

6 Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer

Het is bijzonder dat het bestrijden van branden als kerntaak van de overheid in Nederland en in veel andere landen door vrijwilligers wordt verricht (in Nederland voor 82%). Zo'n 22.000 mensen zetten zich voor nacht en ontij in voor de veiligheid van hun medeburgers. In de meeste gevallen wordt dit gecombineerd met een betaalde baan, meestal in de private sector. Het vervangen van brandweerlieden in vrijwillige dienst door brandweerlieden in beroepsdienst heeft, naast negatieve effecten op de sociale samenhang, ook flinke financiële consequenties. Zeker als het huidige veiligheidsniveau gehandhaafd blijft.

Het is dan ook niet zo verwonderlijk dat het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties regelmatig onderzoek laat doen naar de ontwikkelingen binnen het vrijwilligerswerk bij de brandweer. Dit is het derde onderzoek op rij, waarbij ongeveer dezelfde onderzoeksvragen zijn gesteld. Het geeft dus niet alleen een beeld van de huidige stand van zaken, maar ook over langere tijd. Het interessante hierbij is, dat ondanks alle sombere voorspellingen, het aantal operationele brandweervrijwilligers nauwelijks daalt. Ook blijkt dat de leeftijdsopbouw hetzelfde is gebleven. Dit betekent dat de brandweer er vooralsnog in lijkt te slagen om aantrekkelijk te zijn voor jongeren. Wel is het zo, dat de komende jaren een flinke uitstroom op grond van het functioneel leeftijdsontslag (flo 55 jaar) zal plaatsvinden. De brandweer zal zich actiever op de arbeidsmarkt voor vrijwilligers moeten begeven. Tegelijkertijd zijn andere organisatie in de veiligheid zoals politie, Rode Kruis en reddingsbrigades ook op zoek naar vrijwilligers. Kansen voor de brandweer zijn er bij relatief ondervertegenwoordigde groepen, zoals vrouwen en leden uit minderheidsgroepingen. Echter, uit ander onderzoek is bekend dat de laatste groep de weg naar het vrijwilligerswerk nog maar moeizaam vindt. Daarnaast is het de vraag of nieuwe vrijwilligers zich nog wel zo lang aan de brandweer willen binden als de huidige generatie brandweervrijwilligers.

Het instituut vrijwilligheid bij de brandweer heeft een lange en duurzame historie in Amerika en Europa, en is een voorbeeld van hoe een gezamenlijke verantwoordelijkheid van burgers, bedrijfsleven en overheid in de praktijk werkt. De overheid stelt kaders en faciliteert, het bedrijfsleven ondersteunt burgers die hieraan vrijwillig een bijdrage willen leveren en burgers voeren het uit. Het levend houden van dit instituut en het toe te rusten om de huidige bedreigingen, die volgens Putnam vaak een gevolg zijn van druk op tijd en geld* aan te kunnen, vereist dat er moet worden nagedacht hoe de vrijwilligheid bij de brandweer en in het algemeen kan blijven bestaan.

* R.D. Putnam, *Bowling Alone, the collapse and revival of American community*, New York, 2000.

plaatsbepaling

Dr. Gerrit Haverkamp,
seniorbeleidsmedewerker
Internationale Samenwerking
Directoraat-Generaal Veiligheid,
ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer



*Drs. Willemijn Roorda
Drs. Wiebe Blauw*

1. Inleiding

In 2005 bestond de Nederlandse brandweer uit 22.039 (82%) vrijwilligers¹ en 4.854 (18%) beroepskrachten (CBS, 2006). Brandweervrijwilligers zijn brandweerkrachten die geen loon ontvangen en vaak in dienst zijn bij een andere werkgever. Gezien de grote afhankelijkheid van brandweervrijwilligers is het van essentieel belang voor de korpsen dat het huidige aantal vrijwilligers op peil blijft. In dit verband is zowel de instroom van nieuwe vrijwilligers, als het voorkomen van uitstroom van de huidige vrijwilligers van belang.

Verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op het aantal vrijwilligers bij de brandweer. Het gaat dan onder andere om vergrijzing, regionalisering, toenemende arbeidsmobiliteit en veranderingen in vrijetijdsbesteding. Daarnaast heeft de veranderende inhoud van de brandweerkzaamheden de afgelopen tijd invloed op het aantal vrijwilligers. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteiten van de brandweervrijwilligers. Dit uit zich met name in de zwaarte van de opleidingen en de striktheid met betrekking tot opkomsttijden, bereikbaarheid en beschikbaarheid. Ten slotte is een belangrijke verandering de verzakelijking van de houding

van de werkgevers. Werkgevers lijken hierdoor steeds kritischer te worden als het gaat om het verlenen van toestemming aan hun personeel om uit te rukken naar een brand onder werktijd.

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

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

In dit artikel worden de resultaten beschreven van het in 2005 uitgevoerde onderzoek naar vrijwilligheid bij de brandweer. Dit onderzoek is ten dele een replicatie van zojuist genoemde onderzoeken. De belangrijkste doelstelling is het in kaart brengen van het vrijwilligerswerk bij de brandweer en factoren die van invloed zijn op de mate waarin korpsen er in slagen vrijwilligers te vinden en te binden. In het bijzonder

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

staan in dit onderzoek de activiteiten die korpsen zelf ondernemen bij het vinden en binden van brandweervrijwilligers, centraal.

Leeswijzer

Dit artikel is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 wordt de onderzoeksmethode beschreven. Daarna komen in hoofdstuk 3 de resultaten van het onderzoek aan bod. Achtereenvolgens wordt ingegaan op de vrijwillige inzet bij de brandweer in getallen, het werven van vrijwilligers en de binding van vrijwilligers. Hoofdstuk 4 bevat de belangrijkste conclusies van het onderzoek.

2. Onderzoeksmethode

Ter beantwoording van de doelstelling is gebruik gemaakt van een schriftelijke enquête onder alle korpscommandanten. Van de 417 aangeschreven commandanten hebben er 248 gereageerd. Dit maakt een respons van 59%.

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

Hoogezand-Sappemeer, Nuenen, Rheden, Rijssen-Holten, Vught en Woerden.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt eerst aandacht besteed aan zaken die te maken hebben met de vrijwillige inzet bij de brandweer (paragraaf 3.1). Waar mogelijk worden de in dit onderzoek verkregen gegevens vergeleken met gegevens uit de eerdere onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer, te weten 'Vrijwilligers bij de brandweer' (1991) en 'Brandweer en vrijwilligers' (1998). Vervolgens wordt in paragraaf 3.2 ingegaan op de werving van de vrijwilligers en komt in paragraaf 3.3 de binding van vrijwilligers aan bod.

3.1 Vrijwillige inzet in getallen

In deze paragraaf komen achtereenvolgens aan bod: de aantallen vrijwilligers en beroepskrachten die momenteel werkzaam zijn bij de brandweerkorpsen, de leeftijdsopbouw van de huidige vrijwilligers, de percentages ingestroomde allochtonen, vrouwen en jongeren tot 21 jaar ten opzichte van de totale instroom en de verwachtingen van de commandanten ten aanzien van de uitstroomredenen van de huidige vrijwilligers.

Aantallen vrijwilligers en beroepskrachten

In de schriftelijke enquête onder de korpscommandanten is gevraagd naar de aantallen vrijwilligers en beroepskrachten die bij de korpsen werkzaam zijn. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen manschappen, onderofficieren en officieren. De resultaten staan in tabel 3.1. In deze tabel zijn ook de resultaten uit eerdere onderzoeken weergegeven.

Tabel 3.1 Aantal vrijwilligers en beroepsmedewerkers in procenten, n=248 korpsen*

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

*De percentages zijn gebaseerd op 11.797 vrijwilligers en 2.620 beroepsmedewerkers.

Uit de tabel kan worden opgemaakt dat het totale percentage brandweervrijwilligers ten opzichte van 1998 niet verder is gedaald. Wel is het percentage vrijwillige officieren ten opzichte van 1998 gehalveerd. Dit ligt in lijn met de ontwikkeling uit achterliggende jaren dat veel korpsen ertoe zijn overgegaan om voor de korpsleiding beroepskrachten aan te trekken.

Leeftijdsopbouw van de vrijwilligers

Met het oog op de continuïteit binnen een korps is een evenwichtige leeftijdsopbouw van groot belang. In tabel 3.2 wordt de leeftijdsopbouw van de vrijwilligers in 2005 vergeleken met de leeftijdsopbouw in 1991 en 1998.

Tabel 3.2 Leeftijdsopbouw vrijwilligers 1991-2005 in procenten

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

* De percentages zijn gebaseerd op de gegevens van 11.057 vrijwilligers.

Uit tabel 3.2 blijkt dat de leeftijdsopbouw in de periode 1991-2005 nauwelijks is veranderd. Nog steeds heeft bijna driekwart van de vrijwilligers een leeftijd tussen de 31 en 51 jaar. Van verdere vergrijzing lijkt dan ook geen sprake.

Instroom ondervertegenwoordigde groepen

Binnen de groep van vrijwilligers kunnen enkele ondervertegenwoordigde doelgroepen worden aangegeven. Hierbij wordt bedoeld op allochtonen², vrouwen en jongeren tot 21 jaar. In tabel 3.3 wordt de totale instroom van deze ondervertegenwoordigde groepen uitgesplitst.

Uit tabel 3.3 blijkt dat de totale instroom de afgelopen vijf jaar voor 17% uit jongeren tot 21 jaar bestond en voor 13% uit vrouwen. Het aantal allochtonen is met 2% duidelijk ondervertegenwoordigd. Dit is in lijn met resultaten uit eerder onderzoek.

Tabel 3.3 Percentages instroom ondervertegenwoordigde groepen in de afgelopen vijf jaar

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

Verwachte uitstroomredenen vrijwilligers

Naar schatting van de commandanten verlaten de komende vijf jaar meer dan de helft van de uittreeders het korps vanwege het bereiken van de uittredingsleeftijd. In 8% van de gevallen zal het gaan om verhuizing of persoonlijke motieven en in 6% om moeilijkheden met betrekking tot het combineren van het hoofdberoep en het vrijwilligerswerk bij de brandweer, afkeuring op medische gronden of het veranderen van werkgever (zie tabel 3.4).

Tabel 3.4 Verwachte uitstroom komende vijf jaar in procenten, n=248 korpsen*

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

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

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

3.2 Werven van vrijwilligers

In deze paragraaf staat het werven van vrijwilligers centraal. Allereerst wordt ingegaan op de mate waarin de korpsen de afgelopen vijf jaar problemen hebben gehad bij het werven van vrijwilligers en op de knelpunten.

Problemen bij het werven van vrijwilligers

De mate waarin de korpsen de afgelopen vijf jaar problemen hebben ondervonden bij het werven van manschappen, onderofficieren en officieren staat vermeld in tabel 3.5.

Tabel 3.5 Mate van problemen bij het werven van vrijwilligers de afgelopen vijf jaar in procenten

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

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

Uit tabel 3.5 blijkt dat de werving van nieuwe vrijwilligers bij het merendeel van de korpsen weinig tot geen problemen oplevert. Wel geeft ongeveer eenderde van de korpsen aan veel problemen te hebben met het vinden van nieuwe manschappen. De problemen met betrekking tot het werven van nieuwe vrijwilligers nemen dus af naarmate de rang van de vrijwilligers hoger wordt. Wanneer deze resultaten worden vergeleken met eerder onderzoek, blijkt dat steeds minder korpsen veel problemen ondervinden bij het werven van nieuwe vrijwilligers. Uit de interviews met de commandanten blijkt dat zij niet zozeer bezorgd zijn om de kwantiteit van vrijwilligers, maar

wel om de kwaliteit. Zo is de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag zeer beperkt en zal deze in de toekomst nog beperkter worden. Dat betekent onder andere dat men een veel groter vrijwilligersbestand nodig heeft om overdag een brandweerteam te kunnen bemensen en dit kan de kwaliteit van de brandweerteam negatief beïnvloeden.

Knelpunten bij het werven van vrijwilligers

De knelpunten die de korpscommandanten constateren bij het werven van vrijwilligers staan vermeld in tabel 3.6. In deze tabel wordt onderscheid gemaakt tussen manschappen, onderofficieren en officieren.

Tabel 3.6 Knelpunten bij het werven van vrijwilligers de afgelopen vijf jaar in procenten, n=248 korpsen

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

Bij het werven van nieuwe manschappen is het grootste knelpunt het tekort aan aanmeldingen van nieuwe belangstellenden. Dit resultaat kwam ook naar voren in 'Brandweer en vrijwilligers' (1998). Hiernaast levert de combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk problemen op. Het blijkt - met name in plaatsen waar een groot deel van de bevolking forens is - lastig te zijn om vrijwilligers te vinden die overdag beschikbaar zijn.

Bij het werven van onderofficieren vormen vooral de zware tijdbelasting en de combinatie hoofdberoep en vrijwilligerswerk bij de brandweer een probleem.

Ook bij de officieren wordt dit laatste vaak als problematisch ervaren. Als voornaamste struikelblokken bij het op peil houden van het aantal onderofficieren en officieren werden daar de slechte doorstroom binnen het korps en, in mindere mate, het geringe aantal aanmeldingen van nieuwe belangstellenden genoemd.

Verwachting ten aanzien van de problemen bij het werven
De korpscommandanten is tevens gevraagd naar de verwachting van de problemen bij het werven van nieuwe vrijwilligers voor de komende vijf jaar. De resultaten staan vermeld in tabel 3.7.

Tabel 3.7 Verwachting ten aanzien van de problemen bij het werven van vrijwilligers de komende vijf jaar in procenten

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

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

Uit tabel 3.7 blijkt dat tweederde van de ondervraagden van mening is dat het werven van manschappen de komende vijf jaar meer problemen op zal gaan leveren. Wat de onderofficieren betreft is bijna de helft van de ondervraagden deze mening toegedaan en bij de officieren bijna een derde.

Wervingsmethoden

Tevens is gevraagd naar de methoden die de korpscommandanten gebruiken bij het werven van nieuwe vrijwilligers. In tabel 3.8 is een overzicht van de verschillende wervingsmethoden opgenomen. Tevens staan in deze tabel de percentages waarin de wervingsmethoden door de korpsleiders zijn toegepast en de percentages waarin de korpsleiders de wervingsmethoden als succesvol omschreven.

Tabel 3.8 Methoden en succes van actieve benadering in procenten, n=248 korpsen

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

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

Uit tabel 3.8 blijkt dat in ongeveer driekwart van de korpsen nieuwe vrijwilligers worden verworven door het actief benaderen van familie, vrienden of bekenden van korpsleden. Deze methode wordt ook als meest succesvol beschouwd. Dit sluit aan bij de ervaringen van succesvolle wervingsmethoden in het vrijwilligerswerk, zoals de Bronmethodiek en de

Bijspringer, die ook uitgaan van werving door een persoonlijke benadering van mensen uit de omgeving.

Daarbij verdient het aanbeveling zoveel mogelijk met profielen van de gezochte vrijwilliger te werken. Daarmee kan gericht worden geworven. In tabel 3.9 staat een overzicht van de vormen van publiciteit die bij de werving worden toegepast.

Tabel 3.9 Methoden en succes van publiciteit in procenten, n=248 korpsen

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

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

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

In het algemeen geldt dat de wervingsacties die door de brandweer worden toegepast redelijk succesvol zijn. Dit is zeker het geval wanneer ze vergeleken worden met wervingsacties in andere sectoren/branches, waar schriftelijke oproepen in dag- en weekbladen nauwelijks effect sorteren. Vooral het aantal 'spontane' aanmeldingen is bij de vrijwillige brandweer in vergelijking met andere sectoren/branches groot.

3.3 Binding van vrijwilligers

In deze paragraaf zal het behouden oftewel het binden van de huidige vrijwilligers centraal staan. Ingegaan wordt op de mate waarin zich wat dit betreft problemen en knelpunten voordoen en de verwachting ten aanzien van mogelijke problemen de komende vijf jaar. Ook wordt aandacht besteed aan de toegepaste bindingsmethoden.

Problemen bij het binden van vrijwilligers

De mate waarin de korpsen de afgelopen vijf jaar problemen hebben ondervonden bij het binden van vrijwilligers staat vermeld in tabel 3.10.

Tabel 3.10 Problemen bij het binden van vrijwilligers de afgelopen vijf jaar in procenten

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

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

Wat opvalt is dat de mate van problemen afneemt naarmate de rang van de vrijwilligers toeneemt.

Ook uit de interviews met de korpsleiding blijkt dat vrijwilligers zich verbonden voelen met hun korps. De redenen dat vrijwilligers vertrekken variëren van een te hoge druk van het brandweerwerk tot meer persoonlijke omstandigheden als echtscheiding, verandering van werk en het gaan volgen van een studie elders.

Wanneer vrijwilligers gevraagd wordt naar de motivatie om brandweerwerk te doen, geven zij aan dat zij de

band met collega's en de gezelligheid van het korps het belangrijkste vinden. Ook zien veel vrijwilligers het brandweerwerk als middel om iets voor anderen te kunnen doen en haalt een groot deel van de vrijwilligers hun motivatie uit het spannende en onverwachte van het werk.

Knelpunten bij het binden van vrijwilligers

De knelpunten die ervaren worden bij het binden van vrijwilligers staan vermeld in tabel 3.11.

Tabel 3.11 Knelpunten bij het binden van vrijwilligers in procenten, n=248 korpsen

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

Gebleken is dat de problemen met betrekking tot de binding zich voornamelijk op het niveau van de manschappen afspeelen. Het gaat dan in het bijzonder om knelpunten die betrekking hebben op de combinatie hoofdberoep/vrijwilligerswerk brandweer (49%) en een te zware tijdsbelasting (44%). Ook de voornaamste knelpunten die zich op dit punt voordoen bij de onderofficieren en de officieren hebben betrekking op

deze zaken (respectievelijk 31% en 28% bij de onderofficieren en 10% en 9% bij de officieren).

Verwachting ten aanzien van de problemen bij het binden

In tabel 3.12 staan de verwachtingen die de korpsen hebben ten aanzien van de problemen die het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar gaat opleveren.

Tabel 3.12 Verwachting ten aanzien van de problemen bij het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar in procenten

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

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

Het grootste deel van de ondervraagden is van mening dat het binden van vrijwilligers de komende vijf jaar problematischer wordt. Vooral bij het binden van de

manschappen worden bij veel korpsen (61%) meer problemen verwacht. Opvallend is dat de mate waarin op dit punt veel problemen worden verwacht,

afneemt naarmate de rang van de vrijwilligers toeneemt. Zo worden bij de officieren de minste problemen op het gebied van binding verwacht.

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

Werkbelasting

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is gevraagd naar de gemiddelde tijdsbesteding in uren per maand van de manschappen, onderofficieren en officieren. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen de volgende activiteiten: opleiding, oefenen, conditietraining in korpsverband, uitrukken, theaterwacht, sociale activiteiten en overige activiteiten. Tevens staan hier de gemiddelde totalen per rang die in de eerdere onderzoeken werden gevonden. De huidige resultaten

wijzen uit dat de manschappen te maken hebben met een hogere tijdsbelasting (gemiddeld 26 uur/maand ten opzichte van 23 uur/maand in 1998). De onderofficieren zijn minder gaan werken (gemiddeld 28 uur/maand ten opzichte van 32 uur/maand in 1998) en de tijdsbelasting van de officieren is aanzienlijk gedaald (gemiddeld 23 uur/maand ten opzichte van 38 uur/maand in 1998). Dit laatste kan worden toegeschreven aan het feit dat officieren met een hoge tijdsbelasting de afgelopen jaren steeds meer vervangen zijn door beroepskrachten.

Net als in voorgaande jaren blijkt dat het oefenen de meeste tijd kost. Hiernaast wordt een groot gedeelte van de tijd besteed aan de uitrukken en opleidingen.

In de schriftelijke enquête aan de korpsleiding is tevens gevraagd naar het oordeel over de gemiddelde tijdsbesteding van de manschappen, onderofficieren en officieren. De resultaten staan in tabel 3.13.

Tabel 3.13 Oordeel korpsleiding gemiddelde tijdsbesteding vrijwilligers in procenten

	manschappen	onderofficieren	officieren
te veel	26	40	37
precies goed	63	44	52
te weinig	11	6	11
Totaal	100 (n=240 [*])	100 (n=238 [*])	100 (n=179 [*])

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

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

Twee specifieke ongemakken worden door meerdere vrijwilligers genoemd.

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

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

Aan vrijwilligers en commandanten is gevraagd wat de toekomstverwachtingen zijn wat de werkbelasting

betreft. Het grootste deel van hen houdt er rekening mee dat die belasting zal toenemen. Daarvan geeft een gedeelte aan dat dit zal komen door hogere eisen die gesteld worden aan de competentie van vrijwilligers. Een ander deel kiest zelf voor een hogere werkbelasting omdat men bijvoorbeeld aan verdere opleidingen wil deelnemen.

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

Bindingsmethoden

In tabel 3.14 wordt een overzicht gegeven van de bindingsmethoden die door de korpsen zijn aangewend.

Tabel 3.14 Methoden en succes van binding in procenten, n=248 korpsen

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

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

Deze resultaten komen overeen met ervaringen in andere sectoren van vrijwilligerswerk. Omdat de moderne vrijwilliger zich niet meer lange tijd en intensief wil vastleggen op zijn vrijwilligersjob, wordt er steeds meer toe overgegaan de te verrichten werkzaamheden te flexibiliseren; dat wil zeggen, de werkzaamheden in kleinere eenheden te organiseren. Dat

betekent wel dat er een groter potentieel aan vrijwilligers nodig is en dat het organiseren van de werkzaamheden een extra inspanning vraagt.

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

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

Over het bieden van sportmogelijkheden wordt verschillend gedacht en de ervaringen zijn ook wisselend. De meeste korpsleiders, zo blijkt uit de interviews, zien het als een extra service aan de vrijwilligers en dus een bindmiddel. Anderen zijn het daar mee eens, maar benaderen het tevens vanuit een ander perspectief. Men vindt dat het op peil houden van de conditie ook een belangrijke voorwaarde is voor het goed kunnen uitvoeren van brandweerwerk. Het sporten zou dus niet alleen als een gunst, maar ook als een verplichting gezien moeten worden. Dat de vrijblijvendheid nu groot is, wordt geïllustreerd door een aantal korpsen waar de belangstelling voor het sportprogramma zeer klein is of om die reden zelfs is geschrapt.

Tot slot zou er meer aandacht moeten worden geschonken aan de erkenning van verworven competenties door de vrijwilligers van de brandweer. Naast technische kennis gaat het dan ook om sociaal-organisatorische zaken, die voor de uitoefening van het brandweerwerk van belang zijn. Deze competenties kunnen ook in het professionele werk goed van pas komen. Daarom verdienen deze verworven competenties meer formele erkenning, zodat de vrijwilliger deze kan aantonen bij sollicitaties.

4. Conclusie

Het vinden van vrijwilligers

Het aandeel van vrijwilligers bij de brandweer is ten opzichte van zeven jaar geleden gelijk gebleven en ligt op 80%. Er is geen sprake van vergrijzing en de instroom van nieuwe vrijwilligers blijft op peil. Ondanks dit positieve totaalbeeld geeft bijna eenderde

van de korpsen aan veel problemen te hebben bij het vinden van nieuwe manschappen. Dit punt verdient dan ook de nodige aandacht.

Bij het werven van nieuwe vrijwillige onderofficieren en officieren worden aanzienlijk minder problemen gerapporteerd. Daarbij dient wel te worden aangetekend dat het aantal korpsen, dat met vrijwillige officieren werkt, de afgelopen jaren is gehalveerd. Ten gevolge van een professionalisering bij de korpsleidingen zijn ook minder vrijwillige officieren nodig.

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

Daarnaast doen zich bij de werving van vrijwilligers enkele specifiekere problemen voor. Zo is het moeilijk om vrijwilligers te vinden die overdag inzetbaar zijn en is het vrijwilligerswerk vooral moeilijk te combineren met het hoofdberoep. Probleem hierbij is dat leden van de vrijwillige brandweer vaak ver weg van de kazerne hun eigen professionele werk verrichten. In het Zeeuwse Sint-Maartensdijk is men er toe overgegaan nieuwe leden voor de blusgroep te recrutereren die werkzaam zijn in Sint-Maartensdijk, maar elders wonen. Deze wervingsstrategie verdient meer navolging.

Zoals eerder gezegd is het raadzaam te werken met profielen van de beoogde vrijwilliger. De profielen kunnen betrekking hebben op de kennis en/of ervaring van de vrijwilliger, maar ook op de doelgroep waaruit men wil werven.

Onder allochtone Nederlanders is het lid worden van de vrijwillige brandweer weinig populair. De werving van vrijwilligers onder allochtonen kan daarom beter worden uitgevoerd met behulp van bijvoorbeeld de Moskeevereniging of organisaties op ethnische grondslag. Ook kan het zijn dat allochtonen liever met meer dan één toetreden.

Om meer jongeren te interesseren voor de vrijwillige brandweer, kan de brandweer scholieren in de gele-

genheid stellen een maatschappelijke stage bij de brandweer te lopen.

De brandweer heeft de laatste jaren meer vrouwen weten aan te trekken. De ervaringen met succesvolle wervingsmethoden onder vrouwen moeten meer worden verspreid onder de korpsen.

Binding van vrijwilligers

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

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

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

Uit eerdere onderzoeken bleek telkens dat men zeer sombere verwachtingen heeft over het op peil houden

van een adequaat vrijwilligersbestand in de nabije toekomst. Ook uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat men niet al te positief is over zowel de toekomstige werving als de toekomstige binding van vrijwilligers. Een aantal recente ontwikkelingen ligt aan deze verwachte problemen ten grondslag.

In de eerste plaats is regionalisering een bron van zorg voor sommigen. Door de burgemeesters wordt gevreesd dat de binding tussen brandweer en de lokale gemeenschap afneemt. Korpsleiding en vrijwilligers zien als voornaamste gevaar dat de afstand tussen beroepsbrandweelieden en vrijwilligers verder zou kunnen toenemen. Dat neemt overigens niet weg dat er over het algemeen meer (mogelijke) positieve gevolgen dan (mogelijke) negatieve gevolgen van de regionalisering worden verwacht: verbetering van de bedrijfsvoering, het delen van kennis tussen korpsen en het vergroten van samenwerking in een regio. Geconstateerd kan worden dat er sprake is van een spanningsveld tussen verdere regionalisering en het aantrekken van nieuwe vrijwilligers. Het voorbeeld uit het Zeeuwse Sint-Maartensdijk kan een antwoord zijn op de regionalisering. Het lokale bedrijfsleven kan op die manier uiting geven aan het maatschappelijk betrokken ondernemen: de werknemer kan zich als vrijwilliger bij de brandweer inzetten. Het bedrijf draagt bij aan de publieke zaak en het bedrijf haalt meer deskundigheid binnen en behoudt een gemotiveerde werknemer.

In de tweede plaats vormen de regels en eisen waarmee de brandweer wordt geconfronteerd een bedreiging voor de vrijwillige inzet bij de brandweer. De overheid heeft de afgelopen jaren, mede onder invloed van de rampen in Enschede en Volendam, steeds meer en steeds strengere regels en eisen op het gebied van veiligheid opgelegd. Ten aanzien van de brandweer hebben deze eisen en regels met name betrekking op opleidingen, oefenen en Arbo-omstandigheden.

In de derde plaats wordt de brandweer meer geconfronteerd met kritische burgers. Er is bijvoorbeeld angst onder sommige vrijwilligers om aansprakelijk gesteld te worden als er bij het blussen van een brand zaken mis gaan.

Het zou goed zijn om knelpunten op het gebied van te ver doorgevoerde wet- en regelgeving in de praktijk te inventariseren. Vervolgens moet in het kader van de Administratieve Lastenverlichting Vrijwilligers van het kabinet Balkenende IV worden nagegaan welke belemmerende regelgeving beter kan worden opgeheven.

Het is de vraag of in een volgende editie van dit onderzoek zal blijken of de vermeende bedreigingen voor het vinden en binden van vrijwilligers wederom worden gevonden.

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Onderzoek naar de beeldvorming van de vrijwillige brandweer onder verschillende doelgroepen kan aanwijzingen opleveren over de omstandigheden waaronder mensen bereid zijn tot de vrijwillige brandweer toe te treden. Voor het betrekken van jongeren bij de

vrijwillige brandweer zou kunnen worden onderzocht op welke manier maatschappelijke stages ook voor de vrijwillige brandweer een instrument zouden kunnen zijn. Belangrijk hierbij is onderzoek naar de randvoorwaarden voor maatschappelijke stages bij de vrijwillige brandweer, om het succesvol kennismaken met de brandweer door jongeren te vergroten. Een ander punt voor vervolgonderzoek is het vergroten van de kennis over de brandweer in bijvoorbeeld Turkije en Marokko, wat kan bijdragen aan de recrutering van vrijwilligers uit de Turkse en Marokkaanse gemeenschap in Nederland. Tot slot zou vervolgonderzoek naar de relatie tussen het vinden en binden van vrijwilligers en de wijze waarop vrijwilligers hun belangen kunnen vertegenwoordigen binnen de brandweer (overleg, inspraak, klachtenregeling, mogelijkheden van flexibilisering) wenselijk zijn.

Referenties

CBS. 2006. *Brandweerstatistiek 2005*. Voorburg/Heerlen: CBS.

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

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