

26 mei 2011

Berenschot

Vrijwillig dienen en verdienen

Eindrapport onderzoek naar de positionering van brandweervrijwilligers



Vrijwillig dienen en verdienen

Onderzoek naar bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers

Gert Jan Bosland
Hans van der Spek
Johan van Dam
Judith van Krieken
Pascal Kreijen

26 mei 2011 - Eindrapport

Vrijwillig dienen en verdienen

Onderzoek naar bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van brandweervrijwilligers

Inhoud	Pagina
1. Inleiding	7
1.1 Achtergrond en onderzoekopdracht	7
1.2 Onderzoeksverantwoording	8
1.3 Leeswijzer	9
2. Vrijwilligheid in de brandweer	10
2.1 Historische schets	10
2.2 Vrijwilligheid in de brandweer	11
2.3 Belasting van vrijwilligers	11
2.4 Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering	14
2.5 Ontwikkelingen in de rechtspositie	14
3. Bedrijfsvoeringsmodellen	16
3.1 Inventarisatie gebruikte modellen	16
3.2 Grondvormen / basismodellen	16
3.3 Subvarianten	18
3.4 Mengvormen	20
4. Verplichtend karakter van de verschillende grondvormen	22
5. Rechtspositie brandweervrijwilligers	25
5.1 De rechtspositieregeling	25
5.2 Toepassing rechtspositieregeling in de praktijk	28
5.3 Vergelijking met andere vrijwilligers	30
6. Bevindingen	36
6.1 Bedrijfsvoeringsmodellen	36
6.2 Denkkader bij de toepassing van bedrijfsvoeringsmodellen	37
6.3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden	37
7. Conclusies en aanbevelingen	39

Bijlage 1	Leden Begeleidingscommissie
Bijlage 2	Overzicht documenten
Bijlage 3	Overzicht gesprekspartners
Bijlage 4	Enquête
Bijlage 5	Rechtspositieregeling brandweervrijwilligers
Bijlage 6	Triple-E

Samenvatting (op basis van de onderzoeksvragen)

In de voorliggende samenvatting wordt ingegaan op de belangrijkste bevindingen, conclusies en aanbevelingen uit het rapport 'Vrijwillig dienen en verdienen', dat Berenschot in opdracht van het A+O fonds gemeenten heeft uitgevoerd. De samenvatting is gestructureerd aan de hand van de meegegeven onderzoeksvragen.

1. Geef een beschrijving en korte analyse van de context, de ontwikkelingen binnen brandweer Nederland, de positionering van de brandweervrijwilliger, de dynamische verbondenheid van bedrijfsvoeringsmodellen met de dagelijkse praktijk en samenwerkingsverbanden tussen beroepskrachten en 'vrijwilligers' (lokaal en regionaal);

De brandweer in Nederland is van oudsher een vrijwillige organisatie. Intrinsieke motivatie en de inzet voor het maatschappelijk belang zijn hierbij belangrijke drijfveren. Echter, verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen, zoals vergrijzing, toenemende arbeidsmobiliteit en een andere inrichting van het privéleven, hebben invloed op het op peil houden van een voldoende aantal vrijwilligers. Ook ontwikkelingen in de organisatie van de brandweer zijn van invloed op de vrijwilligheid. Tegenwoordig worden steeds hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van de brandweer. Dit uit zich o.a. in strengere eisen ten aanzien van opleiden en oefenen en striktere opkomsttijden. Ook dient een bepaalde inzetbaarheid gewaarborgd te worden. Dit alles leidt tot een steeds verdergaande belasting van vrijwilligers.

De hogere eisen aan de kwaliteit van de brandweer en de steeds strenger wordende opkomsttijden (waar een zekere bezetting voor noodzakelijk is), hebben ertoe geleid dat andere modellen dan het traditionele Vrije Instroom Profiel worden toegepast, zoals consignatie en kazernering.

In 2009 is een nieuwe rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers opgesteld. In deze nieuwe rechtspositie wordt voor het eerst het bestaan van meerdere bedrijfsvoeringsmodellen onderkend.

2. Geef een heldere ordening en beschrijving van de relevante in het land gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen. Onderzoek hoe de bedrijfsvoering bij de vrijwillige brandweer op dit moment is vormgegeven (inrichting, inzet, samenhang, resultaten enz.), waarbij wordt ingegaan op de te onderscheiden basismodellen met hun specifieke kenmerken en subvarianten die daarbinnen zijn te onderscheiden. Geef tevens aan welke basismodellen recht doen aan het principe van vrije instroom en welke basismodellen behoren tot de categorie van verdergaande verplichtingen;

Ten aanzien van de inzet van repressieve vrijwilligers kunnen drie basis bedrijfsvoeringsmodellen worden onderscheiden:

- *Het Vrije Instroom Profiel (VIP)*
Dit model houdt in dat vrijwilligers via een pager worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun

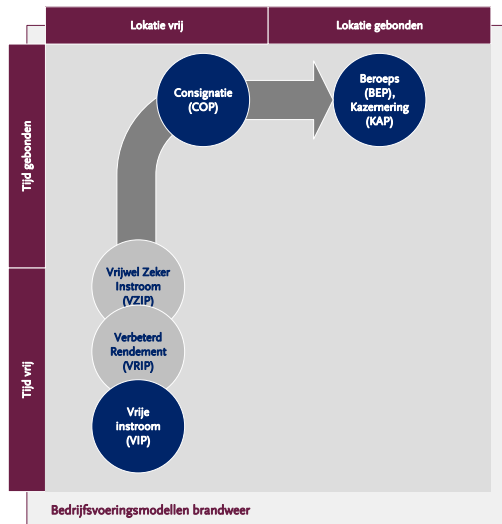
verblijfplaats op te komen naar de kazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor (het is immers niet zeker dat iemand kan komen).

- *Het Consignatie Profiel (COP)*
Het consignatie profiel betekent dat de voor de uitruk benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar zijn, want zij hebben 'dienst'. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd. Het consignatieprofiel is een profiel dat verdergaande verplichtingen kent dan het traditionele Vrije Instroom Profiel, omdat de vrijwilliger tijdens consignatie locatie- en tijd gebonden is.
- *Het Kazerneringsprofiel (KAP)*
In dit profiel zijn de vrijwilligers gekazerneerd. Bij alarmering kan direct vanuit de kazerne worden uitgerukt, wat een lagere opkomsttijd bevordert. Het Kazerneringsprofiel is het meest verplichtende profiel, omdat de vrijwilliger tijdens de dienst op de kazerne verblijft.

Binnen het Vrije Instroom Profiel zijn enkele subvarianten te onderscheiden, die door het veld ook als daadwerkelijke 'Vrije Instroom Profielen' te typeren zijn. Twee ervan zijn in dit onderzoek expliciet benoemd:

- *Het 'Verbeterd Rendement Instroom Profiel' (VRIP)*
Alle vrijwilligers maken gebruik van een agendaplanner en zij geven hierop aan wanneer zij 'in principe' beschikbaar zijn om ingezet te worden. Op basis van deze informatie worden vrijwilligers ingepland en kan een lagere garantiefactor gehanteerd worden. Er is geen opkomstplicht van toepassing, wel is de kans dat een vrijwilliger opkomt significant groter.
- *Het 'Vrijwel Zeker Instroom Profiel' (VZIP)*
In dit model melden vrijwilligers zich aan en af (bijvoorbeeld per sms). Hierdoor is een permanent beeld beschikbaar van het aantal vrijwilligers dat zal instromen bij een oproep. Een vrijwilliger kan zich dus op vrijwillige basis aan- en afmelden, maar als hij is aangemeld wordt er vanuit gegaan dat hij ook daadwerkelijk op zal komen. Doordat er zicht is op de beschikbare vrijwilligers kan actie ondernomen worden als het aantal tot onder een kritische grens daalt.

Schematisch kunnen de bedrijfsvoeringsmodellen worden weergegeven als in onderstaande figuur.



Daarbij is het belangrijk dat – gezien vanuit de belasting van vrijwilligers – er op twee momenten daadwerkelijk een grens wordt overgegaan:

1. Als de opkomst een plicht wordt (en men uitrukgereed moet zijn en dus in tijd gebonden is), en/of
2. Als men gebonden is aan een bepaalde locatie (zoals thuis of in een bepaalde straal van de kazerne).

Bovenstaande conclusies vormen een belangrijke basis voor de overige conclusies en aanbevelingen in dit rapport.

Ten aanzien van de toepassing van verschillende bedrijfsvoeringsmodellen, kan op basis van het onderzoek het volgende gesteld worden:

- 86% van de vrijwilligers werkt onder het Vrije Instroom Profiel. Hiervan werkt 65% onder het traditionele Vrije Instroom Profiel en 35% onder varianten hierop (zoals het werken met agendaplanners, het aan- en afmelden, e.d.). Deze vrijwilligers zijn in grote mate niet tijd- en/of locatiegebonden.
- In 2009 werkte 14% van de vrijwilligers nooit onder het Vrije Instroomprofiel, zij werden middels consignatie en/of kazernering ingezet. Dit betekent dat zij in grotere mate gebonden zijn aan tijd en locatie, zij moeten immers of binnen een bepaalde tijd op de kazerne zijn (consignatie) of zij zijn daar reeds aanwezig (kazernering).

- In totaal draait 22% van de vrijwilligers consignatiediensten en 8% wordt gekazerneerd zijn (hierbij moet worden opgemerkt dat beide modellen gebruikt kunnen worden naast het Vrije Instroom Profiel).

3. Geef een voorstel met betrekking tot een nadere definiëring en afbakening van het begrip brandweervrijwilliger;

Wij adviseren om de term brandweervrijwilliger exclusief te gebruiken voor die vrijwilligers die werken vanuit het vrije instroommodel (of een subvariant) en voor alle niet-repressieve vrijwilligers. Voor deze groep vrijwilligers zou kazernering niet of incidenteel moeten voorkomen. Ook consignatie zou voor deze groep tot het strikt noodzakelijke beperkt moeten worden. Getuige de vergaande betrokkenheid van vrijwilligers en de bereidheid om met aanvullende middelen een hoge opkomst te garanderen, is dat naar onze mening ook vaak niet nodig.

Brandweervrijwilligers die structureel en planmatig worden gekazerneerd (meer dan 1 kazerneringsdienst en/of 5 consignatiediensten gemiddeld per maand) zijn parttimers en moeten dan ook als zodanig worden beloond. Zij werken vanuit de kazerne, hebben een deeltijd dienstverband en vanuit dat dienstverband is het ook veel meer vanzelfsprekend om geconsigneerd te zijn, net als bijvoorbeeld gemeentelijk functionarissen die in het kader van de gemeentelijke crisisbeheersingsprocessen piketdiensten draaien in pools.

Op basis van de gedefinieerde bedrijfsvoeringsmodellen kan een onderscheid gemaakt worden in de volgende 'typen' brandweertypen:

Vrijwilliger		Beroeps	
Niet-repressieve vrijwilliger	Repressieve vrijwilliger	Part time beroeps	Full time beroeps

Wij adviseren om dit onderscheid strikt door te voeren en voor vrijwilligers waar mogelijk het vrije instroommodel (opnieuw) in te voeren. Wij zijn van mening dat het invoeren van bedrijfsvoeringsmodellen met verdergaande verplichtingen te ver is doorgeschoten, waardoor er onbalans is ontstaan tussen enerzijds Excelleren (hoe leveren wij een maximale brandweezorg conform wet & regelgeving) en anderzijds Ethiek (wat mag de brandweer redelijkerwijs van een vrijwilliger vragen en verwachten) en Engagement (in hoeverre zijn de activiteiten die een vrijwilliger uitvoert nog te relateren aan zijn primaire drijfveren: het redden van burgers in zijn directe omgeving).

Wij adviseren ook om de inzet van de vrijwilliger en de aan hem/haar gestelde eisen kritisch te bezien en weer zo veel mogelijk in lijn te brengen met die van vrijwilligers in andere sectoren. Dat betekent dat dit onderwerp niet alleen op de tafel van het LOGA, maar ook op die van het ministerie van Veiligheid & Justitie en van de NVBR thuishoort.

4. Geef een onderbouwd advies over de arbeidsvoorwaardencomponenten CAR-UWO (bijvoorbeeld: doorbetaling bij ziekte en/of pensioenopbouw) die mogelijk van toepassing zouden kunnen worden verklaard op de basismodellen met verdergaande verplichtingen. Deze adviezen dienen gecategoriseerd te worden (zwaarwegend, aan te bevelen en mogelijk) en de financiële, fiscale en rechtspositionele implicaties (zowel individueel als collectief) dienen inzichtelijk gemaakt te worden. Tevens dient een vergoedingsvoorstel voor kazernerings- en consignatie opgenomen te worden;

Op basis van de eerder genoemde vier categorieën, adviseren wij u het volgende:

- *Niet-repressieve vrijwilliger:*
Hiervoor is op dit moment niets ten aanzien van vergoedingen vastgelegd in de wet of in rechtspositieregelingen (ook niet in CAR UWO voor vrijwilligers). Wij adviseren om in het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) te bepalen of en hoe de niet-repressieve vrijwilliger een plaats krijgt. Eén van de mogelijkheden is een hernieuwde rechtspositie en dus verankering in de CAR-UWO (ook als deze groep geen vergoeding ontvangt voor de verrichte taken).
- *Repressieve vrijwilliger:*
Deze categorie ontvangt de vergoedingen zoals die in de rechtspositieregeling uit 2009 zijn vastgelegd, en hiervan kan geconstateerd worden dat deze beloning in algemene zin goed is. Wij adviseren om voor deze categorie meer maatwerk toe te passen bij onverhoopte arbeidsongeschiktheid of overlijden als gevolg van een dienstongeval.
- *Parttimer :*
*Dit zijn de huidige vrijwilligers die structureel, planmatig worden ingezet in kazernerings- en/of consignatiediensten. Voorgesteld wordt om deze groep qua beloning en rechtspositie volledig gelijk te stellen aan beroepsbrandweerpersoneel, waardoor de CAR-UWO in zijn geheel van toepassing wordt op de parttimer. Hierbij dient onderkend te worden dat de werking van de ATW voor deze groep voelbaar zal zijn. (Fulltime) beroepspersoneel:
*Hiervoor verandert niets in de rechtspositie en het vergoedingstelsel.**

5. Geef een advies over de haalbaarheid van de invoering van één of meerdere modellen met aandacht voor draagvlak van alle partijen (de vrijwilliger, de werkgevers, de vakorganisaties);

Wij adviseren om niet-repressieve vrijwilligers en parttimers als (nieuwe) categorieën toe te voegen aan de typen brandweerpersoneel, en de toegepaste bedrijfsvoeringsmodellen daar weer mee in lijn te brengen. Dit heeft voor de verschillende stakeholders de volgende voordelen:

- *De discussie over arbeidsvoorwaarden voor vrijwilligers met vergaande verplichtingen kan daarmee worden afgerond. De toepassing van betere (maar ook naar verwachting ook*

duurdere¹) arbeidsvoorwaarden wordt beperkt tot een specifieke groep vrijwilligers die in de praktijk vergaande verplichtingen heeft. Op basis van het onderzoek schatten wij de omvang van deze categorie op maximaal 20% van de huidige vrijwilligers. Invoering hiervan zou echter zeker geen automatisme moeten zijn: wij achten het wenselijk dat (her)introductie van de minder vergaande bedrijfsvoeringsmodellen VIP, VRIP en VZIP eerst serieus overwogen wordt, voordat deze specifieke categorie vrijwilligers als parttimer wordt aangesteld.

- *De voor vrijwilligers toegepaste bedrijfsvoeringsmodellen komen weer in lijn met de eisen die redelijkerwijs aan een vrijwilliger en zijn/haar intrinsieke motivatie kunnen worden gesteld.*
 - *De beloning voor vrijwilligers die in de praktijk als parttime beroepspersoneel worden ingezet, wordt gelijk getrokken met fulltime beroepspersoneel en deze medewerkers krijgen daarmee erkenning voor de in de praktijk ontstane situatie.*
6. Geef een eenduidig advies met betrekking tot de invoering van één of meer van de modellen (voorkeursscenario; effecten; procesaanpak; fasering).

Om te voorkomen dat korpsen, die nu veelvuldig consigner en/of kazerner, direct met hogere kosten worden geconfronteerd, adviseren wij een ruime overgangperiode van 2 à 2,5 jaar. In deze periode kan onderzocht worden of de (her)invoering van een bedrijfsmodel met minder vergaande verplichtingen voor vrijwilligers tot de mogelijkheden behoort.

¹ De meerkosten voor deze categorie personeel zullen gemiddeld waarschijnlijk niet boven de 15% uitkomen (zie ook hoofdstuk 7).

1. Inleiding

1.1 Achtergrond en onderzoekopdracht

Op 20 mei 2009 heeft het College voor Arbeidszaken van de VNG met de vakbonden een onderhandelingsakkoord gesloten over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer. Dit akkoord is op 2 juli 2009 formeel bekrachtigd. Als onderdeel van dit akkoord zijn de partijen overeengekomen onderzoek te laten doen naar de positionering van de brandweervrijwilliger ten opzichte van de in het land gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen voor de inzet van de vrijwilliger.

De inhoud van het begrip 'vrijwilliger' in de brandweerorganisatie komt niet altijd overeen met het begrip 'vrijwilliger' in het spraakgebruik. In het dagelijkse spraakgebruik wordt het vrijwilligerschap meestal geassocieerd met werk zonder gezagsverhoudingen. Echter, de vrijwilligers in de brandweerorganisatie hebben in steeds toenemende mate vergaande verplichtingen jegens de organisatie. Wanneer vrijwilligers worden ingeroosterd voor consignatiediensten en/of kazerneringsdiensten, is er geen sprake meer van de vrijblijvendheid die wel geldt in het klassieke vrije instroommodel. In grote lijnen kunnen brandweervrijwilligers worden ingedeeld in twee groepen:

- vrijwilligers die volgens het zogenaamde klassieke vrije instroommodel werken, en
- vrijwilligers die verdergaande verplichtingen jegens de organisatie hebben.

De rechtspositie van de brandweervrijwilliger die is vastgelegd in het onderhandelingsakkoord is nog geënt op het 'vrije instroommodel'. De vraag is of dit uitgangspunt in de toekomst voldoende recht doet aan de aard van de werkzaamheden van de brandweervrijwilliger. Om die reden is onderzoek gedaan naar dit thema. De resultaten van dit onderzoek vindt u in voorliggend rapport.

Het onderzoek dient de volgende, in de startnotitie geformuleerde 'eindproducten' op te leveren, te weten

1. Een beschrijving en korte analyse van *de context*, de ontwikkelingen binnen brandweer Nederland, de positionering van de brandweervrijwilliger, de dynamische verbondenheid van bedrijfsvoeringsmodellen met de dagelijkse praktijk en samenwerkingsverbanden tussen beroepskrachten en 'vrijwilligers' (lokaal en regionaal);
2. Een heldere ordening en beschrijving van de relevante in het land gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen. Onderzocht dient te worden hoe de bedrijfsvoering bij de vrijwillige brandweer op dit moment is vormgegeven (inrichting, inzet, samenhang, resultaten enz.), waarbij wordt ingegaan op de te onderscheiden basismodellen met hun specifieke kenmerken en subvarianten die daarbinnen zijn te onderscheiden. Tevens dient te worden aangegeven welke basismodellen recht doen aan het principe van vrije instroom en welke basismodellen behoren tot de categorie van verdergaande verplichtingen;

3. Een voorstel met betrekking tot een nadere definiëring en afbakening van *het begrip brandweervrijwilliger*;
4. Een onderbouwd advies over *de arbeidsvoorwaardencomponenten* CAR-UWO (bijvoorbeeld: doorbetaling bij ziekte en/of pensioenopbouw) die mogelijk van toepassing zouden kunnen worden verklaard op de basismodellen met verdergaande verplichtingen. Deze adviezen dienen gecategoriseerd te worden (zwaarwegend, aan te bevelen en mogelijk) en de financiële, fiscale en rechtspositionele *implicaties* (zowel individueel als collectief) dienen inzichtelijk gemaakt te worden. Tevens dient een *vergoedingsvoorstel voor kazernering en consignatie* opgenomen te worden;
5. Een advies over de *haalbaarheid* van de invoering van één of meerdere modellen met aandacht voor *draagvlak* van alle partijen (*de vrijwilliger, de werkgevers, de vakorganisaties*);
6. Een eenduidig advies met betrekking tot de *invoering* van één of meer van de modellen (voorkeursscenario; effecten; procesaanpak; fasering).

1.2 Onderzoeksverantwoording

Het onderzoek naar de positionering van brandweervrijwilligers is uitgevoerd aan de hand van de volgende stappen:

1. Kick-off sessie met begeleidingscommissie

Op dinsdag 24 augustus 2010 vond de kick-off sessie van het onderzoek met de begeleidingscommissie plaats (een volledig overzicht van de leden van de begeleidingscommissie treft u in bijlage 1). Tijdens de kick-off sessie is besproken en vastgesteld:

- De onderzoeks aanpak
- De te bestuderen documenten
- De te interviewen personen
- Een conceptinhoudsopgave voor het eindrapport.

2. Gegevensverzameling

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende bronnen, te weten documenten, interviews en een enquête. De onderdelen worden hieronder toegelicht.

- Documentstudie: voor het onderzoek zijn diverse documenten bestudeerd en verwerkt in het voorliggende conceptrapport. Een volledig overzicht van gebruikte documenten treft u in bijlage 2.
- Interviews: met diverse, bij dit onderzoek en onderwerp betrokken partijen zijn interviews gehouden. Er is niet gewerkt met een vooraf opgestelde vragenlijst, omdat de diversiteit

van geïnterviewden daarvoor te groot was. In een open gesprek is ingegaan op het onderzoek. Een volledig overzicht van geïnterviewden is opgenomen in bijlage 3.

- Enquête: om inzicht te krijgen in de gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen, de frequentie van voorkomen, de mate waarin korpsen zich conformeren aan CAR UWV en de afwijkingen hierop, is een enquête gehouden onder alle 252 Nederlandse brandweerkorpsen (al dan niet geregionaliseerd). De vragen in de enquête zijn vooraf afgestemd met de begeleidingscommissie (zie voor de enquête bijlage 4). Geregionaliseerde korpsen zijn op het niveau van de regionaal commandant uitgenodigd deel te nemen aan de enquête. Niet geregionaliseerde korpsen zijn op het niveau van de (gemeentelijke) commandant uitgenodigd deel te nemen. In totaal hebben 115 korpsen de enquête ingevuld (46%).^{2 3}

3. Analyse en rapportage

De uitkomsten uit de hierboven beschreven stappen zijn geanalyseerd en verwerkt in de voorliggende rapportages. Gedurende het onderzoek is tussentijds meermalen een conceptversie aan de begeleidingscommissie voorgelegd.

1.3 Leeswijzer

In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op het begrip vrijwilligheid in de brandweer en de ontwikkelingen die daarin zijn waar te nemen. In hoofdstuk 3 wordt ingegaan op bedrijfsvoeringsmodellen die door brandweerkorpsen worden gehanteerd bij de inzet van vrijwilligers. In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op het verplichtend karakter van de verschillende bedrijfsvoeringsmodellen en de gevolgen die dit heeft voor de vrijwilligers. In hoofdstuk 5 wordt een vergelijking gemaakt met vrijwilligers uit andere branches. In hoofdstuk 6 wordt vervolgens dieper ingegaan op de huidige rechtspositie van brandweervrijwilligers. In hoofdstuk 7 worden, op basis van de voorgaande hoofdstukken, conclusies getrokken over de positie van brandweervrijwilligers en worden vervolgens aanbevelingen voor de toekomst gedaan.

² Niet elke respondent heeft de enquête volledig ingevuld. Dit heeft tot gevolg dat niet elke uitkomst op een gelijk aantal respondenten gebaseerd is.

³ De spreiding van de korpsen die de enquête hebben ingevuld is voldoende om voor het gehele brandweerveld betrouwbare uitspraken te kunnen doen.

2. Vrijwilligheid in de brandweer

2.1 Historische schets

Landelijke ontwikkelingen ten aanzien van de brandweer⁴

De Nederlandse brandweer is van oudsher een vrijwilligersorganisatie, gevormd door betrokken burgers die in geval van brand optreden als brandweerman. In de tweede helft van de twintigste eeuw ontstaat echter in de brandweer een professionaliseringstrend, net als in vele andere sectoren. Deze trend wordt ingegeven door enkele grote rampen die zich in Nederland voordoen, zoals de ramp bij DSM in 1975. Het besef ontstaat dat de gemeentelijke, vrijwillige brandweerkorpsen onvoldoende voorbereid zijn op het beheersen van fysieke veiligheidsrisico's.

Wet- en regelgeving ten aanzien van de uitvoering van brandweertaken, ook door vrijwillige brandweerlieden, worden dan ook aangescherpt met als doel de kwaliteit van de brandweer te garanderen. Zo treedt in 1985 de nieuwe Brandweerwet (de opvolger van de Brandweerwet uit 1952) in werking. In 1985 komt ook de Rampenwet (als vervanger van de Wet Bescherming Bevolking) tot stand, waarin de politiek-bestuurlijke verantwoordelijkheid voor de rampenbestrijding op gemeentelijk niveau wordt geregeld. De brandweer krijgt een belangrijke rol in de hulpverlening bij rampen en in de coördinatie van de voorbereiding op rampen. Als gevolg van de nieuwe wet- en regelgeving krijgt de brandweer te maken met schaalvergroting in de bestaande taken en een uitbreiding van taken op het gebied van gevaarlijke stoffen. Daarnaast moet zij invulling gaan geven aan de coördinatie van en voorbereiding op rampen. Strengere eisen aan de brandweer worden daarnaast vastgelegd in richtlijnen en handleidingen, zoals de Handleiding Brandweezorg uit 1992, waarin de zorgnormen worden geïntroduceerd.

Naar aanleiding van de evaluatie van twee grote rampen, Enschede en Volendam, blijkt in de eenentwintigste eeuw opnieuw dat de hulpverleningsdiensten onvoldoende voorbereid zijn op dergelijke, grootschalige rampen. Een van de gevolgen van deze rampen, was de oprichting van de Onderzoeksraad voor de Veiligheid (OVV), welke onafhankelijk onderzoek verricht naar de oorzaken van rampen en incidenten. Ook de Inspectie Openbare Orde en Veiligheid (IOOV), de onafhankelijk toezichthouder op het gebied van fysieke veiligheid, doet regelmatig onderzoek naar incidenten op dit gebied.

Begin 2010 is uiteindelijk de Wet Veiligheidsregio's aangenomen. De nieuwe wet vervangt de Brandweerwet 1985, de Wet geneeskundige hulpverlening bij ongevallen en rampen (Wghor) en de Wet rampen en zware ongevallen (Wrzo). In de wet is onder meer opgenomen welke taken het bestuur van een veiligheidsregio heeft en wat de minimumeisen zijn aan hulpverleners en aan het materieel dat ze gebruiken. De Wet Veiligheidsregio's is op 1 oktober 2010 in werking getreden en heeft ook grote gevolgen voor de eisen die aan de basis brandweezorg worden gesteld om de

⁴ O.a. op basis van Rozendal, J., e.a. (2005), "Rood aan zet", 16 en Haverkamp, G. (2005), "Vuur als gemeenschappelijke vijand".

gevraagde kwaliteit te kunnen garanderen. Daarnaast is het Besluit personeel Veiligheidsregio's aangenomen. Hierin zijn voor alle functies in de veiligheidsregio de kerntaken en minimumeisen vastgelegd. Deze zijn gelijk voor beroepskrachten en vrijwillige brandweerlieden. De regels over het personeel zijn bedoeld om de kwaliteit van de functies te waarborgen.⁵

2.2 Vrijwilligheid in de brandweer

De brandweer in Nederland is van oudsher een vrijwillige organisatie met burgers die, in geval van brand, een brandweerpak aantrokken, de brand gingen blussen en voor overige hulpverlening zorgden. Deze vrijwilligers werkten vaak samen met (technisch) personeel in dienst van de gemeente, die bij indiensttreding verplicht werden ook lid te zijn van de brandweer, de zogenaamde plichtbrandweer. Vanwege het vrijwillige karakter was de brandweerorganisatie sterk lokaal georiënteerd.

Ook vandaag de dag is de vrijwilliger bij de brandweer onmisbaar. Begin 2009 bestaat de Nederlandse brandweer uit 26.900 brandweerlieden, verdeeld in 5500 beroepskrachten en 21.400 vrijwilligers.⁶

Brandweerkorpsen kunnen worden onderverdeeld naar:

Gemeenten naar aantal inwoners	Gemeenten met eigen of gezamenlijk korps				Zonder eigen brandweer, afspraak tot verzorging	Ondergebracht in regionaal korps
	Alle gemeenten	Met zuivere organisatievorm		Met gemengde organisatievorm		
		Alleen beroeps	Alleen vrijwilligers	1-4 beroeps	>4 beroeps	
> 250.000	4	1			1	2
150.000 - 250.000	8				7	1
100.000 - 150.000	12	2			9	1
50.000 - 100.000	42		1	2	34	5
20.000 - 50.000	189	1	15	57	104	11
< 20.000	186		29	112	27	11
Totaal	441	4	45	171	182	31

Organisatie van de brandweer op 1 januari 2009. Bron: CBS brandweerstatistiek 2008

2.3 Belasting van vrijwilligers

Vrijwilligerswerk bij de brandweer is gebaseerd op wederkerigheid. De positieve stimuli zijn sociale waardering, het verrichten van avontuurlijk werk en de waardering die zij hiervoor ontvangen zijn

⁵ www.rijksoverheid.nl

⁶ CBS brandweerstatistiek 2008

voor vrijwilligers bij de brandweer belangrijke redenen om dit specifieke vrijwilligerswerk te verrichten.⁷

Echter, verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op het op peil houden van een voldoende aantal vrijwilligers bij de brandweer. Te denken valt onder andere aan ontwikkelingen als vergrijzing, toenemende arbeidsmobiliteit en veranderingen in de taakverdeling binnen gezinnen en veranderingen in vrijetijdsbesteding. Ook ontwikkelingen in de organisatie van de brandweer en veranderingen in de werkzaamheden van de brandweer hebben invloed op de vrijwilligers. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van de brandweer. Dit uit zich met name in de zwaarte van de opleidingen en de striktheid met betrekking tot opkomsttijden, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Tevens verwachten burgers dienstverlening van het hoogst haalbare niveau. Ook de verzakelijking van de houding van werkgevers ten opzichte van vrijwilligerschap bij de brandweer is van invloed op de vrijwilligheid.⁸

Er zijn meerdere factoren aan te wijzen die het binden van vrijwilligers aan een korps bemoeilijken. Hiernaar is al eerder uitvoerig onderzoek naar gedaan⁹. In het voorliggende rapport wordt uit deze onderzoeken geput, omdat bezwarende omstandigheden van invloed zijn op het begrip 'vrijwilliger'. Echter, naar deze bezwarende omstandigheden hebben wij geen apart onderzoek gedaan. De knelpunten die op dit terrein ervaren worden zijn¹⁰:

- Te zware tijdsbelasting
- Moeilijkheden om het hoofdberoep en het vrijwilligerswerk te combineren
- Te weinig tijd voor de privésituatie

Veel vrijwilligers ervaren dat de werkdruk steeds verder oploopt. Als belangrijkste oorzaak wordt genoemd dat het opleiden en oefenen meer tijd is gaan kosten, omdat op dit terrein aan heel veel strenge eisen moet worden voldaan. De eisen die aan vrijwilligers worden gesteld zijn dezelfde eisen die aan de beroepsbrandweer worden gesteld.¹¹

Gemiddeld besteedt een vrijwilliger bij de brandweer 26 uur per maand aan brandweerwerkzaamheden. Deze tijd wordt als volgt besteed.¹²

⁷ Haverkamp, G. (2005) Vuur als gemeenschappelijke vijand, 258

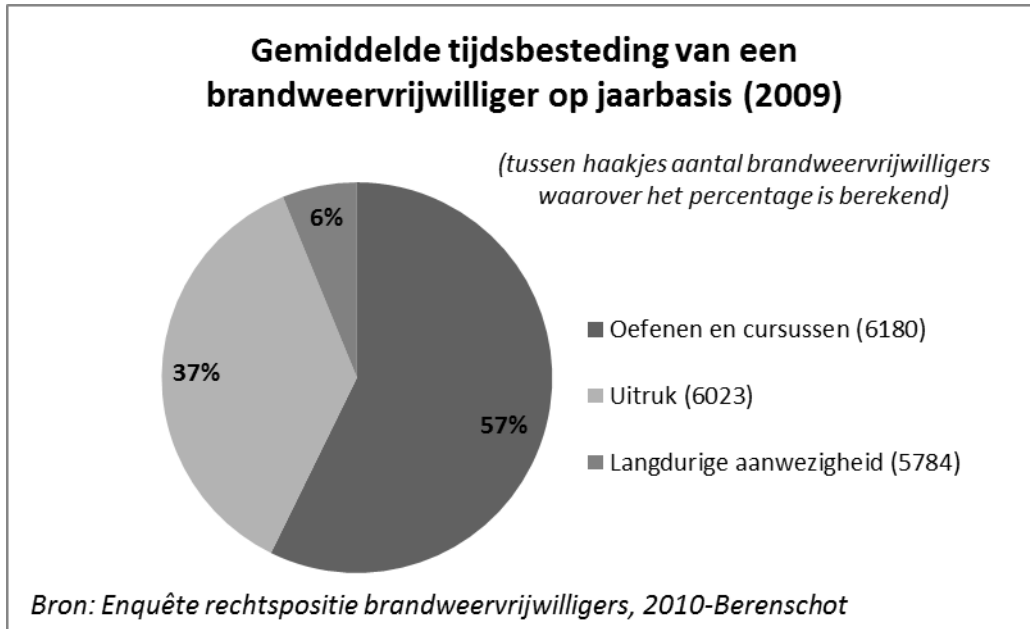
⁸ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 3

⁹ O.a. DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005

¹⁰ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 22

¹¹ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 9

¹² Op basis van de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle brandweerkorpsen



Uit het onderzoek komt geen significant verschil in tijdsbesteding tussen korpsen met veel en weinig vrijwilligers naar voren.

Ten aanzien van de werkbelasting ervaren vrijwilligers twee specifieke knelpunten¹³:

- Een gedeelte van de vrijwilligers vindt het belastend om 's avonds, 's nachts en in het weekend opgeroepen te worden, vooral als de volgende dag een reguliere werkdag is.
- De toenemende bureaucratie, met name regels en voorschriften, worden als onprettig ervaren.

De hierboven beschreven punten worden bevestigd in verschillende tevredenheidsonderzoeken die in de afgelopen jaren zijn uitgevoerd onder vrijwilligers, meestal naar aanleiding van de regionalisering van de brandweer. De balans brandweer-privé en brandweer-werk komt daarin echter minder als knelpunt naar voren. Wel wordt de mate waarin regels bijdragen aan de kwaliteit van het brandweerwerk veel meer als "dissatisfier" genoemd.^{14 15}

¹³ DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005, 26-27

¹⁴ TNS nipo (januari 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord

¹⁵ TNS nipo (september 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Utrecht

2.4 Ontwikkelingen in de bedrijfsvoering

Oorspronkelijk is de vrijwillige brandweerorganisatie gebaseerd op het principe van 'vrije instroom'. Dit houdt in dat vrijwilligers door de alarmcentrale worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident.¹⁶

Echter, deze klassieke vorm van vrijwilligheid bij de brandweer is niet overal te handhaven. Steeds minder mensen zijn in staat, of bereid, om gedurende 24 uur per dag, 7 dagen per week onmiddellijk beschikbaar te zijn als vrijwilliger.. Daarnaast vragen scherpere wet- en regelgeving ten aanzien van opkomsttijden om zekerheid ten aanzien van de inzetbaarheid van de brandweer. Om deze problemen op te lossen, wordt in Nederland een verscheidenheid aan oplossingen gehanteerd. Het betreffen maatregelen in de bedrijfsvoering van de brandweer en aanpassingen van het vergoedingensysteem. De gekozen oplossing(en) verschillen sterk per korps. In hoofdstuk 3 wordt hier nader op ingegaan.

De hogere eisen die aan de kwaliteit van de brandweer worden gesteld, lijken zich tot op heden vooral vertaald te hebben in het strenger hanteren van opkomsttijden, hogere eisen aan opleiden, trainen en oefenen: kortom het strakker hanteren van gekozen modellen en systemen. Dit heeft zich voor de vrijwilligers vertaald in steeds verdergaande consequenties. Ook in de ambulancezorg worden opkomsttijden als een belangrijke indicator gezien en wordt daar strak op gestuurd. Bij andere hulpverleningsdiensten lijkt deze koppeling veel minder sterk aanwezig te zijn, bijv. bij de politie en de reddingsbrigade.

In de Wet Veiligheidsregio's wordt het belang van opkomsttijden voor de brandweer nog eens benadrukt. Tegelijkertijd zien wij, o.a. door het project Strategische Reis, tevens een toenemende aandacht voor de eigen verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van burgers en de verschuiving van de focus van repressie naar preventie, o.a. beschreven in de Strategische Reis.

2.5 Ontwikkelingen in de rechtspositie

Op 20 mei 2009 heeft het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG met de vakbonden ABVAKABO, FNV, CNV Publieke Zaak en CMHF een onderhandelingsakkoord gesloten over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer. Dit onderhandelingsakkoord is een uitwerking van de afspraak uit de CAO sector Gemeenten 2004-2005, waarin was afgesproken de rechtspositie voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer te moderniseren.¹⁷

De rechtspositieregeling uit 2009 is de opvolger van de regeling uit 1993. Vanuit diverse kanten kwamen signalen dat de regeling uit 1993 niet meer voldoende aansloot bij de praktijk. Knelpunten werden met name ervaren op het gebied van bedrijfsvoering, verzekeringen, regelingen voor vrouwen en vergoedingen. Om die reden heeft het College van Arbeidszaken (CvA) in 2004 besloten de rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers te moderniseren. Hiertoe is de

¹⁶ NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht, 6

¹⁷ LOGA, onderhandelingsakkoord vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, 2009

discussienota 'Op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer' opgesteld. In deze discussienota was het uitgangspunt voor de modernisering van de rechtspositie dat enerzijds recht moest worden gedaan aan de inzet en betrokkenheid van brandweervrijwilligers en anderzijds dat de arbeidsvoorwaarden van de vrijwilligers moesten passen binnen het sociale bestel en de financiële mogelijkheden van gemeenten.¹⁸

De regeling uit 1993 is vooral gebaseerd op het principe van vrije instroom, waarin een vrijwilliger bijna permanent beschikbaar was voor de brandweerdienst. Echter, de beschikbaarheid van vrijwilligers is, als gevolg van diverse ontwikkelingen, onder druk komen te staan. Mensen woonden steeds minder dicht bij de kazerne, hebben minder vrije tijd en kunnen het vrijwilligerschap minder makkelijk combineren met het hoofdberoep. Mede hierdoor zijn alternatieve bedrijfsvoeringsmodellen ingevoerd, met aangepaste afspraken over opkomst, beschikbaarheid, inroostering, e.d. Deze wijzigingen in de bedrijfsvoering vroegen om veranderingen van de rechtspositieregeling om korpsen meer mogelijkheden te bieden om de bedrijfsvoering van de brandweer vorm te geven.¹⁹ Daarnaast ontstond de behoefte om te komen tot meer uniformiteit in de sector.²⁰

In de rechtspositieregeling uit 2009 is in de vergoedingsregelingen onderscheid gemaakt tussen de drie meest voorkomende bedrijfsvoeringsmodellen: het vrije instroommodel, het consignatiemodel en het kazerneringsmodel. Hiermee is een einde gekomen aan de automatische vergoeding op basis van het klassieke vrije instroommodel; er zijn voor het consignatiemodel en het kazerneringsmodel aparte vergoedingen opgenomen in de rechtspositieregeling. Zo wordt meer recht gedaan aan de variëteit in gehanteerde bedrijfsvoeringsmodellen. Tevens is overeengekomen dat hoofdstuk 19 UWO over de rechtspositie vrijwilligers bij de brandweer komt te vervallen en daarvoor in de plaats een CAR hoofdstuk 19 wordt ingevoerd. Hiermee gaat de vergoedingsregeling deel uitmaken van het CAR hoofdstuk.

¹⁸ College voor Arbeidszaken, Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer, 2004

¹⁹ College voor Arbeidszaken, Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer, 2004

²⁰ LOGA, onderhandelingsakkoord vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer, 2009

3. Bedrijfsvoeringsmodellen

3.1 Inventarisatie gebruikte modellen

Het is voor dit onderzoek van groot belang om een goed en zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de verschillende bedrijfsvoeringsmodellen waarin vrijwilligers binnen de brandweer worden ingezet.

Als basis is een in 2002 door de NVBR opgestelde notitie gebruikt, met daarin vier modellen, waarvan er drie betrekking hebben op de inzet van vrijwilligers. Vervolgens zijn ca. tien brandweerkorpsen (gemeentelijk, regionaal en geregionaliseerd) geïnterviewd, zijn op het NVBR-congres²¹ brandweermensen geïnterviewd en is gesproken met de VBV en het netwerk vrijwilligers van de NVBR. Tenslotte is in een landelijk uitgevoerde enquête gevraagd naar de gehanteerde modellen.

Gezien de scope van dit onderzoek gaan wij in dit hoofdstuk alleen in op de bedrijfsvoering in de repressieve fase. Wij gaan in dit hoofdstuk dus niet in op de uren die vrijwilligers besteden aan opleiding, trainen en oefenen en aan niet-repressieve taken, zoals de technische dienst. In de rest van het rapport wordt uiteraard wel de totale tijdsbesteding van vrijwilligers gezien. Echter, er wordt in dit rapport niet ingegaan op de positionering van de niet-repressieve vrijwilliger. Hiervoor is gekozen vanwege het feit dat de niet-repressieve vrijwilliger in relatie tot bedrijfsvoeringsmodellen niet vergelijkbaar is met de repressieve vrijwilliger. De niet-repressieve vrijwilliger voert geen repressieve taken uit en valt daarom niet in een bepaald bedrijfsvoeringsmodel voor repressieve taken te passen.

3.2 Grondvormen / basismodellen

De NVBR onderscheidt vier algemene bedrijfsvoeringsmodellen (dienstmodellen) die gehanteerd worden²²:

- Het Vrije Instroom Profiel (VIP)

Dit profiel houdt in dat vrijwilligers middels een pager (meldontvanger) worden gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor. Om die reden wordt een garantiefactor gehanteerd: de verhouding tussen het aantal gealarmeerde en het aantal benodigde vrijwilligers. In de praktijk schommelt deze factor tussen 2 en 3 (of: 200% en 300%).

²¹ Nieuwegein, 23 en 24 september 2010

²² NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht, 7-8. Deze bedrijfsvoeringsmodellen zijn opgesteld door de projectgroep 'Vrijwilligheid Verplicht' van de NVBR, op basis van een inventarisatie van in het land gehanteerde vormen.

- Het Consignatie Profiel (COP)

Het consignatie profiel betekent dat de voor de uitruk benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar zijn. Evenals bij de vrije instroom komen de vrijwilligers na alarmering direct naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd.

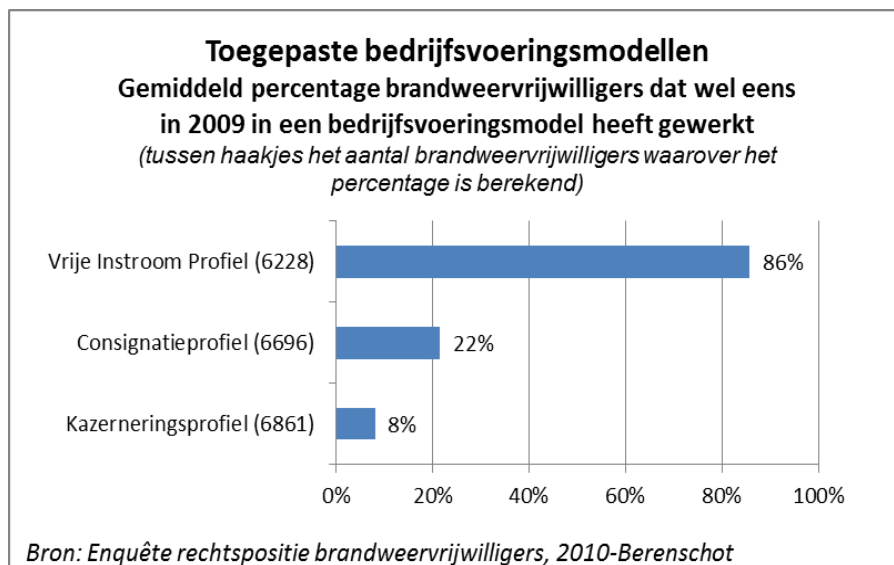
- Het Kazerneringsprofiel (KAP)

In dit profiel zijn de vrijwilligers gekazerneerd. Bij alarmering kan direct vanuit de brandweerkazerne worden uitgerukt, wat een lage opkomsttijd bevordert. Alle gekazerneerde vrijwilligers hebben tijdens de dienst een functie toebedeeld gekregen en de bemensing van de benodigde eenheden is gegarandeerd.

- Het Beroeps Profiel (BEP)

In dit bedrijfsvoeringsmodel wordt enkel met beroepskrachten gewerkt. Dit profiel is dus niet van toepassing op de brandweervrijwilligers.

De toepassing van de bovengenoemde modellen in de praktijk ziet er als volgt uit²³:



Op basis van bovenstaand figuur kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Het overgrote deel van de vrijwilligers (86%) werkt onder het Vrije Instroom Profiel

²³ Uitkomsten gebaseerd op de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle Nederlandse brandweerkorpsen.

- Slechts 8% van de vrijwilligers is toegerekend aan het Kazerneringsprofiel. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit niet betekent dat deze vrijwilligers altijd onder dit profiel werken. Het kan ook zo zijn dat zij normaliter onder het Vrije Instroomprofiel vallen en slechts incidenteel gekazerneerd worden.
- 22% van de vrijwilligers draait consignatiediensten. Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit niet betekent dat deze vrijwilligers altijd onder dit profiel werken. Het kan ook zo zijn dat zij normaliter onder het Vrije Instroomprofiel vallen en slechts incidenteel geconsigneerd worden.
- 14% van de vrijwilligers heeft in 2009 nooit onder het Vrije Instroom Profiel gewerkt

3.3 Subvarianten

3.3.1 Vrije Instroom

Op basis van de in 3.1 beschreven inventarisatie komen wij hieronder tot de volgende subvarianten op het Vrije Instroom Profiel (VIP):

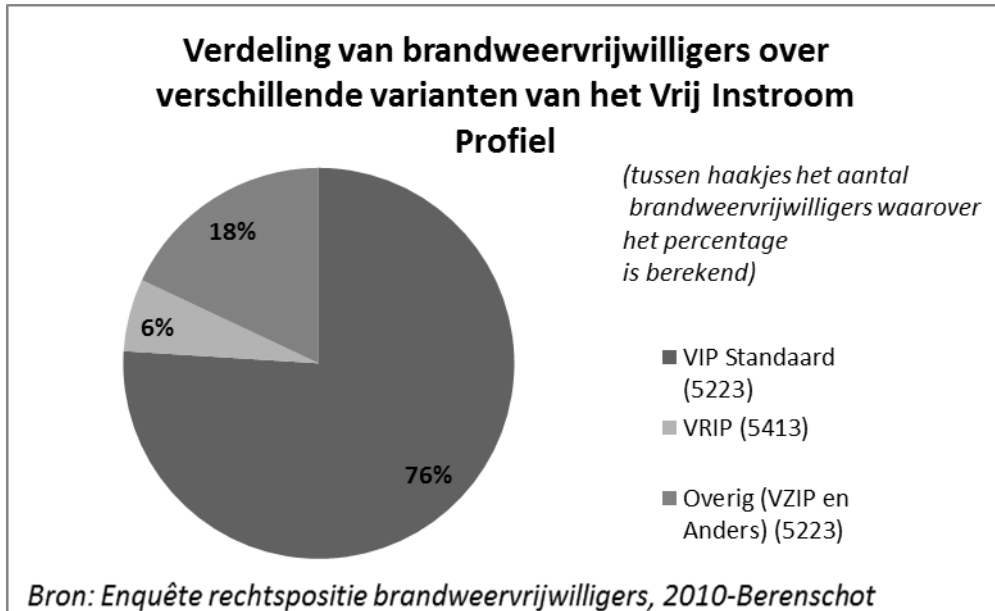
- Het “Verbeterd Rendement Instroom profiel (VRIP)”

Dit is een variant op het Vrije Instroom Profiel. Alle vrijwilligers maken gebruik van een agendaplanner (een Internetapplicatie of een applicatie in de eigen kantooromgeving waarop kan worden ingelogd) en vrijwilligers geven hierop aan wanneer zij “in principe” beschikbaar zijn. Op basis van deze informatie worden vrijwilligers ingepland en wordt een lagere garantiefactor gebruikt. In deze variant is nog steeds geen opkomstplicht van toepassing, wel is de kans dat een vrijwilliger opkomt significant groter.
- Het “Vrijwel Zeker Instroom profiel (VZIP)”

Een vorm die nog iets verder gaat dan het hierboven beschreven VRIP-profiel is de vorm waarbij vrijwilligers zich aan- en afmelden (bijv. per SMS) . Hierdoor is een permanent beeld beschikbaar van het aantal vrijwilligers dat zal instromen bij een oproep. De vrijwilliger kan zich dus op vrijwillige basis aan- en afmelden, maar als hij aangemeld is wordt er vanuit gegaan dat hij ook daadwerkelijk zal opkomen. Ook in deze variant is er geen opkomstplicht. Doordat er centraal zicht is op de beschikbare vrijwilligers kan er actie ondernomen worden als het aantal onder een kritische grens zakt.

In de praktijk blijkt het ‘zuivere’ Vrije Instroommodel het meest toegepaste bedrijfsvoeringsmodel (zie hiervoor het figuur op de volgende pagina). Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP) wordt in 6 procent van de gevallen toegepast. Andere modellen (waaronder het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP)) worden in 18 procent van de gevallen toegepast.^{24 25}

²⁴ Uitkomsten gebaseerd op de enquête die in het kader van dit onderzoek is gehouden onder alle Nederlandse brandweerkorpsen.



Op basis van bovenstaand figuur kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

- Uit het onderzoek zijn onvoldoende gegevens beschikbaar gekomen om de verdeling van vrijwilligers over de verschillende varianten van het Vrije Instroom Profiel te differentiëren naar verschillende soorten korpsen (gemengde korpsen, volledig vrijwillige korpsen en beroepskorpsen). Deze gegevens geven dus het totaalbeeld weer.
- 65% van het totaal aantal vrijwilligers werkt nog onder het *oorspronkelijke* Vrije Instroomprofiel. Hieruit blijkt dat de oorspronkelijke vorm van vrije instroom nog maar in 65% van de gevallen wordt toegepast en er een tendens naar bedrijfsvoeringsmodellen met meer zekerheid waar te nemen valt (waaronder ook modellen met meer zekerheid binnen het Vrije Instroom Profiel, zoals VRIP, al wordt dit door vrijwilligers nog steeds als vrije instroom ervaren).

3.3.2 Consignatie

Naast deze twee subvarianten zijn tijdens de inventarisatie ook verschillen in consignatie aangetroffen. Het Consignatie Profiel kreeg soms invulling door het “aan huis/locatie gebonden” zijn

²⁵ Vanwege lage respons op de categorieën ‘VZIP’ en ‘Anders’, zijn deze modellen uit overwegingen van betrouwbaarheid samengevoegd. Door incompleet ingevulde enquêtes kan deze categorie niet verder worden gespecificeerd.

en in andere gevallen als vorm waarin de vrijwilligers “binnen bepaalde tijd aanwezig kunnen zijn”. Wij gaan hier uit van de vermelding op de site van de VNG²⁶:

Consignatie is de tijd dat een brandweervrijwilliger niet bij de brandweer werkt en niet op de kazerne is, maar wel beschikbaar is voor uitrukken. Beschikbaar betekent dat de brandweer de vrijwilliger kan oproepen en dat de vrijwilliger op die oproep moet reageren. De Arbeidstijdenwet noemt dit consignatie. Bij de brandweer heet dit meestal piket of ook wel beschikbaarheidsdienst.

3.4 Mengvormen

In de gesprekken met brandweermedewerkers en –managers zijn verschillende mengvormen ter sprake gekomen. Voorbeelden daarvan zijn:

- Een medewerker van gemeente A werkt op de afdeling ICT en is vrijwilliger bij de brandweer. Bij de brandweer is onvoldoende beroepspersoneel voor een volledige dagbezetting. De ICT-medewerker werkt daarom 1 dag per week op de kazerne, voert daar zijn reguliere werkzaamheden uit en rukt zo nodig mee uit.
- Een ondernemer in gemeente B heeft een werkplek gekregen op de brandweerkazerne en is desgewenst direct inzetbaar.
- Veel vrijwilligers in gemeente C gaan in dezelfde periode (bouwwak) op vakantie. In de weken dat zij niet op vakantie zijn, worden zij, net als op feestdagen, bij grote evenementen en bij het jaarlijks uitje van de personeelsvereniging gekazerneerd om de minimum bezetting c.q. opkomsttijd te kunnen behalen. In andere gemeenten is om dezelfde reden sprake van zomerpiket.
- In gemeente D worden na een uitruk van de dagdienst (beroeps) de vrijwilligers alvast opgeroepen, zodat zij in geval van een volgende uitruk al op de kazerne aanwezig zijn. Deze mengvorm, ‘herbezetting voor kazernering’, wordt overigens steeds vaker toegepast.
- In gemeente E worden 4 functieplaatsen bewust niet ingevuld, zodat vrijwilligers bij toerbeurt kazerneringsdiensten kunnen draaien, hun geoefendheid op peil blijft en het beroepspersoneel en de vrijwilligers regulier contact hebben. Alle vrijwilligers kunnen op deze diensten inschrijven via een elektronisch prikbord.
- De “dubbele aanstelling” die in veel gemeenten wordt toegepast wordt, kan ook als een mengvorm worden beschouwd. Personeel is overdag in reguliere dienst van de brandweer en wordt dan op die basis uitbetaald; in de avonden, nachten en weekenden zijn deze

²⁶ <http://www.vrijwilligebrandweer.nl/smartsite.dws?ch=VBW&id=97913>

Berenschot

medewerkers als vrijwilliger werkzaam bij de brandweer en ontvangen ze op die basis een vergoeding voor bijv. uitrukken. Uit de enquête die voor dit onderzoek is uitgevoerd, komt naar voren dat 8% van de vrijwilligers een dubbele aanstelling heeft, dat wil zeggen dat zij ook een aanstelling als beroepskracht hebben. 4% van de vrijwilligers heeft een nulurencontract of “oproepovereenkomst” (als beroeps).²⁷

In andere gemeenten is het beroepspersoneel ook oproepbaar in avonden/nachten/weekenden, maar is er geen sprake van een dubbele aanstelling. De uren worden dan gecompenseerd door vrije uren overdag.

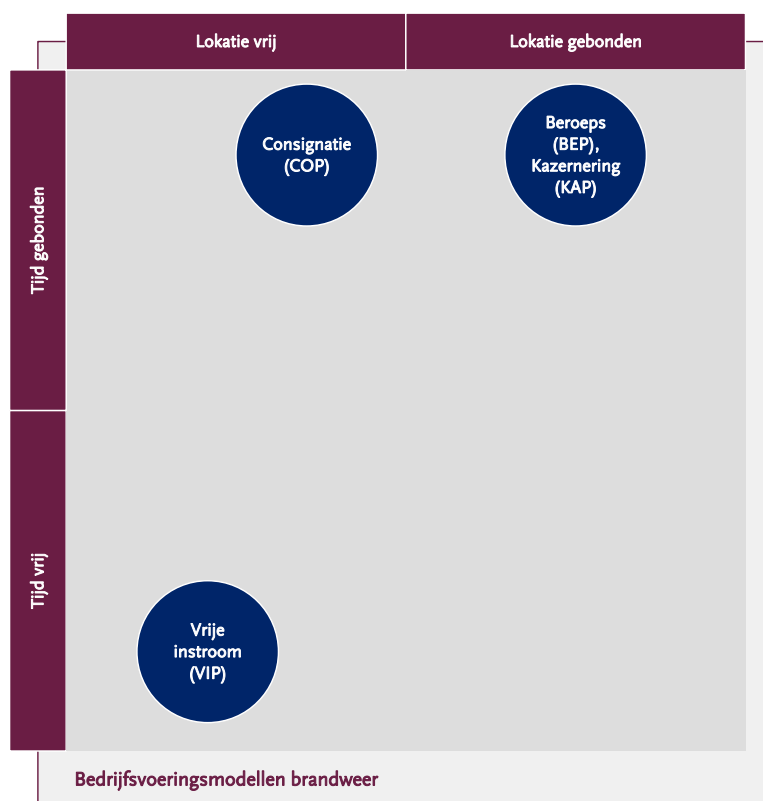
²⁷ Sommige werkzaamheden worden niet door de vrijwilligersvergoedingen gedekt. Het is mogelijk dat voor dit soort werkzaamheden de vrijwilliger een nulurencontract als beroeps heeft afgesloten.

4. Verplichtend karakter van de verschillende grondvormen

Als we de verschillen tussen de in hoofdstuk 3 beschreven modellen nader analyseren, zien we dat twee factoren dominant zijn: tijd en plaats.

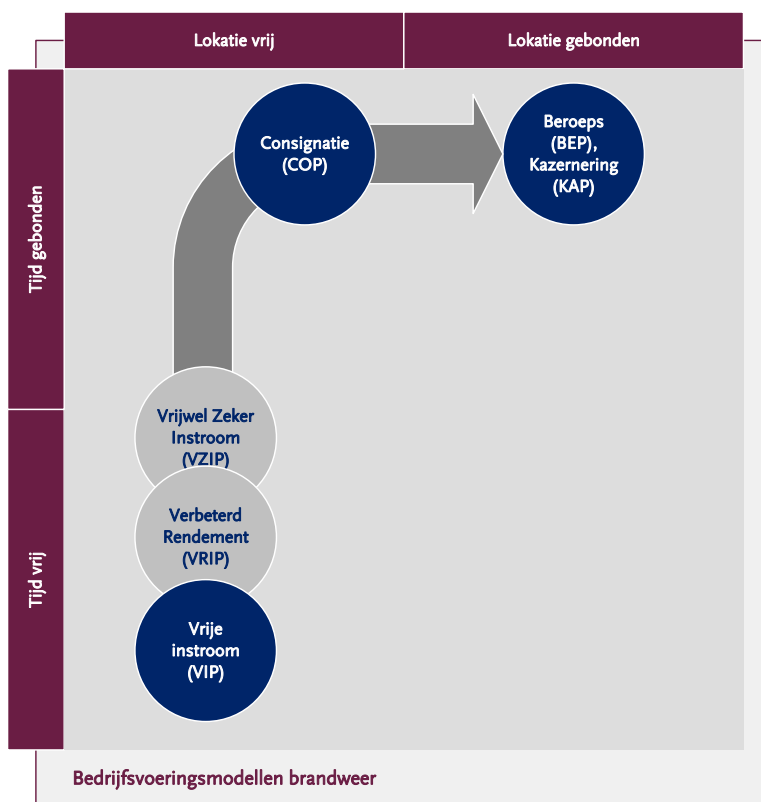
- Bij de factor tijd concentreert zich het verschil in de modellen vooral op de vraag in hoeverre de vrijwilliger op al dan niet door hem aangegeven tijdstippen verplicht is om op te komen.
- Bij de factor plaats is het vooral van belang in hoeverre de vrijwilliger verplicht is om binnen een bepaalde straal van de kazerne of zelfs op de kazerne zelf aanwezig te zijn.

In onderstaande figuur is weergegeven hoe de basismodellen zich tot elkaar verhouden als zij op deze twee factoren geordend worden.²⁸



²⁸ Voor het consignatiemodel geldt dat de vrijwilliger binnen een bepaalde tijd op de kazerne dient te zien. Dit heeft gevolgen voor de locatie waar iemand zich bevindt (niet meer dan x-minuten verwijderd van de kazerne), maar ook voor het gedrag van de vrijwilliger (zoals geen alcohol drinken e.d.)

Vanuit de werkgever en het belang van een snelle en gegarandeerde uitruk wordt vanzelfsprekend zo veel als mogelijk naar zekerheid gestreefd. Het lijkt dat door aanvullende maatregelen rondom roosters, aan- en afmelden, etc. de modellen langzaam naar een verdergaand bedrijfsvoeringmodel toegroeien. Daarnaast blijken veel commandanten na te denken over het introduceren van modellen met verdergaande verplichtingen, te weten consignatie of kazernering. Er is dus een beweging naar modellen met minder vrijheid in tijd en locatie²⁹. Dit wordt in onderstaande figuur geïllustreerd.



De beschreven subvarianten van vrije instroom blijken allebei nog in het kwadrant linksonder te positioneren te zijn. Uit de gesprekken die in het kader van dit onderzoek zijn gevoerd blijkt namelijk dat vrijwilligers bereid zijn om heel ver te gaan in het geven van aanvullende informatie omtrent hun beschikbaarheid. Het afstemmen van beschikbaarheid op basis van de privéagenda (VRIP) of het aan- en afmelden met bijv. SMS (VZIP) wordt niet als bezwarend ervaren, maar wordt gezien als

²⁹ Bijkomend effect van bedrijfsvoeringsmodellen met verdergaande verplichtingen (consignatie en kazernering) is dat de roosterfactor afneemt. In bovenstaand figuur wordt stijgt het verplichtende karakter in locatie en tijd in de richting van de pijl. De garantiefactor neemt in de richting van de pijl juist af.

logische consequentie van de loyaliteit aan de hulpverlening. Beide vormen worden dan ook als vrije instroom ervaren.

Uit het onderzoek blijkt:

- dat de druk vanuit het management om te komen tot meer zekerheid door consignatie en/of kazernering door vrijwilligers als belastend wordt ervaren;
- dat bij incidenteel consigneren of kazernereren, vrijwilligers bereid zijn om mee te werken;
- dat structureel consigneren of kazernereren als belastend wordt ervaren: veel vrijwilligers zijn daar niet toe bereid en overwegen af te haken als vrijwilliger.

In meer verstedelijkte gebieden blijken er overigens vrijwilligers te zijn die hier veel minder bezwaren mee hebben en bijvoorbeeld volop intekenen op beschikbare kazerneringsdiensten.

Geconcludeerd kan worden dat er op twee momenten daadwerkelijk een grens wordt overgegaan:

1. Als de opkomst een plicht wordt (en men uitrukgered moet zijn en dus in tijd gebonden is), en/of
2. Als men gebonden is aan een bepaalde locatie (zoals thuis of in een bepaalde straal van de kazerne)

Zolang deze grenzen incidenteel (denk daarbij aan enkele malen per jaar) worden overgegaan, kan nog altijd van vrijwilligheid gesproken worden. Als er echter sprake is van niet-incidentele en planmatige kazernering, is er feitelijk sprake van een parttime dienstverband en zou het voor de hand liggen om ook niet meer van een vrijwilliger te spreken. In hoofdstuk 7 (conclusies en aanbevelingen) wordt hier nader op ingegaan, mede in relatie tot de rechtspositie.

5. Rechtspositie brandweervrijwilligers

5.1 De rechtspositieregeling³⁰

Brandweervrijwilligers worden betaald voor het werk dat zij voor de brandweer verrichten en hebben een eigen rechtspositie. Dit is vastgesteld in de Ambtenarenwet. Een rechtspositie verschilt van een arbeidsovereenkomst vanwege het eenzijdige karakter van een rechtspositie: er is sprake van een aanstelling in plaats van een tweezijdige overeenkomst tussen een werknemer en een werkgever.

Voor brandweervrijwilligers geldt een eigen rechtspositieregeling, gebaseerd op de door het Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden (LOGA) opgestelde modelrechtspositieregeling. De rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers is opgenomen in hoofdstuk 19 van de CAR-UWO. De overige hoofdstukken van de CAR-UWO zijn niet van toepassing op brandweervrijwilligers. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van alle hoofdstukken in de CAR-UWO met daarbij een "V" indien de hoofdstukken van toepassing zijn op de categorieën vrijwilliger en beroeps.

CAR-UWO (hoofdstuk: artikel)	Onderwerpen	Vrijwilliger	Beroeps
H1	Werkings sfeer CAR-UWO	V	V
H1:1	Pensioenvoorziening bij ABP		V
H2 - H18	Diversen		V
H3:1	Inschaling in lokale bezoldigingsregeling		V
H3:3	Toelage onregelmatige dienst		V
H6:3	Vakantietoelage		V
H7:3	Recht op bezoldiging tijdens ziekte		V
H19	Rechtspositieregeling vrijwilligers bij de brandweer	V	
H19:14	Jaarvergoeding	V	
H19:15	Vergoeding oefening en opleiding en overige werkzaamheden in opdracht van college	V	

³⁰ Een samenvatting van de inhoud van de rechtspositieregeling en de in CAR UWO hoofdstuk 19 opgenomen vergoedingen, is opgenomen in bijlage 5

CAR-UWO (hoofdstuk: artikel)	Onderwerpen	Vrijwilliger	Beroeps
H19:16	Vergoeding brandbestrijding	V	
H19:17	Vergoeding langdurige aanwezigheid	V	
H19:18	Vergoeding consignatie	V	
H20	Vergoeding piketdienst brandweer		V
H21 – Bijlagen	Diversen	V	V
Artikel 99, bijlage 1	Periodieke verhoging bezoldiging		V
Artikel 99, bijlage 6	Vergoedingentabel vrijwilliger brandweer	V	

De in 2009 tot stand gekomen rechtspositieregeling vervangt de regeling uit 1993. In tegenstelling tot de oude regeling, heeft de toepassing van de rechtspositieregeling nu een verplichtend karakter gekregen, waarmee de beleidsvrijheid van gemeenten grotendeels is verdwenen. Tevens is de vergoedingentabel aangepast van rangen naar functies. De overige punten waarop de rechtspositieregeling is aangepast, is opgenomen in bijlage 5.

Op enkele punten kan lokaal verder invulling worden gegeven aan de rechtspositieregeling. Het betreft onderwerpen die niet in de rechtspositie zijn geregeld of waarbij expliciet is gesteld dat het lokaal overleg hierover gaat. Voorbeelden hiervan zijn het bevorderen van een vrijwilliger naar een hogere functie met bijbehorend takenpakket, uurvergoedingen bij kazernering van minder dan vijf uur, gratificaties en de mogelijkheid om aan fiscaal gunstige regelingen deel te nemen.

De functies die in het besluit personeel veiligheidsregio's zijn genoemd zijn te beschouwen als takenpakketten waarvoor verschillende opleidingen, competenties en vaardigheden noodzakelijk zijn. Hoewel de term functie gebruikt wordt in het besluit moet deze niet verward worden met een functiebeschrijving zoals opgenomen in het functieboek van de gemeente of veiligheidsregio. Gemeenten en veiligheidsregio's maken hun eigen functiebeschrijvingen voor brandweervrijwilligers. De inwerkingtreding van het besluit verplicht gemeenten en veiligheidsregio's dus niet om lokaal een functiewaarderingsstelsel in te voeren of het bestaande stelsel aan te passen.

Uit het onderzoek zijn enkele punten naar voren gekomen, die in de ogen van de geïnterviewden nog niet afdoende zijn geregeld in de rechtspositieregeling. Het betreft:

- Verzekering zelfstandigen:

De verzekering bij (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid zou onvoldoende dekking bieden voor zelfstandigen.

- Afronden van de duur van de inzet

Het afronden van de duur van de inzet is niet centraal geregeld, in sommige gevallen op gemeentelijk niveau (OR) en in andere op regionaal niveau (via het GO). Er wordt op verschillende manieren omgegaan met het afronden van de uurvergoeding, hiervoor zijn geen richtlijnen geformuleerd.

- Verhouding uurloon vrijwillig – beroepspersoneel

Door verlonen komt het voor dat vrijwilligers die vaak gekazerneerd worden, meer verdienen dan beroepspersoneel.

- Plus en min door landelijke uniformering

Door invoering van de landelijke rechtspositieregeling zijn er vrijwilligers die er op vooruit zijn gegaan, maar ook vrijwilligers waarvan de vergoedingen minder zijn geworden.³¹ Vergoedingen uit de laatste categorie zijn o.a.:

- Betaling reistijd en verblijfstijd langdurig oefenen
- Reiskosten naar bijv. regionale bijeenkomsten, oefenlocaties etc.
- Consignatievergoeding

- Verschillen tussen categorieën repressieve en niet-repressieve vrijwilliger

De CAR-UWO beschrijft in de rechtspositie de (repressieve) vrijwilligers en de beroepskrachten bij de brandweer. De CAR-UWO maakt geen onderscheid tussen repressieve en niet-repressieve vrijwilligers. De functie van de niet-repressieve brandweervrijwilliger wordt wel beschreven in het Besluit Personeel Veiligheidsregio's, maar wordt niet benoemd in de vergoedingentabel.

³¹ Overigens is dit een logische consequentie van uniformering van arbeidsvoorwaarden. Vanuit de onderzoeksoopdracht is er geen specifieke noodzaak om hier extra aandacht aan te besteden, omdat dit geen verband houdt met de rechtspositie van vrijwilligers in relatie tot bedrijfsvoeringsmodellen.

5.2 Toepassing rechtspositieregeling in de praktijk

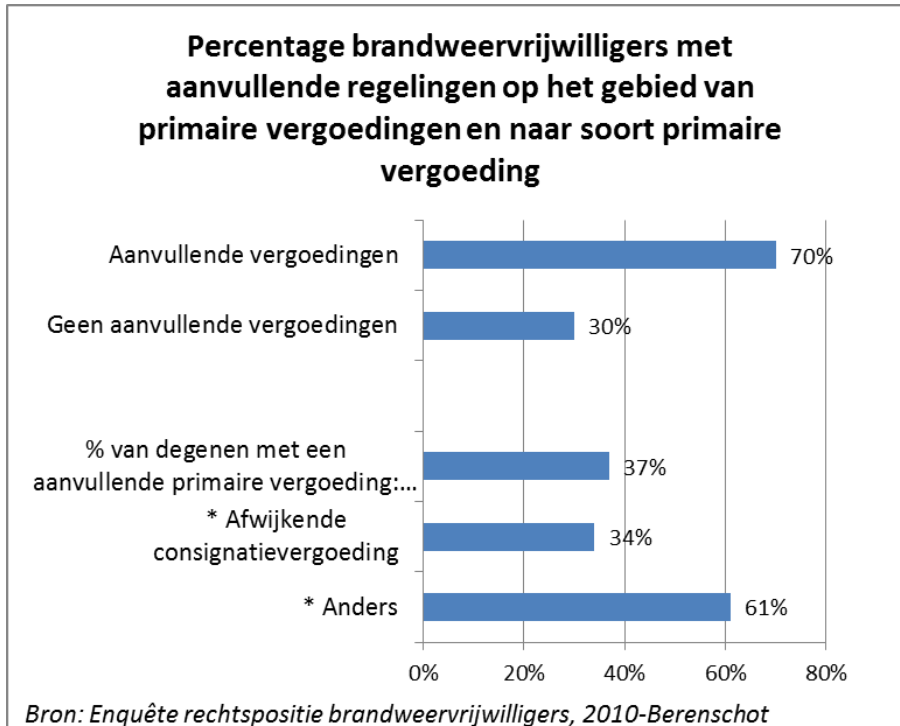
Zoals eerder vermeld, heeft de rechtspositieregeling een verplichtend karakter gekregen. Dit betekent dat alle brandweervrijwilligers volledig volgens CAR-UWO betaald dienen te krijgen en dat de overige zaken uit de regeling op eenieder van toepassing dient te zijn.

Uit de gehouden enquête blijkt dat niet alle brandweerkorpsen CAR-UWO op alle onderdelen toepassen. 87% van de vrijwilligers die in de enquête zijn meegenomen, vallen volledig onder de (vergoedings)regeling van de CAR-UWO. Voor 13% van de vrijwilligers wordt niet op alle onderdelen CAR-UWO gevolgd.



Aanvullende vergoedingen

30% van de vrijwilligers ontvangt geen aanvullende vergoedingen buiten de vergoedingen die geregeld worden in CAR-UWO, 70% ontvangt dus wel extra primaire vergoedingen. 26% hiervan ontvangt een vergoeding voor kazernering en 24% van de vrijwilligers ontvangt een afwijkende consignatievergoeding. 43% van de vrijwilligers ontvangt overige aanvullende vergoedingen, zoals vakantiegeld, afwijkende vergoedingen voor oefenweken, hogere uurvergoedingen voor specifieke werkzaamheden (zoals onderhoud van voertuigen en ademlucht) en extra vergoedingen voor postcommandanten.



Afspraken aanvullende regelingen

Voor 62% van de vrijwilligers zijn aanvullende afspraken gemaakt op het gebied van secundaire vergoedingen.



Voor de 62% van de brandweervrijwilligers waarvoor aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen geregeld zijn, zijn met name de onderstaande vergoedingen van toepassing:



Daarbij wordt het kerstpakket het meest toegepast (85%). Daarna volgen aanvullende regelingen op het gebied van de reiskostenvergoeding (66%), fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (56%) en een collectieve korting op verzekeringen (39%). 37% van de korpsen heeft afspraken gemaakt over overige secundaire vergoedingen, waarbij sportvergoedingen het meest genoemd worden.

5.3 Vergelijking met andere vrijwilligers

5.3.1 Andere vrijwilligers in Nederland

De rechtspositieregeling voor brandweervrijwilligers kent een uitgebreid vergoedingsstelsel. Het is interessant om een vergelijking te maken met de vergoedingen van vrijwilligers in andere branches. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen vrijwilligers in organisaties met een wettelijke taak, zoals de brandweer die ook kent, en organisaties die geen wettelijke, maar wel een zeer belangrijke taak vervullen.³²

³² Vergoedingstabellen van de hier beschreven organisaties treft u in bijlage 5.

Organisaties met een wettelijke taak

- Nationale Reserve (Natres)³³

De kerntaak van het Korps Nationale Reserve (Natres) is het bewaken en beveiligen van het eigen grondgebied en het korps bestaat uit ongeveer 3800 militairen. Natres-militairen verrichten hun opleiding en diensten op basis van vrijwilligheid en ontvangen een financiële vergoeding zolang zij voor training of andere redenen actief in dienst zijn.

Reservisten krijgen bij opkomst een salaris, de hoogte van dit salaris is afhankelijk van de rang en de tijd die iemand al dient. Verder krijgen reservisten een opkomsttoelage voor elke dag die zij opkomen. Deze toelage is bedoeld als afkoop van de pensioenopbouw. Een afroepreservist krijgt bovendien nog een beschikbaarheidstoelage; dit is een bedrag dat Defensie uitkeert zodra de reservist en Defensie hebben afgesproken dat de reservist maximaal beschikbaar is om te worden uitgezonden. Als men oefent in het weekend of op een feestdag, dan kan nog een extra vergoeding verkregen worden bovenop het salaris. Als een reservist buiten Defensie veel meer verdient dan als afroepreservist, dan is het in sommige gevallen mogelijk dat Defensie (een deel van) het verschil bijlegt, de zogenaamde arbeidsmarkttoeslag.

Er zijn geen gegevens gevonden over de feitelijke tijdsbesteding van Natres-militairen. Wel is een minimum-tijdsinzet vastgesteld: hij of zij moet 14 dagen of tenminste 112 uur per jaar beschikbaar zijn, bijvoorbeeld voor trainingen. Dit komt gemiddeld neer op 9 uur per maand. Om in het kader te zitten, moet een Natres-militair tenminste 200 uur per jaar beschikbaar zijn (17 uur per maand).

- Politie³⁴

Bij de politie worden twee soorten vrijwilligers ingezet: volontairs en politievrijwilligers. Volontairs dragen geen uniform en gaan dan ook niet de straat op. Zij worden ingezet voor administratieve, technische en huishoudelijke zaken en voor onderzoekswerkzaamheden. Hiervoor ontvangen zij geen vergoeding. Politievrijwilligers volgen dezelfde opleiding als een politiesurveillant, maar dan in deeltijd. Zij voldoen dus aan dezelfde eisen als een surveillant. Een politievrijwilliger draagt geen vuurwapen, wel een wapenstok en pepperspray. Zij ontvangen wel een vaste jaarvergoeding (€160,-) en uurvergoeding (€6,68) voor verrichte taken en training en bijscholing. Daarnaast kennen zij een ongevallenzekerings, een molestverzekering en ziekingeld. Gemiddeld werkt een politievrijwilliger 250 uur op jaarbasis, inclusief trainingen en bijscholing. Dit komt neer op 21 uur per maand.

³³ www.natres.nl

³⁴ www.lopv.nl

Organisaties zonder een wettelijke taak

- Koninklijke Nederlandse Redding Maatschappij (KNRM)³⁵

De stichting KNRM heeft tot doel het kosteloos doen verlenen van hulp en bijstand aan hen die voor de Nederlandse kust in gevaar verkeren of in gevaar dreigen te raken. In totaal beschikt de KNRM over 1100 vrijwilligers. De KNRM werkt met een Vrije Instroommodel en kent een uurvergoeding van €1,25 voor verrichte (reddings-) taken.

De vrijwilligers van de KNRM besteden gemiddeld 17 uur per maand aan hun activiteiten. Het gaat hierbij niet alleen om actieve redding, training, e.d., maar ook om bestuurswerk en overige ondersteunende activiteiten.

- Reddingsbrigade³⁶

De aaneengesloten leden die de reddingsbrigades vormen verzorgen onder meer strandwacht- of bewakingsdiensten in waterrijke (recreatie-) gebieden. Daarnaast verzorgen zij opleidingen in het zwemmen en varend redden. De Reddingsbrigade beschikt over zo'n 5000 vrijwilligers die kunnen worden ingezet als hulpverlener. Zij verrichten hun werkzaamheden kosteloos.

- Het Nederlandse Rode Kruis³⁷

Het Rode Kruis heeft tot doel bij te dragen aan een vreedzame, tolerante en humane wereld door het helpen van mensen wier leven, gezondheid, welzijn of waardigheid wordt bedreigd. De missie van het Rode Kruis is het voorkomen en verzachten van menselijk lijden waar dan ook, het beschermen van levens en gezondheid en het waarborgen van respect voor ieder persoon. Hiervoor worden vrijwillige hulpverleners en donoren samengebracht met mensen in nood. De visie is dat de vrijwillige hulpverlening gemeenschappen moet en kan versterken. Het Rode Kruis en de Rode Halve Maan zijn wereldwijd actief en alle hulp wordt vrijwillig, en dus kosteloos, geboden.

Op basis van het bovenstaande kunnen de volgende conclusies getrokken worden:

De brandweervrijwilligers, vrijwilligers bij Natres en politievrijwilligers ontvangen een geldelijke beloning. Vrijwilligers bij de KNRM, de reddingsbrigade en het Nederlandse Rode Kruis ontvangen geen geldelijke beloning.

³⁵ www.knrm.nl

³⁶ www.reddingsbrigade.nl

³⁷ www.rodekruis.nl

De vrijwillige brandweer stelt eisen ten aanzien van de vrijwilliger. Deze kunnen een verklaring zijn voor de verschillen in de vergoedingen tussen het vrijwilligersbeleid van de beschreven organisaties:

- Een combinatie van opleiding, competenties en vaardigheden;
- de locatiegebondenheid;
- de minimum (en maximum) leeftijd;
- de gezondheid.

Onderstaand een overzicht van de aanwezigheid van deze eisen:

	Eisen			
	Opleiding, competenties en vaardigheden	Locatiegebondenheid	Min. en max. Leeftijd	Gezondheid
Brandweer	Ja	Ja	Ja	Ja
Natres	Ja	Nee	Ja	Ja
Politie	Ja	Ja	Ja	Ja
KNMR	Ja	Ja	Ja	Nee
Reddingsbrigade	Ja	Nee	Nee	Nee
Het Nederlandse Rode Kruis	Nee	Nee	Nee	Nee

Verder maakt de brandweer onderscheid in de vergoeding van vrijwilligers die niet in de actieve of passieve brandbestrijding zitten en vrijwilligers die dat wel doen. De politie maakt ook dit onderscheid. De overige organisaties doen dit niet.

Op basis van deze kenmerken en eisen is er geen eenduidige analyse mogelijk waarom de ene organisatie een vergoeding biedt en de andere niet. De organisaties die een vergoeding bieden voor de vrijwilligers hebben als overeenkomst dat ze een wettelijke taak uitvoeren. Deze wettelijke taak verklaart echter niet waarom er een verschil is in de *hoogte* van de vergoedingen. Een mogelijke verklaring voor de verschillen in hoogte zijn de inconvenienten bij uitvoering van de taak en de risico's die de uitvoering van de taak met zich meebrengen.

Ten aanzien van de vergoedingen valt op dat voor brandweervrijwilligers een onderscheid gemaakt wordt qua beloningsniveau tussen oefenen en de daadwerkelijke uitruk. Een dergelijk onderscheid wordt voor de politievrijwilliger of de Nationale Reserve niet gemaakt.

De laagste urengebonden vergoeding wordt verstrekt aan de politievrijwilliger, maar hier is dan ook sprake van een sterk beperkt pakket van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit in tegenstelling tot de brandweervrijwilliger en leden van de Nationale Reserve, waarbij een inzet wordt verlangd die gelijkwaardig is aan die van de beroepskrachten.

De vrijwilligers bij de KNRM, de Reddingsbrigade en het Rode Kruis ontvangen geen of een symbolische vergoeding voor hun inzet. Hoewel zij geen wettelijke taken vervullen, vereisen de meeste van de taken wel opleiding, training, oefening en bijscholing (denk bijvoorbeeld aan EHBO, zwemmend en varende redden en het omgaan met diverse apparatuur). Deze organisaties hebben er echter voor gekozen volledig uit te gaan van de interne motivatie van de vrijwilligers.

5.3.2 Brandweervrijwilligers in buurlanden

Hieronder zijn van twee buurlanden enkele gegevens van de (vrijwillige) brandweer opgenomen. Vanwege de scope en doorlooptijd van het onderzoek is hier slechts globaal onderzoek naar gedaan.

België³⁸

In België zijn er 251 brandweerdiensten voor 589 gemeenten. Deze diensten bestaan uit 5000 beroepsbrandweermannen en 11.000 vrijwilligers. De brandweerdiensten zijn ingedeeld in vier categorieën in functie van hun belang.

- Categorie X omvat de vijf grootste brandweerdiensten. Die korpsen zijn samengesteld uit beroepspersoneelsleden.
- Categorie Y is die van de 'gemengde diensten' omdat deze korpsen zijn samengesteld uit zowel beroepsbrandweermannen als vrijwilligers. België heeft 25 gemengde diensten, verdeeld over de grote steden.
- Categorie Z omvat de korpsen die uitsluitend uit vrijwilligers bestaan. Het gaat om de omvangrijkste groep: 122 korpsen maken er deel van uit.
- Brandweerdiensten van categorie C worden ook wel 'autonome centra' genoemd. Ze zijn hoofdzakelijk samengesteld uit vrijwilligers. Ze onderscheiden zich van categorie Z door de omvang van hun interventiezone: korpsen van categorie C beschermen alleen hun gemeenten.

België kent, net als Nederland, beroepsbrandweerlieden en vrijwilligers. Beroepsbrandweerlieden oefenen de functie uit als hoofdactiviteit en zijn gemeenteambtenaar. Een vrijwilliger oefent de functie uit naast reguliere beroepsactiviteiten. Een vrijwilliger wordt geworven voor vijf jaar, zijn mandaat is vernieuwbaar en hij heeft een bijzonder statuut. Zijn vergoeding hangt af van de prestaties.

³⁸ www.belgium.be

*Duitsland*³⁹

Het merendeel van de brandweer in Duitsland bestaat uit vrijwilligerskorpsen. Inzet van vrijwilligers vindt plaats op basis van het Vrije Instroom Profiel. Het brandweer vak wordt gezien als erebaan en leden worden lid omdat zij zich maatschappelijk en in verenigingsverband willen inzetten. De vrijwilligers worden dan ook niet betaald. Als een korps een onvoldoende bezetting van vrijwilligers kent en er geen beroepskorps kan worden ingesteld, dan is er de mogelijkheid om een 'plichtfeuerwehr' in te stellen. Dit betekent dat de overheid burgers kan verplichten aan de brandweer deel te nemen.

Vooralsnog zijn de eisen die aan vrijwilligers gesteld worden minder zwaar dan de eisen die aan beroepsbrandweerlieden worden gesteld. Wel worden de eisen die aan vrijwilligers gesteld worden, zoals ten aanzien van opleiden en oefenen, steeds zwaarder.

Net als in Nederland, wordt het ook in Duitsland steeds moeilijker om vrijwilligers te werven. De knelpunten die worden benoemd zijn:

- Het lastiger kunnen combineren van werk en privé
- Het verenigingsgevoel dat traditioneel heel sterk is, wordt teruggedrongen door meerdere ontwikkelingen, zoals:
 - Toenemende eisen aan vrijwilligers
 - De ontwikkeling van de brandweerorganisatie naar een quasi-professionele organisatie, met een daardoor toenemende bureaucratie
 - Efficiency-eisen en een toenemende homogenisering
- Vergrijzing
- Toenemende eisen aan de lichamelijke gezondheid en fitheid van vrijwilligers

Als gevolg van de moeilijkheden bij het werven van vrijwilligers wordt in Duitsland momenteel een discussie gevoerd over de invoering van een financiële vergoeding en/of belasting-/verzekeringsvoordelen, om vrijwilligers makkelijker te werven.

³⁹ BrandSchutz, juni 2010

6. Bevindingen

6.1 Bedrijfsvoeringsmodellen

Ten aanzien van de toepassing van verschillende bedrijfsvoeringsmodellen, kan op basis van het onderzoek het volgende gesteld worden:

- 86% van de vrijwilligers werkt onder het Vrije Instroom Profiel. Hiervan werkt 65% onder het traditionele Vrije Instroom Profiel en 35% onder varianten hierop (zoals het werken met agendaplanners, het aan- en afmelden, e.d.). Deze vrijwilligers zijn in grote mate niet tijd- en/of locatiegebonden.
- In 2009 werkte 14% van de vrijwilligers nooit onder het Vrije Instroomprofiel, zij werden middels consignatie en/of kazernering ingezet. Dit betekent dat zij in grotere mate gebonden zijn aan tijd en locatie; zij moeten immers of binnen een bepaalde tijd op de kazerne zijn (consignatie) of zij zijn daar reeds aanwezig (kazernering).
- In totaal draait 22% van de vrijwilligers consignatiediensten en 8% wordt gekazerneerd.

Daarnaast blijkt:

- Dat de druk vanuit het management om te komen tot meer opkomstzekerheid door consignatie en/of kazernering door vrijwilligers als belastend wordt ervaren.
- Dat vrijwilligers bereid zijn om consignatie- en/of kazerneringsdiensten te draaien als dit incidenteel noodzakelijk is.
- Dat veel vrijwilligers niet bereid zijn om structureel geconsigneerd en/of gekazerneerd te worden. Indien dit wel gebeurt, dan wordt vaak overwogen te stoppen als vrijwilliger.

Op basis van het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er voor een brandweervrijwilliger op twee momenten daadwerkelijk een grens wordt overgegaan:

1. Als de opkomst een plicht wordt (en men uitrukgereed moet zijn en dus in tijd gebonden is), en/of
2. Als men gebonden is aan een bepaalde locatie (zoals thuis of in een bepaalde straal van de kazerne)

Door de ontwikkeling in bedrijfsvoeringsmodellen naar modellen met verdergaande verplichtingen blijkt uit het onderzoek dat er steeds meer druk ontstaat om deze grenzen wel over te gaan. Om dit punt nader te kunnen duiden, introduceren wij in de volgende paragraaf hiervoor een denkkader.

6.2 Denkkader bij de toepassing van bedrijfsvoeringsmodellen

Bij de toepassing van bedrijfsvoeringsmodellen is het belangrijk dat de belasting van vrijwilligers niet groter wordt dan de belastbaarheid. Uit het onderzoek blijkt dat op dit punt regelmatig spanning ontstaat: er is druk vanuit de organisatie om kwalitatief hoogwaardige prestaties te leveren om een goede brandweezorg te kunnen bieden, terwijl aan de andere kant niet het onmogelijke van vrijwilligers gevraagd kan worden. De signalen die wij in dit onderzoek hebben ontvangen, duiden op incongruentie tussen een aantal organisatieaspecten. Om dat nader toe te kunnen lichten, introduceren wij hier beknopt het Berenschot Triple-E concept.

Triple-E staat voor:

- **Excelleren:** de meetbare prestaties van een organisatie
- **Engagement:** de betrokkenheid van medewerkers en stakeholders
- **Ethiek:** de organisatiecultuur, geschreven en ongeschreven gedragsregels

Het Triple-E concept gaat er vanuit dat deze drie aspecten in elke organisatie voorkomen en dat het belangrijk is voor een optimaal functioneren van organisaties dat deze drie factoren in balans zijn.

Als de factoren niet in balans zijn, ontstaan er vaak problemen: disbalans in de taakuitvoering, afkalvend draagvlak bij stakeholders, ontevredenheid bij medewerkers, negatieve publiciteit etc. Ook wanneer de waarden (of de focus) van de organisatie niet meer passen bij de medewerkers ontstaat vervreemding. Dit zien we bijvoorbeeld in de gezondheidszorg, waarbij door toegenomen marktwerking een vorm van stopwatchzorg wordt geïmplementeerd die niet past bij het verlenen van zorg aan patiënten.

In principe kunnen dergelijke kwesties in isolatie worden opgepakt en beantwoord. Echter, niet zelden bestaan er dieperliggende oorzaken van de problemen die zich aandienen. Het heeft te maken met waar de organisatie voor staat, de kernwaarden van de organisatie.

Doordat in de brandweer in de afgelopen jaren een enorm aantal verbeter- en professionaliseringstrajecten is uitgevoerd met een sterke focus op excelleren, zijn wij van mening dat de drie factoren binnen de brandweer in onbalans zijn geraakt. In de conclusies en aanbevelingen wordt dit nader toegelicht.

6.3 Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Uit het onderzoek blijkt het volgende over de arbeidsvoorwaarden voor brandweervrijwilligers:

- 87% van de vrijwilligers uit de responsgroep vallen volledig onder de (vergoedings)regeling van CAR-UWO. Voor 13% van de vrijwilligers wordt niet op alle onderdelen CAR-UWO gevolgd.
- 70% van de vrijwilligers ontvangt aanvullende primaire vergoedingen (bovenop de vergoedingen die via CAR-UWO geregeld worden). 26% hiervan ontvangt een vergoeding voor kazernering en 24% ontvangt een afwijkende consignatievergoeding.

Berenschot

- Daarnaast zijn voor 62% van de vrijwilligers aanvullende afspraken gemaakt op het gebied van secundaire vergoedingen. Daarbij worden het kerstpakket (88%), aanvullende regelingen op het gebied van reiskostenvergoeding (68%) fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (53%) en collectieve korting op verzekeringen (52%) het meest genoemd.
- Vrijwilligers bij de brandweer hebben een rechtspositie waarin de vergoedingen hoger zijn dan de meeste organisaties die we hebben betrokken in dit onderzoek. Daarnaast zijn er meer regelingen op andere gebieden (zoals zwangerschap en diverse verzekeringen)
Vrijwilligers bij de Natres hebben echter een rechtspositie waarin meer onderdelen zijn geregeld en worden vergoed.

7. Conclusies en aanbevelingen

Op basis van de voorgaande hoofdstukken komen wij tot de volgende conclusies:

Conclusie 1: er is een groot onderscheid tussen vrijwilligers onderling

Wij constateren dat er grote verschillen in toegepaste bedrijfsvoeringsmodellen bestaan tussen (groepen) vrijwilligers. Een vrijwilliger in een kleine dorpskern die wekelijks oefent, maar slechts incidenteel voor een uitruk wordt opgeroepen is niet te vergelijken met een vrijwilliger in een grote stad die naast zijn wekelijkse oefenavond ook meerdere malen per week wordt opgeroepen voor een uitruk en consignatiediensten draait en/of wekelijks wordt gekazerneerd (conform dienstrooster of om reden van herbezetting). Deze grote verscheidenheid aan 'soorten' vrijwilligers legitimeert het bestaan van verschillende rechtsposities voor verschillende soorten vrijwilligers.

Conclusie 2: er is onbalans ontstaan tussen professie en vrijwilliger

Wij constateren dat de vrijwilliger door een sterk toegenomen professionalisering van de brandweer geconfronteerd wordt met een hoge belasting. Dit wordt veroorzaakt door hogere eisen aan opleiding, training & oefening en doordat de oplossing van hoge(re) eisen aan opkomsttijd vertaald worden in nieuwe bedrijfsvoeringsmodellen met verdergaande verplichtingen.

Wij zijn van mening dat daarbij een onbalans is ontstaan tussen Excelleren, Ethiek en Engagement.⁴⁰ De focus heeft in de afgelopen jaren sterk gelegen op

- Excelleren (hoe leveren wij een maximale brandweezorg conform wet & regelgeving),

terwijl

- Ethiek (wat mag de brandweer redelijkerwijs van een vrijwilliger vragen en verwachten) en
- Engagement (in hoeverre zijn de activiteiten die een vrijwilliger uitvoert nog te relateren aan zijn primaire drijfveren: het redden van burgers in zijn directe omgeving)

ondergeschikt raakten.⁴¹

⁴⁰ Voor meer informatie over het Triple-E concept: zie hoofdstuk 6.2 en bijlage 5

⁴¹ Overigens zijn wij van mening dat die balans in sommige gevallen ook de andere kant uitslaat, bijv. in het geval dat beroepspersoneel enkele minuten moet wachten met uitrukken omdat men heeft afgesproken dat zo mogelijk vrijwilligers in hun plaats uitrukken om hen gemotiveerd te houden. Excelleren en Ethiek zijn dan ondergeschikt geraakt aan Engagement.

De mogelijkheden van de vrijwilliger zijn daarbij te veel ondergeschikt geraakt aan de eisen die aan opleiding, geoefendheid en beschikbaarheid vanuit de organisatie gesteld worden.

Deze onbalans resulteert in spanning op de keuze voor bedrijfsvoeringsmodellen waarbij relaties tussen korpsleiding en vrijwilligers regelmatig oplopen. Wij zijn echter van mening dat deze onbalans ook op landelijk niveau zichtbaar is, waarbij vanuit verschillende organisaties (overigens volledig verklaarbaar) de focus lange tijd eenzijdig op slechts één van de drie aspecten heeft gelegen.

Wij zijn van mening dat de brandweer weer een passende balans zal moeten vinden en aanbrengen tussen deze drie waarden.

Conclusie 3: de focus voor de oplossing van problemen ligt te veel op arbeidsvoorwaarden

Wij constateren dat de discussie over de positie van de brandweervrijwilliger op dit moment op de tafel van het LOGA ligt. Daar hoort het onderwerp ook te liggen, gezien de discussie over een aantal primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, zeker voor de vrijwilligers die veelvuldig gekazerneerd worden.

Uit het onderzoek komt echter naar voren dat de beloning van vrijwilligers niet als 'het grote probleem' wordt ervaren en dat in vergelijking met andere sectoren ook niet is, terwijl het wel zo wordt gepresenteerd. Naar voren is gekomen dat de belasting van vrijwilligers als een veel belangrijker probleem ervaren wordt.

Daarom hoort dit onderwerp ook op de tafel van o.a. de NVBR en het ministerie van Veiligheid en Justitie, waar het de eisen aan brandweerpersoneel betreft. Knelpunten rondom de belasting van vrijwilligers en de eisen aan de individuele vrijwilliger zullen daar moeten worden opgelost.

Aanbeveling 1. Maak expliciet onderscheid tussen vrijwilligers en parttimers

Wij adviseren om vier categorieën brandweerpersoneel te onderscheiden:

- Niet-repressieve vrijwilliger
Het betreft vrijwilligers die bijvoorbeeld voorlichting geven en onderhoudswerkzaamheden uitvoeren. Zij voeren geen repressieve taken uit en besteden daarom ook geen uren aan opleiden, trainen en oefenen zoals repressieve vrijwilligers dat moeten doen.
Op dit moment is deze groep vrijwilligers nog klein. De verwachting is echter dat deze categorie in de toekomst aanzienlijk kan stijgen door de verschuiving van de focus naar preventieve activiteiten in het kader van de Strategische Reis / Brandweer over Morgen.
- Vrijwilliger
Deze categorie vrijwilligers is veruit de grootste (meer dan 80%). De brandweervrijwilligers voeren wel repressieve taken uit en zijn daarvoor geoefend en opgeleid. In principe werkt deze groep vrijwilligers vanuit het Vrije Instroom Profiel (VIP), het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP) of het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP). Zij worden slechts incidenteel ingezet in consignatie- en/of kazerneringsdiensten⁴². Wel kunnen zij worden opgeroepen voor bijv. herbezetting. Gezien het incidentele en kortdurende karakter daarvan, beschouwen wij dat in dit onderzoek niet als kazernering.
- Parttimer
Brandweervrijwilligers die structureel en planmatig worden gekazerneerd zijn feitelijk “parttimers” en moeten dan ook als zodanig benoemd en beloond. Zij werken vanuit de kazerne, hebben een deeltijd dienstverband en vanuit dat dienstverband is het ook veel meer vanzelfsprekend om geconsigneerd te zijn, net als bijvoorbeeld gemeentelijk functionarissen die in het kader van de gemeentelijke crisisbeheersingsprocessen piketdiensten draaien in pools. Als concrete grenzen voor de overgang van vrijwilliger naar parttimer kan gedacht worden aan
 - meer dan 1 kazerneringsdienst per maand (gemiddeld over een jaar).
Dit zal vooral het geval zijn als volgens een 24/7 rooster wordt gekazerneerd. De “vrijwilligers” worden dan in feite als beroepskrachten ingezet en het is daarom beter om van “parttimers” te spreken. Kazernediensten zijn vaak avond/nachtdiensten van 18.00 tot 07.00 uur door de week en 12 of 24 uurs-diensten in het weekend.
 - meer dan 5 consignatiediensten per maand (gemiddeld over een jaar)
Veel middelgrote korpsen hebben inmiddels een consignatiedienst/piketdienst voor vrijwillige ploegen ingesteld. Een ploeg krijgt dan vergoeding voor het gegarandeerd opkomen tijdens een piketweek. Jaarlijks zijn er dan circa 10 piketweken, dus in totaal 70 dagen. Gezien de omvang van het aantal dagen en het verplichtende karakter van het opkomen, zien wij ook dit als een parttime dienstverband.

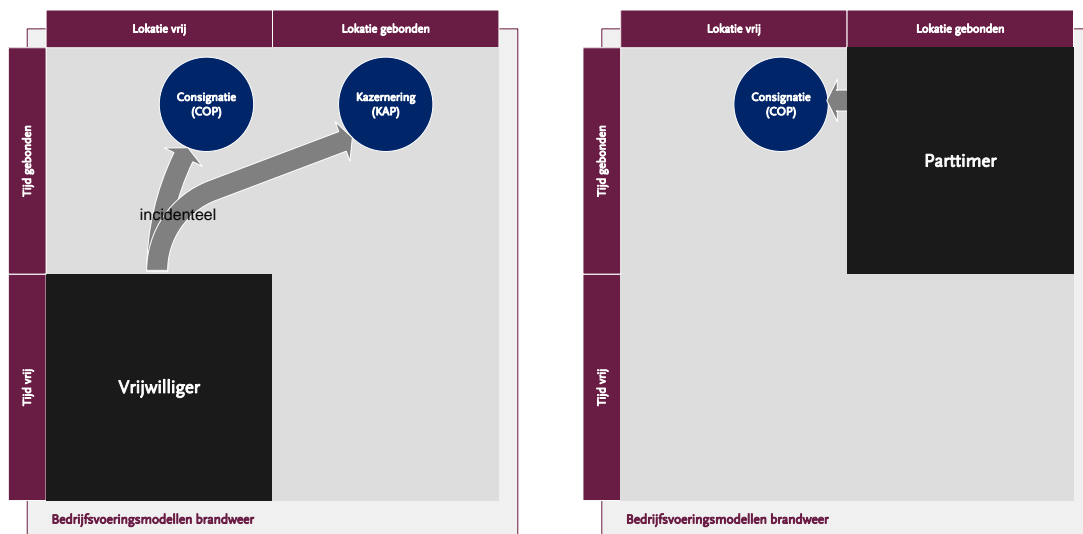
⁴² Maximaal 1 kazerneringsdienst en/of 5 consignatiediensten per maand. Zie verder onder “parttimer”.

Wij schatten in dat van de huidige vrijwilligers maximaal 20% in deze categorie “parttimer” valt. Hierbij dient onderkend te worden dat de werking van de ATW voor deze groep voelbaar zal zijn.

Het benoemen van parttimers moet ons inziens echter zeker geen automatisme zijn. Bij het invoeren van deze categorie zou het wenselijk zijn dat per gemeente en/of post de (her)introdactie van de bedrijfsvoeringsmodellen VIP, VRIP of VZIP nadrukkelijk overwogen wordt. Hiervoor is het wel noodzakelijk dat het aantal vrijwilligers (enigszins) kan stijgen. Veel hoeft dat bij VZIP niet te zijn. De vergaande betrokkenheid van vrijwilligers en de bereidheid om met aanvullende middelen een hoge opkomst te garanderen, maakt dat de garantiefactor niet heel veel hoger hoeft te zijn dan bij consignatie. De ervaringen bij andere organisaties (met name de KNRM) bevestigen dat.

- Beroepspersoneel
Dit is de reeds bestaande categorie brandweerpersoneel.

In onderstaande figuren zijn de positie van de brandweervrijwilliger (links) en de parttimer (rechts) weergegeven.



Bij toepassing van het hierboven beschreven model, dient zuiver omgegaan te worden met het toepassen van een ‘dubbele aanstelling’ voor beroepspersoneel. Indien een beroepskracht een dubbele aanstelling als vrijwilliger heeft en volledig volgens het Vrije Instroomprincipe kan opkomen, dan hoeft hier niets aan te veranderen. Echter, als de beroeps als vrijwilliger consignatie- en/of kazerneringsdiensten draait, en volgens het hier beschreven model dus een parttimer zou worden, dan kan deze dubbele aanstelling niet gehandhaafd worden. Het is immers niet mogelijk dat een beroeps tevens een aanstelling als parttimer heeft.

Aanbeveling 2. Breng de beloningsstructuur in lijn met bovenstaand model

Wij adviseren om de beloningsstructuur aan te passen op het hierboven genoemde onderscheid:

- **Niet-repressieve vrijwilliger**
Wij denken hierbij aan een vaste vergoeding op jaarbasis, vergelijkbaar met die van andere vrijwilligers. Wij adviseren om in het overleg voor een hernieuwde rechtspositie van de brandweer(vrijwilligers) expliciet de niet-repressieve vrijwilliger een plaats te geven, ook als deze groep geen vergoeding ontvangt voor de verrichte taken.
- **Vrijwilliger**
De beloningstructuur voor vrijwilligers behoeft wat ons betreft weinig aandacht. Er is een aantal (rest)punten die aandacht verdienen na het onderhandelingsakkoord en na de homogenisering van arbeidsvoorwaarden in regio's na regionalisering. Het betreft dan bijv. de wijze waarop de uren van repressieve inzet worden berekend (afgerond) en de vergoeding van reis- en verblijfsuren bij oefening van 1 of meerdere dagen.
Overall kan geconstateerd worden dat de beloning van brandweervrijwilligers goed is, zeker in vergelijking met vrijwilligers in andere sectoren. Daarnaast is beloning in de onderzochte medewerkerstevredenheidsonderzoeken geen punt van betekenis. Voorkomen moet worden dat door te veel aandacht op deze component beloning juist tot een motivator wordt.
- **Parttimer**
Wij adviseren om de beloningstructuur voor parttimers in lijn te brengen met die van beroepspersoneel. Dat betekent bijv. dat de opbouw van pensioen op deze categorie van toepassing wordt. Ook betekent dit dat het type dienstverband verandert waardoor de CAR-UWO in zijn geheel van toepassing wordt op de parttimer. De belangrijkste veranderingen zijn de pensioenvoorziening, de inschaling in de lokale beloningsstructuur, de toelages voor onregelmatige dienst, de vakantietoelage, de doorbetaling van loon tijdens ziekte en de vergoedingen voor piketdiensten (zie hiervoor ook de tabel die is opgenomen in paragraaf 5.1). Een andere consequentie is dat er voor deze groep medewerkers geen sprake meer is van afwijkende verloning: het uurloon wordt dus in lijn gebracht met beroepspersoneel. Dit lost ook het huidige knelpunt op dat veelvuldig (overdag) gekazerneerde vrijwilligers meer verdienen dan beroepspersoneel.

Het is onmogelijk gebleken om binnen het kader van deze onderzoeksopdracht algemeen geldende uitspraken te doen over de financiële en fiscale implicaties. Uit enkele doorrekeningen bij verschillende gemeentelijke en regionale korpsen kwam geen eenduidig beeld naar voren over de financiële implicaties.

Dit komt doordat de vergoedingen voor vrijwilligers niet uniform worden toegepast. De bestaande regeling biedt ruimte voor korpsen om deze naar eigen inzicht invulling te geven. In het veld bestaat dan ook de behoefte aan meer uniformering in vergoedingen van vrijwilligers. Daarnaast hangen de kosten van de beroepsbrandweer sterk samen met het type dienst en het moment van inroosting.

Het is echter evident dat een verschuiving van vrijwilliger naar parttimer de nodige consequenties heeft voor zowel de werknemer als de werkgever, bijvoorbeeld als het gaat om de pensioenpremie. De primaire beloning wordt voor de parttimer niet meer bepaald op basis van de algemeen geldende rechtspositieregeling maar is afhankelijk van de plaatsing van de functie binnen het lokale bezoldigingsstelsel.

In de voor de vrijwilligers van toepassing zijnde uurbedragen zit een toelage voor onregelmatige dienst opgenomen die voor de beroepskracht (en parttimer) als separate beloningscomponent geldt. Het uiteindelijke verschil van het beloningsniveau wordt dus niet alleen bepaald door de hoogte van het uurbedrag c.q. het salaris, maar ook door de momenten waarop de taken uitgevoerd worden. De enige conclusie die op dit moment getrokken kan worden ten aanzien van de financiële consequenties, is dat - indien de vrijwilligersaanstelling wordt omgezet naar een parttime aanstelling - de werkgeverslasten kunnen oplopen tot circa 25% van het bruto salaris. Op basis van praktijkberekeningen in een aantal korpsen lijkt het echter meer waarschijnlijk dat de meerkosten gemiddeld niet boven de 15% zullen uitkomen. Oorzaak daarvoor is dat sommige korpsen de uurlonen van beroeps en vrijwillig personeel al gelijk getrokken hebben. Daarnaast wordt door het invoeren van een categorie parttimers de situatie rechtgetrokken waarin veelvuldig gekazerneerde vrijwilligers nu (netto) meer verdienen dan beroepspersoneel.

Het nader inzichtelijk maken van de financiële implicaties voor zowel werkgever als werknemer dient als onderdeel beschouwd te worden van het analysetraject dat ten grondslag moet liggen aan de keuze om voor een (ander) bedrijfsvoeringsmodel voor de inzet van brandweervrijwilligers te kiezen.

Bij een parttime aanstelling wordt de inzet in uren transparant. Dit kan problemen opleveren voor de inzet in het kader van de arbeidstijdenwet. Bij de overgang van een rechtspositie op basis van vrijwilligheid naar een parttime dienstverband dient hier rekening mee te worden gehouden.

Aanbeveling 3: Vraag als LOGA nadrukkelijk aandacht voor de belastbaarheid van vrijwilligers

Een hogere belasting van vrijwilligers kan niet gecompenseerd worden door een hogere beloning. De grenzen van de belastbaarheid van vrijwilligers lijken bereikt. Blijvende druk op de invoering van bedrijfsvoeringsmodellen die nog meer eisen stellen aan de beschikbaarheid en aanwezigheid van vrijwilligers kan resulteren in het afhaken van vrijwilligers.

Wij adviseren daarom dit punt nadrukkelijk onder de aandacht van het ministerie van Veiligheid & Justitie en de NVBR te brengen. Het gaat er daarbij primair om, om het Excelleren weer in balans te brengen met Ethiek en Engagement: vrijwilligers (alleen) op die punten te laten excelleren die voor hun effectieve inzet gewenst en noodzakelijk zijn.

Daarbij kan – gezamenlijk met de andere organisaties die in brandweerland actief zijn – de volgende, stapsgewijze aanpak gehanteerd worden:

- I. Begrijpen: Meer begrip van het knelpunt belasting versus belastbaarheid.
- II. Bewust worden: Realiseren *dat* de drie E's incongruent zijn.
- III. Bezinnen: Nagaan *hoe* de drie E's incongruent zijn.

- | | | |
|-----|------------|---|
| IV. | Beslissen: | Vaststellen dat de brandweer weer congruent wil worden. |
| V. | Bijbuigen: | Veranderen van het gedrag zodat de organisatie weer congruent is. |
| VI. | Borgen: | Zorgen dat de nieuwe balans beklijft. |

Aanbeveling 4: Kies een voldoende ruime overgangperiode

Om te voorkomen dat korpsen die nu veelvuldig consignerend en/of kazernerend, met hoge kosten worden geconfronteerd, adviseren wij een ruime overgangperiode van 2 à 2,5 jaar. In deze periode kan onderzocht worden of de (her)invoering van een bedrijfsmodel met minder vergaande verplichtingen voor vrijwilligers tot de mogelijkheden behoort.

Aanbeveling 5: Maak maatwerk van verzekeringen

Een advies dat enigszins buiten de scope van dit onderzoek valt, maar veelvuldig in de gesprekken met vrijwilligers en hun vertegenwoordigers ter sprake kwam, is de mate van verzekering.

Uit het onderzoek blijkt dat voor vrijwilligers de zekerheid van (gezins)inkomen bij arbeidsongeschiktheid of na overlijden door een dienstongeval zwaarder weegt dan de discussie over (meer) beloning. Dit geldt in het bijzonder voor de groep vrijwilligers die als zelfstandig ondernemer werkzaam zijn. De huidige verzekering (maximaal 2x VNG-vergoeding) wordt als onvoldoende ervaren.

Wij hebben geen zicht op het aantal malen dat er een beroep wordt gedaan op deze verzekering. Als dat aantal beperkt is, geven wij in overweging om vanuit een centraal fonds maatwerk te leveren. Dit is meer in lijn met de werkwijze van andere vrijwilligersorganisaties die als vereniging zijn georganiseerd. Het bestaande Felix fonds⁴³ zou daarvoor wellicht goed gepositioneerd kunnen worden of is dat wellicht al en zou daarvoor in de communicatie steviger gepositioneerd kunnen worden.

De zekerheid voor vrijwilligers dat in voorkomende gevallen goed voor hen of hun nabestaanden gezorgd wordt is een niet te onderschatten aspect voor medewerker tevredenheid en loyaliteit.

⁴³ www.felix.nl

Bijlage 1

Overzicht leden begeleidingscommissie

Overzicht leden Begeleidingscommissie

Dhr. A. Baselier	CNV Publieke Zaak
Mw. C. van den Brekel	College voor Arbeidszaken
Dhr. R. Dackus	NVBR / Brandweer Zuid-Limburg
Mw. M. de Feyter	A+O Fonds Gemeenten
Dhr. J. van der Hoek	ABVAKABO
Dhr. M. Lasker	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. P. Leenders	CMHF
Dhr. W. Peterse	NVBR / Brandweer Zuid-Groningen
Dhr. J. Schot	CNV Publieke Zaak
Mw. L. Storm	NVBR / Veiligheidsregio Haaglanden
Dhr. R. Stout	College voor Arbeidszaken
Mw. P. van Veldhoven	A+O Fonds Gemeenten
Dhr. R. van Vliet	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. G. Zijlstra	Onafhankelijk voorzitter

Bijlage 2

Documentoverzicht

Documentoverzicht

Documenten

- CAR UWO Gemeenten
- CBS, Brandweerstatistiek 2008
- College voor Arbeidszaken (2004), Discussienota 'op weg naar een vernieuwde rechtspositieregeling voor de vrijwilligers bij de brandweer'
- Commissie Mans (2010), Inzet gereed, financiële heroverwegingen om de brandweer betaalbaar te houden
- BrandSchutz, juni 2010
- De Arbeidstijdenwet (2010), Brochure voor werkgevers en werknemers
- DSP-groep (2005), Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005
- Haverkamp, G. (2005), Vuur als gemeenschappelijke vijand
- LOGA (2009), Onderhandelingsakkoord 'Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer
- Ministerie van BZK (2006), Leidraad Repressieve Basis Brandweezorg
- Ministerie van BZK (2007), Notitie Werkconferentie 'behoud van beschikbaarheid brandweervrijwilligers'
- NVBR (2002), Vrijwilligheid verplicht
- NVBR (2004) Handreiking Beschikbaarheid Vrijwilligers
- NVBR (2007) Staat van Vrijwilligheid bij de brandweer, uitslagen enquête
- NVBR (...), De Brandweer over Morgen
- Rozendal, J., e.a. (2005), "Rood aan zet"
- TNS nipo (januari 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Noord-Holland Noord
- TNS nipo (september 2009), Werken aan een sterke binding, onderzoek naar de binding tussen vrijwilligers en de brandweerorganisatie in de Veiligheidsregio Utrecht
- VBV (2008), Manifest Rechtspositie Brandweer Vrijwilligers
- VBV (2009), Model Rechtspositie Regeling

Berenschot

Wetten

- Wet Veiligheidsregio's
- Besluit Personeel Veiligheidsregio's
- Arbeidsomstandighedenwet
- Arbeidstijdenbesluit

Websites

- www.vrijwilligebrandweer.nl
- www.knrm.nl
- www.rijksoverheid.nl
- www.lopv.nl
- www.reddingsbrigade.nl
- www.rodekruis.nl
- www.defensie.nl

Bijlage 3

Overzicht gesprekspartners

Overzicht gesprekspartners

Dhr. C. van Beek	Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Dhr. R.A. Boogaard	KNRM
Mw. G. Eshuis	Brandweer Twente, cluster West
Dhr. R.F.J. Frek	Veiligheidsregio Utrecht
Mw. M. Harder	Brandweer Gooi & Vechtstreek
Dhr. F. Heerink	Regionale brandweer Drenthe NVBR: voorzitter netwerk Vrijwilligheid
Mw. K. van der Kaaden	Brandweer Amsterdam-Amstelland
Mw. G. Landeweer	Brandweer Twente, cluster West
Dhr. S. van de Looij	Regionale Brandweer Noord-Holland Noord
Dhr. G. Oldser	Brandweer Barneveld
Dhr. A.F.M. Schippers	Veiligheidsregio Kennemerland NVBR: portefeuillehouder Management & Bedrijfsvoering

Daarnaast zijn zes leden van de begeleidingscommissie geïnterviewd.

Bijlage 4

Enquête

Inhoudsopgave

<u>Beginpagina</u>	1
<u>Hoofdsectie</u>	2
<u>Afsluitende pagina</u>	6
<u>Variabelen</u>	7

Beginpagina

Welkom bij de vragenlijst over de rechtspositie van brandweervrijwilligers!

De doelgroep van deze vragenlijst zijn is het management van de regionale en gemeentelijke brandweerkorpsen in Nederland.

De enquête is onderdeel van het onderzoek naar de inzet en de rechtspositie van brandweervrijwilligers. Dit gebeurt naar aanleiding van afspraken die de sociale partners maakten in 2009 over de rechtspositieregeling voor vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer.

Voor vragen over dit onderzoek kunt u contact opnemen met Judith van Krieken, projectsecretaris (j.vankrieken@berenschot.nl), tel. 06 15 018 895 of Gert Jan Bosland, projectleider (g.j.bosland@berenschot.nl), tel. 06 55 364 863

Voor vragen over het invullen van deze enquête kunt u contact opnemen met Pascal Kreijen p.kreijen@berenschot.nl (tel.06 51 75 63 77).

De vragen in deze vragenlijst zijn onderverdeeld in:

1. Algemene vragen
2. Bedrijfsvoeringsmodellen vrijwillige brandweer
3. Vragen over primaire vergoedingen
4. Vragen over secundaire vergoedingen/regelingen

Voor het invullen van de enquête is het belangrijk dat u zicht heeft op a) de roosters/bedrijfsvoeringsmodellen die in uw regio/korps gehanteerd worden, de toegepaste vergoedingen en de omvang van het aantal vrijwilligers en de geleverde uren in 2009. Als (delen van) deze informatie niet op korte termijn beschikbaar is, vragen wij u een zo goed mogelijk inschatting te doen.

Wanneer u de vragen in deze enquête niet kunt beantwoorden, willen wij de vragenlijst(en) voorleggen aan degene(n) die meer weet/weten over het vrijwilligersbeleid van de desbetreffende korps(en) in uw regio. Wilt u in dat geval zo vriendelijk zijn om de na(a)m(en) en e-mailadres(sen) van de hoofd(en) van het korps(en) aan ons te mailen. Dan benaderen wij hen om de vragenlijst in te vullen.

U kunt deze contactgegevens mailen aan p.kreijen@berenschot.com

Als de brandweer in uw regio al geregionaliseerd is, hebben wij slechts één vragenlijst toegestuurd. Wilt u in dat geval de vragen voor de gehele regio invullen, door steeds het totaal per regio weer te geven?

Invulinstructie

De vragen in de enquête zijn te beantwoorden door het antwoord aan te klikken of in het tekstvak uw antwoord in te vullen. Wanneer u alle vragen op het scherm heeft beantwoord, klik dan op 'Verder' onderaan het scherm. U komt dan vanzelf bij de volgende vraag. Al uw informatie behandelen wij vertrouwelijk.

Als u de enquête niet in één keer kunt invullen, kunt u een volgende keer verder gaan waar u gebleven bent door het opnieuw aanklikken van de link en het invullen van de gebruikersnaam en wachtwoord, zoals vermeld in de brief.

Hoofdsectie

I. Algemene vragen

Allereerst willen wij graag de gegevens ontvangen van de persoon die deze enquête heeft ingevuld

Contactgegevens

1. Naam:

2. Straatnaam:

3. Huisnummer:

4. Postcode:

5. Plaatsnaam:

6. Functie:

Organisatie–eenheid waarover gerapporteerd wordt

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over de huidige en toekomstige rechtspositie van de brandweervrijwilliger in Nederland, is het noodzakelijk dat wij uw antwoorden op onze vragen, kunnen extrapoleren. Daarom is het belangrijk dat we weten over welke organisatie–eenheid u de vragen over de brandweervrijwilliger beantwoordt.

7. Over welke organisatie–eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst ?

Ik rapporteer op het volgende niveau:

- Korps
- Regio → [Ga verder met vraag 9.](#)
- Anders, namelijk

→ [Ga verder met vraag 10.](#)

8. Wat is/zijn de naam/namen van de korps(en) waarover u rapporteert?

→ [Bezetting vrijwillige brandweer](#)

9. Wat is de naam van de regio waarover u rapporteert?

10. Wat is de naam van deze 'andere' organisatie–eenheid waarover u rapporteert?

Bezetting vrijwillige brandweer

Wilt u bij de beantwoording van de volgende vragen de door u bij de vorige vraag ingevulde organisatie–eenheid in gedachten houden: u meldt steeds het totaal, dus wanneer u de vragen voor bijvoorbeeld 3 korpsen invult, wilt u dan voor deze 3 korpsen steeds alle gevraagde gegevens optellen. Wanneer u de vragen voor een hele regio invult wilt u dan alle gevraagde gegevens van alle korpsen binnen deze regio optellen.

11. Hoeveel vrijwilligers zijn er in totaal, inclusief beroepspersoneel dat ook een vrijwillige aanstelling heeft (in 2009)?

12. Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aanstelling als:

(Wanneer er geen vrijwilligers zijn met een dergelijke aanstelling wilt u dan s.v.p. een '0' invullen?)

Aantal

a. beroepspersoneel

b. 0–urencontract

Toelichting:

In de CAR is de rechtspositieregeling vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer opgenomen (art.19) De CAR maakt een onderscheid in de vergoedingen naar soort uren voor oefeningen, brandbestrijding en hulpverlening, voor langdurige aanwezigheid

13. Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed aan:

(Wanneer er een functie niet wordt uitgeoefend, wilt u dan s.v.p. een '0' invullen?)

Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)

Totaal aantal vrijwilligers (2009)

a. oefeningen en cursussen

b. brandbestrijding en hulpverlening

c. langdurige aanwezigheid

14. Welke tijdseenheid wordt gehanteerd voor het uitbetalen van de vrijwilligers?

- Exacte tijd
- Tijd afgerond op het kwartier
- Tijd afgerond op het halve uur
- Tijd afgerond op het uur

II. Bedrijfsvoeringsmodellen vrijwillige brandweer

De volgende vragen betreffen de bedrijfsvoeringsmodellen van de vrijwillige brandweerkorpsen binnen uw regio. Voor een toelichting op deze modellen, klikt u op de naam van het bedrijfsvoeringsmodel.

15. Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere antwoorden mogelijk)?

Wilt u ook achter elk gekozen model een schatting geven van het aantal uren op jaarbasis en van het totaal aantal vrijwilligers die het betreft (niet zijnde incidenteel toegepaste vormen van vrijwilligheid).

	Toegepast?	Aantal uren op jaarbasis (2009)	Totaal aantal vrijwilligers (2009)
a. Het Kazerneringsprofiel (KAP) De vrijwilligers zijn gekazerneerd. Bij alarmering kan direct vanuit de brandweerkazerne worden uitgerukt, wat een lage opkomsttijd bevordert. Alle gekazerneerden hebben een functie en de bemensing van de benodigde eenheden is gegarandeerd. <u>Het Kazerneringsprofiel (KAP)</u>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Het Consignatie Profiel (COP) Voor de uitruk zijn benodigde vrijwilligers vanaf hun verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar. Evenals bij de vrije instroom komen de vrijwilligers na alarmering direct naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is voldoende en gewaarborgd. <u>Het Consignatie Profiel (COP)</u>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Het Vrije Instroom Profiel (VIP) Vrijwilligers worden door de alarmcentrale gealarmeerd om vervolgens vanuit hun verblijfplaats op te komen naar de brandweerkazerne, waarna wordt uitgerukt naar het incident. De daadwerkelijke opkomst van vrijwilligers is in dit profiel een onzekere factor. Om die reden wordt een garantiefactor gehanteerd: de verhouding tussen het aantal gealarmeerde en het aantal benodigde vrijwilligers. In de praktijk schommelt deze factor tussen 1,5 en 3 (of: 150% en 300%). <u>Het Vrije Instroom Profiel (VIP)</u>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Als modellen(3,1) gelijk is aan 2 → [Vragen over primaire vergoedingen](#)

Vrije Instroom Profiel

Er worden meer modellen gebruikt om de opkomstzekerheid te vergroten te weten het Verbeterd Rendement Instroom profiel (VRIP) en het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP).

16. – Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(meerdere antwoorden mogelijk)?

– Wilt u ook achter elk gekozen model een schatting geven van het totaal aantal vrijwilligers die het betreft (niet zijnde incidenteel bepaalde vormen van vrijwilligheid).

– Wilt u ook aangeven of u aanvullende methoden gebruikt om de instroom te verhogen?

	Toegepast?	Totaal aantal vrijwilligers (2009)	Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid
a. Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
b. Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
c. Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
d. Anders, namelijk <input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

III. Vragen over primaire vergoedingen

De CAR onderkent naast een vaste jaarvergoeding vergoedingen naar soort uren, voor oefeningen, brandbestrijding en hulpverlening, voor langdurige aanwezigheid en een consignatievergoeding.

17. Volgt u op alle onderdelen CAR?

- Ja
- Nee

18. Is er sprake van een overgangsregeling?

- Ja
- Nee ➡ [Ga verder met vraag Toelichting](#)

19. Tot wanneer loopt deze regeling?

datum:

Wij willen graag weten in hoeverre er in uw organisatie nog aanvullende regelingen zijn gemaakt op het gebied van primaire vergoedingen.

20. Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afspraken heeft gemaakt op het gebied van primaire vergoedingen (meerdere antwoorden mogelijk) en kunt u deze kort toelichten?

- Afwijkende consignatievergoeding, namelijk
- Vergoeding voor kazernering, namelijk
- Anders, namelijk
- Geen aanvullende vergoedingen

IV. Vragen over secundaire vergoedingen/regelingen

21. Zijn er binnen uw organisatie afspraken gemaakt met betrekking tot aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen?

- Ja
- Nee ➡ [Ga verder met vraag 23.](#)
- Weet ik niet ➡ [Ga verder met vraag 23.](#)

22. Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedingen (meerdere antwoorden mogelijk) en kunt u deze toelichten?

- Gratificatie, namelijk
- Pensioenregeling, namelijk
- Kledingvergoeding, namelijk
- Reiskostenvergoeding, namelijk
- Collectieve korting op verzekeringen, namelijk
- Kerstpakket
- Fiscaal gunstige personeelsvoorzieningen (bijv. Fietsplan), namelijk
- Anders, namelijk

23. Dit waren alle vragen. Mocht u nog aanvullende opmerkingen hebben dan kunt u deze hieronder aangeven?

Afsluitende pagina

Dit is het einde van de vragenlijst
Hartelijk dank voor het invullen!

Variabelen

Variabele	Beschrijving	Waarden
v1	Naam:	
v2	Straatnaam:	
v3	Huisnummer: [!FIELD!]	
v4	Postcode:	
v5	Plaatsnaam:	
v6	Functie:	
eenheid	Over welke organisatie–eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst ? Ik rapporteer op het volgende niveau:	{1,Korps} {2,Regio} {3,Anders, namelijk}
eenheid3	Over welke organisatie–eenheid rapporteert u op de vragen in deze vragenlijst ? – Anders, namelijk (Open)	
v8	Wat is/zijn de naam/namen van de korps(en) waarover u rapporteert?	
v9	Wat is de naam van de regio waarover u rapporteert?	
v10	Wat is de naam van deze 'andere' organisatie–eenheid waarover u rapporteert?	
v11	Hoeveel vrijwilligers zijn er in totaal, inclusief beroepspersoneel dat ook een vrijwillige aanstelling heeft (in 2009)?	
v12_A1	Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aans – beroepspersoneel (Aantal) (Open)	
v12_B1	Hoeveel van deze vrijwilligers hebben ook een aans – 0–urencontract (Aantal) (Open)	
v13_A1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – oefeningen en cursussen: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_A2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – oefeningen en cursussen: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v13_B1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – brandbestrijding en hulpverlening: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_B2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – brandbestrijding en hulpverlening: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v13_C1	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – langdurige aanwezigheid: Totaal aantal uren op jaarbasis (2009)	
v13_C2	Kunt u aangeven hoeveel uren er door hoeveel vrijwilligers in 2009 werden besteed – langdurige aanwezigheid: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v14	Welke tijdseenheid wordt gehanteerd voor het uitbetalen van de vrijwilligers?	{1,Exacte tijd} {2,Tijd afgerond op het kwartier} {3,Tijd afgerond op het halve uur} {4,Tijd afgerond op het uur}
modellenA1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}
modellenA2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenA3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Kazerneringsprofiel (KAP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
modellenB1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}
modellenB2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenB3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Consignatie Profiel (COP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
modellenC1	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Toegepast?	{1,Ja} {2,Nee}

modellenC2	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Aantal uren op jaarbasis (2009)	
modellenC3	Welke van de onderstaande modellen worden in uw regio/korps toegepast (meerdere – Het Vrije Instroom Profiel (VIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_A1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_A2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_A3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrije Instroom Profiel (VIP) – standaard: Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_B1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_B2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_B3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Verbeterd Rendement Instroom Profiel (VRIP): Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_C1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_C2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_C3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Het Vrijwel Zeker Instroom Profiel (VZIP): Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v16_D1	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Toegepast?	{1,Ja} {1,Nee}
v16_D2	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Totaal aantal vrijwilligers (2009)	
v16_D3	– Welke van de onderstaande vrije instroommodellen worden in uw regio toegepast(– Anders, namelijk: Aanvullende methoden ter vergroting opkomstzekerheid	
v17	Volgt u op alle onderdelen CAR?	{1,Ja} {2,Nee}
v18	Is er sprake van een overgangsregeling?	{1,Ja} {2,Nee}
v19	Tot wanneer loopt deze regeling? datum: [!FIELD!]	
v20_A	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Afwijkende consignatievergoeding, nam	{1,Ja} {0,Nee}
v20_A1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Afwijkende consignatievergoeding, nam (Open)	
v20_B	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Vergoeding voor kazernering, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v20_B1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Vergoeding voor kazernering, namelijk (Open)	
v20_C	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Anders, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v20_C1	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog – Anders, namelijk (Open)	
v20_D	Geef hieronder de gebieden aan waarop in uw organisatie nog aanvullende afsprake – Geen aanvullende vergoedingen	{1,Ja} {0,Nee}

v21	Zijn er binnen uw organisatie afspraken gemaakt met betrekking tot aanvullende regelingen op het gebied van secundaire vergoedingen?	{1,Ja} {2,Nee} {3,Weet ik niet}
v22_A	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Gratificatie, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_A1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Gratificatie, namelijk (Open)	
v22_B	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Pensioenregeling, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_B1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Pensioenregeling, namelijk (Open)	
v22_C	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Kledingvergoeding, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_C1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Kledingvergoeding, namelijk (Open)	
v22_D	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Reiskostenvergoeding, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_D1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Reiskostenvergoeding, namelijk (Open)	
v22_E	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Collectieve korting op verzekeringen,	{1,Ja} {0,Nee}
v22_E1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Collectieve korting op verzekeringen, (Open)	
v22_F	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Kerstpakket	{1,Ja} {0,Nee}
v22_G	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Fiscaal gunstige personeelsvoorzienin	{1,Ja} {0,Nee}
v22_G1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Fiscaal gunstige personeelsvoorzienin (Open)	
v22_H	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot secundaire vergoedin – Anders, namelijk	{1,Ja} {0,Nee}
v22_H1	Op welke gebieden zijn afspraken gemaakt met betrekking tot – Anders, namelijk (Open)	
v23	Dit waren alle vragen. Mocht u nog aanvullende opmerkingen hebben dan kunt u deze hieronder aangeven?	
nqid	Persoonsgegevens: Identificatienummer	
nqlastn	Persoonsgegevens: Achternaam	
nqfirstn	Persoonsgegevens: Voornaam	
nqinit	Persoonsgegevens: Voorletters	
nqinsert	Persoonsgegevens: Tussenvoegsel	
nqgender	Persoonsgegevens: Geslacht	{M,Man} {F,Vrouw} {X,Onbekend}
nqemail	Persoonsgegevens: E-mailadres	
nqusern	Persoonsgegevens: Gebruikersnaam	
nqpwd	Persoonsgegevens: Wachtwoord	
nqstart	Persoonsgegevens: Begonnen	{1,Ja} {0,Nee}
nqcompl	Persoonsgegevens: Afgerond	{1,Ja} {0,Nee}

nqsess	Persoonsgegevens: Aantal sessies	
nqdurat	Persoonsgegevens: Tijdsduur	
nqdatsta	Persoonsgegevens: Datum begonnen	
nqdatcom	Persoonsgegevens: Datum afgerond	
nqdatcre	Persoonsgegevens: Datum aangemaakt	
nqipaddr	Persoonsgegevens: IP adres	

Bijlage 5

Rechtspositieregeling brandweervrijwilligers

Rechtspositieregeling brandweervrijwilligers

Vergoedingsregelingen brandweervrijwilligers

Bij de totstandkoming van de nieuwe rechtspositieregeling is afgesproken om in de vergoedingentabel onderscheid te maken tussen 3 verschillende soorten diensten:

- **Vrije instroomdiensten**, waarbij de vrijwilliger geacht wordt gehoor te geven aan een oproep, maar hier niet toe is verplicht;
- **Consignatiediensten**, waarbij een vrijwilliger verplicht gehoor dient te geven aan een oproep;
- **Langdurende diensten**, waarbij de vrijwilliger geacht wordt om 5 uur of langer achtereenvolgens beschikbaar te zijn voor oefeningen, of andere werkzaamheden voor de brandweer (uitgezonderd brandbestrijding en hulpverlening). Deze vergoeding geldt bijvoorbeeld voor oefeningen in het buitenland.

Vergoedingen

De vergoedingen voor de activiteiten die de vrijwillige brandweer verricht, worden altijd uitgekeerd in geld. In onderstaande tabel treft u de vergoedingstabel uit CAR UWO hoofdstuk 19. Hierbij dient opgemerkt te worden dat bij kazernering voor minder dan 5 uur lokale regelingen gelden.

		Jaarvergoeding	Uurbedrag voor oefeningen en cursussen	Uurbedrag voor brandbestrijding en hulpverlening	Uurbedrag voor langdurige aanwezigheid
1.	Aspirant manschap A	€ 314,00	€ 9,71	€ 18,17	€ 12,11
2.	Manschap A, Chauffeur, Voertuigbediener, Gaspakdrager, Brandweerdruiker, Verkenner gevaarlijke stoffen	€ 314,00	€ 11,17	€ 20,99	€ 13,99
3.	Manschap B, Duikploegleider, langer dan 5 jaar Manschap A, Manschap A en ten minste twee specialisaties uit categorie 2	€ 314,00	€ 12,38	€ 23,21	€ 15,47
4.	Bevelvoerder	€ 471,00	€ 15,50	€ 29,15	€ 19,43
5.	Officier van dienst	€ 3.716,00	€ 0,00	€ 37,16	€ 0,00
6.	Hoofdofficier van dienst,	€ 5.336,00	€ 0,00	€ 53,36	€ 0,00

	adviseur gevaarlijke stoffen				
7.	Commandant van dienst	€ 7.938,00	€ 0,00	€ 59,55	€ 0,00

Deze vergoedingen worden bruto uitgekeerd en tellen niet mee in de pensioenopbouw. De uiteindelijke netto uitkering hangt samen met het hoofdinkomen van de medewerker.

Overeengekomen is dat voor het verstekken van een consignatievergoeding aansluiting wordt gezocht bij de piketvergoeding voor de beroepsbrandweer uit hoofdstuk 20 van de CAR-UWO. De vergoeding bedraagt 10%, of 16% voor de zon- en feestdagen, van het uurtarief oefenen voor de uren dat de vrijwilliger zich ter beschikking moet houden

Overige wijzigingen in de rechtspositieregeling 2009 (t.o.v. 1993)

Ten opzichte van de oude regeling uit 1993, zijn in de huidige regeling de volgende onderwerpen aangepast:

- **Verzekeringen:** gemeenten en veiligheidsregio's worden verplicht om een ongevallenverzekering af te sluiten. Zelfstandige ondernemers bij de vrijwillige brandweer zijn minder goed verzekerd. Zij kunnen aanspraak maken op de gemeentelijke ongevallenverzekering, echter deze is bij blijvende arbeidsongeschiktheid minder toereikend.
- **Relatie met hoofdwerkgever:** de vrijwilliger wordt verplicht om de gemeente en veiligheidsregio te informeren over de huidige hoofdwerkgever(s), het verkrijgen van nieuwe hoofdwerkgever(s) en de werktijden. Daarnaast is de vrijwilliger verplicht om de hoofdwerkgever te informeren over het feit dat hij/zij vrijwilliger wordt, tijdens werktijden kan worden ingezet, er rekening gehouden dient te worden met de Arbeidstijdenwet, een vergoeding ontvangt bij het uitrukken tijdens werktijd en dat de hoofdwerkgever het recht heeft op een vergoeding bij ziekte als gevolg van een dienstongeval. Een zelfstandig ondernemer moet opgave doen van de werkzaamheden en het tijdsbeslag dat deze werkzaamheden innemen.
- **Zwangerschap:** opgenomen is de verplichting voor de vrijwilliger de werkgever (brandweer) in een zo vroeg mogelijk stadium in te lichten over de zwangerschap. De vrijwilliger mag tijdens de periode van zwangerschap en lactatie niet deelnemen aan repressieve brandweeractiviteiten. Deelname aan brandweeroefeningen tijdens zwangerschap en lactatie vindt alleen plaats na voorafgaand overleg met de bedrijfsarts. Gedurende zwangerschap- en bevallingsverlof wordt de vaste vergoeding doorbetaald. Daarnaast wordt voor de doorbetaling van de overige vergoedingen uitgegaan van een gemiddeld inkomen van het kwartaal voorafgaand aan de eerste dag van het verlof (tenzij dit afwijkt van het gemiddelde patroon).
- **Leeftijdsgrens en medische keuring:** De leeftijdsgrens voor vrijwilligheid van 55 jaar is komen te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een periodiek preventief medisch onderzoek om te beoordelen of de vrijwilliger nog in staat is zijn brandweertaken uit te voeren.

- **Gratificatie:** het college/ bevoegd gezag kan een gratificatieregeling opstellen voor de vrijwillige brandweer. Zo kan op lokaal niveau worden bepaald in welke situaties de vrijwilliger of een groep vrijwilligers in aanmerking komt voor een gratificatie.
- **Deelname fiscale regelingen:** er kan worden deelgenomen aan fiscaal gunstige regelingen.
- **Ontslag:** ontslag is mogelijk op een bij besluit nader omschreven grond: er is een verruiming van de (eervolle) ontslagmogelijkheid. De grond tot ontslag kan worden gebruikt als er sprake is van onverenigbaarheid van karakters.

Vergoedingen vrijwilligers in andere organisaties

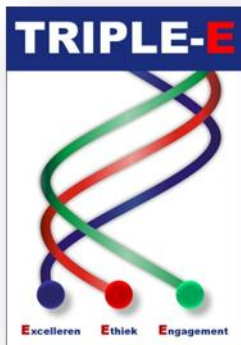
Natres		
	Verrichte (hulp) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	Op basis van rang	Op basis van rang
Vaste vergoeding	vakantie-uitkering 8% van werkelijk besteedde tijd eindejaarsuitkering 0,8%	vakantie-uitkering 8% van werkelijk besteedde tijd eindejaarsuitkering 0,8%
Verzekering	geneeskundige ondersteuning van of door Defensie	
Overige vergoedingen	Diverse vergoedingen, waaronder pensioenopbouw, dagvergoedingen, extra vergoedingen op zon- en feestdagen.	

Politie		
	Verrichte (politie) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	€ 6,68	€ 6,68
Vaste vergoeding	€ 160	€ 160
Verzekering	Ongevallenverzekering, molestverzekering, ziekengeld	Ongevallenverzekering, molestverzekering, ziekengeld

KNRM		
	Verrichte (reddings) taken	Training & Bijscholing
Uurvergoeding	€ 1,25	n.b.
Vaste vergoeding	n.b.	n.b.
Verzekering	Onbekend, wel beschikbaar	Onbekend, wel beschikbaar

Bijlage 6

Triple-E



HET TRIPLE-E CONCEPT

“Optimaal presteren vanuit de goede uitgangspunten en gebaseerd op verbondenheid”

Het Triple-E concept

Triple-E staat voor:

- Excelleren: de meetbare prestaties van een organisatie
- Engagement: de betrokkenheid van medewerkers en stakeholders
- Ethiek: de organisatiecultuur, geschreven en ongeschreven gedragsregels.

Het Triple-E concept gaat er vanuit dat deze drie aspecten in elke organisatie voorkomen en in passende balans moeten zijn voor het optimaal functioneren van de organisaties. Wanneer een van de aspecten te dominant wordt in een organisatie, dan presteert zij minder goed.

Signalen die duiden op incongruentie in Triple-E

Veel gesignaleerde problemen binnen organisaties zijn o.a. een disbalans in de taakuitvoering, afkalkvend draagvlak bij stakeholders, ontevredenheid bij medewerkers, buitensporige beloning van managers, vormen van fraude en corruptie en negatieve publiciteit.

Integraal aanpakken van dieperliggende probleem

In principe kunnen dergelijke kwesties in isolatie worden opgepakt en beantwoord. Echter, niet zelden bestaan er dieperliggende oorzaken van de problemen die zich aandienen. Het heeft te maken met waar de organisatie voor staat, de kernwaarden van de organisatie. Hier komt de organisatie-ethiek om de hoek kijken

Ontwikkelingen waardoor belang van Triple-E extra toeneemt

Er zijn verschillende redenen waarom het van extra belang is zicht hebben op deze waarden. Doordat er steeds meer in netwerken wordt gewerkt, is de kans groter dat er sprake is van conflicterende waarden tussen organisaties, met alle spanningen van dien. Wanneer de organisatiewaarden niet meer (h)erkend worden door de stakeholders van de organisatie, ontstaat een legitimiteitsprobleem. Ook wanneer de waarden (of de focus) van de organisatie niet meer passen bij de medewerkers ontstaat vervreemding. Dit zien we in de gezondheidszorg waarbij door

toegenomen marktwerking een vorm van stopwatchzorg wordt geïmplementeerd die niet past bij het verlenen van zorg aan patiënten.

Aanpak Triple-E

Om de balans in de organisatie tussen Excelleren, Engagement en Ethiek te herstellen, kan de volgende, stapsgewijze aanpak gehanteerd worden:

- I. **BEGRIJPEN:** Achterhalen wat het probleem is dat moet worden opgelost.
- II. **BEWUSTWORDEN:** Realiseren *dat* de drie E's incongruent zijn.
- III. **BEZINNEN:** Nagaan *hoe* de drie E's incongruent zijn.
- IV. **BESLISSEN:** Vaststellen dat de organisatie weer congruent wil worden.
- V. **BIJBUIGEN:** Veranderen van het gedrag zodat de organisatie weer congruent is.
- VI. **BORGEN:** Zorgen dat de nieuwe balans beklijft.

Berenschot en duurzaamheid

Visie en missie

Berenschot is zich bewust van zijn rol in de samenleving en wil als toonaangevend adviesbureau maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit houdt in dat Berenschot naast het streven naar winst (profit) ook rekening houdt met het effect van zijn diensten, dienstverlening en bedrijfsvoering op het milieu (planet) en daarbij oog heeft voor menselijke aspecten binnen en buiten het bedrijf (people). Het gaat erom een balans te vinden tussen people, planet en profit. Steeds vaker blijkt dat die balans leidt tot betere resultaten voor zowel de organisatie als de samenleving. Als organisatie die midden in de samenleving staat, wil Berenschot vanuit zijn expertise een bijdrage leveren aan actuele maatschappelijke vraagstukken.

Berenschot en het milieu

De rechtstreekse impact van onze adviesdiensten op het milieu is relatief gezien beperkt. Kern van onze adviesdiensten is de inzet van adviseurs, vaak op locatie van de opdrachtgever. Daarbij vindt woon-werk en werk-werkverkeer plaats tussen de adviseur en de opdrachtgever. Onze relevante duurzaamheidsthema's zijn:

- mobiliteit (klimaatverandering en luchtkwaliteit)
- energiegebruik (klimaatverandering).

De milieu-impact van externe adviesdiensten wordt grotendeels bepaald door onze zakelijke mobiliteit. Als onderdeel van het MVO-beleid heeft Berenschot maatregelen ingevoerd om de CO₂-uitstoot van onze zakelijke mobiliteit te verminderen.

Vervoersplan

In ons vervoersplan zijn die maatregelen opgenomen om in het algemeen de CO₂-uitstoot met betrekking tot onze zakelijke mobiliteit te verminderen. Deze maatregelen hebben betrekking op:

- stimuleren gebruik openbaar vervoer/fiets
- mobiliteit en bereikbaarheid
- thuis en flexibel werken.

Klimaatcompensatie

Berenschot past klimaatcompensatie toe. Hieronder verstaan wij het compenseren van vrijgekomen broeikasgassen (vertaald naar CO₂-equivalenten) door het aankopen van geverifieerde Gold Standard CO₂-credits (VER's/Climate Neutral Group).

Berenschot Groep B.V.
Europalaan 40
3526 KS Utrecht
T +31 (0)30 291 69 16
E contact@berenschot.nl
www.berenschot.nl

Berenschot is een onafhankelijk organisatieadviesbureau met 500 medewerkers in de Benelux. Al ruim 70 jaar lang verrassen wij onze opdrachtgevers in de publieke en private sector met slimme en nieuwe inzichten. We verwerven ze en maken ze toepasbaar. Dit door innovatie te koppelen aan creativiteit. Steeds opnieuw. Klanten kiezen voor Berenschot omdat onze adviezen hen op een voorsprong zetten.

Ons bureau zit vol inspirerende en eigenwijze individuen die allen dezelfde passie delen: organiseren. Ingewikkelde vraagstukken omzetten in werkbare constructies. Door ons brede werkkterrein en onze brede expertise kunnen opdrachtgevers ons inschakelen voor uiteenlopende opdrachten. En zijn we in staat om met multidisciplinaire teams alle aspecten van een vraagstuk aan te pakken.

Berenschot is aangesloten bij E-I Consulting Group, een Europees samenwerkingsverband van toonaangevende bureaus. Daarnaast is Berenschot lid van de Raad voor Organisatie-Adviesbureaus (ROA) en hanteert de ROA-gedragscode.