ben je altijd te laat als vrijwilliger. Het is niet onmogelijk om naar een post te komen, maar de veiligheid van mensen is wel in gevaar omdat je bij een post die dichterbij is, er sneller bent. De afstand van huis naar de post wordt steeds groter.

Jeugdbrandweer vindt men minder belangrijk. Daar wordt bij de ene kazerne wel wat mee gedaan en bij de andere niet.

Ook de taakuitbreiding naast de uitruk vindt men minder belangrijk: "laat de beroeps dat maar doen, ik zit bij de brandweer om te blussen en niet om een rookmelder te plaatsen. Het moet wel mogelijk zijn als ze het willen maar niet verplichten", "zonder te communiceren wordt er gewoon wat bij je neergelegd".

Men is wel erg tevreden over de onderlinge verbondenheid: "we gaan toch wel. Als de pieper gaat, dan ga je. Je stopt als je niet meer gemotiveerd bent. Dus de motivering om vrijwilliger te zijn is er, anders geef je wel een 5 op motivatie".

Men is ontevreden over de communicatie met de kazerne: “we hebben verschillende doelen. We zien de regiocommandant niet, we hebben geen inspraak”.

*Thema 1: De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers (belangrijk en tevreden)*

Als reden voor de grote onderlinge verbondenheid werd genoemd:

1. “We hebben allemaal hetzelfde doel”.
2. “Er van elkaar er op aan kunnen bij een inzet”.
3. “De pieper....als die gaat hebben we allemaal zelfde doel. Tijdens oefenavonden werk je samen om hier geoefend in te blijven”.
4. “Zelfde ervaringen bij uitrukken; hierdoor afstand van de "gemiddelde burger". Graag mens en dier in nood helpen. Ongeveer zelfde saamhorigheid als militaire dienst”.
5. “Samen voor de meest mooie, maar ook voor de meest vervelende klussen komen te staan. Dat schept een unieke onderlinge band en kameraadschap”.
6. “Omdat buiten de brandweeractiviteiten, uitrukken/oefeningen, binnen het korps ook de andere gezinsleden bij alle andere activiteiten betrokken worden waardoor er een familiegevoel is”.

*Thema 11: ‘Mate van invloed op het beleid’(belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag “op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?” werden de volgende antwoorden gegeven:

1. “Open en eerlijk”.
2. “Betrek de mensen op de werkvloer wat meer bij het nemen van beslissingen die deze mensen ook aangaan”.
3. “Weten wat er gebeurt zodat je als vrijwilliger mee kunt denken en mee kunt ontwikkelen in de lijn die wordt uit gezet”
4. “De postcommandant moeten weer meer invloed hebben en met de burgemeester communiceren over het verzorgingsgebied”.
5. “Raad van postcommandanten instellen als inspraakorgaan (van vrijwilligers en lokale posten) op regionale schaal”.
6. “Gebruik maken van klankbordgroepen die vanuit de korpsen worden samengesteld en gekozen door de vrijwilligers van de posten. Belangrijk ook dat ze een stem/invloed hebben op de veranderingen”.
7. “Een forum op internet”.
8. “Actief stimuleren van een OR”.
9. “Dat men eens komt praten met het werkvolk en gaat denken als werkvolk”.

De drie belangrijkste verbeteringsuggesties waren:

1. “Lat niet te hoog leggen. Zorgen dat vrijwilliger lol houdt in zijn werk. Misschien is beleid niet zo belangrijk voor de vrijwilliger maar gaat het meer om de brandweezorg zelf waar hij/zij invloed op wil hebben”.
2. “Neem de vrijwilliger mee in de veranderingen en geef ze invloed”.
3. “Beginnen met mensen aan het beleid te zetten die het vak kennen”.

### *Thema 8: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag hoe men met de kazerneleiding wil communiceren werden de volgende antwoorden gegeven:

1. "In direct overleg, gebeurt nu ook".
2. "Korte lijnen (bijvoorbeeld tijdens oefenavonden)".
3. "Mondeling, dit is het meest effectief".
4. "Zoals het nu gaat is het prima. Jaarlijks individueel overleg met bevelvoerder en elke week overleg als post".
5. "Mondeling/ voldoende informatieve nieuwsbrieven met al het nieuws wat de vrijwilliger aangaat".
6. "Vanuit het kader/postcommandanten een terugkoppeling van het overleg met de leidinggevende voordat er besluiten worden genomen".

Op de vraag hoe men met het management van de veiligheidsregio wil communiceren werden de volgende antwoorden gegeven:

1. "Via thema-avonden per onderwerp".
2. "Via de districtscommandant".
3. "Beleid is iets wat ik als vrijwilliger niet kan overzien. Wel zou ik willen weten wat de visie, richting is van het management zodat je daar als vrijwilliger in mee kunt groeien".
4. "Postcommandanten rechtstreeks met MT, de PC's hebben daarbij formeel instemmingsrecht. Arbeidsvoorwaarden via OR".
5. "Via de postcommandant direct".
6. "In eerste instantie via de postcommandant, en daarnaast bijvoorbeeld 2 keer per jaar een infoavond/overleg".
7. "Laat MT op bezoek gaan bij de diverse posten. Bijvoorbeeld tijdens inloopavonden/oefenavonden tekst en uitleg geven over ontwikkelingen".
8. "Twee maal per een discussieavond, waar het MT komt luisteren (en er wat mee doet) naar wat het "veld" belangrijk vindt".
9. "Helemaal niet, staan veel te ver van ons af (of anders informeel)".
10. "Via OR, klankbordgroepen of commissies".
11. "Afhankelijk van het dossier met kwartiermaker/algemeen manager, algemeen coördinator of overige functionaris met beslissingsbevoegdheid".
12. "Laagdrempelig op lokaal niveau, direct overleg, mogelijkheid hebben om input te geven aan het beleid. Vanuit het post/districtsniveau invloed kunnen uitoefenen. Geef de districten meer mogelijkheden om beleid te maken en uit te voeren. Ondersteun en faciliteer vanuit de veiligheidsregio naar de posten en districten in plaats van op te leggen".

### *Nabranders*

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden genoemd:

1. "De vrijwilliger ontzorgen en dat laten (blijven) doen waarvoor hij / zij bij de brandweer is gekomen".
2. "Zorg dat de vrijwilliger weet wat de grote lijn wordt, dan kan hij, en dat zijn er veel, meedenken en groeien in beleidslijnen. Voor de vrijwilliger is er maar 1 ding belangrijk en dat is dat hij/zij het brandweervak kan uitoefenen".

3. “Regel dat de werkgever de vrijwilliger vrij MOET maken voor oefeningen en uitrukken vanuit de politiek”.
4. “Zorg dat de vrijwilliger vrijwillig blijft”.
5. “Laat NVBR en VBV eens denken hoe werknemers gemachtigd kunnen worden om zonder gevolgen/problemen met de werkgever naar een (opgeschaalde) uitruk kunnen. Hier zou een regeling voor moeten zijn, anders krijgen vroeg of laat veel posten met onderbezetting te maken in dagsituatie”.
6. “Doe daadwerkelijk iets met de speer / pijnpunten die hier vanavond zijn besproken. Implementeer en schud de bestuurders op landelijk niveau wakker dat het 5 voor 12 is. Laat ons landelijk bestuur de veiligheidsregio's dwingen beter te communiceren met de vrijwilligers. Leg dit arbeidsvoorwaardelijk vast in de CAR UWO”.
7. “De opleidingen voor de vrijwilliger nog meer op maat maken. Zodat zij een minimum aan contacturen hebben in cursussen”.
8. “Kleine posten draaien vaak erg goed en hebben snelle en kordate uitrukken, centralisatie doet de lokale post en burger te kort”.



## VR Midden West Brabant

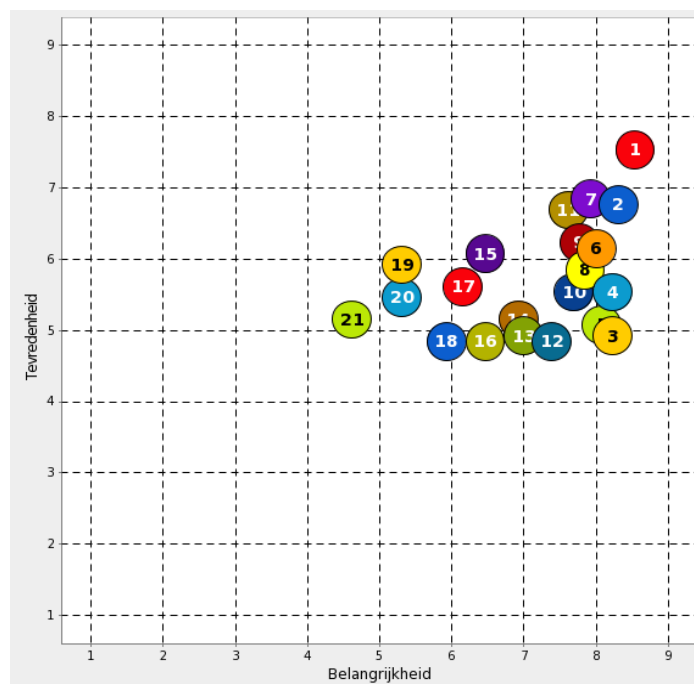
### Deelnemers

In Oosterhout namen 13 vrijwilligers deel aan de sessie: 10 mannen en 2 vrouwen (1 persoon niet ingevuld) met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=8 jaar). Onder hen waren 7 bevelvoerders en 6 manschappen. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 7 waren in loondienst en 2 waren beroeps. Alle deelnemers hadden uitruktaken en zij werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger (sd=10 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.15 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.15. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'de jeugdbrandweer' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'de nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.15 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.15 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.15 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
4	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
5	Communicatie met de kazerneleiding en het management
6	Het leidinggeven
7	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
8	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
9	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
10	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
11	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
12	Mate van invloed op het beleid
13	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
14	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
17	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	De jeugdbrandweer
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Een punt wat deelnemers vonden ontbreken is het proces van regionalisering wat al jaren loopt en wat sterk speelt onder de vrijwilligers. De betrokkenheid wordt hierdoor minder.

Ook het naar buiten treden met berichten via social media. Berichten kunnen snel de wereld in worden geholpen. Zo kan er een verkeerd beeld ontstaan, zeker als hier niet met zorg mee om wordt gegaan. Je wordt sterker onder de loep genomen, ook door het management in het korps.

De jeugdbrandweer: te weinig aanwas en rendement van jeugdbrandweer. De tijden zijn veranderd en de interesse is minder.

Oproepen bij loze meldingen wordt ook als storend ervaren. Te vaak worden brandweerlieden onnodig opgeroepen. Het brandmeldingssysteem gaat af, en iedere keer moeten brandweerlieden komen. Dit is erg kostbaar, het kost miljoenen. Het is nu eenmaal wetgeving, de brandweer moet komen.

### *Thema 2: De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers (belangrijk en tevreden)*

Men is sterk op elkaar aangewezen. De teamgeest is duidelijk aanwezig, iedereen heeft hetzelfde doel. Het is gevaarlijk, en je bent op elkaar aangewezen. Daarom is het goed om elkaar goed te kennen. De banden zijn ook sterk onderling. Gevaarlijke situaties kunnen ontstaan als mensen zich niet aan routines houden.



Specifieke antwoorden die werden gegeven op de vraag waarom men zich onderling zo verbonden voelen waren:

1. "Dezelfde doelstelling en instellingen hebben".
2. "Verschillende mensen (achtergronden) die dezelfde hobby uitoefenen".
3. "We zijn een relatief klein flexibel clubje die wat voor elkaar over heeft, privé en bij de brandweer".
4. "De gezelligheid en betrokkenheid".
5. "Je hebt elkaar nodig in goede en slechte tijden (voor een drankje, feedback, met een uitruk, nazorg)".
6. "Samen met je collega's klaar staan voor de samenleving".
7. "Hecht team, ons kent ons gemotiveerde club, klaar voor hun taak. De grootste zorg is deze betrokkenheid en gemotiveerdheid te borgen voor de toekomst, "couleur local" moet behouden blijven."

### *Thema 3: 'Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden'(belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'wat heeft u nodig om te kunnen leren en u te ontwikkelen bij de brandweer' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. "Een leer/werk klimaat: • beleid dat mensen mogen ontwikkelen en leren • beleid dat er voor zorgt dat er doorstroming is naar beroeps of hogere functie bijvoorbeeld: vrijwillig OVD".
2. "Bijscholing in nieuwe ontwikkelingen".
3. "Ontwikkelen 'door uitrukken', mensen die dichtbij wonen hebben vaak de 1e uitruk waardoor het voor mensen die verder weg wonen moeilijker wordt om uit te rukken".
4. "Goede cursussen door praktijkmensen gemaakt en niet door een of ander bureau dat niets van de brandweer af weet".
5. "Leidinggevenden die het probleem onderkennen en hier tijd en energie in willen steken ten behoeve van de veiligheid en welzijn van hun werknemers en dit ook zien als goed ondernemerschap".
6. "Het leren is goed geregeld maar de bijscholing als er dingen veranderen is slecht geregeld. De bijscholing zou ook in de vorm van praktische oefeningen op oefenavonden kunnen worden geregeld".
7. "Leren van onze fouten door het evalueren van dingen die fout zijn gegaan, minder conventioneel denken, out of de box oriënteren".
8. "Specialisme vanuit vakkennis van de vrijwilliger benutten en deze uitdragen over meerdere posten. Gezamenlijk oefenen, uitwisseling tussen de posten, vreemde ogen dwingen meer af als telkens in je eigen clubje blijven oefenen. Bevelvoerders dagen".
9. "POP light Versie, Bijscholing voor nieuwe ontwikkelingen, toolbox-meetings, leren van elkaar, goede afwisseling met praktijk/theorie, leren van anderen uit hun praktijkervaring".
10. "Iets doen met AAR; serieus omgaan met vragen/ wensen".
11. "Ophouden met het proppen van een complete oefening in 2,5 uur"
12. "Competitie dagen zijn vaak zeer leerzaam".

Mensen die op dit moment opleidingen volgen hebben het gevoel dat ze op een bepaald moment stil blijven staan. Je behaalt een niveau en daar blijft het bij. Er is een gebrek aan vacatures die vrijkomen waar je naar kunt promoveren. Stappen naar boven worden minder snel gezet. Vrijwilligers krijgen minder mogelijkheden dan beroeps.

Bijscholing: dingen die worden toegevoegd in de nieuwe opleidingen worden niet doorgegeven aan mensen die langer geleden de opleidingen hebben gevolgd. Nieuwe kennis wordt afgestompt omdat de oudgedienden anders tegen bepaalde zaken aankijken. Dit door gebrek aan kennis en opleiding. Hierdoor wordt de kennis niet breed gedeeld op de kazerne. Acceptatie van nieuwe kennis is laag. Vroeger werd er een dik halfjaar gependend aan een bepaalde cursus, waar dit nu in een dagdeel moet worden geleerd. De tekorten in kennis worden zichtbaar bij bijv. grote branden. Als er echt wordt gevraagd om de geleerde kennis in de praktijk te brengen dan komt de kazerne tekort. Met paniek tot gevolg. Dingen die mis gaan worden ook niet goed geëvalueerd. Dit terwijl dit leerzaam is. Bij professionals bestaat dit probleem ook. Ook leerwerkplekbegeleiders komen soms kennis tekort. Dit ligt deels aan de leiding (te weinig sturing van boven) maar ook te weinig interesse van beneden.

Er wordt te weinig gehaald uit de AAR. Hierbij kijk je na een oefening hoe men gepresteerd heeft. Men is te lief tegen elkaar. Iedereen heeft goed zijn best gedaan en dat is ok. Maar hier leer je niet van. Vreemde ogen dwingen, dus het is goed om ook andere korpsen een oordeel over je te laten vellen.

De leidraad oefenen zorgt ook voor een obstakel. Men wil voldoen aan een aantal oefeningen, binnen een bepaalde tijd. Hierdoor worden sommige dingen gedaan onder tijdsnood en worden dingen afgeraffeld. Men heeft te weinig tijd en middelen om goed te oefenen. Kennis wordt als vanzelfsprekend beschouwd, en men voert de oefeningen snel door. Maar is er zo voldoende kennis en oefening geweest?

Mensen worden te weinig aangesproken op slechte prestaties, ook na oefeningen. Zij hebben een bepaalde schijnkwaliteit (diploma's of veel oefeningen) maar presteren niet goed tijdens de oefening. Ze worden te weinig bijvoorbeeld van de uitruk afgehaald.

Drie belangrijkste verbeterpunten zijn volgens de deelnemers:

1. "Instructeurs/oefenleiders bijscholen over de nieuwste technieken, de vrijwilligers bijscholen over de nieuwste technieken, leidraad oefenen en gebruiken als leidraad, bepalen wat de mensen minimaal moeten oefenen".
2. "Iedereen een persoonlijk paspoort, moet je regelmatig bewijzen dat je over de juiste kennis en conditie beschikt. Dit bij iedereen (van manschap tot instructeur".
3. "Kritiek/ verbetering kunnen en mogen ontvangen is de kunst voor top kwaliteit. Het willen openstaan voor nieuwe methodes en ga een oefenavond eens in stukken hakken uitdiepend in bepaalde nieuwe methodes of standaardmethodes".

### *Thema 5: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Duidelijk komt naar voren dat men in de communicatie met de teamleider als een gelijke behandeld wil worden. Duidelijke en directe communicatie. Verder het liefst mondeling, niet teveel via de mail. De weg naar boven in de organisatie is moeilijk te volgen door verschillende schijven die er tussen liggen. Er zit veel ruis op de lijn, en er zijn te veel schijven. De teamleider is een uitgeholde functie. Door de gang van gemeente naar regio is de afstand nog groter geworden. De afstand tussen vrijwilligers en de mensen die echt bevoegdheden hebben is groot. De teamleider, waarmee direct gecommuniceerd wordt, heeft eigenlijk geen bevoegdheden. Deze functie is in het leven geroepen omwille van de regionalisering. Zelfreflectie rondom communicatie is ook welkom. Hoe reageren we zelf, hoe communiceren we zelf naar degene die we willen spreken.

Inspraak is verdwenen: je hoeft er alleen nog te zijn voor de uitruk en oefenen. Geen inspraak meer door de professionalisering en de regionalisering. Sommige kazernes zijn daar sterk mee geholpen, maar bij sommige is het pijnlijk om bepaalde functies en verantwoordelijkheden te verliezen.

De volgende antwoorden werden gegeven op de vraag hoe men met de kazerneleiding wil communiceren:

1. "In alle eerlijkheid zonder na te hoeven denken".
2. "Als collega met korte lijntjes".
3. "Rechtstreeks aanspreken van mensen, zonder dubbele agenda of omwegen. Niet via mail, dit is alleen eenrichtingsverkeer!"
4. "Ik mis binnen ons korps de directe betrokkenheid van onze clustercommandant, is zelden aanwezig".
5. "Als collega en sparringpartner als communicatiepersoon richting clusterleiding en korpsleiding".
6. "Naar gelang wat men van hem verwacht, het is een betrekkelijk nieuwe functie en niet iedereen is er zich van bewust wat zijn mandaat is".
7. "Voorheen had een teamleider naast bedrijfsvoering ook operationeel zeggenschap. Nu is ie eigenlijk een veredelde huismeester".

Op de vraag hoe men met het management van de veiligheidsregio wil communiceren werden de volgende antwoorden gegeven:

1. "Duidelijke en concrete terugkoppeling van de teamleider!"
2. "Op een heldere transparante wijze. Maak inzichtelijk waarom iets is".
3. "Op een sociocratische methode, diegene met interesse voor een onderwerp wordt door de post afgevaardigd. Niet steeds dezelfde."
4. "Naar behoefte over relevante onderwerpen".
5. "Gebruik het juiste medium dus een e-mail naar een privé adres en niet achter een site met lastige inlogprocedures".
6. "Contact met de regio moet lopen van teamleider naar clustercommandant en die moet het verder door spelen naar de korpsleiding".
7. "Het management moet zich meer op de kazerne laten zien, minimaal 2x per jaar tijdens een teamoverleg. Minimaal 2 x per jaar bezoek op de post".
8. "Geef ruimte op RICK voor lokale invulling zodat men eerder genegen is de site te raadplegen".

9. "Meldpunt voor vrijwilligers waar de vragen neergelegd kunnen worden en beantwoord kunnen worden door het managementlid dat hier voor verantwoordelijk is."
10. "Via de media, laat hem eens iets positiefs over de vrijwillige brandweer in de pers zetten!"
11. "Ideeënbus".

### *Nabranders*

Op de vraag of men nog iets kwijt wilde wat nog niet aan de orde was gekomen werden de volgende antwoorden gegeven:

1. "Het motivatiebusje speelt een niet te onderschatten rol in de motivatie van de vrijwilliger. Het moet wel goed geregeld zijn en het mag geen ongecontroleerde vrije instroom worden".
2. "De regionalisering: wat betekent dit voor vrijwilligers, beroeps-brandweerleden, verschillende disciplines. Hoe gaan we hier met zijn allen mee om".
3. "Ik vindt het belangrijk dat er meer vragen komen hoe men de regionalisering ervaren heeft, zowel positief als verbeterpunten en zijn de afspraken nagekomen die toen gemaakt zijn"

## VR Noord Holland Noord

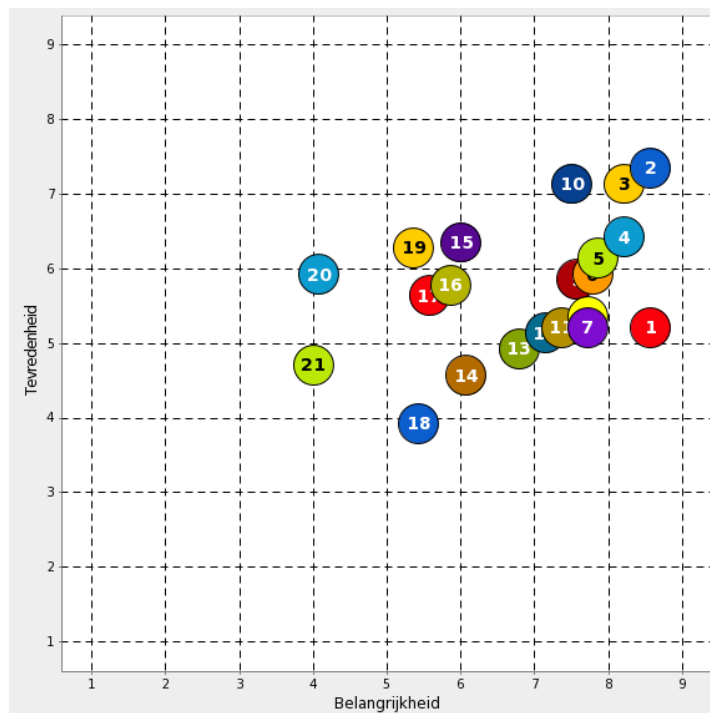
### Deelnemers

In Schagen namen 14 vrijwilligers deel aan de sessie, 13 mannen en 1 vrouw, met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=6 jaar). Onder hen waren 7 bevelvoerders en 7 manschappen. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 8 waren in loondienst en 2 waren beroeps. Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 13 jaar als vrijwilliger (sd=7 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.16 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.16. Men vond de thema's 'communicatie met de kazerneleiding en het management' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.16 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.16 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.16 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Communicatie met de kazerneleiding en het management
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
5	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
6	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
7	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
8	Het leidinggeven
9	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
12	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
13	Mate van invloed op het beleid
14	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	De jeugdbrandweer
18	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
19	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)

Er is een aantal korpsen waar het steeds lastiger wordt om vrijwilligers te vinden, zeker voor de inzet overdag: mensen werken niet meer in het dorp waar ze wonen en daarnaast zijn er simpelweg minder mensen die er zoveel tijd in willen stoppen.

Op enkele posten zijn er ook wel mensen gestopt vanwege de tijd die het kost. Ook het samengaan van posten (lokale gezelligheid gaat eraf, cultuur van een dorp) heeft ervoor gezorgd dat mensen stoppen. Dit speelt met name in kleine dorpen. Niet bij de nieuwe lichte.

Men heeft behoefte aan meer duidelijkheid en uitleg bij bepaalde beslissingen (waarom gebeurt wat). Beter teveel informeren dan te weinig; te weinig zorgt voor onrust. Een postcommandant zou hier ook wel de ruimte voor moeten krijgen.

Betrokkenheid van de bevolking wordt belangrijk gevonden.

Deelnemers verschillen van mening over het belang van de cultuur bij de brandweer. Eén iemand merkt op: "cultuur maakt op zich niet zoveel uit, zolang het maar bij me past". Cultuur versterken hoeft dan ook niet. Grootste deel van de groep vindt de cultuur wel heel belangrijk, belangrijk dat je je eigen cultuur kunt behouden. Vaak wordt in het kader van regionalisering van bovenaf opgelegd waarom alles hetzelfde moet zijn bij verschillende posten: "leg in ieder geval uit waarom het dan anders moet en hetzelfde wordt". De lokale cultuur heeft ook te maken met trots. Iedereen vindt het belangrijk dat veranderingen worden uitgelegd (communicatie).

Zo doen we dat bij ons, leeft nog heel sterk in korpsen. Daardoor ontstaat ook wrijving tussen korpsen.

Deelnemers verschillen in hun oordeel over het omgaan met sociale media. Het zijn vooral de gevolgen van de sociale media die erg zijn, mensen hoorden bijvoorbeeld eerder via Twitter dat hun zoon/dochter was overleden dan via de juiste wegen. Voor ons is het nog niet echt vervelend (mensen geven wel een oordeel), maar meer voor de slachtoffers en nabestaanden.

We zullen er mee moeten dealen, niet teveel van aantrekken. Je komt naast de vele, negatieve reacties, ook veel positieve reacties tegen.

Er zijn verschillende meningen over de nazorg. Over het algemeen vindt men de nazorg bij de brandweer heel goed geregeld. Negatieve stemmen komen met name voort uit de AED-alert waar sommige mensen bij zijn aangesloten, hier is de nazorg minder (maar valt buiten de brandweer). Je kunt dan wel bij de brandweer terecht voor nazorg.

### *Thema 2: 'De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag: 'Wat maakt dat u zich zo verbonden voelt met de andere vrijwilligers op de kazerne?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Gezelligheid, velen hebben hetzelfde idee/doel.
2. Het samen dingen doen, samen optrekken en samen dezelfde doelen voor ogen hebben.
3. Vaak 'ons kent ons', ook buiten de brandweer met elkaar te maken.
4. De (soms traumatische) ervaringen kan je het beste delen met je directe collega's.
5. Hechte samenwerking, waar serieus werk en ontspanning samen gaan.
6. Een pv heel belangrijk.
7. Dat je in voor- en tegenspoed alles met elkaar kunt en wilt delen.
8. Door het samen oefenen en uitrukken EN het verenigings-gebeuren daarna en daarnaast (nazitten/feesten/uitjes).
9. Delen van dezelfde passie zoveel verschillende mensen maar bij de brandweer ben je 1.
10. Het dorpse, je kent mekaar.
11. Het samen een klus, soms een nare klus, tot een goed einde brengen.

Over het geheel ben je met iedereen één en voel je verbondenheid. Natuurlijk kun je het wel eens met iemand minder vinden maar dat is normaal en vormt zeker geen probleem.

Je trekt gewoon heel intensief met elkaar op (oefenavonden, uitrukken, etc.), deelt lief en leed, en daarom is de verbondenheid zo hoog. Dat is ook uniek en vind je nergens anders.

In veel posten wordt een nieuwe vrijwilliger ook door de post gekeurd (korps stemt of heeft op een andere manier invloed), aan de voorkant vindt daardoor al een selectie plaats. Dit is belangrijk omdat je echt in de groep moet passen. Dat draagt ook bij aan de verbondenheid.

Verbondenheid zal overal zo zijn.

*Thema 7: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'Wat heeft u nodig om uw talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken binnen de brandweer?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Een oefenleiding die daar voor openstaat en er tijd voor heeft.
2. Meer een cultuur van luisteren naar de vrijwilliger voordat er iets definitief beslist wordt over de vrijwilliger.
3. Je zelf ook aanbieden om die kennis te delen, niet alleen afwachten tot je gevraagd wordt.
4. Ruimte om die talenten in te zetten, opleiding / ondersteuning om ze te ontwikkelen.
5. Een laagdrempelige leiding die talenten en vaardigheden op een juiste manier weet in te zetten.
6. Een belletje is voldoende en dat het gewaardeerd wordt.
7. Meer ruimte en vrijheid als post.
8. Niets meer dan nu.
9. Per onderwerp verschillend maar kleine werkgroepen die ook elk jaar 1 nieuwe persoon er in en oudste er uit systeem hanteren werkt goed.
10. Een persoonlijk dossier per vrijwilliger zou handig zijn; daar zou de oefenleiding/korpsleiding op kunnen inspelen (qua oefening maar ook qua feedback/ondersteuning...).
11. Goede brandweerorganisatie (preparatie) om oefeningen uit te zetten, te begeleiden en zeker goed te evalueren waardoor we van elkaar kunnen leren.

Input vanuit eigen beroep wordt vaak niet gewaardeerd/niks mee gedaan door het korps en de leiding. Is niet iedereen het mee eens.

Binnen korps is doorgaans ook wel bekend wat ieders kwaliteiten zijn.

De vraag wordt wel gesteld wat met dit thema gaat gebeuren als er wordt geregionaliseerd: "moet niet verdwijnen!"; blijf de werkvloer betrekken."

Over het geheel is men eigenlijk best tevreden, maar het kan nog wel beter natuurlijk.

*Thema 1: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Op dit moment niet!
2. Korte lijnen, niet met omwegen.
3. Regelmatig met een open structuur.
4. 10 minuten gesprek.
5. Bij iedere oefening. Ook nog niet genomen besluiten benoemen.
6. Met de blusgroep 1x in de zoveel tijd groepsoverleg waarbij alle lopende zaken ter sprake komen.



7. Door middel van periodieke korpsvergaderingen en na afloop van oefenavonden.
8. Veel informatie, bijvoorbeeld via weeknieuws en/of wekelijks praatje na de oefening.
9. Open en luisterend naar elkaar, transparant, en van elkaar kunnen leren.
10. Proactief, toekomstgericht, op een manier waaruit je opmaakt dat de kazerneleiding zich ook heeft verplaatst in de positie van de vrijwilliger.
11. Eerder overleg met kazerneleiding over zaken die er spelen zodat je mee kan praten.

Nu is er vooral sprake van het brengen van boodschappen en wordt er niet geluisterd. Discussies vinden achteraf plaats, en dan horen we pas wat er besloten is. Wanneer vooraf wordt gecommuniceerd over wat er besloten gaat worden, kun je al eens met elkaar discussiëren over het onderwerp. Dan ben je in ieder geval gehoord (wat leeft er in de groep). Er moet meer gehaald worden. Op bepaalde posten wordt voorafgaand aan een oefenavond, 1 keer in de zoveel tijd, overlegd (halen en brengen).

Informatie via mail, wanneer het extra info betreft, is prima (echt belangrijke dingen niet via mail maar bespreken). Discussie niet per mail.

Over het geheel zijn de vrijwilligers best tevreden maar het kan altijd beter. Verschilt natuurlijk ook per persoon, belangrijk is dat iemand de juiste competenties heeft (postcommandant moet dus, zeker richting regionalisering, goed kunnen communiceren). Men vraagt zich wel af wat haalbaar is voor een postcommandant.

Op de vraag 'Hoe wilt u met het management van de gemeente/veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Via de korpsleiding.
2. Enerzijds via korpsleiding, anderzijds via vrijwilligersplatform of klankbordgroep.
3. Korte lijnen, regelmatig overleg.
4. Primair schriftelijk / leesbaar en tevens toegelicht door kazerneleiding.
5. Korpsvergadering>Bevelvoerdersoverleg>postcommandanten overleg>regio.
6. Via postcommandant of mt.
7. In goed overleg met de leiding en gemeente bestuurders.
8. Via korpsleiding maar misschien zou er ook een mogelijk moeten zijn om om de zoveel maanden als korps met een vertegenwoordiger van de veiligheidsregio/ management te kunnen praten.
9. Jaarlijks of 2 x per jaar regiobijeenkomst + korte communicatie via korpsleiding.
10. Open communicatiestructuur met één aanspreekpunt die de wensen en gedachten van de (blus)ploeg goed verdedigt en vertegenwoordigt.

Men wil dat het management op regelmatige basis langskomt op posten (bijvoorbeeld op oefenavonden). Ook niet altijd communiceren via een brief (bijvoorbeeld voor oefeningen), maar langskomen om het verhaal te vertellen. Er zijn als het ware ambassadeurs nodig.

Via sociale media werkt niet; woorden worden verkeerd geïnterpreteerd.  
Discussie moet daarom face-to-face.

Knelpunt zit met name van onder-->boven, niet zozeer andersom. In principe zijn er voldoende kanalen waar je met je problemen/boodschap terecht kunt.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Bezuinigingen.
2. Tijdsdruk is te kort behandeld.
3. Het spanningsveld tussen "meer werk verzetten" "met minder middelen (lees geld)".
4. Hoe zorgen we er voor dat de vrijwilliger niet in de schaduw komt te staan van de grote reus die veiligheidsregio wordt genoemd.
5. Wat ik "gemist" heb (in ieder geval direct of rechtstreeks) is dat er alleen over de brandweer repressief gevraagd wordt, maar NIET over het net zo "belangrijke" verenigingsleven na en naast de repressie. Zeker in het geval van de naderende regionalisering is dit een aspect wat meer dan voldoende aandacht dient te krijgen.
6. Dat het duidelijk voor de veiligheidsregio moet zijn dat men niet al te breed moet kijken in de regio maar meer lokaal zodat de lokale c.q. plaatselijke gewoonten bewaard blijven! Hierdoor blijft het voor de vrijwilliger aantrekkelijk om bij de brandweer te zijn en te blijven.
7. De partners naast en achter de brandweerman/-vrouw, gezin en privé.

## VR Rotterdam Rijnmond I (Hellevoetsluis)

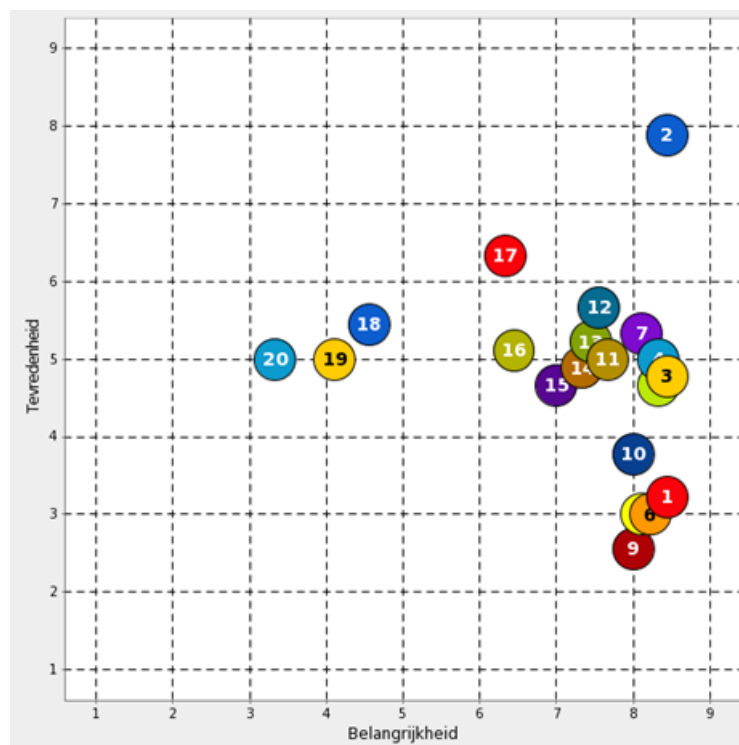
### Deelnemers

In Hellevoetsluis namen 8 vrijwilligers deel aan de sessie: allemaal mannen met een gemiddelde leeftijd van 46 jaar (sd=8 jaar). Onder hen waren 4 bevelvoerders, 2 manschappen en 1 officier. Eén deelnemer werkte als zelfstandige, 4 waren in loondienst en 3 waren beroeps. Zeven deelnemers hadden uitruktaken en zij werkten gemiddeld 19 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.17 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.17. Men vond de thema's 'communicatie met de kazerneleiding en het management' en 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over de 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.17 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 19 thema's.

Tabel B.17 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.17 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

Belangrijkheid (Multi-criteria table)		
1	Communicatie met de kazerneleiding en het management	
2	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen	
3	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving	
4	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers	
5	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk	
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers	
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	
8	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk	
9	Mate van invloed op het beleid	
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost	
11	Het leidinggeven	
12	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk	
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)	
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen	
15	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)	
16	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)	
17	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)	
18	De jeugdbrandweer	
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)	
20	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk	

Als aanvullende thema's werden genoemd:

1. Invloed materieel/staat van onderhoud. Heb je nodig om als hulpverlener volwaardig te kunnen functioneren. Reparaties duren veel langer dan vroeger. Te veel bureaucratie voordat iets is gemaakt. Lokaal regelen, nu te veel centraal.
2. Aanstelling vrijwilligers. De procedure is een te grote drempel om vrijwilliger te worden. Wordt steeds lastiger om mensen te enthousiasmeren. Procedure duurt ook veel te lang voordat je echt aan de slag kunt. Wel heel belangrijk om goed te doen, want het moeten wel goede mensen zijn. Intern al wel vernieuwing, extern nog niet. Mentaal steeds zwaarder.

### *Thema 8: Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk (belangrijk en minder tevreden)*

De deelnemers gaven aan dat de timing van waardering van groot belang is "goed en op het juiste moment", "respect tonen en een luisterend oor op het juiste moment". Daarnaast is het volgens hen van belang dat er een goede opleiding is en dat het materieel op orde moet zijn "goede faciliteiten en de kans krijgen om je werk zo goed mogelijk te doen". Vrijwilligers hebben het idee dat zij worden ondergewaardeerd ten opzichte van de beroepskrachten: "als vrijwilliger wordt er wel anders tegen je aangekeken dan beroeps, merk je ook wel maar moeilijk uit te leggen. Zijn ook heel andere mensen, voor een vrijwilliger is het extra naast hun reguliere werk. Dat besef ontbreekt wel eens.", "drijfveer vrijwilliger is anders dan beroeps; doe het voor Hellevoetsluis, niet voor de centen".

De drie factoren die men het belangrijkste vond om dit punt te verbeteren waren:

1. "Accountmanager vrijwilligheid die aandacht heeft voor de vrijwillige brandweerdriehoek (werkgever/onderneming, gezin en brandweer) en hiervoor waardering kan uiten in de vorm van aandacht, bijeenkomsten, teambuilding, relatiegeschenken, preventieadviezen en ga zo maar even door".

2. "Een goede leidinggevende weet op het juiste moment te waarderen".
3. "Tijd nemen voor de mensen, het bekende klokje vond ik wel een mooi voorbeeld".

### *Thema 9: 'mate van invloed op het beleid' (belangrijk en minder tevreden)*

De deelnemers willen graag meer invloed hebben op het beleid waarbij benadrukt wordt dat dat wel aan de voorkant moet zijn: "Aan de voorkant betrokken zijn, waarbij de input ook daadwerkelijk wordt meegenomen en meegewogen in het uiteindelijke resultaat" en dat de input van vrijwilligers serieus moet worden genomen: "meedenken vanaf de voorkant en serieus betrokken worden bij de discussies", "nu heel erg top-down. Wordt gewoon over de muur gegooid. Kennis zit bij de mensen op straat. Meer kennis in voertuigen dan op kantoor. Daar moet naar geluisterd worden. Bij goede argumenten er dan ook iets mee doen". Men heeft niet het gevoel dat managers nog veel affiniteit hebben met het vak en het vrijwilligerswerk: "motivatie op kantoor is heel anders. Gevoel met de werkvloer mist, er komen er bijna geen mensen meer uit de 'klei'", "zit hem in houding- en gedragsverandering bij management en ondersteuning. Fysieke afstanden zijn ook veel groter geworden waardoor persoonlijk ontmoeten en regelen niet meer kan."

De drie belangrijkste punten die volgens de deelnemers nodig zijn om meer invloed te krijgen op het beleid zijn:

1. "Ontzorgmanagement, waarbij het vakmanschap centraal staat en er aandacht is voor de branddriehoek van vrijwilligheid (werkgever/onderneming, gezin en de brandweer)"
2. "Korte lijnen, vakinhoudelijke uitgangspunten, met de diensten aan de klant centraal. Duidelijke ondersteuning van de kerntaken en mensen in het veld. Duurzaam opleiden en oefenen met het oog op vakbekwaamheid en veiligheid. Minder druk op statistieken, maar maatwerk gebaseerd op realiteit. Stoppen met opwerpen van vergadercentra met dito dienstvoertuigen".
3. "Luister aan de voorkant, zodat het rendement optimaal is voor iedereen".

### *Thema 2: 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' (belangrijk en tevreden)*

In eerste instantie wordt de uitruk geëvalueerd met de eigen ploeg eventueel bijgestaan door een bedrijfsopvangteam (BOT): "Het is goed geregeld. In ons district is BOT-1 team voor acute nazorg en BOT-2 voor de dagelijkse collegiale nazorg".

Adviezen voor andere regio's zijn:

1. "Elk incident met slachtoffers nabespreken en indien nodig BOT team activeren".
2. "De leermomenten van de laatste inzet zijn de leerdoelen van de volgende oefening!"
3. "Niet alleen een inzet technisch nabespreken, maar ook aandacht hebben voor de emoties van de mensen (het emmertje kan immers een keer overlopen)".

### *Nabranders*

Reacties op de vraag of vrijwilligers nog iets kwijt wilden wat niet aan de orde was geweest waren onder meer:

1. "Het afschaffen van de arbeidstijdenwet/-besluit voor de brandweer vrijwilliger".
2. "Variabele voertuigbezetting".
3. "Beknellende regeltjes".
4. "Rechtsgelijkheid (uitbetaling beroeps cq vrijwilligers)".
5. "De SIV is geen positieve ontwikkeling voor klant en hulpverlener. De bezuinigingen zijn te ver doorgevoerd in het operationeel materieel en personeel waardoor de slagkracht onder het minimum is geraakt. De opleidingen sluiten minder goed aan op de praktijk dan voorheen, ondanks vermeende verbeteringen."

## VR Rotterdam Rijnmond II (Rotterdam)

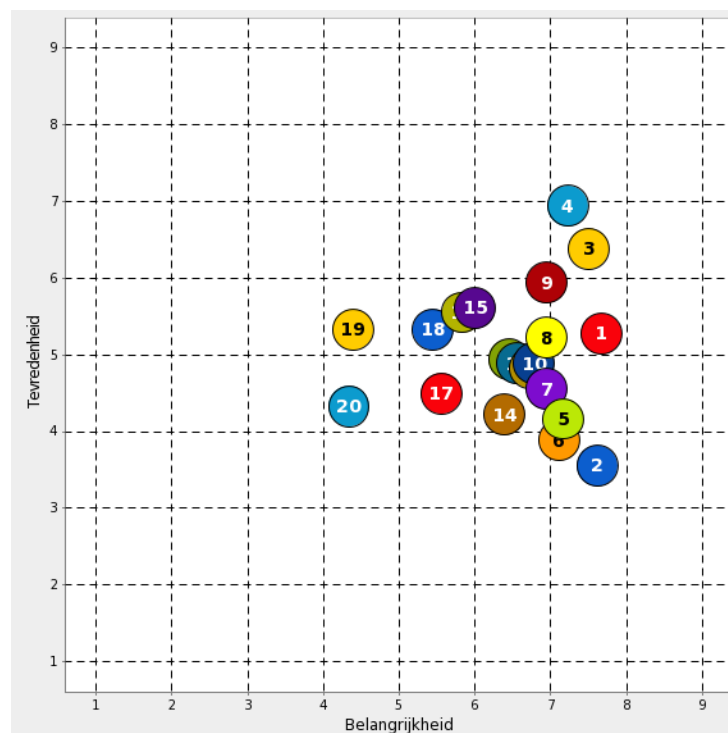
### *Deelnemers*

In Rotterdam namen 17 vrijwilligers deel aan de sessie: 16 mannen (1 niet ingevuld) met een gemiddelde leeftijd van 38 jaar (sd=11 jaar). Onder hen waren 8 bevelvoerders en 8 manschappen. Eén deelnemer werkte als zelfstandige, 11 waren in loondienst, 2 waren beroeps en 2 hadden overige functies (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken en zij werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger (sd=11 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.18 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.18. Men vond de thema's 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' en 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en 'taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)' het minst belangrijk. Deelnemers waren het minst tevreden over het thema 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.18 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 19 thema's.

Tabel B.18 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.18 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
2	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
3	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
4	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
5	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
6	Mate van invloed op het beleid
7	Communicatie met de kazerneleiding en het management
8	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
9	Het leidinggeven
10	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
11	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
12	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
16	De jeugdbrandweer
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspreken van de ijsbaan)
18	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
19	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)

### *Thema 3: De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers (belangrijk en tevreden)*

Gezamenlijkheid werd vaak genoemd als reden voor de verbondenheid die men met elkaar voelt: "zelfde taak en doelstelling, de burger", "gezamenlijke bijzondere incidenten ervaren. Saamhorigheid bij de uitoefening van de taken".

"De verbondenheid zorgt er, mede, ook voor dat je ondanks de negatieve dingen blijft. Bovendien is niet alles slecht en je moet het ook zelf maken. Merendeel van het werk is gewoon leuk".

Daarnaast ook werd ook de sfeer genoemd als reden voor de onderlinge verbondenheid: "gezelligheid en het plezier", "gezellige groep mensen met eenzelfde denkwijze", "er wordt ook veel voor de gezelligheid georganiseerd, BBQ etc. Er is ook een PV".

Adviezen aan andere regio's waren onder meer:

4. "Oefeningen goed inkleden met ook een sociaal aspect".
5. "Neem geen voorbeeld bij de regionalisering aan de VRR => betrek de VG'er bij de regionalisering".
6. "Groepsactiviteit, hetzelfde doel hebben".
7. "Betrek de medewerker bij de plannen en wees open en eerlijk".
8. "Investeer in teambuilding en organiseer avonden waarbij je echt luistert naar elkaar", "Laat de leiding/directie maar eens een keer langskomen op een BBQ. Om eens informeel met ons te praten en echt te luisteren".
9. "Zoek tradities".



## *Thema 2: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk en minder tevreden)*

Op de vraag wat men nodig had om eigen talenten en vaardigheden beter te kunnen gebruiken werd vaak het woord 'vertrouwen' genoemd. Deelnemers hebben het idee dat de brandweer niet weet wat ze in huis hebben aan kennis en dat is nu juist de basis waarop ze vertrouwen geven. Er zijn bijvoorbeeld vrijwilligers die dagelijks, voor hun werk, bepaalde werkzaamheden doen die ze bij de brandweer ook in zouden kunnen zetten, maar daar is geen ruimte/mogelijkheid voor.

De deelnemers merken op dat het ook een kwestie is van geen vertrouwen willen geven. Zij merken op dat met de visie op vrijwilligheid van 2 jaar geleden tot op heden niks gedaan is: "hebben we avonden voor bij elkaar gezeten, dus wij willen wel. Zo hebben we aangegeven dat oefeningen minder doordeweeks moeten, vervolgens is 80% van de oefeningen nog steeds doordeweeks. Dat wringt. Het is wel beloofd om er wat mee te doen, maar gebeurt niet".

De vrijwilligers voelen zich niet gesteund door de organisatie: "men heeft niet voor ogen dat 80% vrijwilliger is en de organisatie wordt eigenlijk opgetuigd voor de beroeps. De organisatie ziet niet wie of wat die 80% is. Het lijkt nu net of we tegen regels opbotsen. Zo moeten we kleding passen op een doordeweekse dag, overdag. Dat snappen ze niet. Ook niet dat er een vrachtwagenchauffeur en een sportinstructeur rondlopen. Organisatie is niet in staat om hierop in te spelen"

De deelnemers zouden meer vrijheid in handelen willen: "de hiërarchie zit ook in de weg. Vroeger was alles klein en mocht je het zelf regelen, nu moet alles via aanbestedingen lopen en via lange lijnen (bureaucratie). Kost veel tijd en geld. Te logge organisatie geworden door schaalvergroting", "zeker in deze tijden van bezuinigingen wordt er bezuinigd op de verkeerde dingen; ons primaire product. Terwijl als wij de 'lampjes vervangen etc.', je veel voordeliger uit bent. Bovendien zijn wij dan veel tevredener."

Ook werd betrokkenheid bij het maken van beleid genoemd: "inspraak op besluiten. De organisatie dient te weten waar de kennis en kunde is.", "er zit veel verschil tussen de managers en de werkvloer. Leiding is veel te ver weg (teveel lijnen), waardoor onze informatie/mening ook te vaak vertroebeld is voordat het bij de managers is".

De drie belangrijkste veranderingen die gedaan zouden moeten worden om dit punt te verbeteren waren:

1. "Luister naar de vrijwilliger, geef hem de kans zijn talenten aan de organisatie aan te bieden", "wij zouden eerst benaderd moeten worden met wil je op vrijdag of zaterdag, niet je moet op vrijdag en regel maar vervanging" "mindset bij de leiding/managers moet anders. Kruipt eens in de huid van vrijwilliger".
2. "Verantwoordelijkheden + budget terug naar de lokale post", "Oplossing zit in minder lagen bij het management. Zouden ook eens bij ons moeten komen om te kijken en vragen wat er leeft. Meer terug naar lokaal. 80% is vrijwilliger dus daar zou het bedrijf ook veel meer op gericht moeten zijn".
3. "Bouw een organisatie waar de repressie de klant is en waar wordt geluisterd naar de mensen binnen de organisatie."

### *Thema 5: 'Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag wat er zou moeten gebeuren om de binding van het vrijwilligerswerk met het dorp of de stad te garanderen werd vooral gewezen op het verhogen van de zichtbaarheid: "zorg dat de vrijwilliger gezien wordt en zet de kasteelpoort open", "zichtbaar aanwezig zijn in de wijk", "aanwezig zijn op publieke activiteiten/ wees geen 'gesloten' instelling", "scholen bezoeken en leuke activiteiten organiseren", "een huisarts heeft bijvoorbeeld wel een sticker op de auto, wij niet", "de kunst is om de vrijwilliger die lokaal een enorme meerwaarde kan hebben, in welke vorm dan ook (bijvoorbeeld voorlichting) in te zetten. Is er in de buurt van een vrijwilliger brand geweest, waarom zou je niet 2 dagen later gaan vertellen in het buurthuis wat er gebeurt is, hoe het gegaan is enz."

Belangrijk is dat een en ander direct via het lokale bestuur wordt geregeld: "de lijn niet via het VRR-managementlaten lopen, maar direct via de lokale post met het lokaal bestuur/gemeente". "Er moet ook een 'motor' achter zitten om de vrijwillige brandweer naar buiten te brengen. In Rotterdam wordt werkelijk helemaal niks gedaan. Terwijl in verschillende dorpen met veel enthousiasme wordt meegewerkt aan 112 dagen".

Slechts 1 deelnemer was van mening dat er meer verscheidenheid van vrijwilligers (vrouwen, allochtonen etc.) nodig is om de binding met het dorp of de stad te verbeteren. De rest vond dat niet nodig en gaf aan dat het vooral om de motivatie gaat: "verscheidenheid moet niet het streven zijn, je moet mensen met een passie voor de brandweer hebben. Iemand op wie je kan bouwen".

Als verbeteringsuggesties voor de toekomst werden de volgende punten genoemd:

1. "Creëer een samenwerking tussen de vrijwillige brandweer en burger".
2. "Goede PR, hoofdwerkgevers van vrijwilligers ook "belonen", niet te ver door-professionaliseren".
3. "Maak van de brandweer een open organisatie, waar de burger ten alle tijden op kan vertrouwen. Spreekuren, buurtactiviteiten etc."  
"Als organisatie zijn we het beeld kwijt waarvoor we het doen: de burgers in de wijk. Alles wat wij gaan doen, daarbij moeten we ons afvragen wat heeft de burger eraan en wat is goed voor hen. Afwegingen moeten meer daar van afhangen."
4. "Scholen bezoeken".
5. "Lokale ideeën steunen en motiveren. Faciliteer dat er middelen beschikbaar zijn. Faciliteer (voldoende (in alle redelijkheid) budget".
6. "Gebruik een grote activiteit (havendagen) om de brandweer te profileren".

### *Nabranders*

Reacties op de vraag of vrijwilligers nog iets kwijt wilden wat niet aan de orde was geweest waren onder meer:

1. “De organisatie moet meer klaar staan voor de vrijwilliger ook als deze problemen heeft privé met werk of wonen net als de vrijwilliger klaar staat voor de maatschappij”.
2. “De vrijwilliger moet een taak hebben. Bij onze eenheid rukken we bijna niet meer uit. We rukken voornamelijk uit voor herbezetting. Dit neemt veel werkplezier weg. Om de vrijwilliger te motiveren moet de vrijwilliger een taak hebben en moet zich gewaardeerd voelen”.
3. “BR regeling terug”.
4. “Zorg binnen deze VRR voor een duidelijke visie over de toekomst en sluit innovatie en verscheidenheid in voertuigbemensing niet uit. Zorg voor een goede wisselwerking tussen vrijwilligers en beroepspersoneel zodat we vanuit die gedachte een goede organisatie kunnen bouwen”.
5. “Schakel de beroepsman op gelijke voet met de vrijwilliger en organiseer de organisatie als een vrijwilligersorganisatie”.



## VR Twente

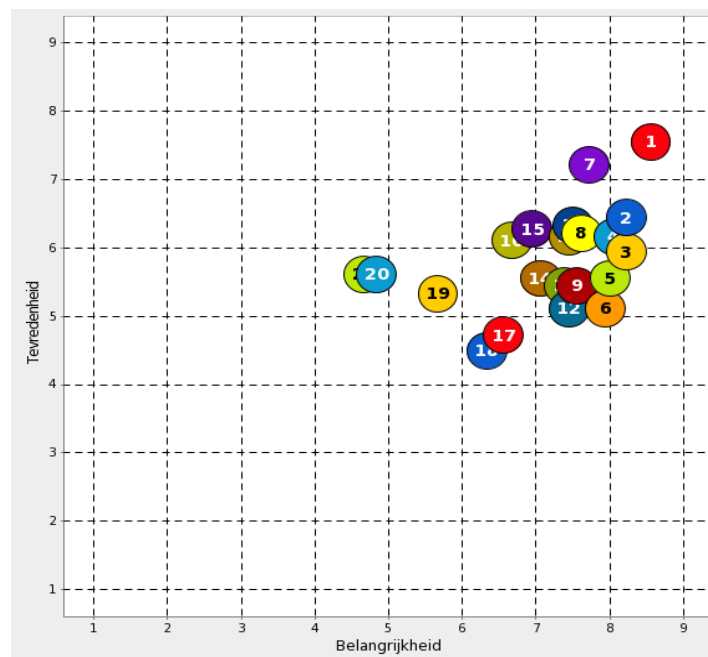
### *Deelnemers*

In Hengelo namen 17 vrijwilligers deel aan de sessie, 11 mannen en 6 vrouwen, met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar (sd=8 jaar). Onder hen waren 8 bevelvoerders en 9 manschappen. Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 11 waren in loondienst en 3 waren beroeps (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger (sd=9 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.19 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.19. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' het meest belangrijk en de thema's 'jeugdbrandweer' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.19 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.19 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.19 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
3	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
4	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
5	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
6	Communicatie met de kazerneleiding en het management
7	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
8	Het leidinggeven
9	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
12	Mate van invloed op het beleid
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
16	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
17	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
18	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
20	De jeugdbrandweer
21	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer

Waardering voor het vrijwilligerswerk vindt men ook zeer belangrijk. Van de maatschappij, van elkaar, maar ook van de werkgever. Een aanwezige geeft aan dat hij veel waardering krijgt van zijn werkgever (werkzaam bij een woningbouwcorporatie). De andere kant van de medaille bestaat ook. Er is een gebrekkige communicatie tussen werkgever en brandweer, maar ook andersom.

Het aandeel vrouwen en allochtonen wordt het laagst gescoord. De brandweer is op dit moment niet voor iedereen. De vraag is in hoeverre allochtonen en vrouwen bij de brandweer zouden passen. De humor en de omgang met elkaar gaat misschien dan wel verloren.

Het filmen tijdens de uitruk wordt als zeer hinderlijk ervaren. Ook moet er gekeken worden naar de collega-brandweertlieden. Sommigen gaan zelfs foto's maken van de brand voordat ze gaan blussen.

De mate van belasting is men ook niet tevreden over. Dit probleem is groeiende. De term "vrijwilliger" zou je eigenlijk niet meer moeten gebruiken. Je bent parttimer. Door verschillende bezuinigingen vinden sommige oefeningen overdag plaats, waar je vrije dagen voor moet opnemen. Het oefenprogramma van de brandweer wordt ook 'niet flexibel' genoemd, het sluit niet aan bij het hedendaagse dagelijkse leven van de brandweervrijwilliger.

De oefeningen moeten volgens de aanwezigen niet worden onderschat. Men moet serieus omgaan met de oefeningen. Het inplannen van de oefeningen en de inhoud daarvan wordt op een steeds hoger niveau georganiseerd. Daardoor verliest het de binding met de vrijwilliger.

### *Thema 2: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag: 'Waar haalt u de meeste voldoening uit?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Het teamverband.
2. Het gevoel dat het werk gewaardeerd wordt.
3. Adrenaline.
4. Betrokkenheid, waardering en respect.
5. De eenheid in het korps.
6. Plezier en prettige samenwerking, dat er ook ruimte blijft voor een lolletje.
7. Brandweerman/vrouw in hard en nieren / passie.
8. Iets kunnen betekenen voor een ander. De samenwerking met anderen.
9. Samen een klus klaren.
10. Vrijwilligheid, kameraadschap en iets kunnen betekenen voor de lokale bevolking.
11. Actie, uitdaging en medemens kunnen helpen in geval van nood.
12. Goede verhouding tussen oefen-/e.a. belasting en uitrukken.
13. Praktijk voorop.
14. Onderlinge band + een goede brandweerman zijn.
15. Dat brandweermensen het niet voor geld doen maar met hun hart.

Er blijkt een duidelijk verschil tussen deelnemers voor wat betreft de voldoening die men op dit moment uit het werk haalt. Dit is mede te wijten aan de postcommandant. Op sommige posten zijn er veel problemen op de post, en de gezelligheid dreigt weg te gaan. Na het oefenen gaat men snel naar huis. Bij anderen blijft men nog wel tot 1 uur zitten in de kantine. Misschien is men wel erg verwend bij de brandweer. Men heeft van alles en nog wat, portofoons, mooie auto's. Men wordt ook niet meer blij. Wat zou men absoluut niet willen verliezen?: "De kantine. De personeelsvereniging met hun eigen identiteit. Daar moeten ze echt vanaf blijven."

### *Thema 9: 'Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' (belangrijk, iets minder tevreden)*

Op de vraag: 'Wat heeft u nodig om te kunnen leren en u te ontwikkelen bij de brandweer?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Eigen motivatie.
2. Draagvlak binnen het korps.
3. Steun van de collega's.
4. Goed en flexibel oefenprogramma
5. Duidelijkheid en structuur binnen de organisatie.
6. Een leidinggevende die mensen kan beoordelen op hun kennis en kunde en dit weet in te zetten in de organisatie. Op basis hiervan passende opleidingen.
7. Waardering van je inzet.
8. EVC.
9. Ondersteuning krijgen bij opleiding.
10. Goede Vakbekwaamheidsorganisatie (juiste middelen, les en leerstof, oefeningen), eigen motivatie en draagvlak in korps.

11. De openheid van het korps over welke kansen en mogelijkheden geboden worden. Welke opleidingen worden aangeboden en laat iedereen zich daar voor in kunnen schrijven.
12. Goed oefenprogramma (ballast overboord), duidelijke kwaliteitscriteria waar je aan moet voldoen en goed is goed.
13. Tijdens het oefenen kijken naar het functioneren van iedere deelnemer en dat evalueren en bijstellen. Gerichte oefeningen. Kwaliteit geldt, niet kwantiteit.
14. Vakkundig oefenbureau die oefeningen maakt die aansluiten bij de behoefte (maatwerk).

Men wil uitdaging in de oefeningen. Het is erg verzakelijkt. Vroeger was het wat gezelliger. Nu zijn avonden eerder afgelopen. De oefeningen moeten ook een zeker nut hebben. Je draait een oefening om een reden, niet het oefenen om het oefenen. Uitwisseling tussen verschillende posten kan je horizon letterlijk en figuurlijk verbreden, je leert nieuwe dingen en je leert van elkaar.

Oefenstof van jongere mensen is compleet anders dan de oefenstof dan vroeger. Nieuwe oefenstof wordt ook pas jaren later in de praktijk toegepast. Dingen die je in Zweden leert, worden pas jaren later op de auto geplaatst. Als je een nieuwe oefening leert, doe je het de volgende keer weer op de oude manier. Als je niet allemaal tegelijk de training volgt (van de post) kan het anderhalf jaar duren voordat de hele post de kennis heeft om dit in de praktijk te brengen.

Er wordt vrijwel niet op vaardigheden getraind (competenties als omgaan met stress). Die oefeningen zijn er vrijwel niet.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden genoemd:

1. Maak gebruik van de kennis en kunde die je vrijwilligers in huis hebben. Biedt mensen kansen om zich te ontwikkelen. Opleiden en oefenen moet uitdagend zijn.
2. Vrijheid van handelen binnen je eigen post maar dan wel binnen ruim afgezette regionale kaders.
3. Dat vrijwilligers niet tweederangs komen te staan ten opzichte van de beroeps.
4. Bogo op de schop! Ervaring tellende factor. Het moet haalbaar en leuk zijn om als vrijwilliger bij de brandweer te komen.
5. Stem les en leerstof goed af op het oefenprogramma, integreer bijscholing in het bestaande oefenprogramma.
6. Centraliseer en decentraliseer waar nodig. Sommige problemen spelen bij het ene korps en zijn niet aan de orde bij het andere.
7. Maatwerk qua leren per persoon binnen je korps.
8. Realistische oefenomstandigheden en deze ook in de praktijk gebruiken bij inzetten, oefenstof die up-to-date is, bijscholing.
9. Duidelijkheid over cursussen zoals wanneer ze starten.
10. Leermethodes accuraat toepassen in het korps en niet wachten tot er nieuwe leden zijn die de nieuwe methodes aan de huidige mensen moeten uitleggen.
11. Maak oefeningen divers, wees creatiever (niet de standaard oefening), laat de nieuwste materialen tijdig oefenen en beoefen allemaal hetzelfde op dezelfde manier.



12. Verbetering van de communicatie over ontwikkelingen/ stand van zaken: kort, bondig en direct.
13. Leermethode met leerwerkopdrachten kost erg veel tijd. Als je deze leervorm bij je hoofdwerkgever doet, kun je de opdrachten tijdens het werk doen. Dit is voor vrijwilligers misschien niet de beste leervorm.
14. De organisatie draait teveel om de regels en niet meer om het werk wat gebeuren moet: dit moet andersom.
15. Zorg er voor dat oefeningen er toe doen, goede kwaliteit en inhoud afgestemd op de praktijk, wees hierin creatief.
16. Niet lullen maar pellen! Met andere woorden, laten we met z'n allen meer aanpakken en minder vergaderen/ overleggen.
17. Het brandweervak is bij uitstek een vak waarbij je goed wordt door praktijkervaring. Door gebruik te maken van EVC kan de oefendruk verlicht worden.
18. Meer vakkundigheid bij het oefenbureau in het beoordelen van de vaardigheid van de ploegen. Niet universeel met lijstjes. Vervolgens op maat bijscholen met bijvoorbeeld gerichte oefeningen.

*Thema 12: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Hoe meer beleid hoe meer de vrijwilliger lijdt.
2. Vanuit de post als blok naar het cluster en van daaruit als blok naar de regio.
3. Oefencyclus, personeelsregelingen, roostervorm.
4. Op kazerniveau via de KC.
5. Als vrijwilliger hoef ik geen invloed op regionaal of landelijk beleid. Wel op lokaal beleid. Wel wil ik graag weten wat het beleid is.
6. Invloed op beleid zal via een afvaardiging binnen je korps richting de OR moeten.
7. Groepsmatig! Overleg waar de groep achter staat, samen tot een besluit komen wat voor onze groep het beste is en daar naar toe werken.
8. Ik zou gehoord willen worden door leidinggevenden over thema's die spelen binnen de brandweer. Laat de leidinggevende de input van de werkvloer meenemen naar het beleid en mensen het gevoel geven dat het beleid mede door hen vorm is gegeven.
9. Voor de vrijwilliger is het niet te doen.
10. Via OR of OC.
11. Met name het beleid op korpsniveau, momenteel wordt er geëxperimenteerd met een klankbordgroep. Dat lijkt veelbelovend.
12. Ik wil meepraten als veranderingen gaan komen met betrekking tot de vrijwilligers, niet alleen voor de vorm of omdat het moet. Dat er met enquêtes ook daadwerkelijk wat gedaan wordt en dat ze niet in het bureau verdwijnen. Maak gebruik van de kennis en kunde van je personeel en verzin niet alles zelf.
13. Via de KC, over onderwerpen die eigen kazerne/personeel en het verzorgingsgebied raken. Aantoonbaar meewegen in de beslissing van het MT.

Er is een verschil in de groep tussen vrijwilligers die dingen via de formele en via de informele weg geregeld willen hebben. Formeel is bijvoorbeeld: OR, klankbordgroep, protocollen en dergelijke. Informeel is dat men gehoord wil worden. Als groep duidelijk maken waar je voor staat, dit goed communiceren aan de leiding en zo invloed uitoefenen.

Men zou zich meer moeten focussen op het repressieve, en de rest daarop afstemmen. Er is op dit moment te veel beleid.

De volgende drie verbeteringsuggesties voor de toekomst werden gegeven:

1. Beleid moet niet te ver van de praktijk en werkvloer af komen te staan. Zorg voor een relatie tussen beide!
2. Zorg er voor dat de belangen van de vrijwilliger niet uit het oog verloren wordt: 80% van de brandweer is vrijwillig. Zorg ervoor dat deze betrokken is en blijft bij de organisatie.
3. Laat ons doen wat we moeten doen en faciliteer.

### *Thema 6: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk en minder tevreden)*

Op de vraag: 'Hoe wilt u met uw kazerneleiding communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. 1 op 1.
2. Open en eerlijk, toegankelijk en serieus genomen worden.
3. Face to face.
4. Persoonlijk, korte lijntjes, aanwezig zijn op oefenavond.
5. Via een postcommandant.
6. Meer persoonlijk maken, mondeling en eerlijk, direct.
7. Direct, afhankelijk van het onderwerp mondeling of per mail.
8. In een open gesprek, direct en korte lijnen. KC aanwezig op de oefenavond.

Op de vraag: 'Hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Korte directe lijnen.
2. Via de postcommandant.
3. In groepsverband, mening uit de groep.
4. Met het hele korps tegelijk.
5. Via de postcommandant en 2 keer per jaar informeel persoonlijk.
6. Bij bepaalde zaken via de korpscoördinator.
7. Op de hoogte gehouden worden via mail.
8. Via vakspecialisten.
9. Nieuwsbrief, terugkoppeling beslissingen in WO, medezeggenschap: open en duidelijk.
10. Mogelijkheid van mailcontact.
11. Alleen in bijzondere gevallen persoonlijk.
12. 2 of 3 keer per jaar groepstoelichting op strategische plannen.
13. Leer van het bedrijfsleven. Laat ze niet in ivoren torens zitten. Bezoek de posten en niet alleen bij de formele bijeenkomsten. Maar ook bij de informele bijeenkomsten.

14. Via de KC en als dat niet tot het gewenste resultaat leidt moet er rechtstreeks overleg mogelijk zijn.
15. Nieuwsbrieven.

De meesten noemen dat zij met de kazerneleiding vooral 1 op 1 contact willen hebben. Dit zorgt voor duidelijkheid en openheid. Je ziet aan de lichaamstaal wat de persoon bedoelt.

Het onderwerp is zeer belangrijk en bepalend. Communicatie is het belangrijkste om de organisatie te laten draaien, dus dit mag best wat meer tijd kosten. Doordat afstanden vergroten (postcommandanten zijn vaak al werkzaam op grotere posten) moet je vaak een afspraak maken om iets te zeggen. Dat maakt de drempel hoger.

Soms krijg je niet de antwoorden die je wil: "Vraag dat maar aan iemand anders". Degene die leiding geeft moet ook wat service bieden aan de vrijwilliger, je moet er terecht kunnen voor je problemen.

In de nieuwe organisatie zijn ze wel zoekende naar hun rol en hun bevoegdheden. De nieuwe functie moet de persoon die er nu zit wel passen. Mogelijk komt men er achter dat in de veiligheidsregio de KC problemen krijgt met zijn rolinvulling. Bevelvoerders hoeven geen managers te zijn. Het is juist vaker zoeken naar consensus, overleggen enz. wat een goede manager maakt. Dit staat haaks op de rol van bevelvoerder, die juist orders geeft of van bovenaf doorgeeft.

Voor wat betreft het management van de VR zijn er verschillen in hoe men wil communiceren: deels formeel, deels informeel. Via verschillende communicatiekanalen: persoonlijk, maar ook via goede nieuwsbrieven en goede informatie. Het persoonlijk langskomen bij de posten wordt als belangrijk gezien. Men vreest dat dit in de veiligheidsregio minder wordt (veel te veel kazernes om te bezoeken). De belangrijkste boodschap: daal af uit de ivoren toren en bezoek de vrijwilliger. Houdt de vrijwilliger op de hoogte van strategische keuzes. Doe ook eens iets met de informatie die je ophaalt. Als je mensen het gevoel geeft dat er iets met hun inbreng wordt gedaan, dan worden mensen weer enthousiast. De concrete maatregelen die op stal staan zijn nog onbekend. Wat gaat er gebeuren in de veiligheidsregio? Wat verandert er? Wat betekent dat voor mij?

De informatiestroom is wel enorm. Soms wel 8 mails per dag. Het is niet bij te houden. De focus van de korpscommandanten is te veel gericht op het begeleiden van de beroepsbrandweer. Die de tijd hebben om deze mails te lezen en dit te verwerken. De vrijwilligers moeten misschien op een andere manier bereikt worden. Je hebt wel alle informatie nodig om besluiten te begrijpen. Op het moment treft het de vrijwilliger nog niet erg. Meer de beroeps. Alleen degene die de vergoeding uitbetaalt verandert. Zijn de dingen waar je beter over gecommuniceerd wilt worden, daadwerkelijk van belang voor de vrijwilligers? Maken we ons niet druk om niets? Betreft het niet vooral en alleen de beroeps?

Mocht er weinig veranderen, dan moet dit ook maar eens duidelijk gecommuniceerd worden.

Er zijn op het moment veel mensen die hun pieper inleveren. Maak het niet te beroepsmatig allemaal!

De volgende drie (belangrijkste) verbeter suggesties werden gegeven:

1. Maak het allemaal niet te professioneel, houd het woordje 'vrijwilliger' in stand! Zorg dat je de verbondenheid en passie blijft houden.
2. Ga weer terug naar de basis en zorg voor gemotiveerde mensen.
3. Zorg dat het niet doorslaat en dat het alleen nog maar om cijfertjes draait, maar motiveer de gezelligheid en het plezier van het vak!

## VR Utrecht

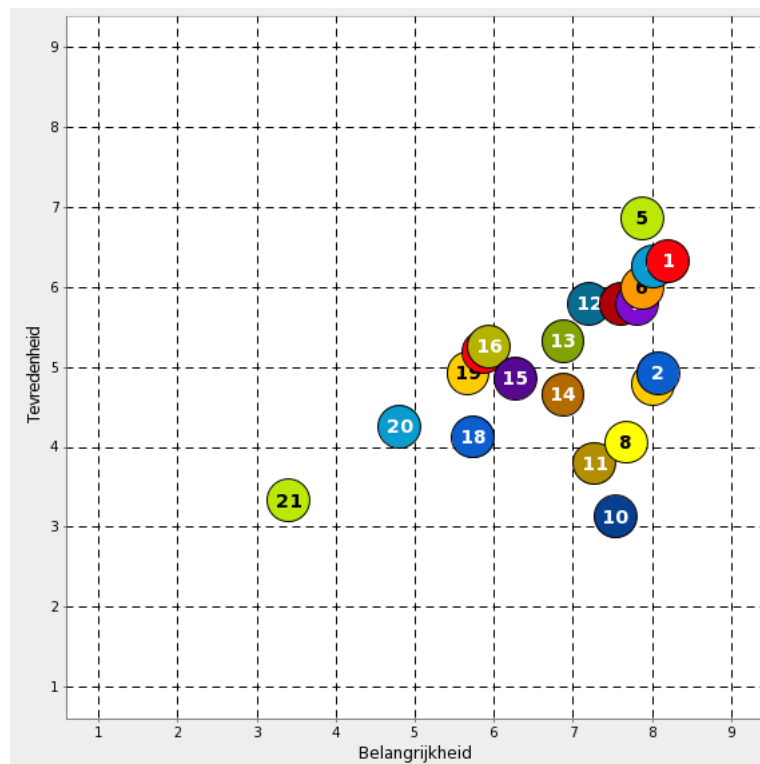
### *Deelnemers*

In Zeist namen 15 vrijwilligers deel aan de sessie, 13 mannen en 2 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar (sd=14 jaar). Onder hen waren 8 bevelvoerders, 6 manschappen en 1 officier. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 7 waren in loondienst, 3 waren beroeps en 1 had een overige functie. Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 16 jaar als vrijwilliger (sd=13 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.20 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.20. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'mate van invloed op het beleid' en het meest tevreden over 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk'.



Figuur B.20 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.20 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.20 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
3	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
4	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
5	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
6	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
7	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
8	Communicatie met de kazerneleiding en het management
9	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
10	Mate van invloed op het beleid
11	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
12	Het leidinggeven
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	De jeugdbrandweer
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Deelnemers verschillen in hun opvatting over het belang van het aandeel van allochtonen en vrouwen binnen de vrijwillige brandweer. Komt voor een deel door interpretatie/gemis in vraagstelling; het gaat specifiek over vrouwen en allochtonen terwijl er in veel meer 'categorieën' diversiteit speelt.

Diversiteit in teams zou absoluut goed zijn. Maar je moet daar niet op selecteren; dat moet op kwaliteit van het individu gebeuren. Moet geen doelstelling zijn voor de toekomst; niet actief werven.

Ook is men het onderling niet eens over het belang van de jeugdbrandweer. Bij één post komt 80% van de brandweermannen/vrouwen voort uit de jeugdbrandweer en daar vinden ze het heel belangrijk. Stromen gewoon veel mensen door vanuit de jeugdbrandweer. Voor de deelnemers die het niet belangrijk vinden geldt dat zij geen jeugdbrandweer hebben en het niet kennen. Ze werken er niet mee en hebben de jeugdbrandweer ook niet nodig om aanwas op peil te houden, de mensen komen wel.

Er is ook verdeeldheid over de tevredenheid met het leidinggeven. Komt voor een deel voort uit het de invulling van wie de leidinggevende is; enkele deelnemers hadden begrepen dat het over zichzelf ging. Deel van de zaal is wel tevreden, gaat gewoon goed. Deel ervaart het ook als niet goed; bijvoorbeeld ingrijpen bij bepaalde gebeurtenissen (echte ploegleider zijn als leidinggevende). Anderen ervaren dat wat van boven komt, hen niet bereikt (gaat vaak via het roddelcircuit).

Contact met de 'hogere' leidinggevenden is veel minder intensief en je kunt hen veel moeilijker beïnvloeden dan de direct leidinggevenden: "met mijn postcommandant heb ik dagelijks contact, die kan ik beïnvloeden".

Bij hoger management vraagt men zich soms wel eens af voor wie hij er zit.

Voor de vrijwilliger, voor zichzelf of voor de beroeps. Welke pet heeft hij/zij op; vrijwilligers of beroeps? Bij kritische vragen wordt vrijwilligers vaak ook gewoon de mond gesnoerd.

Een deel van de deelnemers is ontevreden over de mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost. De vrijheid om dingen zelf te repareren, bijvoorbeeld lampje, is afgenomen. Daar zijn de meeste het wel mee eens. Op een enkele post kan nog wel redelijk wat 'gedaan' worden, op de meeste posten mag echt niks meer.

Deelnemers zijn er wel over eens dat het zoeken is naar een goed evenwicht in de mate van vrijheid. Bepaalde dingen centraal is logisch, is goedkoper. Andere zaken, bijvoorbeeld een lampje vervangen, gaat nu heel omslachtig; kan niet goedkoper zijn. Duidelijke verschillen per district.

### *Thema 11: 'Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)' (belangrijk en minder tevreden)*

Op de vraag 'waarom wil jij dat AED hulpverlening wel of niet wordt opgenomen in het takenpakket?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. wel, valt onder het primaire takenpakket.
2. Niet, is een taak van de ambulance.
3. Wel, wij hebben er een op de wagen en niet helpen is moord.
4. Wel, omdat wij daarmee mensen kunnen helpen. Natuurlijk is het een ambulance taak maar wij zijn sneller en zouden het dus ethisch gezien moeten doen.
5. Niet eerst opleiden.
6. Wel; letsel wordt beperkt indien er binnen 5 min gestart wordt wat een kostenbesparing oplevert (de kosten zouden door de verzekeringen gedragen moeten worden).

Verschilt per district of men er speciaal voor uitrukt of niet. Tevens verschilt het per district of er een AED op de TS zit. De ervaring bij de districten die er al speciaal voor uitrukken is positief: "je voegt echt iets toe en het geeft voldoening". Toch staan er ook deelnemers negatief tegenover om er speciaal voor uit te rukken. Er wordt een onderscheid gemaakt in er speciaal voor uitrukken of als je op een locatie bent iemand helpen. Duidelijk twee kampen; wel speciaal voor uitrukken en niet speciaal voor uitrukken.

Discussie gaat over het feit of je brandweerman bent of hulpverlener.

Brandweerman is er voor de samenleving en daarmee hulpverlener; AED hoort er dan bij. De vraag die in de groep discussie geeft is: wat is de primaire taak van de brandweer? Hoort daar AED bij? Daarbij horende vraag is ook hoeveel extra uitrukken per jaar het zijn? Neemt de belasting flink toe of niet?

### *Thema 5: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk, tevreden)*

Op de vraag: "Waar haalt u de meeste voldoening uit?" werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Bij voldoende uitrukken.
2. Het gevoel nuttig te zijn geweest bij een uitruk.
3. Stukje maatschappelijke betrokkenheid en veiligheid.
4. Redden van mens (& dier).
5. Oefening / training / uitrukken en gezelligheid in de post.
6. Met een hecht team samen de meest uiteenlopende zaken oplossen.
7. Realistische oefeningen.

8. Saamhorigheid binnen het team.
9. Voldoening uit een goede uitruk en de waardering hiervoor vanuit de omgeving.
10. Waardering van je werk, wat je doet/ gedaan hebt met een inzet.
11. De gezelligheid binnen de haspelclub en het nuttig geweest zijn bij uitrukken

Adviezen voor andere regio's zijn niet te geven, voldoening is reden om brandweerman te worden. Heb je die niet dan doe je het niet.

*Thema 14: 'Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk'(belangrijk, iets minder tevreden)*

Op de vraag: 'Wat heeft u nodig om de belasting door de combinatie van werk, privé en vrijwilligerswerk te verminderen?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Hij is prima in balans.
2. Gedragenheid en support van leiding.
3. Beter spreiding/planning van brandweer gerelateerde activiteiten. Gerichte ondersteuning.
4. Doelgericht oefenen, maakt effectiever.
5. Opleidingsavond, oefenavond, avond extra met je leerwerkplekbegeleider oefenen, uitrukken en soms deelnemen aan een werkgroep -> dat is best veel.
6. Minder spastisch omgaan met de leidraad oefenen (leer interpreteren!)
7. Dat de VRU contacten legt met de werkgevers voor een win-win situatie.
8. Support van OTO bij oefeningen / externe oefeningen beter plannen
9. Minder onnodige regelgeving, bijvoorbeeld leidraad oefenen.
10. Ondersteuning vanuit de brandweer bij het faciliteren. Denk aan dienstroosters en voorbereiding oefeningen
11. Mogelijkheid tot time out

Merendeel van de mensen komen wel eens in de knel; vraagt soms wel erg veel (komt niet altijd op het goede moment). Zeker als je in een opleidingstraject zit is het veel.

Belasting is wel heel persoonlijk. Hoe ver ga je er in. Je kunt je net zo druk maken als je wilt. Is ook afhankelijk van de levensfase waar je je in bevindt.

Merendeel van de mensen vind wel dat het in de loop der jaren meer is geworden. Teveel belasting zou wel een reden kunnen zijn om te stoppen als vrijwilliger.

De drie belangrijkste verbeteringsuggesties voor de toekomst zijn:

1. Doelgericht oefenen, kijk per ploeg/kazerne waar de prioriteiten liggen.
2. Beter plannen van eindoefeningen en extra brandweeractiviteiten, daarnaast door de VRU meer overleg met de werkgevers.
3. Meer maatwerk in oefenen. Keuzes maken in wat echt belangrijk is.



*Thema 10: 'Mate van invloed op het beleid'(belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag "op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?" werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Medezeggenschap (niet OR).
2. Middels OC en niet alleen "OC verlengde van OR".
3. Wat de lijn / adviseurs willen komt niet met de praktijk overeen. Deze twee bij elkaar brengen.
4. Vroeg in een traject en het gevoel hebben dat hier ook echt iets mee gedaan wordt.
5. Referendum aangaande grote veranderingen, meer betrokkenheid vanuit de leiding en dicht bij de werkvloer.
6. Een afspiegeling van het personeel in het kader.
7. Voorstellen voor beleidsveranderingen eerst inzien voordat ze worden doorgevoerd.
8. Tevredenheidsonderzoek onder vrijwilligers houden om beleidslijnen te kunnen bepalen.
9. Maak meer gebruik van de kennis die aanwezig is bij de vrijwilligers. Dan met name vanuit hun beroep.
10. Meer invloed op zaken die te maken hebben bezuinigingen op bijvoorbeeld personeel, voertuigen en posten.
11. Een woordvoerder met een gelijkwaardige rol in overleg met de beleidsbepalers
12. Door "werkgroep" die posten uit het district vertegenwoordigt.
13. In ieder geval weten dat de mening van de vrijwilliger meegewogen is. Belangrijke zaken/veranderingen bespreken in het korps en terugkoppelen richting district.

Medezeggenschap zou niet alleen op districtniveau moeten plaatsvinden (OR), maar er zou ook lokaal meer mee gedaan moeten worden.

Veel vrijwilligers voelen zich niet vertegenwoordigd door de OR. In enkele regio's zitten ook helemaal geen vrijwilligers (of bijna geen) in de OR. Het is weinig transparant, je hoort of ziet er weinig van. Staat wel op intranet.

Het is lastig om datgeen dat bij vrijwilligers leeft, middels de OC of OR te laten horen.

Eén deelnemer zit in OR en zegt dat het vaak over zaken gaat die ver van de post afstaan. Vrijwilligers zitten hier ook niet echt op te wachten denkt hij (terugkoppeling is lastig). Er wordt wel over nagedacht hoe dit kan worden verbeterd.

In het kader zitten beroeps en vrijwilligers: "hebben iets te zeggen over mij, beslissen of ik wel of geen promotie". Soms is de verdeling krom, 20% vrijwilliger en 80% beroeps. Terwijl 80% van de brandweermannen vrijwilliger is. Dit verschilt echter wel sterk per district, in sommige districten zitten wel veel vrijwilligers in het kader.

Informeel invloed is moeilijk, hoger management zie je bijna niet meer. Je bent dus gebonden aan de formele lijnen. Beleidsvorming gebeurt steeds verder weg en het lijkt of je weinig inspraak hebt, hoeft ook niet altijd maar je zou wel meegenomen moeten worden als je over iets wilt meedenken. Er wordt ook niet gecommuniceerd waarom bepaalde beslissingen genomen zijn, dat wringt.

Het gevoel onder vrijwilligers is dat wanneer er input wordt gegeven, er heel weinig mee wordt gedaan. Terugkoppeling is hierbij belangrijk: "ga met ons in gesprek over keuzes".

De belangrijkste verbeter suggesties voor de toekomst zijn:

1. Neem de vrijwilliger serieus. Maak gebruik van zijn kennis en ervaring, leg meer verantwoordelijkheid bij de post(commandanten).
2. Betrek de mensen die het aangaan bij de zaken die hen direct raken!
3. Luister naar de werkvloer en doe er ook wat mee.

### *Nabranders*

Op de vraag: "Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?" werden de volgende antwoorden gegeven:

1. gevolgen visie VRU.
2. Veiligheidszorg op maat en de toekomst van de vrijwilliger.
3. De wettelijke verantwoording dat je meer dan 48 uur werkt. Zie de discussie op het forum.
4. In de regio Utrecht zijn bestuurlijke uitgangspunten gedefinieerd die niet altijd de landelijke visie ondersteunen. Ik hoop dat hier goed naar gekeken wordt.
5. Zorg dat ook de visie van de gehele brandweer dicht bij de maatschappij blijft en niet gericht is op polarisatie. Zodat de vrijwilligers trots kunnen blijven op hun brandweer. Blijf hulpverleners ongeacht hoe of wat en zeg niet dat mensen hun eigen hachje maar moeten redden.
6. TS 4 gaat de vrijwilliger de nekslag zijn.
7. Nog steeds worden (soms) de vrijwilligers door de beroeps gezien als "nep brandweermannen" of "op neer gekeken". Terwijl de vrijwilligers alles hetzelfde doen, ook in opleiding. Daar mag ook meer draagvlak van de beroeps voor komen.

## VNOG

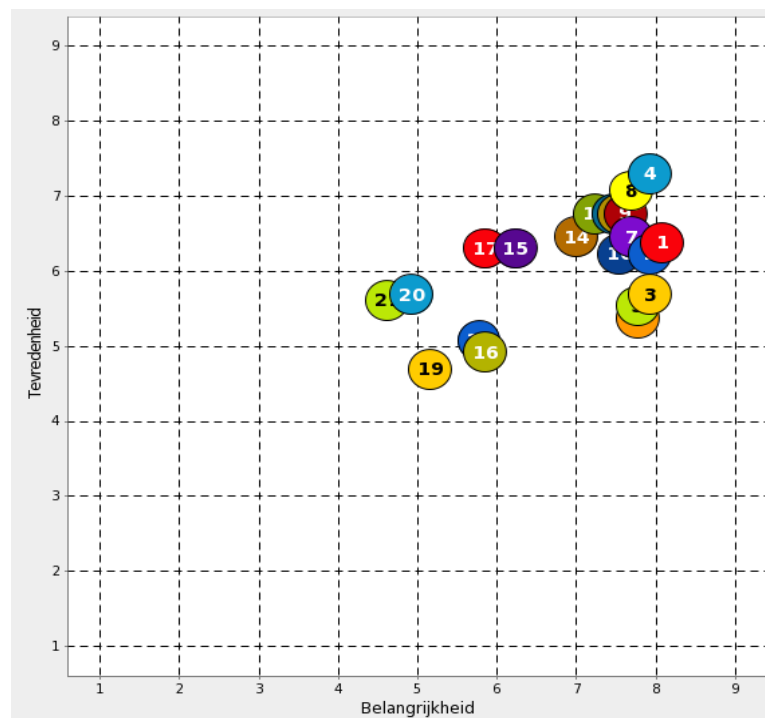
### *Deelnemers*

In Elburg namen 13 vrijwilligers deel aan de sessie, allen man, met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar (sd=7 jaar). Onder hen waren 9 bevelvoerders en 4 manschappen. Vier deelnemers werkten als zelfstandige, 6 waren in loondienst en 2 waren beroeps (1 niet ingevuld). Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 13 jaar als vrijwilliger (sd=5 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.21 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.21. Men vond de thema's 'gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' en 'mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)' het meest belangrijk en de thema's 'cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en het meest tevreden over 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers'.



Figuur B.21 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.21 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.21 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
2	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
3	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
4	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
5	Mate van invloed op het beleid
6	Communicatie met de kazerneleiding en het management
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
9	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
12	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
13	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
14	Het leidinggeven
15	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
16	De jeugdbrandweer
17	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
18	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
20	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
21	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer

Op de vraag 'wat mag niet ontbreken in de visie?' werd 'betrokkenheid' genoemd. Mee worden genomen in het proces, hoor ons eens voordat er een beslissing wordt genomen. Minder top-down. Je blijft vrijwilliger omdat je het doet vanuit je passie maar randvoorwaarden hebben invloed op je betrokkenheid. Verschil tussen wanneer het ons direct aangaat (bijvoorbeeld auto's, pakken, etc.) en wat verder van ons afstaat (of de gemeente of regio ons betaalt interesseert ons niet) in hoeverre we het belangrijk vinden om mee te praten.

Ook verschil tussen vrijwilliger die al lang vrijwilliger is en iemand die kort vrijwilliger is. Vroeger gingen dingen heel anders en veranderingen worden door vrijwilligers die al langer werkzaam zijn mogelijk moeilijker gevonden dan de jongere generatie die niet anders weet (bijvoorbeeld standaard auto in regio of per post andere). Daarnaast, wanneer het verder van je afstaat door regionalisering neemt je betrokkenheid ook af, komt ook gevoel/sentiment bij kijken.

Feit is wel dat je met je tijd mee moet (gezamenlijk).

Medezeggenschap? Sluit vaak niet aan bij de vrijwilliger, hoogdravend en lappen beleidstekst. Daardoor niet zo interessant misschien.

Management mist vaak de aansluiting bij de vrijwilliger; zeker de zij-instromers missen dit. Slechts een klein deel is zelf als vrijwilliger begonnen.

Dagbezetting? Steeds lastiger, zeker in kleine dorpen (vanwege weinig werkgelegenheid), om voldoende bezetting te houden. Vrijwilliger trekt weg. Daarnaast zijn veel werkgevers niet blij met vrijwilligers. Niet duidelijk wat het precies inhoudt en wat je er als werkgever aan kunt hebben. Vrijwilligers worden vaak nog als hobbyisten gezien. Loze meldingen richting werkgevers zijn 'dodelijk'.

Deelnemers zijn het niet eens over het belang van taakuitbreiding. Mogelijke verklaring hiervoor is de toename van de belasting. Daarnaast is het heel individueel, de één vindt het leuk om voorlichting te geven en de ander niet. Je hebt hier zelf de keuze/het initiatief in.

Deelnemers verschillen ook in het belang van het aandeel van vrouwen/allochtonen. Het is prima maar geen 'must' en niet actief op sturen. Diversiteit in een groep is op zich wel goed, teveel uit dezelfde geledingen is ook niet gewenst. Probleem is dat het vaak moet, niet forceren!

In het algemeen is de mentaliteit van de jonge generatie veranderd. Mondiger, inzet soms minder, etc.

Deelnemers verschillen ook ten aanzien van het filmen en fotograferen tijdens de uitruk. Alles staat op beeld, wordt vastgelegd en verspreid. Je wordt daardoor op de kleinste dingen aangesproken door de leidinggevende, andere korpsen etc. Geeft vaak een heel verkeerd beeld (zeker op basis van foto's). Heeft ook invloed op je hoe je je gedraagt, als je even lacht kan het heel anders worden opgevat. Zaak om rekening mee te houden. Het is wel goed dat er kritisch naar wordt gekeken. Heeft ook een positieve kant, je kunt het terugkijken en geeft ook wel mooie beelden. Probleem is dat je er moeilijk iets aan kunt doen, je moet er mee omgaan.

### *Thema 3: 'Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag 'hoe wilt u gewaardeerd worden?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Door ruimte te geven voor sociale zaken richting de gemeenschap.
2. Het gevoel te krijgen dat ze blij met je zijn.
3. Positief in het nieuws, terugkoppeling van gedupeerden, bedankje vanuit gemeentebestuur.
4. Minstens 1 keer per jaar een leuk iets aangeboden krijgen vanuit de dienst.
5. Op de hoogte worden gehouden na een incident hoe het met de slachtoffers is, je gaat ten slotte op pad om iemand te helpen/ dat er geluisterd wordt naar je ideeën of eigen inbreng.
6. Erkend worden, en als dat beloond wordt is dat meegenomen in wat voor vorm dan ook
7. Met name vanuit de bevolking. Bij sommige mensen staan we vaak nog bekend als een stel freaken die het leuk vindt om met de blauw te rijden.
8. Gewoon simpel schouderklopje.
9. Door medeburgers, collega's, vaak is er nog een verkeerd beeld van de brandweer, gezellig, een beetje met slangen in de weer, meer aandacht vanuit de media die het belang van de brandweer vrijwilliger 2012 naar voren brengt.
10. Van het MT af en toe een bedankje als een inzet goed liep. Niet alleen maar bij de inzetten die niet 100% volgens de procedure gingen.
11. Voordelen die voor beroeps gelden ook voor vrijwilligers.
12. Een leuke spontane attentie.
13. Meer waardering vanuit de gemeenschap.

14. Jubilea in eigen korps, voor speciale inzetten een blijk van waardering naar de brandweervereniging.
15. Een reactie van een slachtoffer kan wel waardering geven.

Ruimte voor sociale zaken? Dit wordt nu vaak door de regio afgenomen (verboden), bijvoorbeeld de ijsbaan opspuiten, terwijl dit heel belangrijk is voor ons. Hiermee houden wij binding met de gemeenschap. De ruimte hiervoor krijgen is een stuk waardering voor het werk dat we doen. Probleem is wel dat het verzekerings-technisch steeds lastiger wordt; stel dat er iets gebeurt? Dus daar moet wel op gelet worden, maar het moet zeker kunnen. Levert ook interactie met de gemeenschap op, is goed.

Niet per se schouderklopje nodig, maar het verhaal van de brandweer meer en beter uitdragen. In Nederland bestaat nu vaak een heel verkeerd beeld van de brandweer, mensen zien niet wat we allemaal doen en ervoor laten. Op het moment dat mensen zich dit wel realiseren, levert dat vaak veel waardering op.

Simpel schouderklopje, van leidinggevende of gemeenschap is vaak al meer dan genoeg.

Verwachtingen bij de gemeenschap liggen ook heel hoog.

Promoten is gewoon heel belangrijk, bijvoorbeeld middels een open dag, of bijvoorbeeld in een huis aan huis blaadje. Of landelijk een promotiecampagne op tv, defensie doet dat bijvoorbeeld ook.

#### *Thema 4: 'De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' (belangrijk, tevreden)*

Op de vraag 'wat maakt dat u zich zo verbonden voelt met de andere vrijwilligers op de kazerne?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Een bar in de kazerne.
2. Zelfde "hobby".
3. Het is een soort van thuisgevoel.
4. We zijn eigenlijk een grote familie, we maken leuke en minder leuke dingen mee en die deel je.
5. Zelfde humor.
6. We hebben dezelfde hobby, en je deelt alles met elkaar (werk en privé) daardoor heb je ook veel voor elkaar over
7. Passie, groepsgedrag, samen een klus klaren, leuke en niet leuke dingen, verjaardag iedere week!
8. Drinken graag een biertje met elkaar.
9. Je bent er voor hetzelfde doel en hebt vertrouwen in elkaar.
10. Het samen werken in een team met dezelfde soort gedachte waar serieus gewerkt kan worden als het moet binnen 3 minuten, 24 uur per dag.
11. Je staat (vaak) samen voor dezelfde klus of uitdaging, met elkaar ben je een aparte groep in de samenleving en dat bindt.

Van belang is dat ook dingen buiten de brandweer om georganiseerd worden, dagen-/weekenden weg, feestjes, helpen bij klussen etc. Kent elkaars families ook goed, rest van de familie trekt vaak ook met andere 'brandweerfamilies' op. Duidelijk verschil met collega's op je werk, daar heb je niet voor gekozen. Voor de brandweer en de groep mensen kies je wel. Zou het moeilijk/slecht kunnen missen, de brandweer.

Het is een hobby, met een verplichting.

### *Thema 6: 'Communicatie met de kazerneleiding en het management' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'hoe wilt u met het management van de veiligheidsregio communiceren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Via medezeggenschap.
2. Via de groepschef
3. Klankbordgroepen, thema avonden, via je eigen aanspreekpunt in je korps.
4. Om de korpscommandant heen kunnen communiceren met de leiding.
5. Door middel van nieuwsbrieven op de hoogte blijven van voorstellen.
6. 1 à 2 x per jaar in een groepsbijeenkomst.
7. Via OC, direct 1 à 2 keer per jaar.
8. Met de benen op tafel en met een terugkoppeling van de keuze.
9. Klankbordgroep van je eigen post en bezoek van het management op de post.
10. Enkele malen per jaar stappen en veranderingen behandelen binnen je eigen club, draagvlak polsen.
11. Nieuwsbrief, daarnaast toch minimaal 2x per jaar op de post.
12. Via intranet waar ze meningen kunnen peilen over nieuwe ideeën.

Groepsbijeenkomst? Groep Heerde (cluster), gewoon informeel eens met het kader spreken. Is wel al eens gebeurd toen clustercommandant spontaan langs kwam. Persoonlijk is gewoon heel belangrijk, anders mis je het contact en beeld dat er leeft. Gaat om de clustercommandant, regiocommandant staat verder weg en is minder nodig. Clustercommandant is de aangewezen persoon om contact met de 'werkvloer' te hebben.

Veel verschil tussen commandanten, de één komt sneller bij het korps en is meer geïnteresseerd dan de ander. Belangrijk dat de afstand niet te groot is, je moet ze makkelijk kunnen benaderen.

Soms is er te veel hiërarchie, moeten dingen per se via de lijn lopen. Je moet ook direct de clustercommandant kunnen benaderen, zonder dat dit via de korpschef moet. Verschil is ook dat het voor management vaak hun beroep is, staan er heel anders in dan vrijwilligers (op de paar na die wel in de 'klei' zijn begonnen).

Klankbordgroepen zijn er al, als dit goed werkt kan dat heel waardevol zijn (werkt nu lokaal vaak goed). Regionaal ligt dit nog wel eens anders. Er zijn wel mogelijkheden om je zegje te laten doen. Maar belangrijk is hoe het wordt ingericht, management is er verantwoordelijk voor, dus daar moet een goede lijn mee zijn, maar dat kost wel inspanning.

Het is belangrijk dat je als groep je gevoel/ ei kwijt kunt, en daarvoor moet het management langskomen om gewoon eens te praten.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden gegeven:

1. Stuur managers op een cursus omgang met vrijwilligers.
2. Laat managers verplicht een oefenavond of 3 per jaar meedraaien om het gevoel te krijgen.
3. Plannen en voorstellen ter verandering aan werk / positie van vrijwilligers voorleggen aan lokale groepen / posten en bespreken.
4. Doe eens mee met een oefening ademlucht. En laat eens weten wat je er van vindt.
5. Toets of informatie aankomt zoals het bedoeld is.
6. Open zijn in de berichtgeving en op tijd doorgeven wat er gaande is.
7. Proberen wel nuttige dingen in te brengen, soms wordt je ook overvoerd met informatie.
8. Wees duidelijk. Zeg eerlijk voor welke bezuinigingen we staan of in het kader van MOED.

Oefening meedoen, gebeurt wel eens. Is een leuke spontane manier om met elkaar te communiceren en contact te maken. Hoger management zie je echter niet of bijna niet.

### *Nabranders*

Wilt u nog iets kwijt, wat deze avond niet aan de orde is gekomen?

1. Minder "managers" bij de brandweer, er moet bezuinigd worden en dat treft de mensen op de werkvloer, terwijl er in de bovenlaag ook flink bezuinigd kan worden (OVD HOVD e.d.).
2. Arbeidsvoorwaarden, CAR-UWO is niet voldoende. Wij hebben bijvoorbeeld aanvullende rechtspositie. Vergoedingen op het gebied van koffie, frisdrank, versnapering. Dit wordt vaak uit eigen broekzak betaald. Invoering van PPMO? Hoe werkt dit uit voor de gemiddelde vrijwilliger. Hoe blijf je vakbekwaam in verhouding met tijd, inspanning en tijdstip (dag of avond)?
3. Er moet heel goed nagedacht worden over minder mensen op een voertuig, 4 lijkt voor mij acceptabel maar 2 (siv )?
4. De brandweer vrijwilliger wil graag actief zijn in het brandweerwerk maar dan wel met een plafond aan de maximaal haalbare oefenuren en eisen die gesteld worden op repressief gebied.
5. De aandacht vanuit de politiek richting de vrijwilligers is te klein. Het moet een beschermde status krijgen. Verzekeringen zijn niet goed geregeld. Achterblijvers kunnen een deksel op de neus krijgen. Er is geen pensioen opbouw. Arbeidsongeschiktheid is slecht geregeld.
6. Denk goed na over de belasting van "nieuwe" vrijwilligers, moet het niveau na de opleiding meteen 100% zijn? Of kan iemand werkend leren binnen een korps zodat de belasting in de eerste jaren niet zo hoog ligt? Er zijn teveel piket functies "gecreëerd" voor hoge functionarissen binnen de clusters, dit mag best iets minder. Het geld kunnen we investeren in werving en voorlichting.



7. Steeds meer belasting in kader van geoefendheid, opleidingen en keuringen. Samengevat de belasting ten aanzien van de vakbekwaamheid.
8. Zorg dat opleidingen niet overtrokken worden. Als je al eens diploma gehaald heb vind ik het onzin om het over 3 jaar het nog een keer te over te doen, Voorbeeld DPL. Blijf realistisch opleiden met veel praktijk oefeningen.
9. Er is bij ons binnen het korps/cluster een thema om de vrijwilliger te helpen bij oefeningen en hier geen vergoeding voor te betalen, ook als je de chauffeursopleiding wilt volgen moet je zelf een gedeelte van je rijbewijs financieren. Ik vind dit voor de motivatie van de vrijwilliger een heel slechte gang van zaken.
10. Met 2 personen op een voertuig is het veiligheidsgevoel compleet verdwenen, en dat is een stap te ver!
11. Nu kom ik door mijn vergoeding bij de brandweer in een hogere belastingschaal terecht. Het kost mij dus geld. Het zou toekomstige vrijwilligers misschien motiveren dat het in ieder geval geen (belasting) geld kost, maar misschien is zelfs een fiscale vergoeding een idee. Je bent vrijwilliger, er zijn allerlei subsidies, maar nu kost het mij geld. Voor alle duidelijkheid, ik zit zeker niet voor het geld bij de brandweer.
12. Er wordt steeds meer verwacht en verlangd van bestaande vrijwilligers en de vrijwilliger in wording. Het vakbekwaam worden en blijven vergt veel van de leden. Dat er een kwalitatief goede organisatie moet komen is natuurlijk heel goed maar ligt de lat nu niet te hoog ? Nieuwe instroom moet niet worden afgeschrikt omdat er (te) veel van ze wordt verwacht. Het niveau van bekwaamheid moet zich in de loop der jaren ontwikkelen, geen supermensen in 2 jaar tijd. Zorg dat de organisatie niet te zakelijk wordt maar doe de vrijwilligheid ook eer aan.
13. Blijf zorgen voor goed materiaal betrek hierbij de vrijwilliger.
14. De brandweervrijwilliger dient voor al zijn taken, kennis, kunde en inzet redelijk betaald te worden en moet ook tijdens de uitvoering van die taken goed verzekerd zijn. Als er iets voorvalt dat zijn gezin hier geen nadelige financiële gevolgen van ondervindt. Verzekeringen actueel houden en aanpassen aan de tijd.



## VR IJsselland

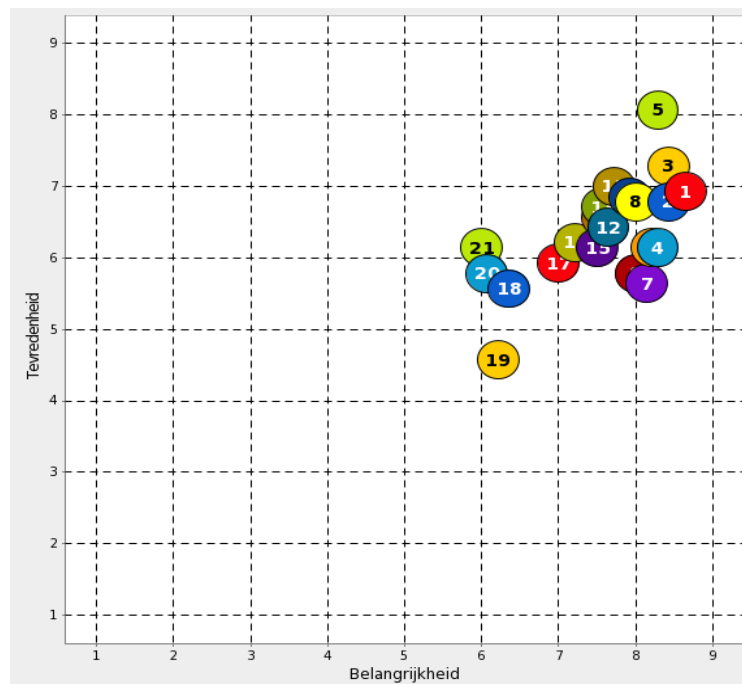
### *Deelnemers*

In Deventer namen 14 vrijwilligers deel aan de sessie, 13 mannen en 1 vrouw, met een gemiddelde leeftijd van 44 jaar (sd=7 jaar). Onder hen waren 8 bevelvoerders en 5 manschappen (1 niet ingevuld). Drie deelnemers werkten als zelfstandige, 8 waren in loondienst en 3 waren beroeps (1 niet ingevuld). Dertien deelnemers hadden uitruktaken (1 niet ingevuld). De deelnemers werkten gemiddeld 15 jaar als vrijwilliger (sd=7 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.22 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.22. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'de jeugdbrandweer' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.22 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.22 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.22 (gerangordend naar 'belangrijkheid').

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
5	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
7	Communicatie met de kazerneleiding en het management
8	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
9	Mate van invloed op het beleid
10	Het leidinggeven
11	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
12	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
13	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
14	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Hoe omgaan met filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
19	De jeugdbrandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer

Het thema 'aandeel vrouw/allochtonen vindt men wel grappig: "deze groepen, allochtonen, zijn er moeilijk voor te porren"; "vinden het een chocoladebaan, heeft geen aanzien in hun cultuur". Voor het potentieel op de post is het wel belangrijk.

Vakbekwaamheid tussen beroeps en vrijwilligers. Moet je precies hetzelfde kunnen/zelfde niveau hebben als een beroeps? Beroeps kan er immers veel meer tijd in stoppen. Je bent nu bijna net zo professioneel (gevoel is wel wat anders bij beroeps; imago).

Vrijwilligheid wordt steeds meer 'vrijwillig verplicht', je moet steeds meer opleidingen en cursussen doen. Je moet er zelfs vrij voor nemen van je werk, is heel moeilijk inpasbaar. Zeker ouderen zijn er vroeger heel anders ingestapt en lopen nu aan tegen de veranderingen en extra tijd die het kost en dergelijke.

Gaat niet ten koste van de gezelligheid (nog niet, wordt gezegd). Wel is het niet meer zoals het was. Onderlinge verbondenheid staat daardoor onder druk. Jongeren zijn ook veel individualistischer en de gezelligheid binnen een korps komt vaak op de zelfde mensen neer (mentaliteitsverandering).

Nascholing is gewenst om veranderingen mee te krijgen. De opleidingen zijn in de loop van de jaren sterk geprofessionaliseerd en geïntensiveerd. Maar je krijgt verschillen tussen mensen die 20 jaar geleden een opleiding hebben gedaan en mensen die het nu doen.

Waardering uit de samenleving, maar ook binnen de ploeg is belangrijk. Waardering vanuit de samenleving is er wel, vaak geuit in kleine gebaren maar dat is prima. Waardering moet misschien ook meer tot uiting komen in de vergoeding. Tegelijkertijd wordt gesteld dat geld niet belangrijk is, zonder doen de meesten het ook. De vergoeding bij opleidingen is zeer karig (helemaal ten opzichte van een beroeps). Dit moet meer in verhouding staan met de inspanning. Bij repressie is vergoeding in principe niet nodig, doet iedereen zo.

Jeugdbrandweer wordt niet zo belangrijk gevonden. In een aantal plaatsen is de jeugdbrandweer er niet eens. Bij de korpsen waar het wel is, is de doorstroming slecht.

Men is niet tevreden over het filmen en fotograferen omdat dit steeds meer gebeurt. Je staat direct op internet. Probleem is met name dat alles er zo heftig mogelijk op moet, zelfs wanneer mensen worden behandeld. Gevolg is dat je of voorzichtiger wordt, of meer eelt krijgt (meeste zeggen meer eelt). Zou goed zijn als de mensen meer op afstand worden gehouden door de politie: "maar die staan vaak zelf ook foto's te maken en rond te kijken".

### *Thema 3: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Op de vraag 'Waar haalt u de meeste voldoening uit?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Een uitruk afsluiten met een redding.
2. Erkenning van de omgeving.
3. Erkenning door collega's en leiding.
4. In mijn woonomgeving redden van mens en dier
5. Om op een gewone manier onze taak te kunnen uitvoeren.
6. Gezelligheid.
7. M'n collega's.
8. Een klus goed hebt uitgevoerd.
9. Lekker geoefend met ons allen, afspraken zijn nagekomen.
10. Als vrijwilligers bij elkaar blijven en niet opgaan in een beroepskorps.
11. Weekendje weg.
12. Goede oefenavond met zweet op de rug.
13. Gevoel dat je echt serieus bent genomen, luisterend oor hebt gehad.
14. Na 22.00 uur een biertje.
15. Samen een ploeguitje doen
16. Het plezier van de extra dingen doen, zoals met een blusvoertuig op een kinderkamp staan.
17. Het schouderklopje van de commandant.

De kern van de voldoening is dat de klus wordt geklaard en dat moet gefaciliteerd worden. Daarnaast is 'het samen doen' en de gezelligheid zeer belangrijk. Collegialiteit, je moet blindelings op elkaar kunnen vertrouwen. "We zijn als de dood dat ons snoepje wordt afgepakt, dat mag niet gebeuren".

*Thema 9: 'Mate van invloed op het beleid' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'Op welke manier wilt u invloed hebben op het beleid?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Via lokale werkgroepen en commissies, via staf.
2. Dat er meer overleg plaatsvindt tussen de vrijwilliger enerzijds en de leiding anderzijds, dus vraag eens aan de vrijwilliger hoe hij/zij ergens over denkt in plaats van eerst beleid maken en dan zeggen zo gaan we het doen.
3. Vanuit elke post een afgevaardigde in elke commissie binnen het cluster. Materieel-Communicatie-Kleding.
4. In gesprek zijn, en blijven met de leiding(gevendens).
5. Invloed op taakomschrijving, taken en bevoegdheden binnen de sociale gemeenschap. Kortom lokale binding, invloed op inkoop materieel.
6. Als vrijwilliger als bevelvoerder in management overleg per post.
7. Door met regelmaat dit soort sessies te organiseren, zodat de vrijwilliger blijvend gehoord wordt, zodat daar vanuit het management een actief beleid op gevoerd kan gaan worden.
8. Via regionale/lokale werkgroepen terugkoppeling geven op het voorgestelde beleid.
9. Bij veranderingen meegenomen worden in het proces.
10. Mate van oefenen, manier van oefenen.
11. Commissie/inspraak in wat voor voertuig, materiaal, korps relatieve issues.

Management zien we nooit en ze leven zich zeker niet in, in de vrijwilliger. Zogenoemde 'zij-instromers' kunnen dit niet. Gevoel is vaak ook dat officieren/ commandanten voor hun eigen hachje aan het werken zijn (carrière gaat voor wat wij inbrengen). Luisteren op zich wel, maar wordt vaak niks mee gedaan (zeker niet als het hun niet uit komt).

Hangt ook van de post af. Op sommige posten wordt je gehoord en mag je meedenken, terwijl dit op andere posten niet het geval is. Bij de één zal het dus anders worden ervaren dan bij de ander.

Deelnemers willen een adviesfunctie hebben en behouden, om betrokken te blijven bij de organisatie. De schakel tussen de posten en het management is hierin belangrijk, hier moet de informatie terecht komen en worden doorgegeven.

Prioriteit heeft het materiaal, daar moet ik op kunnen vertrouwen en moet goed zijn.

De volgende verbeteringsuggesties voor de toekomst werden genoemd:

1. Beter communiceren met de werkvloer in dezelfde taal als deze werkvloer.
2. In het voorstel organisatie wat er nu ligt het Olst-Wijhe model invoeren.
3. Tijdig beginnen met opleiden van nieuwe mensen. Opleiden kost veel tijd. Krijgen nieuwe mensen deze tijd bij hun eigen werkgever?
4. Clustercommandanten moeten praktijk mensen zijn.
5. Duidelijke afspraken en daar aan houden. Met als doel de burger in nood als eerste prio te stellen.
6. Blijf communiceren en niet acteren.
7. Verbeteren van werving van nieuwe vrijwilligers.

8. Voorgesteld beleid wordt als werkoverleg punt besproken in de blusgroep en het advies teruggekoppeld aan het bestuursorgaan.
9. Dat er dus eerst overleg plaats vindt met de vrijwilliger hoe we het een en ander geregeld willen hebben. En dit niet alleen op management niveau regelen.
10. Dat het vak als vrijwilliger brandweer beter gewaardeerd wordt bijvoorbeeld belastingvoordeel voor zowel vrijwilliger als werkgever.
11. Geen posten meer sluiten.
12. Oog blijven houden voor de mens achter de vrijwilliger.
13. Niet alleen beloftes maar ook afspraken na komen!
14. Meer begrip van beroeps naar de parttimers.
15. Kijk naar Duitsland daar is het vak als brandweerman een erebaan.
16. Kostenbesparing prima maar niet via internationale aanbestedingen.
17. Het bestuursorgaan heeft als adviesgroep een vrijwilligersraad die de getoetste adviezen inbrengt en verdedigt.

Erebaan, wat mis je daarvoor? Respect in Nederland zou meer mogen, met meer respect behandeld worden. Nadruk hier ligt nogal snel op negatieve aspecten, terwijl dat meer op de positieve aspecten zou moeten liggen. Zit voor een deel ook niet in de cultuur van Nederlanders.

'Marketing' voor de hulpverlener in het algemeen zou goed zijn voor de beeldvorming over ons.

Ook groot verschil tussen platteland en stad.

OR is er wel maar staat ver van je af. Bovendien zijn wij doeners, dat past niet bij ons (in de kern). Praat in onze taal! Wij hebben geen zin in al dat gedoe eromheen, wij willen onze kerntaak kunnen uitvoeren. Geen betuttelende regeltjes (natuurlijk moeten er regels zijn, dat snappen wij ook wel)!

Regionale commandanten (hoger management) weten vaak ook gewoon niet wat er op de werkvloer allemaal gebeurt en speelt. Niet perse uit onwil, maar gewoon omdat ze het niet weten. Terwijl zij wel de beslissingen moeten nemen.

Door onze passie, wij gaan heel ver, wordt er ook gewoon misbruik van ons gemaakt.

#### *Thema 14: 'Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost' (belangrijk, minder tevreden)*

Op de vraag: 'Wat heeft u nodig om meer zelfstandig te kunnen functioneren?' werden de volgende antwoorden gegeven:

1. Geld.
2. Vertrouwen!
3. Eigen inspraak.
4. Vrijheid.
5. Goed materieel waar we zelf inspraak in hebben.
6. Eigen cultuur.
7. Eigen beslissingen voor eigen tijd.
8. Duidelijke afspraken wat we met z'n allen doen.

9. Een luisterend oor.
10. Beleidsmakers die de vrijwilligers begrijpen.
11. Dat er vanuit de top meer verantwoordelijkheden lager in de organisatie wordt gelegd, het buurtzorgconcept....
12. Een goed uitrukgebied met goede burens (collega brandweerkorpsen).
13. Alleen ondersteuning vanuit de hoofdpoot op repressieve taken
14. Ruimte om andere activiteiten buiten de brandweer te blijven doen voor de samenleving.
15. De juiste mensen thuis! Vrouw, vriendin en familie die het snappen...

Eigen cultuur behouden is op iedere post weer anders, zit in kleine dingen maar wel zeer belangrijk. Cultuur zit ook in het feit dat we mogen meebeslissen over welke auto (of iets dergelijks), welke auto het uiteindelijk is zal niet de cultuur veranderen. Moeten zelf kunnen beslissen of we een ijsbaan gaan opspuiten en of dit verantwoordelijk is en past binnen de organisatie.



## VR Zaanstreek Waterland

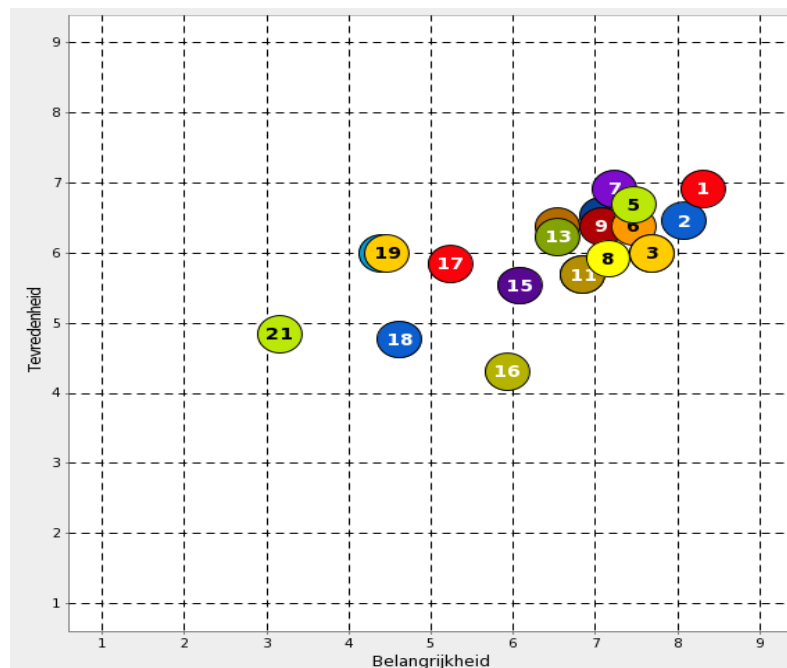
### *Deelnemers*

In Purmerend namen 15 vrijwilligers deel aan de sessie: 13 mannen en 2 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 41 jaar (sd=7 jaar). Onder hen waren 5 bevelvoerders en 10 manschappen. Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 9 waren in loondienst, 2 waren beroeps, 1 had een overige functie en 1 had het niet ingevuld. Alle deelnemers hadden uitruktaken. De deelnemers werkten gemiddeld 13 jaar als vrijwilliger (sd=6 jaar).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.23 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.23. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'de jeugdbrandweer' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden'.



Figuur B.23 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.23 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.23 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
6	Het leidinggeven
7	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
8	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
9	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
10	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
11	Mate van invloed op het beleid
12	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
13	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
14	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
15	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
16	De jeugdbrandweer
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
19	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

De cultuur binnen de brandweer is vooral belangrijk op kazerniveau en kan binnen bepaalde steden sterk verschillen. Je moet je er wel thuis voelen. Het aandeel vrijwilligers uit bepaalde groepen maakt niet uit, maar je moet de klus wel aankunnen. Onder Turken geldt bijvoorbeeld dat je in eigen land brandweerman en vuilnisman tegelijk bent. Dat is dus een heel grote drempel. De wens om een zo goed mogelijke maatschappelijke afspiegeling te hebben is er wel, maar het is nu eenmaal niet zo. Men vindt dat je er niet extra voor in hoeft te spannen.

Jeugdbrandweer scoort laag, want die is er veelal niet. Er zijn wel pogingen gedaan om iets op te starten, maar het is niet haalbaar in kleine kernen. Er wordt in Waterland ook over gesproken, maar de interesse is zeer versnipperd. Dit betekent dat er veel reistijd voor de kinderen ontstaat. In Zaanstad bestaat er zelfs een wachtlijst. Hier stromen per jaar wel 6-7 jeugdleden door naar de echte brandweer. Daar zijn ze er ook mee opgegroeid. Onbekend maakt onbemind. De vrijwilligers zouden dit best willen begeleiden.

Het fotograferen van uitrukken is irritant, maar het wordt geaccepteerd/gedoogd. Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen wordt gemiddeld goed beoordeeld op tevredenheid, maar er is een redelijk grote standaarddeviatie, doordat het per kazerne sterk verschilt. In Purmerend wordt er meegedraaid in 24-uursdiensten. Zo kom je krap te zitten in de balans met werk en privé. Er is vrijheid genoeg om te plannen, maar er is een tekort aan beschikbaarheid. Je kan moeilijk diensten ruilen door deze verplichtingen. Het verschil in tevredenheid hierin is vrijwel volledig afhankelijk van de 24-uursdiensten die gedraaid worden in Purmerend.

### *Thema 18: 'Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' (enigszins belangrijk en minder tevreden)*

De meesten geven aan dat een taakuitbreiding niet past bij de operationele taken. Het kan zelfs gevaarlijk zijn, omdat preventie een vak apart is. De kennis schiet tekort. Vrijwilligers weten hier niet genoeg vanaf. Om dit vak te leren ben je ook weer ontzettend veel tijd kwijt. Het gebeurt op dit moment niet, je hebt daar de preventiemedewerker voor in de regio. Als je ergens heen gaat om specifiek voorlichting te geven, dan wel met de nodige kennis in huis. Je kan geen manschap langs de deur sturen voor preventie, maar daar willen ze wel naartoe. Het zou een mogelijkheid zijn om de wat oudere vrijwilliger zich hier op te laten richten.

Er is ook een onderhouds- en verzorgingsgroep. Afgekeurde mensen kunnen hier mogelijk ook nog terecht. Als zij medisch of door leeftijd niet meer geschikt zijn voor de repressieve functies, kunnen ze ergens anders hun taken vervullen en hun betrokkenheid tonen.

Sommigen geven aan dat taakuitbreiding wel belangrijk is. Ook om in contact te komen met de bewoners en er een band mee op te bouwen.

De drie factoren die men het belangrijkste vond om dit punt te verbeteren waren:

1. "Specifieke vrijwilligers werven en deze hiervoor opleiden en vervolgens deze op pad sturen".
2. "Op basis van vrijwilligheid maar geen verplichting".
3. "Zorg dat er kennis komt bij een selecte groep"

### *Thema 7: 'Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden'(belangrijk, tevreden)*

Er is ruimte om je te ontwikkelen. Het individuele belang en het organisatiebelang is mooi in balans. Ontwikkelingsmogelijkheden die niet specifiek afhankelijk zijn van functies zitten vaak in de bijscholingstrajecten. Deze zijn verplicht, maar worden wel als zeer positief ervaren. De huidige technieken moet je gewoon meenemen. Het slagingspercentage binnen de regio is vrij hoog en het niveau is naar behoren. In hoeverre opleidingen gehonoreerd worden en in hoeverre er plaats voor is, is afhankelijk van persoon en de kazerne. Het is niet zo dat alle aanvragen gehonoreerd worden, maar er is een redelijk goed inzicht bij de vrijwilligers, en er wordt aan goed verwachtingsmanagement gedaan.

Ieder jaar moet je als vrijwilliger een formulier invullen wat je wensen en verwachtingen zijn voor de komende 3 jaar. Ook hebben vrijwel alle korpsen functioneringsgesprekken.

Een aantal tips voor andere regio's waren:

1. "Manage de verwachtingen".
2. "Duidelijk zijn naar vrijwilligers wat de mogelijkheden zijn en in welke tijdsperiode".
3. "Meer samenwerking ook op oefenavonden en koppen bij elkaar steken om alles zo goed als gelijk te hebben".
4. "Leer van elkaar, bied ondersteuning".
5. "Jaarlijks meten wat de vrijwilliger nodig heeft aan (bij)scholing om zijn werk te kunnen uitoefenen".

### *Thema 12: Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk' (belangrijk, iets minder tevreden)*

Door de jaren heen sluipen er constant wel een paar uurtjes bij aan belasting. Je wilt meer en door bijscholing en oefening neemt het aantal uren toe. Bij sommige vrijwilligers wordt de belasting zo hoog, dat zij specialismen laten vallen. In het dagelijks leven en bij het Nieuwe Werken is het steeds meer mogelijk om je uren flexibel in te plannen. Bij de brandweer is dit nog niet het geval. Het is vaak gewoon: één oefenavond. Om de aansluiting te vinden bij de andere aspecten van je leven zou de brandweer hierin mee kunnen veranderen. Bijvoorbeeld in andere plaatsen oefenen op een moment dat het je beter uitkomt. Wat je dan wel mist is het sociale aspect (elkaar één keer in de week zien). Toch is het inhalen van oefenmomenten bij andere kazernes wel een goede optie. Verder is het inzichtelijk maken van de belasting per specialisme een instrument wat kan helpen. Zo is de vrijwilliger beter op de hoogte wat een bepaalde taak kost. Voor zelfstandigen is het wat makkelijker omdat je geen werkgever hebt waar je uitleg aan verschuldigd bent. Anderen hebben afspraken met de werkgever dat wanneer de pieper gaat men weg is. Hier staat niets tegenover. Examens zijn overdag, hiervoor moeten vrije dagen worden opgenomen. Thuis kan het weleens "schuren", wanneer men 25 vrije dagen heeft en je verliest een week aan examens, dan wordt dit niet in dank afgenomen. Binnenkort komt de functie leerwerkplekbegeleider er bij en begeleid je mensen die in opleiding zijn. Er bestaat nog wel veel onduidelijkheid over wat deze functie precies behelst. Dit is op vrijwillige basis, maar er wordt toch vaak 'ja' op gezegd. Dit zorgt voor extra belasting. Het nieuwe leren is gericht op duaal leren, combinatie van leren en praktijk. Door samenwerking zou de belasting mogelijk verlaagd kunnen worden. In het privéleven zijn er wel eens wat problemen. De onvoorspelbaarheid van de momenten wanneer je weg moet maakt het extra lastig. Het is een hobby en daar ga je voor.

Belangrijkste punten voor het verminderen van de belasting zijn:

1. "Meerdere oefenmomenten per week, minder specialismen per persoon".
2. "Duidelijke taak/ uren omschrijving per specialisme, heeft ook te maken met het korps en het aantal beroeps dat zo'n korps heeft, in verband met uren verantwoording".
3. "Maatregel waardoor werkgever gecompenseerd wordt voor verloren uren die werknemer inzet ten behoeve van brandweer"

### *Nabranders*

Reacties op de vraag of vrijwilligers nog iets kwijt wilden wat niet aan de orde was geweest waren onder meer:

1. "Let vooral op de kleinere korpsen. Deze kunnen ondersneeuwen als er teveel grote korpsen aanwezig zijn".
2. "Bind vrijwilligers door extra 's, zoals gratis parkeervergunning".
3. "Het belang van de (personeels)vereniging".
4. "Als management hou je aan je afspraken en ontwijk je moeilijke beslissingen niet. Laat de vrijwilligers niet in het ongewisse. Als je een visie hebt voer die dan door".

5. "Helaas is de regionalisering niet als thema opgenomen".
6. "Zorg dat wet- en regelgeving niet overheerst, maar houdt het vrijwillig".



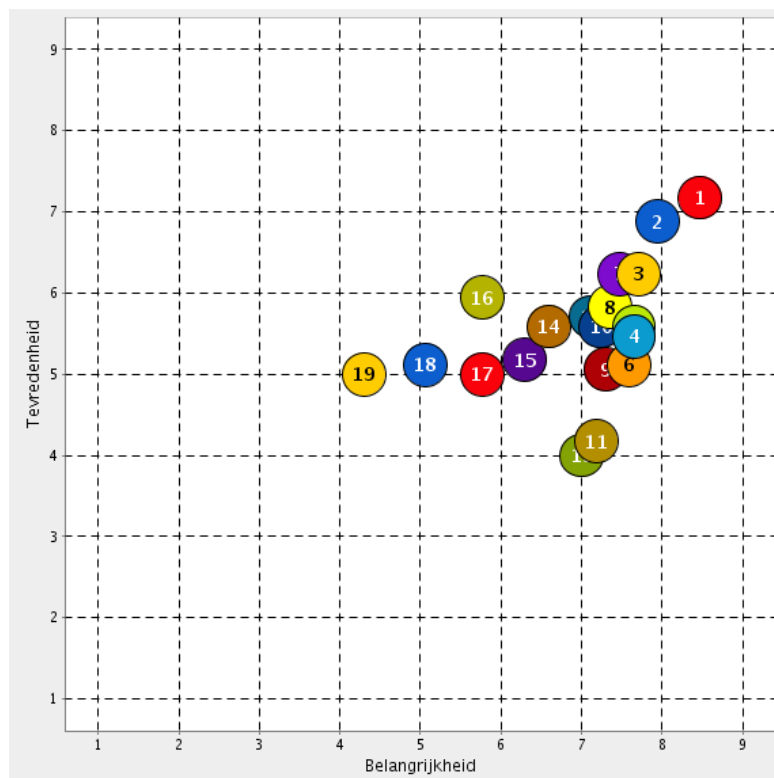
## VR ZEELAND

### *Deelnemers*

In Goes namen 17 vrijwilligers deel aan de sessie: allemaal mannen, gemiddelde leeftijd was 43 jaar (sd=8,5), 12 deelnemers waren bevelvoerder, 5 manschap. Zestien deelnemers hadden uitruktaken en gemiddeld waren ze 20 jaar vrijwilliger (sd=10,6). Deze veiligheidsregio was de eerste veiligheidsregio en feitelijk de try-out na verschillende interne proefsessies.

### *Resultaten*

In Figuur B.24 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.24. Men vond de thema's 'onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk.



Figuur B.24 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 19 thema's.

Tabel B.24 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.24 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
3	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
4	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
5	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
6	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
7	Het leidinggeven
8	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
9	Communicatie met de kazerneleiding en het management
10	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
11	Mate van invloed op het beleid
12	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
13	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
14	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
15	De jeugdbrandweer
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
18	Taakuitbreiding naast de uitruk (zoals voorlichting en preventie)
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer

Opgemerkt wordt dat de brandweer geen afspiegeling hoeft te zijn van de samenleving. Het belangrijkste is dat vrijwilligers het willen. Vrouwen en allochtonen zijn van harte uitgenodigd om bij de vrijwillige brandweer te komen, maar niet omdat het moet. Zij moeten dit willen.

Taakuitbreiding/nevenactiviteiten wordt tegenwoordig veelal door de beroeps gedaan. Dit is ons 'afgenomen' vanwege de extra belasting, de verantwoordelijkheid en de complexiteit. Preventie is sowieso een vak apart dat je er niet even bij doet. Voorlichting zou wel kunnen.

Het combineren van werk en de vrijwillige brandweer kan wel eens lastig zijn. Met name omdat regelgeving ook in de weg zit, zeker als je werknemer bent. Het zou goed zijn als de commandant naar de werkgevers toe zou gaan om het hier over te hebben (in plaats van de werknemer zelf).

### *Thema 13: 'taakuitbreiding TIJDENS de uitruk (belangrijk en minder tevreden)*

Het merendeel van de deelnemers vond het belangrijk om AED in het takenpakket op te nemen omdat daarmee levens gered kunnen worden: "Brandweer is in ons verzorgingsgebied sneller dan de ambulance. Hierdoor redden we levens". Kritische opmerkingen hadden de strekking dat niet iedereen voor dergelijke taken heeft gekozen: "Geen keuze gemaakt voor medische hulpverlening. Ons kent ons, wat voor extra traumatische ervaringen kan zorgen." Algemene conclusie was dan ook dat dit op basis van vrijwilligheid zou moeten gebeuren. Daarnaast zou er goed beleid voor moeten worden ontwikkeld: "in Terneuzen heeft elke tankautospuiter een AED, maar we mogen niet uitrukken bij een reanimatie. Waar hebben we zo'n ding dan voor?"



De drie factoren die men het belangrijkste vond om meer uitruktaken mogelijk te maken waren:

1. “Goed en daadkrachtig beleid, heldere afbakening van taken, draagvlak”.
2. “Inventariseer wat mogelijk is. Geen 'verplichte' uitruktaken erbij. Alleen uitruktaken van 'levensbelang' of maatschappelijk belang (wegdek reiniging bijvoorbeeld niet)” op vrijwillige basis.
3. “Opleiding, duidelijkheid in eisen: wat wordt er meer verwacht?”

### *Thema 11: ‘mate van invloed op het beleid’ (belangrijk en minder tevreden)*

De deelnemers willen graag meer invloed hebben op het beleid: “inzicht in visie en beleid voor de toekomst” en niet alleen door het verschaffen van informatie, maar “punten die aangedragen worden door een vrijwilliger ook serieus nemen”. Men was vooral ontevreden over de onduidelijkheid met betrekking tot de manier waarop de medezeggenschap is en wordt geregeld: “medezeggenschap is overal anders geregeld. Soms betreft het een OR van de gemeente en mag je blij zijn als er een brandweerman in vertegenwoordigd is.”, “en hoe gaat het straks als we een veiligheidsregio zijn? Hoe wordt de vertegenwoordiger van informatie voorzien? Straks is de afstand nog groter”.

De drie belangrijkste punten die volgens de deelnemers nodig zijn om meer invloed te krijgen op het beleid waren:

1. “Geen ik-mentaliteit maar een wij-mentaliteit, dus leidinggevend en ook luisteren naar vrijwilliger. Kennis zit ook vanonder op de ladder!”
2. “Luisteren, meedoen in vergadersessies van leiding, groepsoverleg, nieuwsbrief, betrokkenheid van de leiding, laat je gezicht eens zien op een oefenavond als leidinggevende”.
3. “Binnen de opleiding van brandweerofficier en hoger specifieke aandacht voor die 80% vrijwilligers waar ze leiding aan moeten geven”.

### *Thema 1: ‘de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers’ (belangrijk en tevreden)*

De onderlinge verbondenheid wordt primair gevoeld door het feit dat alle vrijwilligers hetzelfde doel nastreven: “voor het zelfde doel staan: een ander helpen!”, de saamhorigheid en kameraadschap in de groep: “ons soort mensen”, “de sfeer, het kameraadschap, dezelfde passie” en het bijzondere karakter van het werk: “we maken ook bijzondere situaties mee met elkaar, die anderen niet met elkaar meemaken.”

Tips voor andere regio's die werden gegeven waren:

1. Zorgen dat vrijwilligers zich niet alleen voelen staan.
2. Koesteren en vooral respecteren van de vrijwilliger maar hem niet doodknuffelen.
3. Respecteer en waardeer je vrijwilligers. Maak daar een (regionaal) maatschappelijk doel van. Betrek de burger hierin en leg uit wat de brandweer wel/niet doet. Maak de brandweer een 'elite' baan.
4. Zorgen dat we een team blijven.

*Thema 2: 'voldoening uit vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

Voldoening voor het vrijwilligerswerk haalt men vooral uit het redden van levens "dat je die ene persoon kan redden" en uit het teamoptreden "samen een taak volbrengen met goed resultaat".

*Gouden tip*

De laatste vraag die de deelnemers werd gesteld was of ze nog een tip hadden voor andere regio's.

Reacties waren:

1. Besef dat de brandweer de enige werkgever is waar werknemers midden in de nacht binnen de minuut op hun werkplek zijn.
2. Wees zuinig op je vrijwilliger.
3. Behandel je vrijwilligers met veel respect.
4. Wees zuinig op je mensen.

## VR Zuid Holland Zuid

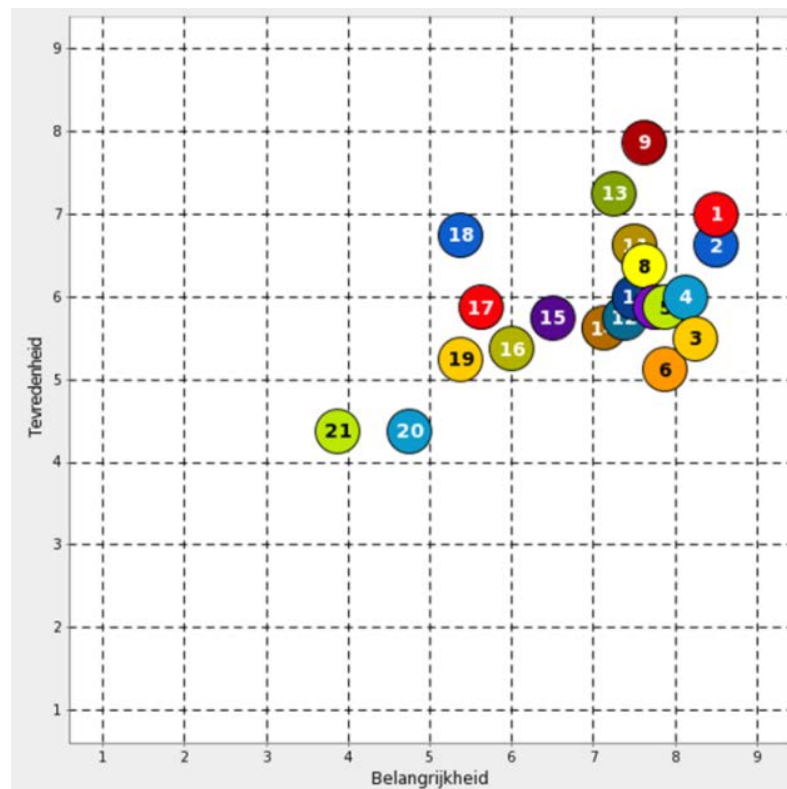
### Deelnemers

In Sliedrecht namen 8 vrijwilligers deel aan de sessie: 7 mannen en 1 vrouw met een gemiddelde leeftijd van 45 jaar (sd=10 jaar). Onder hen waren 3 bevelvoerders, 4 manschappen en 1 officier. Drie deelnemers waren in loondienst, 4 waren beroeps en 1 had een overige functie. Zeven deelnemers hadden uitruktaken (en 1 niet) en zij werkten gemiddeld 19 jaar als vrijwilliger (sd=13 jaar).

### Resultaten

#### Belangrijkheid en tevredenheid thema's

In Figuur B.25 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.25. Men vond de thema's 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' en 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' het meest belangrijk en de thema's 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' het minst belangrijk. Deelnemers waren het minst tevreden over het thema 'taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)' en het meest tevreden over de 'mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk'.



Figuur B.25 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 19 thema's.

Tabel B.25 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.25 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
2	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
3	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
4	Communicatie met de kazerneleiding en het management
5	Het leidinggeven
6	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
7	Mate van invloed op het beleid
8	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
9	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
10	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
11	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
12	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
13	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
14	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
15	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
16	De jeugdbrandweer
17	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
18	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
19	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
20	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
21	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk

Men is het onderling niet erg eens over het belang van het thema: 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer'. Eén deelnemer werkte op een post waar vrouwen geweerd werden en dat vond men erg jammer: "Het voegt namelijk iets toe aan je team. Ze denken vaak anders dan de mannen, wat een verrijking kan zijn voor de kazerne". Een andere aanwezige geeft aan dat je vrouwen ook snel kunt verliezen door bijvoorbeeld huwelijk of zwangerschap.

Deelnemers merken op dat teveel aandacht aan dit onderwerp wordt besteed. Vrouwen en allochtonen zijn welkom, maar het moet niet onder druk. Het kan wel een reden zijn om aan genoeg vrijwilligers te komen op een post en kan ook een aanvulling zijn in de dagvulling (overdag/avond).

Ook over het belang van het thema 'leidinggeven' is men verdeeld. In Sliedrecht is men, na een zware tijd, weer tevreden over de leiding. De onvrede zit hem vooral in de Hoekse Waard. Dit heeft veel te maken met de gebrekkige communicatie rondom de regionalisering. De informatievoorziening is gebrekkig, hoewel er een regiocommandant is die al 2x bij alle posten is geweest. Dat vindt men wel een goed signaal.

Deelnemers zijn ook verdeeld over het thema 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'. Niet bij alle korpsen hebben de BOT-teams dezelfde prioriteit. In Sliedrecht zit men hier niet op te wachten, maar mogelijk komt dat omdat ze een verkeerd beeld hebben van zo'n team.

### *Thema 20: Taakuitbreiding naast de uitruk (minst tevreden)*

De helft van de deelnemers wil wel een taakuitbreiding naast de uitruk en de andere helft niet. Deelnemers die het wel willen geven aan dat hierdoor het aantal gevaarlijke situaties en uitrukken beperkt kan worden. Deelnemers die minder positief waren merkten op dat de belasting te hoog zou worden en dat het een taak is van de beroepsondersteuning: "is de basistaak van "de koude" kant / preventiemedewerker en niet van de repressieve kant / vrijwilliger in de uitruk". Deelnemers geven wel aan dat ze liever reanimeren dan naar een loze melding gaan (die er veel te veel zijn). Je kan via reanimeren wel meer bieden aan de maatschappij, omdat je vaak sneller ter plekke bent dan de ambulance. Het wordt overigens nog niet gedaan in de regio, er wordt wel aan een pilot gedacht.

Er wordt opgemerkt dat als vrijwilligers gemotiveerd zijn om extra taken te doen de mogelijkheid geboden moet worden. Zo zijn er ook andere posten waar sommige vrijwilligers interesse in hebben zoals OR, PV, enz. en zo zou dit ook een dergelijke functie kunnen zijn. Maar voor vrijwilligers die geen interesse hebben moet het geen verplichting worden.

Verbetersuggesties die werden genoemd waren:

1. "Zorg dat de gemotiveerde vrijwilliger de tools krijgt om dit te doen en zet daar ook een reële beloning tegenover".
2. "Afdeling voorlichting die vrijwilligers ondersteunt. Vanuit de vrijwilligers georganiseerd en niet van bovenaf opgelegd".
3. "Goed organiseren door beroepsondersteuning en voldoende scholing beperkt uit te voeren door vrijwilligers".
4. "Effectiever oefenen zodat er tijd overblijft voor specialismen bijvoorbeeld voorlichting geven in de wijk, buurthuis, workshops op kazerne, enz."
5. "Besteed meer energie in het begeleiden van de brandweerman in de interesses die deze heeft. Denk ook aan meer tijd in structureel opleiden en inzicht geven in de apparatuur en materieel van de basiseenheid".

### *Thema 6: 'Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk' (belangrijk en minder tevreden)*

De manier waarop men gewaardeerd wil worden, is zeer divers:

1. Waardering door het lokale bestuur. Door de regionalisering zien veel vrijwilligers donkere wolken hangen. Het plaatselijke gaat er af. Men wil er zijn voor de lokale bevolking.
2. Erkenning van de opgedane kunde tijdens het opleidingstraject en het vertrouwen van de leiding om hiermee tijdens de uitruk mee aan de slag te gaan om er ervaring mee op te doen.
3. Door de leidinggevendenden (af en toe een schouderklopje).
4. Er bestaat verschil van mening over de financiële vergoeding. Sommige zijn er op tegen, anderen zien dit als een goed middel om een gemotiveerd en getraind vrijwilligerskorps over te houden. De tijd van de vrijwilliger wordt steeds kostbaarder. Of dit is op te lossen met geld is maar de vraag.

5. Door de burgers voor wie je bezig bent, dus dat we meer zijn dan een gezellige vereniging. Deelnemers hebben het gevoel dat de waardering vanuit de maatschappij minder wordt. Vroeger stond de kazerne midden in het dorp, maar nu niet meer. Burgers weten vaak heel weinig over de brandweer. Je krijgt wel bedankjes van slachtoffers.
6. Door voldoende middelen, goede vergoedingen en gerichte opleidingen.
7. Vanuit het thuisfront, de werkgever, de gemeente (lees B&W), de leiding plaatselijk en regionaal, landelijk, zoals bv net de toespraak van Ivo Opstelten (voorafgaand aan de GDR getoond).

De drie belangrijkste verbeteringsuggesties die zijn genoemd waren:

1. “ Pro actief worden. Laten zien wie we zijn, wat we doen en zo nodig kunnen betekenen. We zijn er ook als u ons nodig heeft!”
2. “ Zorgdragen voor een redelijke beloning, en betere communicatie over wat is "een vrijwilliger".”
3. “ Thuisfront en werkgever meer betrekken bij het reilen en zeilen van de brandweerman door meer naar buiten te treden en te communiceren over de activiteiten van de vrijwilliger”.

### *Thema 9: ‘Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk’ (belangrijk, tevreden)*

Een belangrijke factor voor de voldoening die men uit het vrijwilligerswerk krijgt, is het gezamenlijk, als team, klaren van een klus. Gezamenlijk een goed resultaat bereiken zoals het levend bevrijden van een persoon uit een auto en het samen bedenken van creatieve oplossingen voor problemen tijdens de uitruk. Hulpvaardig zijn, er 24 uur zijn voor burgers is van groot belang voor de mate van voldoening die vrijwilligers hebben.

Tips die men had voor andere regio's waren:

1. “Weekendje Ardennen!!”
2. “Familiebarbecue organiseren om beter kennis te maken en contacten te leggen”.
3. “Investeren in elkaar, bijvoorbeeld na de oefenavond bijpraten”.
4. “Faciliteren van personeelsverenigingen waardoor er buiten het oefenen en uitrukken leuke dingen gedaan kunnen worden. Zorg voor goede kantine, die door vrijwilligers zelf is ontworpen”.
5. “De oefenkaart ‘teambuilding’ gaan doen met elkaar, de leiding organiseert een ‘scheldavond’, maar bij elke klacht geef je ook een oplossing”.

### *Thema 8: ‘Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)’ (redelijk belangrijk, redelijk tevreden)*

Er ontstaan problemen door de oefeningen die de vrijwilligers moeten uitvoeren in een bepaalde periode. Je bent verplicht een aantal oefeningen doen. Er zijn gewoon te veel activiteiten, en je moet de vrijwilligers ervoor behoeden dat ze niet te veel tijd in de brandweer te stoppen. Want men komt in de knoop. Je moet overigens 80% van je oefeningen gehaald hebben, dus er is wel wat te regelen. In een wat grotere organisatie kan je schuiven met tijden, waarmee je de vrijwilliger (die ook steeds flexibeler wordt) tegemoet komt.

Specialismen zorgen ook voor een extra belasting. Door de regio wordt een aantal specialismen toegewezen aan een post, wat extra is. Je moet dit namelijk onderhouden, en kleinere korpsen kennen vaker dubbelfuncties. Ook is het zo moeilijker om bepaalde diensten niet te draaien.

Soms worden vrijwilligers ook onder druk gezet door werkgevers die hun personeel te veel missen. Sommigen zijn zelfs verplaatst naar andere gemeenten zodat ze weg moesten bij de brandweer. Een betere communicatie tussen werkgevers en de leiding van de brandweer zou kunnen helpen om de werkgevers meer bewust te maken van het belang van de vrijwilligers en ook bepaalde knelpunten bespreekbaar te maken en op te lossen.

Problemen in de privésituatie is ook voor iedereen verschillend. Vooral ouders van jonge kinderen kunnen thuis vaak moeilijk gemist worden. Vrijwilligers in een dergelijke situatie moeten ontzien worden, ook om ze te kunnen behouden.

De drie belangrijkste verbeterpunten waren:

1. "Goede tijdige oefenplanning. Betrekken van het gezin/de partner in de brandweerwereld. PV, onderdeel wedstrijdorganisatie, etentje na de wedstrijd. Kortom maak het thuisfront onderdeel van de brandweersfamilie".
2. "Werk: Informatievoorziening van de brandweer naar de werkgever met betrekking tot verantwoording van de uitruk en takenpakket. Privé: Beter aan kunnen geven wanneer er niet opgekomen kan worden in verband met privésituatie (denk aan bijvoorbeeld mantelzorg)".
3. "Goede verhouding tussen hoeveelheid oefenavonden en vrije periodes bijvoorbeeld de vakanties en zaterdagen en ook de ploegenindeling of piket voor de uitruk".

### *Nabranders*

1. "Behoud voor de posten de zelfstandigheid. Geef leiding op hoofdlijnen".
2. "Probeer de vrijwilliger meer bij deze processen te betrekken. Naar mijn idee heeft deze veel interesse voor oefenen en repressieve inzet maar is totaal niet betrokken bij dergelijk veranderprocessen!!"
3. "Een vlakkere organisatie met minder tussenlagen".
4. "Zorg dat ieder regelmatig mee uit kan rukken, bijvoorbeeld door invoering piketploegen. Mijn indruk is: hoe groter het korps, hoe lager de motivatie (ik kan toch weer niet mee uitrukken). "Vanavond geen zin om op te komen na alarm. Er zijn toch mensen genoeg..."
5. "Als er de komende jaren flink bezuinigd moet worden op posten, mensen en materieel voorzie ik een leegloop van vrijwilligers die zeggen: zo heb ik er geen zin meer in. Dus een oproep aan de overheid: bezuinig niet verder op de goedkoopste groep vrijwilligers van Brandweer Nederland omdat ze anders weglopen en andere dingen in hun vrije tijd gaan doen.





## VR Zuid Limburg

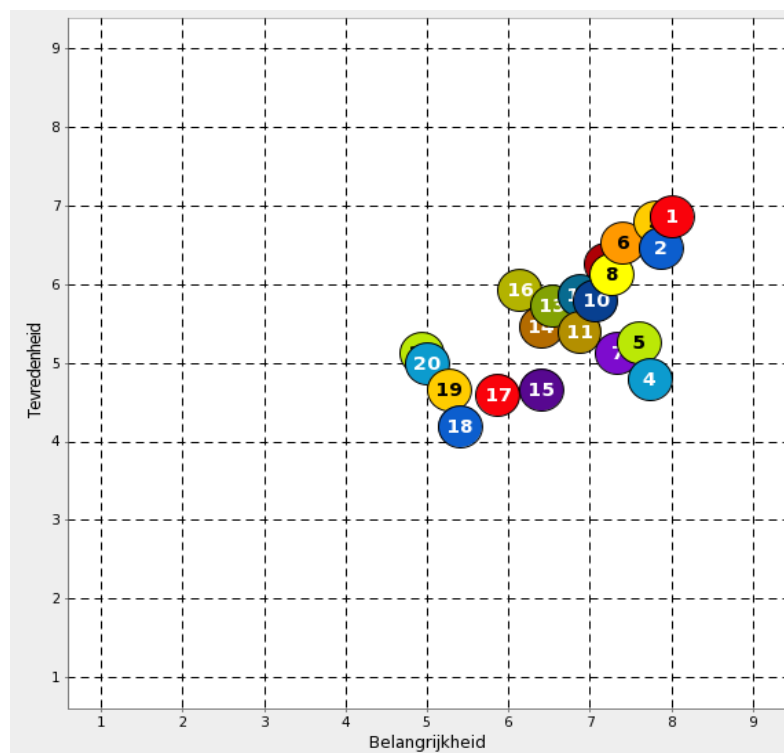
### *Deelnemers*

In Meerssen namen 14 vrijwilligers deel aan de sessie: allen man met een gemiddelde leeftijd van 42 jaar (sd=9 jaar). Onder hen was 1 bevelvoerder, 7 manschap en 1 officier. Twee deelnemers werkten als zelfstandige, 5 waren in loondienst, 5 waren beroeps en 2 hadden overige functies. Alle deelnemers hadden uitruktaken en zij werkten gemiddeld 15,5 jaar als vrijwilliger (sd=7,9).

### *Resultaten*

#### *Belangrijkheid en tevredenheid thema's*

In Figuur B.26 worden de gemiddelde scores weergegeven voor de mate waarin men het thema belangrijk achtte en in hoeverre men er ook tevreden over was. De betekenis van de gekleurde bollen wordt weergegeven in Tabel B.26. Men vond de thema's 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen' en 'de onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers' het meest belangrijk en de thema's 'jeugdbrandweer' en 'aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer' het minst belangrijk. Deelnemers waren vooral ontevreden over het thema 'filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk' en het meest tevreden over 'nazorg bij traumatische gebeurtenissen'.



Figuur B.26 Gemiddelde scores op 'belangrijkheid' en 'tevredenheid' voor de 21 thema's.

Tabel B.26 Betekenis van kleur/cijfer van de punten in Figuur B.26 (gerangordend naar 'belangrijkheid')

1	Nazorg bij traumatische gebeurtenissen
2	De onderlinge verbondenheid tussen vrijwilligers
3	Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk
4	Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk
5	Binding van de vrijwillige brandweer met de lokale samenleving
6	Mate van belasting door de brandweer (zoals oefenen, uitrukken en opleiden)
7	Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers
8	Mate van belasting door de combinatie werk, privé en vrijwilligerswerk
9	Het leidinggeven
10	Mate van vrijheid van handelen op de brandweerpost
11	Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden
12	Communicatie met de kazerneleiding en het management
13	Ruimte om beschikbaarheid en oefeningen zelf te plannen
14	Brandweer-nevenactiviteiten (zoals het opspuiten van de ijsbaan)
15	Mate van invloed op het beleid
16	De cultuur binnen de brandweer (zo doen wij dat bij ons)
17	Taakuitbreiding tijdens de uitruk (zoals medische basistaken)
18	Filmen en fotograferen door omstanders (social media) tijdens de uitruk
19	Taakuitbreiding naast de uitruk (bijvoorbeeld voorlichting)
20	Aandeel van vrouwen en allochtonen binnen de vrijwillige brandweer
21	De jeugdbrandweer

Als aanvulling op de thema's wordt door de deelnemers nog de vraag genoemd of het nu slechter of beter gaat sinds de regionalisering. Er is veel veranderd in de organisatie maar het is niet duidelijk of dat altijd ten goede is. De ontwikkelingen gaan erg snel en vrijwilligers moeten veel inleveren.

Er wordt opgemerkt dat vrijwilligers eigenlijk allemaal parttimers zijn. Zij verdienen weliswaar niets bij ziekte, maar werken het aantal uren van een parttimer en krijgen ook 'betaald' (vergoeding).

De vrijwilliger staat tegenwoordig bijna dagelijks voor de brandweer klaar, naast zijn 'normale' werkdag. Gevoel is vaak dat je twee werkgevers hebt: "Als ik 's nachts tot 6 uur een brand heb geblust, word ik immers wel verwacht bij mijn werkgever de volgende dag." Beroeps heeft duidelijk afgebakende werkuren.

De deelnemers ervaren een hogere druk, onder andere doordat het aantal verplichtingen toeneemt. Wordt wel gezien als een algemene maatschappelijke trend. Men heeft het idee dat de beschikbaarheid van vrijwilligers hierdoor minder is.

Waardering vrijwilligerswerk scoort hoog op belangrijkheid: "Inderdaad heel belangrijk maar de waardering wordt wel minder en er wordt steeds kritischer naar ons gekeken. Het belang van andere partijen speelt hierin een rol".

Jeugdbrandweer scoort laag op belangrijkheid. Er zijn maar 2 korpsen die dit hebben in Limburg. Heeft geen geschiedenis hier en daarmee ook geen bekendheid. Financiering ontbrak tot op heden ook (verandert nu), als het er was werd het uit eigen middelen betaald. In Vaals is wel een jeugdbrandweer en daar stroomt ook redelijk wat door.

Filmen en fotografen wordt wel steeds vervelender en krijgt steeds meer invloed: "We zijn nog niet uit de wagen of worden gefilmd/gefotografeerd. Bevelvoerders worden zelfs aan de kant geduwd om goed te kunnen filmen, te gek voor woorden". Deelnemers geven aan dat er op dit moment slecht mee wordt omgegaan maar dat het ook kansen biedt om van te leren: "geeft informatie voor oefeningen".

#### *Thema 4: Mate van waardering voor het vrijwilligerswerk (belangrijk en minder tevreden)*

De deelnemers gaven aan dat de leiding een belangrijke rol heeft in het geven van waardering en dan gaat het vooral om schouderklopjes: "schouderklopje van naaste collega, bijvoorbeeld of commandant kan veel betekenen", "waardering is belangrijker dan beloning!! Leidinggevende BRWZL zal moeten maatstaven hoe zij haar vrijwilligers waardeert en niet alleen zeggen "ik kan niet zonder jullie"". Waardering van bevelvoerder/kazernechef is er wel, maar commandant (management) kan hierin nog veel meer betekenen: "Zeker als vrijwilliger ervaar ik ook een grote afstand tussen mij en het management. Wij vragen ons ook af of onze boodschap wel bij het management aankomt/wordt doorgegeven."

De drie factoren die men het belangrijkste vond om dit punt te verbeteren waren:

1. "Meer duidelijkheid wat er gaat gebeuren in de toekomst met de vrijwilliger."
2. "Ze zeggen vrijwilligers staan voorop, laat dit dan ook merken en dan vooral in de nabije toekomst."
3. "Betere (rechts)bescherming, verzekering, eerlijkheid, creëren van vertrouwen."

#### *Thema 3: 'Mate van voldoening uit het vrijwilligerswerk' (belangrijk en tevreden)*

De deelnemers halen voldoening uit de betekenis die zij hebben voor de medemens: "het gevoel iets betekent te hebben voor anderen", "mijn steentje bijdragen aan de maatschappij van leeg pompen kelder en poes uit boom halen tot verkeersongeval met beknelling", en uit het teamwerk "het samen klaren van de klus".

Zij geven aan dat het belangrijk is om de eigen identiteit van de post te behouden: "Betrokkenheid per post wordt weggenomen. Voorbeeld oude TS gaat weg (waar heel veel liefde in zat) en we krijgen een nieuwe. Deze is misschien wel beter etc. maar toch". Ander voorbeeld: "we zouden onze eigen identiteit behouden, maar het eerste wat we kwijt raakten was onze 'badge' van onze eigen kazerne. Waardoor we niet meer te herkennen waren".

Ook zou er meer onderling respect moeten zijn tussen vrijwilliger en beroeps. Men heeft het idee dat een beroeps denkt dat hij beter is dan een vrijwilliger en dat deze houding ook door 'de oude garde' in stand wordt gehouden.

Een aantal tips die werden gegeven met betrekking tot het verhogen van de voldoening waren:

1. "Niet regionaliseren".
2. "Communiceer goed en wees eerlijk en duidelijk naar de achterban over welk onderwerp of case dan ook".
3. "Het proces sneller laten verlopen zodat de mensen niet regionalisatiemoe worden".
4. "Goede afspraken maken en laten vastleggen zodat dit harde afspraken zijn en blijven".
5. "Zorg voor goede harmonisatie tussen vrijwillig en beroeps".
6. "Zeer goede voorbereiding en bereidheid om te leren van andere regio's. Vind het wiel niet wederom uit!!"

### *Thema 7: 'Gebruik door de brandweer van de kennis en kunde van vrijwilligers' (belangrijk tevredenheid neutraal)*

De deelnemers gaven aan dat het korps beter zou moeten inventariseren welke kennis en kunde zij in huis heeft en dat dan ook daadwerkelijk gaan gebruiken: "kennis en kunde zeker niet passeren door inhuur elders", "zelf werk kunnen en mogen uitvoeren aan materieel en materiaal als dat ook mijn vak is", "betere communicatie over wie wat kan en wie wáár interesse in heeft".

Adviezen voor andere regio's zijn:

1. "Waardeer de vrijwilliger en gebruik zijn kunnen en kennen".
2. "Duidelijkheid organisatie breed".
3. "Blijven luisteren".
4. "Kazerne chef meer mandaat voor regelen eigen kazerne. Registreer wie welke brandweer specialismes heeft en maak hier gebruik van in opleiding overig personeel. Van opleiding tot bijscholing."
5. "Harmonisering en regionaliseren ok maar eigen posten een eigen identiteit en waarde laten behouden."

### *Nabranders*

Reacties op de vraag of vrijwilligers nog iets kwijt wilden wat niet aan de orde was geweest waren onder meer:

1. "Management niet aanwezig tijdens bijeenkomst. Deze verdedigt toch en uiteraard standpunt management".
2. "Contacten tussen brandweer Zuid Limburg en de hoofdwerkgevers van de vrijwilligers".
3. "Zorg voor goede verhouding tussen vrijwilliger en beroeps".
4. "Lokale media gebruiken om bij burgers de taak en werkwijze van de vrijwillige brandweer duidelijker te maken".

## Distributielijst

- 50 ex Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers  
De heer C. van Beek
- 2 ex TNO  
Archief
- 3 ex Auteurs  
Prof. dr. J.H. Kerstholt  
M.L. Roelofs MSc  
Drs. L. de Koning
- 1 ex Research Manager  
Dr. P.Chr. Rasker
- 1 ex Business Line Manager Integrale Veiligheid  
Dr. ir. J.A. Don
- 1 ex Business Developer  
Dr. M.P.W. van Berlo