

# DAADKRACHTIG KAMERAADSCHAP

EXPLORATIEF ONDERZOEK NAAR DE WERKBELEVING VAN BRANDWEERVRIJWILLIGERS VAN  
DE KAZERNE IN WOERDEN



Kim van der Laken ~ 2554626  
Bestuurs- & Organisationswetenschap  
Faculteit Sociale Wetenschappen  
Begeleider: R. van Steden  
30-06-2017

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	3-4
Theoretisch Kader.....	5-13
Methodologische verantwoording .....	14-15
Resultaten en Analyse .....	16-34
Conclusie en Discussie .....	35-37
Literatuurlijst .....	38

# Inleiding

“De kerntaken van de brandweer in brandbestrijding, hulpverlening en brandveiligheid mogen in het licht worden gezet, want de kracht en beroepstrots van de brandweer is dat ze dag en nacht klaarstaat om hulp te bieden bij calamiteiten en continu bijdraagt aan maatschappelijke veiligheid” (Schippers, 2017, p. 383). Dit citaat geeft goed weer dat de brandweer van oudsher een belangrijke rol binnen de samenleving vervult. In de moderne samenleving kent de brandweer niet uitsluitend de taak van het optreden bij incidenten, maar er wordt ook steeds meer nadruk op de communicatie met de burgers gelegd. Hierdoor moet de brandweer steeds meer bezig zijn met het beeld dat zij uitstralen naar de samenleving, omdat dit weer leidt tot meer waardering voor het vak. Het unieke aspect van de brandweer is dat een groot deel van de werknemers op vrijwillige basis werkt. Een aantal belangrijke factoren die bijdragen aan de motivatie van de vrijwilligers zijn de sociale binding onderling, de spanning van het werk en de hoge waardering van de samenleving (Helleman, 2011).

Door trends van regionalisering en bezuinigingen komt de (vrijwillige) brandweer onder druk te staan. Werknemers voelen zich minder verbonden met het gebied waarin ze werkzaam zijn en er vindt steeds meer verzakelijking plaats vanuit de werkgevers (Helleman, 2011). Het aantal kazernes wordt teruggebracht, wat leidt tot een groter werkgebied en een grote afstand tussen wonen en werken. Doordat er nu meer werknemers per kazerne beschikbaar zijn, maar het aantal incidenten ongeveer gelijk blijft, hebben de werknemers minder te doen. Dit kan als gevolg hebben dat vooral de vrijwilligers minder gemotiveerd zijn om zich te blijven inzetten voor de brandweer (Schippers, 2017). De bezuinigingen vanuit de overheid zorgen voor strengere regels en meer controle. Er wordt bijvoorbeeld strenger gelet op de tijd tussen het moment dat het alarm afgaat en het moment dat de brandweer arriveert bij het incident. Daarnaast worden er steeds meer fitheidstesten afgenomen onder het personeel van de brandweer. Als er niet aan bepaalde eisen wordt voldaan, betekent dit dat de werknemer als ongeschikt wordt beoordeeld.

In de moderne samenleving vindt ook een trend plaats van zelfredzaamheid, die zowel direct als indirect invloed uitoefent op het functioneren van de brandweer. Zo gebeurt het steeds vaker dat mensen langer thuis blijven wonen, wat gevaarlijke situaties kan veroorzaken. Aan de andere kant zorgt de zelfredzaamheid er voor, dat de brandweer meer inspecties uitvoert bij mensen thuis om te kijken of het huis brandveilig is (Thurnell-Read & Parker, 2008). Op deze manier wordt er meer op de preventie gefocust, waardoor in sommige gevallen de brandweer pas later ingeschakeld hoeft te worden.

Een andere maatschappelijke trend is terug te vinden in het feit dat het tegenwoordig steeds minder vanzelfsprekend is om vrijwilligerswerk te doen. Hierdoor heeft de brandweer ook steeds meer moeite met het vinden van vrijwilligers die zich willen inzetten voor de brandweer. Het wordt steeds lastiger voor mensen om hun vaste baan te combineren met het vrijwilligerswerk bij de brandweer (Helleman, 2011).

Dit onderzoek heeft als doel het in kaart brengen van de maatschappelijke en organisatorische veranderingen die invloed uitoefenen op de brandweer. Daarnaast zal er worden gekeken welke invloed deze trends hebben op de werkbeleving van het uitvoerende personeel bij de brandweer. Uiteindelijk moet het onderzoek meer inzicht geven in het perspectief van de (vrijwillige) werknemers bij de brandweer. Dit leidt tot de volgende hoofdvraag: In hoeverre hebben maatschappelijke en organisatorische veranderingen invloed op de werkbeleving van het uitvoerend personeel (vrijwilligers en beroeps) bij de brandweer?

# Theoretisch Kader

## Lokale Inbedding

### *Taken van de brandweer*

Over het algemeen kunnen de huidige producten en diensten van de brandweer worden verdeeld in drie categorieën. De eerste categorie betreft incidentenbestrijding; bij zestig procent van de incidenten gaat het om hulpverlening en slechts in veertig procent van de gevallen gaat het om brandbestrijding. De tweede categorie gaat over risicobeheersing, waarbij de brandweer zich focust op adviestaken ten aanzien van risicoprofielen en industriële veiligheid. De laatste categorie houdt zich bezig met crisisbeheersing. De belangrijkste uitgangspunten hier zijn zelfredzaamheid en interdisciplinaire samenwerking. In al deze categorieën zijn kennisontwikkeling en dataverzameling van groot belang (Schipper, 2017).

De brandweer is door de jaren heen geïstitutionaliseerd. Het representeert een cultureel symbool van vrijwilligheid. Organisationele autonomie wordt erg gewaardeerd bij de brandweer, daarom staan zij vaak sceptisch tegenover de overheid. Er is echter wel vaak samenwerking nodig met andere lokale kazernes om incidenten af te handelen of voor het organiseren van fondsenwerving (Perkins & Benoit, 1997).

### *Identiteit en mannelijkheid*

Thurnell-Read et al. (2008) beschrijven dat de brandweer vaak een grote mate van masculiniteit uitstraalt. Dit komt onder andere door de mannelijke normen en waarden die worden gelinkt aan het brandweerschap, zoals het werken met risico/gevaar, heldhaftigheid, moed, fysieke en mentale kracht. De werknemers van de brandweer zelf geven echter aan dat het meer van belang is om op een gedisciplineerde, kalme en rationele manier te reageren in gevaarlijke situaties dan dat fysieke kracht van de brandweelieden van belang is.

De beroepsidentiteit onder de brandweelieden wordt vaak gebaseerd op basis van emotionele kracht, fysieke en technische competenties en de collectieve afspraken over risico en verantwoordelijkheid. Daarnaast gaven de respondenten aan dat inzet en solidariteit belangrijke factoren zijn om de mannelijke beroepsidentiteit te ontwikkelen. Zo worden collega's die administratieve taken uitvoeren of posities als managers hebben vaak als minderwaardig gezien door de werknemers die het uitvoerende werk doen (Thurnell-Read & Parker, 2008).

Mannelijke arbeid wordt gekenmerkt door informele interactie, bestaande uit mannelijke chauvinisme, het zijn van een broodwinnaar, de productie van een mannelijke mentaliteit en grove humor. Zo bestaat er in veel mannelijke beroepen het fenomeen ‘piss taking’, waarbij mensen hun vermogen wordt getest om verbale grappen van anderen te weerstaan en de waardigheid van de groep te behouden. Humoristische uitingen zijn vaak gericht op werknemers die huishoudelijke of feministische taken verrichten. Humor wordt daarentegen ook als een mechanisme gebruikt om verwachtingen over fysieke bekwaamheid te uiten. Grappen over de fitheid en fysieke kracht van collega’s liggen erg gevoelig door de perceptie die vanuit de samenleving heerst over de mannelijkheid van het beroep met de bijbehorende fitheid en fysieke kracht (Thurnell-Read & Parker, 2008).

Er wordt in sommige gevallen emotionele druk ondervonden door de brandweerlieden, omdat er een publieke perceptie is ontstaan van heldhaftigheid en mannelijkheid van de brandweer. Relevant hier zijn ook de sociale normen die historisch zijn ontwikkeld rondom het uiten van emoties van mannen. Het uiten van emoties zou de mannelijkheid aantasten, vooral in sociale contexten waar mannelijke zwakheid niet algemeen geaccepteerd wordt (Thurnell-Read & Parker, 2008).

Bij de kazerne in Middleton waren de belangrijkste punten van de mannelijke ethos vooral terug te vinden in de collectieve verplichtingen en reciprociteit. De behoefte om te presteren op het persoonlijke niveau hangt samen met de behoefte om gezien te worden als een betrouwbaar lid van het team. Collectief bewustzijn van het controleren van elkaar zorgt voor een hoge mate van reciprociteit. Persoonlijke fouten kunnen fatale consequenties hebben voor collega’s en voor het algemene publiek. Alleen door het bijwonen van gevaarlijke incidenten waar fysieke en technische bekwaamheid voor nodig zijn, kunnen brandweerlieden hun waardigheid tonen (Thurnell-Read & Parker, 2008).

### *Broederschap*

Het emotionele gedeelte van het werk vindt meer plaats bij het creëren van hechte banden met collega’s in de huiselijke sfeer van de kazerne. Hier kunnen de brandweerlieden ontsnappen aan de druk van de publieke heldhaftigheid en kunnen zij zich focussen op de emotionele behoeften zoals, kameraadschap, vriendschap en solidariteit (Thurnell-Read & Parker, 2008).

De groepscohesie en solidariteit tussen de werknemers bij de brandweer is goed terug te zien in het feit dat negatieve opmerkingen vooral worden gemaakt naar werknemers van andere

shifts en dat deze opmerkingen binnen het eigen team minimaal zijn. Er heerst een bepaalde competitieve vijandigheid tussen de verschillende teams (Thurnell-Read & Parker, 2008). Voor vrijwilligers is het van groot belang dat de sfeer binnen het team goed is. Dit kan worden verbeterd door teambuilding activiteiten en een personeelsvereniging. Vrijwilligers zijn te motiveren als hun kennis en kunde optimaal worden benut. Graag zien de vrijwilligers een open en duidelijke communicatie over de veranderingen die de brandweer ondervindt (Helleman, 2011).

Het grootste obstakel voor vrouwen en minderheden is dat de brandweer veel mannelijkheid uitstraalt en dat het een groep is met sterke banden. Het binnendringen in deze groep kost veel tijd en emotionele energie (Perkins, 1989). Huidige werknemers zijn vooral ontevreden over het aantal uitrukken en het feit dat de oude opleiding te weinig in ging op de praktijk. De vrijwilligers zouden liever wat meer realistisch oefenen (Helleman, 2011).

### *Assimilatie en socialisatie*

Meyers (2005) definieert ‘organizational assimilation’ als volgt: het proces waarin nieuwkomers een plek proberen te vinden in de organisatie en zich proberen te ontwikkelen tot leden van de organisatie. Wederzijdse acceptatie is van groot belang; de nieuwkomer accepteert de organisatie en zijn of haar rol binnen de organisatie en de organisatie accepteert de nieuwkomer. Context speelt een belangrijke rol in hoe nieuwkomers gesocialiseerd raken en hoe zij zich aanpassen. High Risk Organizations (HRO) zijn organisaties die continu opereren onder omstandigheden met veel gevaar, maar die de mogelijkheid hebben om dit uit de weg te gaan door goede planning en leiderschap. In deze organisaties moeten nieuwkomers zich snel aanpassen aan de voorgeschreven organisatierollen en zich integreren in hun nieuwe omgeving. HRO's leggen de nadruk op de betrouwbaarheid van de leden; een benodigde conditie voor het onderling vertrouwen in gevaarlijke beroepen.

Bij de brandweer is hiërarchie en status erg belangrijk. Daarom kan het in het begin moeilijk zijn om sociale banden te leggen voor de nieuwkomer in de kazerne. Mogelijke kandidaten voor de brandweer verdiepen zich al in een vroeg stadium in de organisatiecultuur van de brandweer. De formele socialisatie bestaat vooral uit technische training, waar de informele socialisatie meer gaat om persoonlijkheidstesten die betrouwbaarheid moeten meten. Het aanmeldingsproces bestaat uit meerdere elementen, waarin veel tijd en energie moet worden gestoken. Het gaat om een test over de basiskennis van de brandweer en reddingswerkzaamheden, een rekentoets en begrijpend lezen, een fysieke en behendigheidstest en twee interviewrondes. Er worden bijvoorbeeld verschillende

kleuren shirts gedragen tijdens het socialisatieproces; nieuwkomers dragen een andere kleur dan de vaste, geaccepteerde werknemers (Myers, 2005).

Het doel achter het hele proces van erkend worden als vaste werknemer is dat hard werken in de kazernes ook aangeeft dat iemand hard zal werken bij een incident. En dat een persoon te vertrouwen is en zal doen wat hem of haar wordt opgedragen. ‘Normalizing’ houdt in dat extreme buitengewone situaties, waar de brandweer mee te maken krijgt, genormaliseerd worden. Dit zorgt ervoor, dat brandweermensen hun perspectief kunnen veranderen over gevaarlijke situaties en het daarmee makkelijker wordt om op continue basis met gevaar om te gaan (Myers, 2005).

Het eerste moment dat brandweerlieden zich erkend voelen is als ze worden aangenomen, aangezien dit maar één procent van de mensen is die solliciteert. Een ander moment is als de training is voltooid en de brandweerlieden dezelfde kleur shirts mogen dragen als de vaste werknemers. Volledige acceptatie is als zij zich mogen mengen in sociale conversaties en als er meegewerkt is aan het eerste incident (Myers, 2005).

### *Binding en werving*

De brandweer is de enige organisatie in de maatschappij met de geschiktheid en legale autoriteit om incidenten met branden aan te pakken. Echter is het niet zo, dat dit de meeste tijd in beslag neemt bij de brandweer. Een vrijwillige brandweer kazerne is vaak ontstaan in een lokale gemeenschap en heeft ook grote kans om een lokale focus te behouden. Dit leidt tot een bepaalde informaliteit, gemak van interactie, comfort en een inward-looking perspectief op de wereld (Perkins & Benoit, 1997).

Het is belangrijk dat het management zich niet alleen richt op de motivatie van de vrijwilligers, maar ook op maatregelen die de tijd van vrijwilligers zo efficiënt mogelijk indeelt op het gebied van opleiden en oefenen. De meest succesvolle wervingsmethode is het actief benaderen van familie, vrienden of bekenden van huidige werknemers van de brandweer. Het grootste deel van de benaderde vrijwilligers zijn via familie/vrienden, directe benadering of via de jeugdbrandweer bij de brandweer terecht gekomen. Vroeger was het vaak zo dat via bestaande gezinnen de zogenaamde ‘brandweerstok’ werd doorgegeven (Helleman, 2011).

Uit onderzoek is gebleken dat de huidige landelijke trend is dat steeds minder mensen vrijwilligerswerk gaan doen (Helleman, 2011). Mensen die vanaf stedelijke gebieden naar kleine dorpen verhuizen, hebben weinig ervaring met vrijwilligerswerk en zullen zich hier dan ook niet snel voor opgeven (Perkins, 1989).



### *Risico*

Desmond (2011) beschrijft in zijn artikel het proces, waarin brandweerlieden een specifieke aanleg ontwikkelen ten opzichte van het nemen van risico's. Voor sommige mensen is het vrijwillig bijdragen aan gevaarlijke acties een manier om hun karakter te onderhouden of te verwerven; het gaat hier ook wel om sociale erkenning. Het nastreven van mannelijkheid wordt als voornaamste motivatie voor risicogedrag gezien (Desmond, 2011).

De 'Ten Fire Orders' en 'The Eighteen Situations that Shout 'Watch Out'' zijn de belangrijkste reglementen van de Amerikaanse brandweer. In deze reglementen staat beschreven hoe de brandweerlieden moeten reageren op brand en voor welke situaties zij moeten uitkijken. Voorbeelden hiervan zijn: 'houd te allen tijde controle' en 'blijf communiceren met collega's, de bevelvoerder en de ondersteunende mensen'. Regelmatig worden deze regels ondervraagd en bij een verkeerd antwoord zijn er bijbehorende consequenties. Dit omdat het niet goed kennen van de regels in de praktijk zou kunnen leiden tot fatale situaties. Deze regels kunnen worden gezien als geïnstitutionaliseerde principes die invloed hebben op de manier hoe brandweerlieden naar risico kijken. De regels gaan vooral over persoonlijke verantwoordelijkheid en individuele verantwoordelijkheid. Het komt er eigenlijk op neer, dat als je iets overkomt het te wijten is aan een persoonlijke fout. Realistisch gezien zijn de opgestelde regels meer idealen, maar kunnen ze in de praktijk niet allemaal worden uitgevoerd (Desmond, 2011).

Na een fatale situatie waarin een brandweerlid is omgekomen, wordt er vanuit gegaan dat de overleden persoon bepaalde dingen heeft fout gedaan. Er wordt een team aangesteld, die de situatie gaat onderzoeken met als doel het achterhalen van de oorzaken van de fatale gebeurtenis en het opstellen van aanbevelingen om dit in de toekomst te voorkomen. Er zijn verschillende soorten oorzaken, zoals menselijke oorzaken, management oorzaken, apparatuur oorzaken en omgevingsoorzaken. De handboeken schrijven altijd voor dat de management oorzaken, apparatuur oorzaken en omgevingsoorzaken gebagatelliseerd moeten worden en de onderzoekers worden gestuurd in de richting van menselijke oorzaken. Dit leidt tot een duidelijke, consistente en overtuigende oorzaak: onbekwaamheid. Uiteindelijk worden de regels meer gebruikt als excuus dat er iets fout ging. Er wordt namelijk in elke situatie wel een regel verbroken, maar hier hoor je alleen iets over als er een brandweerlid is omgekomen (Desmond, 2011).

Brandweermannen worden getraind om risico te zien als iets wat getemd kan worden; veiligheid is iets waar je persoonlijk verantwoordelijk voor bent en de dood is iets wat totaal vermijdbaar is door de juiste bekwaamheid. Dit kan ervoor zorgen dat het individualisme onder de

brandweerlieden wordt versterkt, omdat iedereen zich nog meer persoonlijk verantwoordelijk voelt voor zijn acties met de bijbehorende consequenties. Uiteindelijk kan dit leiden tot miscommunicatie, slecht teamwerk, onderwaardering van leiderschap en storingen in de commandostructuur (Desmond, 2011).

## **Motieven werken/stoppen**

### *Motivatie*

Een brandweerman is vrij om zijn talenten en vaardigheden te ontwikkelen in de organisatie. Dit leidt tot een sterke verbinding met de organisatie. Veel brandweermannen worden enthousiast van het werken met de brandweerwagens en alle andere uitrustingen die volledig worden beheerd door de vrijwilligers (Perkins & Benoit, 1997).

Over het algemeen worden de sociale aspecten, zelfontwikkeling, betekenisgeving en enthousiasme gezien als de opbrengsten van het vak brandweerman. De brandweerlieden gaven aan zich sterk verbonden te voelen met hun rol en zeventig procent gaf aan dat minimaal de helft van hun vrienden ook werkzaam was bij de brandweer (Perkins, 1989).

Uit het artikel van Helleman (2011) blijkt dat er drie belangrijke factoren voor vrijwilligers zijn om bij de brandweer te blijven: de sociale binding/gezelligheid, de spanning van het werk en de hoge externe waardering. De brandweerlieden geven aan dat het inzetten voor het welzijn van de maatschappij hoger opweegt dan de onwenselijke, gevaarlijke aspecten van het werk (Thurnell-Read & Parker, 2008).

### *Obstakels*

Perkins (1989) noemt daarentegen factoren voor het eventueel stoppen bij de brandweer zoals: geen interesse meer, persoonlijke conflicten, tijdsdruk, te veel supervisie, te veel regels en regulaties. Helleman (2011) noemt in zijn artikel nog een paar factoren die als minder prettig worden ervaren: de permanente beschikbaarheid, confrontaties met doden en gewonden en de wijze waarop het management uitvoering geeft aan de regelgeving.

Er zijn bepaalde ontslagredenen die niet makkelijk te beïnvloeden zijn, zoals leeftijd of gezondheid, maar ook verhuizingen van werknemers. Daarentegen zijn werk- en familieredenen wel iets beter te beïnvloeden. Deze redenen gaan vaak over meerdere aspecten zoals werkdruk, inkomsten en kosten en socio-economische druk op de familie. De sfeer binnen de brigade,

leiderschap en de voordelen van een vrijwilliger dragen bij aan de tevredenheid van de vrijwilliger. Hoe hoger de tevredenheid hoe groter de kans dat de vrijwilligers blijven (McLennan, 2009).

## **Management/werkvloer verhouding**

### *Werkbeleving*

Tijdens de regionalisering van de brandweer is het belangrijk dat er aandacht blijft voor de vrijwilligers. De regionalisering leidt tot veel nieuwe regels, een groter wordende afstand tussen woon- en werkgebied, en minder betrokkenheid van de werknemers. Voor het goed kunnen blijven functioneren van de brandweer is het van belang, dat er voldoende vrijwilligers bij de brandweer werkzaam zijn en blijven. Er worden tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van het uitvoerende brandweerpersoneel (Helleman, 2011).

De modernisatie die plaatsvond bij de brandweer leidde tot een bepaalde onrust onder het personeel, wat zich vooral uitte door middel van het uitspreken van het verlies in vertrouwen. Zo werden er opmerkingen gemaakt als ‘de werkcondities waren vroeger veel beter’. De sceptische houding van de werknemers tegenover de nieuwe geïmplementeerde procedures en herstructureringen lieten de dynamiek van de veranderingen goed zien. Er ontstond een spanning tussen de ‘hands-on’ kennis van de actieve uitvoerende werknemers en het managerialistische denken van de administratieve werknemers bij de hoofdkwartieren (Thurnell-Read & Parker, 2008).

Een andere maatschappelijke trend is dat veiligheidsrisico's zo klein mogelijk gemaakt worden. Deze trend veroorzaakt een toegenomen bureaucrativering en verzakelijking en dit leidt tot een toename in de vereiste competenties van vrijwilligers. De vrijwilligers geven dan ook aan dat de werkdruk hierdoor is verhoogd (Helleman, 2011).

Veel medewerkers geven aan last te hebben van het feit dat ze een andere leidinggevende hebben gekregen, een andere werkplek, een andere werkwijze of andere taken. Als collega's en middelen steeds meer verdwijnen, neemt ook de motivatie af en verdwijnt het werkplezier. Brandweermensen voelen zich niet vrij om zich uit te spreken en vanuit de ondernemingsraad komen de eerste signalen dat medewerkers zich niet veilig voelen in de organisatie. Het is van groot belang om leidinggevendenden te leren op een goede manier feedback te geven en medewerkers aan te spreken op hun gedrag. De staf kan hierbij een helpende hand bieden, met name op het gebied van personeelszorg, financiële sturing en verantwoording (Schipper, 2017).

Daarnaast valt de waardering vanuit de maatschappij en het gemeentebestuur in veel

gevallen tegen en vaak heeft de maatschappij een negatief beeld van de brandweer. Dit kan worden opgelost door middel van voorlichting en het vergroten van de bekendheid van de brandweer (Helleman, 2011). De bezuinigingen waren direct zichtbaar en voelbaar voor de beroepskrachten en de vrijwilligers. Omdat dit vlak na de regionalisering kwam, werd de samenvoeging van de brandweerkorpsen negatief ervaren. De speelruimte voor de veranderingen was door de bezuinigingsdruk en de crisis in de bedrijfsvoering minder groot geworden (Schippers, 2017).

### *Brandweer voor de toekomst*

De brandweer opereert in een complex netwerk met allerlei organisaties, instanties en belangengroepen en dat in een periode van regionalisering, crisis en bezuinigingen. Door de turbulentie op het speelveld en de dynamiek tussen de spelers is het onmogelijk om een organisatieverandering van bovenaf te sturen of van tevoren te plannen. Daarom wordt er gekozen voor een stapsgewijze aanpak met lokale initiatieven, spontane veranderingen en processen die zichzelf organiseren (Schippers, 2017).

Om de innovatie te verhogen moet er meer worden geïnvesteerd in de toepassing van moderne technologieën zoals robotica, waarbij robots de brandweermensen vervangen als er van binnenuit moet worden geblust. Op deze manier kunnen gevaarlijke situaties worden vermeden en kunnen de brandweerlieden zich meer focussen op het blussen vanaf de buitenkant van een gebouw. Door meer aandacht te schenken aan geografische verschillen in risico kan de risicodifferentiatie beter tot uiting komen. Als laatste moet er co-creatie tussen verschillende kazernes plaatsvinden door middel van meer samenwerking op landelijk niveau (Schippers, 2017).

De laatste jaren zijn de kosten voor de brandweer gestegen terwijl het aantal branden en het aantal slachtoffers gelijk zijn gebleven, maar de materiële schade door brand is toegenomen. De nieuwe toekomstvisie gaat uit van een zo hoog mogelijk maatschappelijk rendement. Dat kan alleen worden gehaald als het voorkomen van brand centraal komt te staan. De nadruk ligt op het verkorten van de ontdekkingstijd en het creëren van betere vluchtomstandigheden. Belangrijk is ook het vergroten van het brandveiligheidsbewustzijn en de zelfredzaamheid tijdens brandincidenten. Rookmelders, doelgroepgerichte voorlichting, meer brandvertragend meubilair, woningsprinklers, bouwkundige voorzieningen en innovaties zullen in de toekomst moeten leiden tot minder branden, minder slachtoffers en minder schade (Schippers, 2017).

Het doel is de veiligheid voor brandweermensen tijdens brandbestrijding vergroten en de flexibiliteit en effectiviteit van de brandbestrijding vergroten. De nieuwe rol in de toekomst is vooral

die van regisseur en adviseur op het gebied van brandveiligheid door het samenbrengen van netwerkpartners en het ondersteunen van burgers en bedrijven bij het nemen van preventiemaatregelen (Schipper, 2017).

# Methodologische Verantwoording

Op dinsdag 4 april heeft er op de VU een kennismaking plaatsgevonden met de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV), waarbij zij vertelden wat de huidige ontwikkelingen en mogelijke problemen waren binnen Brandweer Nederland. Vervolgens ben ik via de VBV in contact gekomen met de postcommandant van de brandweerkazerne in Woerden. Deze kazerne behoort tot de Veiligheidsregio Utrecht (VRU) en heeft zowel beroepsmatige als vrijwillige werknemers in dienst. Het totaal aantal vrijwilligers bij de kazerne in Woerden ligt rond de veertig. Voor mijn onderzoek was ik opzoek naar tien respondenten die minimaal vijf jaar werkzaam waren bij de brandweer. De brandweerlieden konden zelf aangeven bij de postcommandant of ze wilden deelnemen aan mijn onderzoek.

Uiteindelijk heb ik van de postcommandant contactgegevens gekregen van acht brandweerlieden van de kazerne in Woerden. Daarnaast was het mogelijk om de postcommandant zelf telefonisch te interviewen en hem op de hoogte te houden van mijn onderzoeksresultaten, zodat er terugkoppeling zou kunnen plaatsvinden. Na het ontvangen van de contactgegevens heb ik elke respondent telefonisch benaderd om een afspraak in te plannen voor het interview. Respondenten konden zelf aangeven wanneer zij beschikbaar waren en waar ze het interview wilden houden, bijvoorbeeld bij hun thuis, op hun werk of op de kazerne. Hierdoor werd de kans vergroot dat de respondent zich meer op zijn gemak voelt tijdens het interview.

Het onderzoek vergt een kwalitatieve aanpak dat een interpretatief karakter heeft en zich bezighoudt met het begrijpen van sociaal geconstrueerde betekenissen (Eby, Hurst & Butts 2009). De voornaamste methode die ik heb gebruikt tijdens mijn onderzoek is het houden van interviews. Door gebruik te maken van semi-gestructureerde interviews was het mogelijk om vooraf topics op te stellen die een leidraad waren tijdens het interview. Aan de andere kant bleef het interview spontaan van aard en was er voldoende ruimte voor doorvragen en de input van de geïnterviewde. Door de semi-gestructureerde aanpak namen de interviews meer de vorm aan van een gesprek dan een interview (Hermanowicz, 2002).

Dit onderzoek is van te voren aangekondigd bij de vrijwilligers door de postcommandant van de kazerne in Woerden. Op deze manier is mijn rol als onderzoeker vanaf het begin af aan duidelijk geweest. Elk interview voor dit onderzoek is na goedkeuring van de respondent via audio-opname vastgelegd, zodat het transcriberen nauwkeurig kon gebeuren. Na het transcriberen is het uitgeschreven interview gemaïld naar de respondent. De respondent kon via de mail laten weten of

hij/zij nog opmerkingen en/of vragen had over het uitgewerkte interview. Daarnaast zullen de onderzoeksresultaten van dit onderzoek opgestuurd worden naar de respondenten die hebben aangegeven daarin geïnteresseerd te zijn. Ook werd de respondenten duidelijk gemaakt dat zij geheel anoniem zouden blijven in het onderzoek.

Behalve de interviews die ik heb afgenomen, heb ik een rondleiding gekregen door de brandweerkazerne en heb alle voertuigen mogen bekijken die gebruikt worden tijdens de uitrukken. Ook heb ik wat tijd mogen doorbrengen in de kantine en in de vergaderzaal. Op deze manier was het mogelijk om een levendige indruk te krijgen van de brandweer.

# Resultaten en Analyse

## **Persoonlijke achtergrondinformatie**

De leeftijd van de respondenten varieert van 39 tot 59 jaar, waarbij de gemiddelde leeftijd 47 is. Daarbij werd door de respondenten aangegeven dat de leeftijd op de kazerne in Woerden van 18 jaar tot ongeveer 60 jaar loopt. In totaal hebben er zeven mannen en één vrouw deelgenomen aan dit onderzoek. Het hoogst genoten opleidingsniveau van de respondenten was erg verschillend. Zo waren er respondenten die aangeven dat zij alleen de middelbare school hadden afgerond, maar er waren ook respondenten die een hbo-diploma hebben behaald.

Vijf van de respondenten die ik heb gesproken waren alleen vrijwilliger bij de brandweer. Het hoofdberoep van de vrijwilligers varieerde van projectleider in de bouw tot loodgieter. Er waren echter drie respondenten die zowel vrijwilliger als beroepsmatig voor de brandweer werkzaam waren. Voor sommigen betekende dit dat zij voor hun hoofdberoep ook werkzaam waren binnen de VRU, waar anderen op een andere kazerne beroepsbrandweer waren. De meesten zijn begonnen als vrijwilliger en hebben na een aantal jaar besloten om ook beroepsmatig te gaan werken bij de brandweer.

Het aantal dienstjaren onder de respondenten loopt uiteen van 5 tot 41 jaar. Het gemiddelde is 19,5 jaar, waarbij het mogelijk is om de respondenten in twee groepen in te delen. De eerste groep is minder dan 10 jaar werkzaam bij de brandweer en de tweede groep is meer dan 17 jaar werkzaam.

## **Aard en Inhoud van het Werk**

### *Hoofdtaken*

De algemene omschrijving van de hoofdtaken van de brandweer werd door de respondenten als volgt verwoord: *De brandweer is er voor het redden van mens en dier (Respondent 3)*. Dit kan zijn in geval van brand, een ongeluk, een beknelling et cetera. Binnen de brandweer bestaan er twee afdelingen, namelijk de ‘koude kant’ waar men bezig is met risicobeheersing en de ‘warme kant’ die zich bezighoudt met repressie. De koude taak is mensen op brandveiligheid en ‘veilig leven’ te wijzen. De warme taak is, waar het dan toch fout is gegaan, om mensen te helpen en te redden en ongelukken te voorkomen bij incidenten. *Dus de brandweerorganisatie, waar dan de vrijwilligers*



*op ingezet worden, dat is eigenlijk een maatschappelijk vangnet.* Hiermee probeert respondent 5 aan te geven dat de brandweer mensen te hulp schiet als er zich toch incidenten voordoen.

#### *Aantal uitrukken*

De respondenten schatten dat het gemiddeld aantal uitrukken per jaar voor de post Woerden tussen de tweehonderd en driehonderd ligt. Dit is een stuk lager dan een paar jaar geleden toen de automatische brandmeldingen er nog tussen zaten. Automatische brandmeldingen komen vooral voor bij gebouwen zoals scholen, die een rookmelder hebben die direct doormeldt naar de brandweer. Dit zorgde voor veel storing en loze alarmen. Tegenwoordig vindt er een extra schakel plaats dat verifiëren wordt genoemd. Mensen worden dan eerst gebeld met de vraag wat er precies aan de hand is. Als het bijvoorbeeld gaat om stoomvorming tijdens het koken, dan gaat de melding niet verder naar de brandweer.

#### *Verdeling brand/overige incidenten*

De meeste respondenten (1,2,3,6 en 7) geven aan dat de verdeling van brandgerelateerde incidenten en niet-brandgerelateerde incidenten ongeveer 50/50 is. Bij brandincidenten kan het echter nog steeds om automatische brandmeldingen gaan en bestaat er de kans dat er geen daadwerkelijke brand is. Respondent 5 vertelt dat hij denkt dat de verdeling tegenwoordig meer op 10/90 ligt. Dit komt volgens hem vooral omdat de brandweer tegenwoordig veel meer doet dan alleen brandincidenten. Er wordt ook steeds vaker op ‘assistentie-ambulance’ gereden om te helpen bij reanimaties en ongevallen. Het takenpakket van de brandweer wordt dus steeds meer uitgebreid en de echte brandongevallen worden relatief steeds minder.

#### *Overige incidenten*

Daarnaast wordt de brandweer gealarmeerd voor zaken zoals hulpverlening, assistentie ambulance, duiken en assisteren bij andere korpsen met een hoogwerker voor brand. Respondent 1 vertelt verder dat de post in Woerden vrij universeel is, omdat zij over veel verschillende middelen en voertuigen beschikt om mensen in nood te helpen. Daardoor worden brandweertaken voor diverse klussen opgeroepen. Een goed recent voorbeeld van een niet-brand gerelateerd incident is: *Van de week was er nog een ongeluk met een klein meisje. Die was van haar fiets gevallen, waarbij haar handrem dwars door haar been gespietst was. Dus dan gaan wij daar heen om dat te bevrijden (Respondent 5).*

### *Uitruk in de praktijk*

De reactie op een melding die binnenkomt verschilt per persoon en per situatie. Zo legt respondent 1 het verschil tussen de type meldingen uit:

*Op het moment dat het alarm afgaat kijk ik eerst even op mijn pieper, van ‘ wat is er aan de hand? Is het een prio1 of een prio2?’ Als het een prio1 melding is heb je eigenlijk wat meer haast en bij een prio2 melding verlaag je je tempo iets. Bij een prio2 melding ga ik helemaal geen risico’s nemen. Dan ga ik niet een gevaar op de weg creëren.*

Naast het type melding geeft de pieper ook een andere toon voor bijvoorbeeld duikincidenten of incidenten waar een hoogwerker voor nodig is dan voor een gewone uitruk. Nadat een brandweerslid de melding heeft binnengekregen, probeert hij/zij zo snel mogelijk, afhankelijk van het type melding, bij de kazerne te zijn. Over dit proces zegt respondent 2 het volgende:

*Als wij naar de kazerne toe rijden hebben wij natuurlijk al tijd om over het incident na te denken. In die zin, het nadenken begint op het moment dat de pieper gaat. Dan ga je een beeld vormen over het incident: ‘wat zou het kunnen zijn? Waar moet ik rekening mee houden? Wat zijn de gevaren?’*

Als het voertuig eenmaal op de plek van het incident is gearriveerd is het belangrijk om te kijken naar wat de brandweer precies kan betekenen. Soms moet er contact worden opgenomen met een ambulance of moet er gereedschap worden gebruikt. Daarna gaat het team proberen de risico’s in te schatten en wordt er met elkaar een plan van aanpak gemaakt. Bij terugkomst bij de kazerne wordt er meestal nagepraat over het incident om te kijken wat er goed ging en wat er beter kan de volgende keer.

Wat meespeelt tijdens een uitruk is de afstand van de woning van een brandweerslid tot de kazerne. Een deel van de vrijwilligers woont rond de kazerne in Woerden. Deze mensen zullen dan ook bijna altijd als eerste bij de kazerne arriveren als er een uitruk plaatsvindt. Als andere vrijwilligers weten dat er al genoeg mensen zijn voor de uitruk, is de druk er voor hen een beetje vanaf. Mocht het zo zijn dat er nog niet genoeg mensen zijn, dan wordt er wel weer sneller gereageerd door de vrijwilligers die wat verder van de kazerne wonen.

### *Vergoeding*

De respondenten geven aan een vergoeding te krijgen per uitruk die rond de 23 euro ligt. Daarnaast is er een oefenvergoeding die ongeveer 15 euro bedraagt. Duikers en duikploegleiders krijgen nog een bepaalde jaarvergoeding, omdat daar een grotere belastbaarheid aan vastzit. De hoogte van de vergoeding is ook afhankelijk van de rang en functie die een vrijwilliger bij de brandweer heeft. Respondent 7 laat weten dat er een aanvullende vergoeding is voor cursussen en opleidingen en dat als daar veel reiskosten aan verbonden zijn een brandweermid hier ook een vergoeding voor kan aanvragen. Daarom roept de term ‘vrijwillige brandweer’ een aantal vraagtekens op onder het brandweerpersoneel. Zo zegt respondent 2:

*De definitie van een vrijwilliger is dat je je vrijwillig hebt opgegeven voor de brandweer en daarna wordt heel veel verplicht. En dat geeft niet, het zou gek zijn als ik inderdaad elke keer vrijwillig op kom van ‘oh, even kijken of ik opkom als de pieper gaat’ van ‘oh, dit vind ik niet zo leuk.’ Nee, er wordt van je verwacht dat op het moment dat de pieper gaat, ben je beschikbaar, want op het brandweerrooster kunnen we dat monitoren. Dat op het moment dat je beschikbaar bent, dat je ook echt opkomt.*

Respondent 3 stelt:

*Dan wil ik meteen, en dat mag je ook in je onderzoek meenemen, mededelen dat de term ‘vrijwilliger’ nergens op slaat. Want een echte vrijwilliger die gaat collecteren of die tuinen schoonmaakt bij oudere mensen of weet ik veel wat. Daar neem ik ook echt mijn petje voor af. Bij ons wordt het ‘vrijwillige brandweer’ genoemd, maar dat is eigenlijk onzin want wij krijgen hier een vergoeding voor. Per uitruk wordt er betaald, zelfs voor de oefenavond krijg je een vergoeding. Het is geen baan, maar je kan er aardig leuke dingen van doen.*

Respondent 2 en 3 laten met deze argumenten zien dat de brandweer in de praktijk minder ‘vrijwillig’ is dan dat de term aangeeft en dat de vrijwilligers bovendien betaald worden voor hun werkzaamheden. De term ‘vrijwillige brandweer’ zou dus verkeerde verwachtingen kunnen oproepen.

*Minder relevante taken*

De taak die door de meeste respondenten (2,4,6,7) als minder relevant gezien wordt is wegdekreinigen. Als er bijvoorbeeld een auto benzine heeft gelekt op het wegdek was het vroeger vaak zo dat de brandweer hiervoor werd opgeroepen. Tegenwoordig wordt de brandweer daar echter steeds minder voor gealarmeerd en wordt het eerder door de gemeente gedaan. Alleen als het echt een gevaarlijke situatie oplevert die snel moet worden opgelost, geven de respondenten aan dat de brandweer daarvoor kan worden ingeschakeld. Daarnaast worden buitensluitingen, een vogeltje in de dakgoot of een koe in de sloot doorgaans als minder relevant ervaren. Ook wordt er door de respondenten gezegd dat hoe de melding binnenkomt bij de alarmcentrale meespeelt bij het oproepen van de brandweer voor minder relevante taken.

*Als jij heel paniekerig zou bellen van 'er ligt een boom op mijn auto' dan schat de centralist dat zo in van ja er is wel echt hulp nodig. Terwijl als ze jou eerst even wat beter uit kunnen vragen van ligt die boom op iemand, is het heel gevaarlijk? Als iemand dan zegt van, nee hij ligt gewoon ergens achterin in een weiland, ja dan laten wij die boom gewoon lekker liggen en dan komen wij volgende week wel even kijken. Maar dat is maar net hoe de melding binnenkomt (Respondent 2).*

Respondent 5 geeft aan dat hij zelf centralist is geweest en dat de vragen die een centralist bij een binnenkomende melding stelt erg belangrijk zijn:

*Ik ben zelf centralist geweest toen ik begon bij brandweer Amsterdam-Amstelland. Toen hielden wij 43% van de meldingen tegen. Dat heeft te maken met de vragen die je stelt en dat je mensen ook tips geeft van 'oh dit is er aan de hand, oke als je nou dit en dat doet dan is het opgelost. Mocht het nou niet opgelost zijn, dan terugbellen en dan komen we alsnog.' Maar dan heb je ingeschat dat er in ieder geval niemand in gevaar is; dan gaat het eerder om overlast dan dat het nood is, dus in die zin kunnen mensen dat makkelijk zelf oplossen.*

Een taak die voor de brandweer nog redelijk nieuw is, is de assistentie bij reanimaties. Respondent 6 laat weten twijfels te hebben over het feit of reanimatie een taak moet zijn voor het brandweerpersoneel. Hij stelt voorop dat het heel goed is, omdat je bezig bent met het redden van mensen in nood. Zeker als de brandweer sneller ter plaatse kan zijn, is het mogelijk om echt een

verschil te maken in zo'n situatie. Het is echter wel zo dat er nare situaties gepaard gaan met reanimatie-incidenten, wat voor extra belasting zorgt voor de brandweer. De respondent vraagt zich af of het verstandig is om het vrijwillige brandweerpersoneel nog zwaarder te belasten, omdat dit een negatief effect kan hebben op de andere werkzaamheden.

### *Risico's*

Het grootste risico van het vak brandweer is volgens de meerderheid van de respondenten dat er iets met hen zelf gebeurt en dat ze bijvoorbeeld arbeidsongeschikt raken. Eigen veiligheid staat dan ook altijd voorop bij de brandweer. In veel gevallen heerst er onder het brandweerpersoneel een gedrevenheid om door te gaan tijdens gevaarlijke incidenten. Het is aan de bevelvoerder om uiteindelijk de keuze te maken om door te gaan of te stoppen. Een voorbeeld hiervan is:

*Ik kan mij een incident herinneren dat de bevelvoerder zei 'dit wordt te gevaarlijk, er zijn te veel rookgassen boven ons hoofd, gevaar voor ontsteking achter ons.' Toen heeft hij gezegd van 'tot hier en niet verder, we gaan naar buiten en we laten het gewoon afbranden.' Op dat moment was er binnen de ploeg nog wel zo van we kunnen nog wel, dan is er even discussie. Maar uiteindelijk is de bevelvoerder dan eindverantwoordelijk voor zijn eigen mensen (Respondent 2).*

Verder vertelt respondent 2 dat bij ieder incident waar de brandweer komt er risico's aanwezig zijn. Het is een tegenstrijdig principe dat waar iedereen naar buiten gaat - weg van het incident - de brandweer juist naar binnen gaat om het op te lossen. Dus dat betekent in veel gevallen dat de brandweer in een gevaarlijke situatie terecht komt. De gevaren bij brand zijn bijvoorbeeld het vuur en de rook, waarbij het vuur heet is en de rook giftig. Daarnaast kunnen er brandstoffen aanwezig zijn die ontstekingsgevoelig zijn. En bij een incident met een auto zitten de gevaren in de uitstekende delen en de eventuele vloeistoffen die weglopen. Om risico's te beperken geeft respondent 5 aan dat beeldvorming erg belangrijk is:

*Waar het om gaat is dat op het moment dat jij ergens aan komt, je dan eerst de tijd neemt om een beeld te vormen en op basis daarvan de risico's inschat en dan pas bepalen wat je gaat doen. En dat moet snel natuurlijk, maar soms is het beter om dertig seconden te*

*investeren in het krijgen van een goed beeld van de risico's en op basis daarvan een plan te maken.*

Er zijn altijd onvoorziene omstandigheden en elke situatie is anders. Daarom is het erg lastig voor een brandweerlid om zich volledig voor te bereiden op een gevaarlijk incident.

### *Incidenten*

Over het algemeen geven de respondenten aan dat er geen grootschalige incidenten zijn geweest, waarbij gewonden of doden zijn gevallen onder het brandweerpersoneel. Het is wel eens gebeurd dat er achteraf gezegd werd, dat de brandweerlieden erg veel geluk hebben gehad. Het blijft van groot belang om de risico's goed in te schatten en te kijken of er nog iets te redden valt. Respondent 3 vertelt hier het volgende over:

*Een recent voorbeeld, een aantal weken geleden is er tijdens renovatiewerkzaamheden hier aan het stadhuis van Woerden tijdens het betonzagen iemand door een verdieping heen gevallen. En toen zijn er twee betonnen platen op hem terecht gekomen, en werden wij daarvoor opgeroepen om die man te bevrijden. Je komt met de brandweer altijd om iemand te redden, maar toen hebben we toch even vanaf een paar meter afstand goed naar boven gekeken van is het voor ons wel veilig. En het antwoord was nee. Er hing op de tweede verdieping nog een betonplaat van 60 ton, dat is best een hoop en daar was ook al in gezaagd en de stempels die er onder stonden waren al voor de helft weg. Heel vervelend voor de nabestaanden en ook voor de werknemers, maar die man moest toch blijven liggen. Wij zijn geen helderzienden, maar we konden toch door alle rotzooi en puin zien dat die man waarschijnlijk al overleden was. En daarom konden wij niks meer doen.*

### *Risico's beperken*

Als het gaat om hoe de brandweer in het algemeen probeert risico's te minimaliseren, zijn de meningen onder de respondenten verdeeld. Sommigen geven aan dat er genoeg trainingen worden gegeven om risico's te herkennen en leidinggevend goed te trainen. Zo is er het programma 'Veilig Repressief Optreden', wat ervoor moet zorgen dat het brandweerpersoneel meer kennis opdoet en over meer vaardigheden beschikt om risico's te beheersen. Verder is het belangrijk om van andere incidenten te leren:

*In het land zijn natuurlijk wel eens incidenten geweest en dat wordt dan wel gewoon meteen gedeeld met iedereen. Dan komen er ook meteen voorlichtingsavonden over wat er is gebeurd en dan wordt er gezegd dat daar goed op moet worden gelet de volgende keren. Want als je dat deelt met z'n allen, dan leer je er ook van (Respondent 7).*

Tegelijk geven andere respondenten aan dat de brandweer doorslaat op het gebied van veiligheidsmaatregelen. Er wordt door een respondent een voorbeeld gegeven van het hygiëneplan bij de brandweer:

*Dan moeten we eigenlijk met een kapje voor ons mond in de auto gaan zitten na een incident, nou van mij hoeft dat echt niet hoor. Of dan willen ze dat we ons op straat gaan omkleden, zodat we die vieze pakken niet aanhouden. Daar zijn ze nu veel strenger op geworden. Kijk alleen als er echt asbest is dan snap ik het wel, maar anders ga ik echt niet zomaar op straat mezelf omkleden (Respondent 4).*

Een groot dilemma binnen de brandweer is dat je het meeste leert van het daadwerkelijk ervaren van gevaarlijke situaties, die men tijdens trainingen eigenlijk wil voorkomen. Oefeningen kunnen echter niet te realistisch worden gemaakt, omdat er dan teveel gevaar bij komt kijken. Een oefenomgeving moet juist veilig zijn, wat zorgt voor minder realistische oefeningen.

## **Training en opleiding**

### *Vaardigheden en competenties*

Er worden verschillende vaardigheden en competenties genoemd door de respondenten die van belang zijn als je bij de brandweer wil, zoals inventief, besluitvaardig, handig en goed kunnen samenwerken. Verder wordt er aangegeven dat verschillende soorten mensen nodig zijn voor de brandweer. Zo heb je handige mensen die bij het uitvoerende personeel horen en daarnaast mensen die leiderschapskwaliteiten hebben zoals daadkracht. De functie van bevelvoerder kent ook een competentietest, waar aan de hand van meerdere vraagstellingen een profiel wordt gecreëerd.

Over het algemeen werd er door de respondenten gezegd dat fysieke en mentale fitheid de belangrijkste competenties zijn. De fysieke fitheid wordt getest aan de hand van de PPMO test.

Hierbij wordt het brandweerpersoneel door een arts onderzocht en moeten zij een brandweergelateerde hindernisbaan afleggen, waarbij je onder andere op een ladder moet klimmen en met een slachtofferpop van tachtig kilo moet slepen. Afhankelijk van je leeftijd is deze test jaarlijks of één keer in de twee jaar. Mocht je deze fysieke test niet halen, dan volgt er een herkansing. Iemand die de herkansing niet haalt, mag niet meer mee op uitruk, totdat zijn of haar conditie weer in orde is. De mentale fitheid wordt gemeten aan de hand van een psychologische test, waarbij voornamelijk wordt gekeken naar stressbestendigheid en veerkracht.

### *Trainingen en cursussen*

Mensen die bij de brandweer willen, krijgen eerst een inspanningstest en een intakegesprek. Vereiste is verder dat je woont en werkt in Woerden. Daarna beginnen ze aan een manschapopleiding, hier leer je onder andere effectief blussen, commandovoering en hoe je een slang moet uitrollen. Nadat je deze hoofdopleiding hebt voltooid, is het mogelijk om tijdens je carrière bij de brandweer extra opleidingen te volgen tot bijvoorbeeld bevelvoerder. Hierbij kan de vrijwilliger zelf aangeven of hij/zij een dag- of een avondopleiding wil doen. Respondent 2 vertelt dat die flexibiliteit erg belangrijk is voor vrijwilligers: *Wij zijn allemaal vrijwilligers en de meeste hebben nog een baan ernaast. Dus de veiligheidsregio moet daarvoor ook verschillende leermodellen hebben.* Verder is er voor alle vrijwilligers elke dinsdagavond een oefenavond, waarbij het accent de ene keer ligt op brand en de andere keer bijvoorbeeld op hulpverlening. Eens in de zoveel tijd zijn er ook trainingen op grootschalige trainingscentra. De trainingen en cursussen worden door de respondenten als een belangrijk aspect binnen de brandweer gezien. Respondent 3 zegt hierover het volgende:

*Eigenlijk stopt dat leren nooit, vroeger hadden we wel eens dan had je zo'n cursus gedaan en dan kon je dat en dan was je er goed in. En bij de brandweer stopt het niet, wij doen aan 'lifelong learning'. Dat cirkeltje blijft gewoon rond gaan, want er komen steeds weer nieuwe inzichten en je moet ook vakbekwaam blijven.*

### *Sportbeoefening*

De meeste respondenten geven aan zelf voldoende aan hun conditie te doen, waardoor zij de fitheidstesten goed doorkomen. De sportbeoefening varieert onder respondenten van spinning en zwemmen tot hardlopen. Door de brandweer wordt sportbeoefening meestal gefaciliteerd, zo zijn



er verschillende kazernes die sporthonken hebben. Respondent 5 zegt het volgende over de kazerne in Woerden: *Bij de veiligheidsregio Utrecht word je erin gefaciliteerd, dan krijg je bijvoorbeeld een abonnement op een sportschool. Dus je wordt gefaciliteerd om fit te blijven, maar het is je eigen verantwoordelijkheid.* De PPMO test moet zoals gezegd uiteindelijk aangeven of een brandweerlid voldoende is uitgerust voor de brandweer. Daarnaast heeft de PPMO nog een belangrijke functie: *Soms tijdens zo'n lichamelijke keuring komen er dingen naar boven van iemand die misschien een hartafwijking heeft of niet snel genoeg herstelt na een inzet. Lichamelijk word je wel goed uitgeplozen (Respondent 7).*

## **Lokale inbedding**

### *Werving vrijwilligers*

Opmerkelijk is dat het merendeel van de respondenten via familiebanden bij de brandweer terecht is gekomen. Veel respondenten hebben tijdens hun jeugd al veel met de brandweer te maken gehad, doordat hun vader vrijwilliger was bij de brandweer. In de interviews kwam naar voren dat sommige kinderen van vrijwilligers ook weer geïnteresseerd zijn in de brandweer en het graag van hun vader zouden willen overnemen. Daarbij wordt aangegeven dat het meer iets van vroeger is dat de functie van vader op zoon wordt doorgegeven. Tegenwoordig worden vrijwilligers meer geworven via mond-tot-mondreclame door vrienden, kennissen en/of werknemers. Ook via de open dagen die de brandweer organiseert worden vrijwilligers geworven, omdat de interesse er vaak al wel is en de mensen via een open dag net het laatste zetje kunnen krijgen.

### *Sfeer op de kazerne*

Over het algemeen wordt de sfeer als 'uitstekend' en 'collegiaal' beschreven. Respondent 8 geeft de sfeer op de kazerne zelfs een 8,5. Er worden regelmatig uitjes en feestjes georganiseerd, zodat de vrijwilligers elkaar een keer op een andere manier zien. Aan de andere kant laat respondent 5 weten dat er altijd mensen zijn die buiten de boot vallen, maar dit wordt altijd goed bijgestuurd door de postcommandant. Respondent 6 geeft aan dat de sfeer verschillend is tijdens een uitruk:

*Als er geen uitruk is dan is de sfeer gewoon goed, omdat er gezelligheid is. Alleen het nadeel van het vrijwillige brandweerpersoneel is dat als de pieper gaat en er zit veertig man bij het vrijwillige brandweerkorps, dan willen er veertig man naar die uitruk. En de*

*verwachting is dat ze mee kunnen en als er dan maar zes mee kunnen, dan moet je er 34 teleurstellen. En dan merk je wel dat er een bepaalde strijd of misgunnen is richting elkaar.*

Een andere situatie waarin de sfeer wat minder goed kan zijn, is als er bepaalde functies open komen waar mensen voor willen solliciteren. Op dat moment zijn de vrijwilligers vooral gefocust op hun eigen belang en de mensen die niet geselecteerd worden zijn vaak erg teleurgesteld.

#### *Band met collega's*

De band tussen de vrijwilligers onderling wordt beschreven als 'heel hecht' en 'informeel'. Er ontstaan ook veel vriendschappen op de kazerne. Respondent 2 zegt hierover het volgende: *Niet iedereen is je vriend, maar iedereen is wel een goede collega.* Er zijn veel vrijwilligers die buiten de brandweer om ook met andere vrijwilligers omgaan. Zo gaan er mensen met elkaar op vakantie en gebeurt het vaak dat vrijwilligers kinderen van dezelfde leeftijd hebben, wat weer een band creëert. De kazerne in Woerden heeft ongeveer 43 vrijwilligers en het grote verschil in leeftijd zorgt voor veel diversiteit. Respondent 7 zegt het volgende over de diversiteit op de kazerne: *Je hebt veel met elkaar te bespreken en te beleven en daardoor groei je wel naar elkaar toe. Maar ik durf wel te zeggen dat het een familie is. Goed, daar ben ik wel trots op.*

#### *Bijdragen aan de gemeente*

Er zijn verschillende evenementen in Woerden waarbij de brandweer jaarlijks aanwezig is, zoals de intocht van Sinterklaas, de Nieuwjaarsduik en triatlons. De respondenten geven aan dat de betrokkenheid met de burger altijd beter kan, maar dat er wel al op dit moment geïnvesteerd wordt:

*Er zijn ook andere dingen waar de brandweer voor gevraagd wordt, van 'willen jullie even een oogje in het zeil houden'. Daar worden wij niet voor betaald, dus we blijven ook gewoon in dienst. Mocht er een uitruk zijn dan gaan wij ook gewoon weg. Maar wij helpen de burgers, je moet het zien als een soort maatschappelijke ontwikkeling (Respondent 3).*

De brandweer probeert zo zichtbaar mogelijk te zijn richting de burgers en zij organiseren dan ook eens in de twee jaar een open dag, waar mensen zelf kunnen komen kijken wat de brandweer allemaal doet.

### *Beeld van de brandweer bij derden*

Veel respondenten geven aan dat mensen vaak een vertekend beeld hebben van de brandweer. Mensen weten vaak niet dat er ook oefenavonden zijn en dat vrijwilligers vaak minimaal twee avonden per week met de brandweer bezig zijn. Daarnaast beseffen mensen zich niet dat de vrijwilligers 24 uur per dag paraat moeten staan en dat er dus altijd rekening met een uitruk moet worden gehouden. Dit alles heeft volgens de respondenten een grote invloed op het gezinsleven van de vrijwilligers.

Daarnaast hebben sommige mensen een stereotypisch beeld van de brandweer. Zo stond de brandweer vroeger bekend als ‘drankweer’. Respondent 5 geeft aan dat het lastig is om van een stereotypisch beeld af te komen.

*Dat er een biertje gedronken wordt, ja natuurlijk, maar dat gebeurt bij een voetbalvereniging ook. Maar het zal nooit zo zijn dat er een keer een feestje is en dat de uitruk dan niet gegarandeerd is. Er zijn altijd mensen die bewust niet drinken, zodat ze in de auto kunnen stappen.*

Een ander vooroordeel volgens de respondent is dat brandweervrijwilligers soms gezien worden als ‘veredelde ramptoeristen’. Dit komt volgens de respondent doordat zij vaak naar incidenten toe moeten waar veel ellende is.

## **Veranderingen werkpraktijk**

### *Veranderingen door regionalisatie*

Na de regionalisering die een paar jaar geleden bij de brandweer heeft plaatsgevonden, zijn er een aantal dingen veranderd. Zo is bijvoorbeeld de hele regio opnieuw ingedeeld, wat zorgt voor een andere structuur. Als gevolg hiervan is er bij de kazerne in Woerden een hulpverleningsvoertuig weggehaald. Er zijn geen kazernes gesloten, maar elke kazerne heeft zijn eigen specialisme gekregen. Zo heeft de kazerne in Woerden de specialismen ‘ladder’, ‘duiken’ en ‘grootvermogenpomp’ behouden. Daarnaast is het zo dat in het verleden de gemeentegrenzen het uitrukgebied van een kazerne aangaven. Ondanks het feit dat een naburig korps misschien dichterbij een incident gelegen was. Daar is nu beter naar gekeken. Sinds de regionalisering wordt het korps ingezet, dat het snelste bij het incident kan zijn. De respondenten geven aan dat dit belangrijk is,

omdat de burger zo snel mogelijk geholpen moet worden. Maar het kan wel nadelig zijn voor de motivatie van de vrijwilligers aangezien zij het liefst een zo groot mogelijk uitrukgebied hebben.

Het begrip ‘eigenaarschap’ blijft volgens respondent 5 altijd een gevoelig onderwerp binnen de brandweer. Hiermee wordt bedoeld wie ergens over gaat. De respondent zegt hierover het volgende:

*Het is wat log geworden, er zijn wat andere mensen die nu over jouw materiaal, jouw kazerne of jouw spulletjes beslissen. Die ken je niet of die ken je nauwelijks en die zitten ver weg in Utrecht op kantoren. Maar aan de andere kant heeft dat ook wel effect, want de mensen op de werkvloer hoeven dat dan niet meer te doen.*

Een voordeel van het eigenaarschap op een hoger niveau is dat er goedkoper en grootschalig kan worden ingekocht. Tegelijk is het eigenaarschap voor veel kleine kazernes iets wat de motivatie sterk beïnvloedt, omdat de vrijwilligers het altijd interessant vinden om zelf over materialen te beslissen.

Het gebeurt tegenwoordig echter steeds meer dat bepaalde zaken op managementniveau worden besloten. Volgens respondent 5 is het belangrijk dat dit niet op een ‘feodale manier’ gaat. Hiermee duidt de respondent op het gevaar dat alles van bovenaf wordt besloten en vervolgens naar beneden wordt gedrukt, zonder inspraak van de vrijwilligers:

*Een brandweerman is een doener en die is gewend om op te treden in een situatie die niet alledaags is en die moet in een hele korte tijd zijn beeld vormen. En daarna op basis van de risico's een plan maken. Hoog in het management zitten vaak mensen die zijn zelf geen brandweerman, dus die kennen die dynamiek van een brandweerman niet. En die kunnen zich niet verplaatsen in die mensen. Maar zij nemen wel hele cruciale beslissingen die direct invloed hebben op het brandweerwerk.*

Een van de dingen die het management wil nastreven sinds de regionalisatie is uniformiteit. Respondent 5 zegt hier echter over dat hij het idee heeft dat het geen middel meer lijkt te zijn, maar een doel op zich en dat dit leidt tot bureaucratie. Hij geeft hierbij het voorbeeld van een hulpverleningsvoertuig dat voor alle kazernes hetzelfde ingericht moet zijn. Mocht één kazerne bijvoorbeeld een extra opbergvakje willen, dan moet dit worden doorgevoerd bij alle voertuigen.

Toch worden sommige aspecten van de regionalisatie ook als positief ervaren. Zo laat respondent 7 weten dat de opleidingen veel beter geregeld en verder uitgebreid worden. Daarnaast kan het materieel door de schaalvergroting sneller worden ingezet in een ander dorp of stad als er ergens een calamiteit is.

### *Aanrijtijden*

De data van de aanrijtijden worden streng gemeten en periodiek verzameld om vervolgens daar de verzorgingsgebieden op aan te passen. Daardoor verliest de kazerne in Woerden af en toe uitrukgebieden. Sommige respondenten vinden dit lastig, omdat het vaak niet eens om minuten gaat, maar om seconden. Een reden voor de langere aanrijtijden is de drukte op de weg. Daarom gaan er vooral veel gebieden gedurende de dagsituatie verloren. De brandweerlieden in buurgemeenten die het gebied overnemen wonen en werken vaak om die kazerne heen en hebben dus minder stoplichten tegen, wat leidt tot een kortere aanrijtijd.

Het is belangrijk dat de uitruktijden niet te lang worden, anders kan het korps helemaal buiten dienst komen te staan. Respondent 6 geeft aan dat hij goed begrijpt dat hier zo streng op wordt gelet. De burger heeft recht op de snelste hulp en dan moet er niet moeilijk gedaan worden over van welke kazerne het grondgebied is: *Als mijn huis in brand staat, wil ik dat zo snel mogelijk een brandweerauto daarbij is en of dat dan Linschoten is omdat die dichterbij zit of Woerden dat maakt mij niet uit. Mijn vrouw en mijn kinderen moeten gered worden.*

Veel vrijwilligers kunnen het echter slecht hebben als zij net niet snel genoeg bij de kazerne arriveren en dus niet mee kunnen met een uitruk. Dit heeft uiteindelijk een negatief effect op de motivatie van de vrijwilligers: *Je traint er niet voor bijvoorbeeld met voetballen om op de bank te zitten (Respondent 5)*. In Woerden is nu een plan gemaakt waarbij bij spoedeisende meldingen altijd het hele korps wordt gealarmeerd, met het doel om die auto zo snel mogelijk de weg op te krijgen. Voor minder spoedeisende meldingen wordt maar een selecte groep gealarmeerd om mensen die verder van de kazerne af wonen ook een kans te geven. Op die manier wordt geprobeerd om de uitrukken eerlijker te verdelen.

### *Bezetting van de auto*

Bij de kazerne in Woerden wordt er nog niet geëxperimenteerd met een lagere bezetting van de voertuigen. In andere omliggende kazernes draaien er echter wel al pilots en wordt er af en toe met vier man uitgerukt. Dit wordt ook wel ‘Uitruk op Maat’ genoemd. Respondent 5 zegt hierover dat

dit beleid qua veiligheid niet gegarandeerd kan worden richting de vrijwilligers. Het is namelijk zo dat er een chauffeur in de auto moet zitten die bij het voertuig blijft en er is een bevelvoerder die bevelen geeft en contact heeft met de manschappen en andere betrokkenen. Dan blijven er in het geval van een minimale bezetting nog maar twee mensen over die naar binnen kunnen gaan bij het incident.

Sommige respondenten laten weten dat zij het goed vinden dat de pilots zijn opgezet. Vooral voor kleinere korpsen, die moeilijk een volledige Tankautospuit kunnen bemannen, is het gunstig als zij toch iets kleins kunnen oplossen met een bemanning van vier man. Hier gaat eerst een hele training aan vooraf, omdat het brandweerpersoneel meer moet doen met minder mensen. Toch gebeurt het nog vaak genoeg dat de brandweer bij een incident aankomt, waarbij er nog een tweede tankautospuitwagen moet worden opgeroepen. Dit roept vaak veel verwarring op bij burgers. Zij zien een brandweerauto arriveren, maar vervolgens kan het personeel niets uitvoeren, omdat zij moeten wachten op assistentie.

### *Preventie*

De meeste vrijwilligers geven aan dat zij niet veel merken van de verschuiving van repressie naar preventieve werkzaamheden. De preventieve werkzaamheden worden vooral door het beroepsmatige personeel van de brandweer uitgevoerd. Het enige wat het vrijwillige brandweerpersoneel opvalt, is dat mensen eerder de brandweer bellen. Door het stellen van goede vragen kunnen veel situaties al opgelost worden, zonder dat de brandweer hoeft uit te rukken. Over het algemeen vinden de vrijwilligers dat burgers alerter zijn geworden. Ook aan het feit dat het aantal uitrukken per jaar is gedaald, valt af te lezen dat mensen alerter zijn geworden op brand en ongevallen. *Tegenwoordig doen de beroepsmatige werknemers heel vaak de preventietaken goed. Die jongens die boven zitten, die krijgen van mij een schouderklopje (Respondent 1).*

Respondent 3, die beroepsmatig werkzaam is op het gebied van preventie, vertelde dat de brandweer niet vaak genoeg de nadruk kan leggen op preventie, want het is beter om ongelukken met brand te voorkomen, dan dat de brandweer elke keer langs moeten komen om het te blussen. Dus de brandweer probeert mensen zo veel mogelijk informatie te geven over 'Brandveilig Leven' via voorlichtingen en het installeren van rookmelders. Belangrijk hierbij is om mensen te vertellen wat zij zelf kunnen doen om het brandveilig te maken. Veel branden in en rondom huis zijn makkelijk te voorkomen.

### *Relatie met postcommandant*

De respondenten geven allen aan dat de relatie met de postcommandant erg goed en informeel is. Dit komt vooral doordat de postcommandant zelf ook een vrijwilliger is en hij eigenlijk met iedereen goed kan opschieten. De postcommandant heeft de leiding, maar dit betekent niet dat hij op een voetstuk gaat staan om vervolgens commando's te geven richting het brandweerpersoneel. Uiteindelijk gaat het erom dat hij beslissingen kan en durft te nemen, ook als dit impopulaire maatregelen zijn. *Op het moment dat hij een beslissing moet nemen, impopulair of niet dan neemt hij die. Op het moment dat er gelachen moet worden, wordt er gelachen en op het moment dat er serieus gewerkt moet worden, dan gebeurt dat (Respondent 5).* Daarnaast geeft de postcommandant volgens de respondenten genoeg blijk van waardering aan de vrijwilligers. Er wordt over alles open gesproken en er wordt vaak genoeg onderling gedeeld dat er goed is gewerkt of dat dingen goed zijn geregeld.

### **Motivatie en redenen om te stoppen**

#### *Reden om bij de brandweer te gaan*

Veel respondenten noemen de spanning en actie die komt kijken bij het brandweervak als een belangrijke factor om zich aan te melden als vrijwilliger. Daarnaast wordt het helpen van mensen als een primaire behoefte gezien. Respondent 2 zegt hierover: *Het is denk ik ook wel een verrijking van je leven. Je gaat dingen anders waarderen. Binnen mijn werk word ik niet meer zo snel gestrest als iets niet lukt. Ze zeggen wel eens het spreekwoord 'brand is erger', nou dat is inderdaad zo. Kijk al dat andere is makkelijk op te lossen.*

Ook waren de respondenten op zoek naar een nieuwe uitdaging en geven zij aan altijd al belangstelling te hebben gehad voor incidentenbestrijding. Respondent 8 vertelt dat hij eigenlijk altijd geïnteresseerd was in het politiewerk, maar dat de werkzaamheden van de politie steeds minder gerespecteerd worden door de burgers. Daarentegen zijn mensen wel vaak blij als de brandweer komt, omdat er altijd wel iets gered of opgelost moet worden. Volgens de respondent geeft dit veel voldoening en krijgt hij op deze manier genoeg waardering voor zijn werkzaamheden.

Een ander aantrekkelijk aspect om bij de brandweer te gaan is volgens veel respondenten het kameraadschap, de saamhorigheid en het teamgevoel. Het feit dat de vrijwilligers elkaar steunen en altijd voor elkaar zullen klaarstaan na een heftig incident wordt als heel positief ervaren. Een voorbeeld hiervan:

*Dan komen daarna jongens naar de kazerne toe die helemaal niet erbij zijn geweest en die komen dan om een hart onder de riem te steken of een veer in je reet te steken. Dat vind ik echt het mooiste wat er is. Als je flink in de actie heb gezeten, keihard hebt gewerkt, dat er bepaalde spanning was en bepaalde adrenaline, dat hoort er dan ook bij. Maar die mix daarvan, dat kan ik niet zo goed beschrijven, maar dat vind ik heel bijzonder (Respondent 5).*

#### *Redenen om te stoppen bij de brandweer*

Veel respondenten geven aan dat zij zichzelf niet snel zien stoppen bij de brandweer. Zij zouden zich geen raad weten als dit toch ineens moet gebeuren: *Ik heb ervoor gekozen met mijn volle verstand en ik haal er nog dusdanig voldoening uit en enthousiasme en positiviteit, dat ik niet verwacht dat ik er binnen nu en afzienbare tijd mee zal stoppen (Respondent 6).*

Voor de meeste respondenten zou de enige reden om eventueel te stoppen bij de brandweer het fysieke aspect zijn. Als hun lichaam aangeeft dat het niet meer in staat is om het fysieke gedeelte van de brandweer aan te kunnen, vinden zij dat het tijd is om te stoppen. Voorheen was de regel dat iedereen boven de 55 jaar weg moest bij de brandweer. Op dit moment is het zo dat er diverse mensen boven de zestig zijn, die het werk fysiek nog goed aankunnen. Via een fysieke keuring zoals de PPMO test moet blijken of je lichamelijk nog in staat bent om uit te rukken, niet op basis van je leeftijd.

Een andere reden die wordt genoemd is het feit dat de brandweer veel impact heeft op het gezinsleven. Als familieleden van vrijwilligers zouden aangeven dat zij liever hebben dat hun gezinslid stopt bij de brandweer, dan zouden zij dit zeker overwegen. Het feit dat brandweervrijwilligers 24 uur per dag beschikbaar moeten zijn, zorgt voor lastige situaties als het gezin bijvoorbeeld op het punt staat om een weekend weg te gaan en ineens de pieper afgaat.

#### **Aanbevelingen**

##### *Wat gaat er goed bij de brandweer*

De respondenten zijn erg te spreken over de kazerne in Woerden. De kazerne heeft een grote groep vrijwilligers die geïnteresseerd is in het werk en veel passie en fanatisme kent. Zij zijn 24/7, 365 dagen per jaar, in staat om uit te rukken en daar zijn de respondenten erg trots op. Verder heerst er



een sterke mate van kameraadschap onder de vrijwilligers, waardoor de sfeer goed is. Dit is weer terug te zien tijdens een incident als iedereen voor en met elkaar aan het werk is. Respondent 7 stelt dat:

*Of een brandweerman heeft zoiets na een paar jaar van ik heb het wel gezien of ze houden het gewoon heel lang uit. Het is ook niet dat ze zomaar weggaan, als ze het naar hun zin hebben dan gaat het door dik en dun. Dan blijven ze wel echt lang hangen. De meeste vinden het jammer als ze om een of andere reden afscheid moeten nemen van het korps.*

De brandweer probeert volgens respondent 5 ook zo goed mogelijk met de tijd mee te gaan. In plaats van een conservatieve insteek wordt er vooral progressief te werk gegaan. Zo worden er bijvoorbeeld apps gecreëerd voor het brandweerrooster, die de vrijwilligers op hun telefoon kunnen installeren. Er worden daardoor ook steeds meer dingen professioneler aangepakt, zoals het organiseren van de opleidingen.

#### *Wat kan er worden verbeterd bij de brandweer*

Er werden tijdens de interviews verschillende aspecten genoemd die nog verbeterd zouden kunnen worden bij de brandweer in het algemeen of specifiek voor de kazerne in Woerden. Zo laat respondent 1 weten dat het goed zou zijn als alle chauffeurs worden opgeleid voor meerdere voertuigen, zoals het laddervoertuig en de grootvermogenpomp. Op deze manier hoeft er minder lang gewacht te worden tijdens een uitruk tot er een chauffeur aanwezig is die gekwalificeerd is om het voertuig te besturen, wat uiteindelijk weer zorgt voor een kortere uitruktijd.

Daarnaast is het van belang dat informatie tussen de uitvoerende mensen en de hogere niveaus goed wordt gedeeld en dat er überhaupt goede communicatie plaatsvindt. Hierbij zou vooral uit het management meer openheid moeten zijn richting de uitvoerende mensen, zodat de vrijwilligers goed van alles op de hoogte zijn over wat er binnen de brandweer speelt. Respondent 6 geeft aan dat de brandweer wel eens wordt gezien als een ‘papieren brandweer’. Hiermee bedoelt hij dat het op papier allemaal klopt, maar dat het nog maar de vraag is of het in de praktijk ook zo wordt uitgevoerd.

Een veel terugkomend aspect voor verbetering zijn de oefenavonden. Enerzijds gaat het hierbij om het gemotiveerd oefenen, wat niet altijd gebeurt. *Mensen hebben wel eens hun dag niet of er is even geen leuke oefening. Maar dat is ook gewoon moeilijk om elke keer weer iets leuks te*

*verzinnen en om niet altijd in herhaling te vallen (Respondent 2).* Daarnaast zouden er meer realistische oefeningen gedaan kunnen worden tijdens de oefenavonden. Respondent 3 kwam met het idee om virtuele oefeningen toe te passen, waarbij op een scherm wordt gekeken naar een incident. Vrijwilligers moeten hier vervolgens een beeld bij vormen en daarna een plan van aanpak opstellen.

### *Feedback*

Als er dingen kunnen worden verbeterd binnen het korps, kan een vrijwilliger dit altijd neerleggen bij de ploegchef of bij de postcommandant. Ook is er twee keer per jaar een vergadering, waarin belangrijke onderwerpen worden besproken die niet goed gaan of die kunnen worden verbeterd. Op dit moment is er een traject bezig bij de kazerne in Woerden, over kleine zaken die gezamenlijk makkelijk aan te pakken zijn en moeten gebeuren. Een voorbeeld van respondent 3 hiervan is: *Als iemand zegt van het is een rotzooi in de kazerne, dat kan iedereen wel zeggen, maar als niemand daar iets aan doet, of niemand heeft daar de verantwoording, dan gebeurt het niet.* Mocht een vrijwilliger iets door willen spelen naar een hoger niveau in de brandweerorganisatie, dan blijkt dat erg lastig.

De kazerne in Woerden is namelijk onderdeel van de VRU, die in totaal 67 brandweerposten onder zich heeft. Als één post iets aangepast of gewijzigd wil hebben, dan gaat dat niet gemakkelijk en is de organisatie vaak erg ‘log’. Alleen als je de wegen en de mensen kent en veel investeert in de relaties met ondersteunende teams is snelle actie mogelijk. Respondent 5 vat het als volgt samen:

*Voor een vrijwilliger die die contacten niet heeft, wordt zo’n organisatie gezien als een grote ivoren toren. En dan gaat het toch wel snel over bureaucratie. Dat is wel ingewikkeld. Je moet meer investeren vanuit je vrijwillige positie in de ondersteunende clubs en het management dan dat het andersom lijkt te gebeuren.*

## Conclusie en Discussie

### *Beantwoording hoofdvraag*

Het doel van het onderzoek was om een antwoord te vinden op de volgende hoofdvraag: In hoeverre hebben maatschappelijke en organisatorische veranderingen invloed op de werkbeleving van het uitvoerend personeel (vrijwilligers en beroeps) bij de brandweer? Tijdens het analyseren van de interviews met de vrijwilligers van de kazerne in Woerden kwam naar voren dat er een aantal organisatorische veranderingen hebben plaatsgevonden, die direct invloed hebben op de motivatie van het uitvoerende brandweerpersoneel.

Ten eerste is het aantal uitrukken per jaar voor de post Woerden met bijna de helft gedaald. Dit komt onder andere doordat de automatische meldingen voor een groot gedeelte niet meer doorgeschakeld worden naar de brandweer. Zo wordt loos alarm vaker voorkomen. Het lage aantal uitrukken zorgt aan de ene kant voor een lagere motivatie van de vrijwilligers, omdat er nu op jaarbasis minder momenten zijn waarop zij werkzaamheden kunnen uitvoeren. Daarnaast zijn er mensen die verder van de kazerne af wonen. Hierdoor hebben zij minder kans om mee te gaan met een uitruk, omdat er vaak al genoeg mensen bij de kazerne zijn als zij arriveren. Aan de andere kant is het lagere aantal uitrukken een positieve ontwikkeling, want dan doet zich minder vaak een ernstig incident voor.

Een tweede organisatorische ontwikkeling is dat de brandweer tegenwoordig meer verschillende taken op zich neemt. Zo wordt er sinds een paar jaar steeds vaker geassisteerd bij ambulance-werkzaamheden zoals reanimatie. Sommige vrijwilligers ervaren dit als een extra zware belasting voor het brandweervak, vooral omdat het vaak om hele nare incidenten gaat. Daarnaast is er niet altijd duidelijkheid in welke gevallen de brandweer de nieuwe taken op zich neemt of wanneer de gemeente of een andere organisatie dit doet.

Ten derde worden sinds de regionalisatie de aanrijtijden streng gemeten om vervolgens de verzorgingsgebieden daarop aan te passen. Door de drukte op de weg heeft de kazerne in Woerden overdag diverse verzorgingsgebieden moeten afstaan aan buurgemeenten. Dit zorgt voor minder gemotiveerde vrijwilligers, omdat zij op deze manier een kleiner gebied hebben om uit te rukken. Ook het feit dat het soms maar om een klein verschil in aanrijtijd gaat in vergelijking met de buurgemeente draagt bij aan de verlaagde motivatie.

Een laatste aspect dat voor frustraties zorgt bij de vrijwilligers is het begrip ‘eigenaarschap’. Sinds een aantal jaren mogen kazernes niet meer zelf beslissen over materieel en

inkopen, maar gebeurt dat op een hoger niveau. Vooral bij de kleinere kazernes wordt ‘eigenaarschap’ gezien als iets wat voor een hoge motivatie zorgt onder vrijwilligers. Nu gebeurt het vaak dat cruciale beslissingen over bijvoorbeeld de inkoop van een brandweerwagen op managementniveau worden genomen door mensen die zelf nooit uitvoerende taken hebben uitgevoerd. Er ontstaat op deze manier een kloof tussen de mensen die de beslissingen nemen en de mensen die de beslissingen in de praktijk moeten uitvoeren.

Ondanks de kritiek die de respondenten uiten over maatschappelijke trends en vooral over de organisatorische ontwikkelingen binnen de brandweer, laten zij weten niet te willen stoppen. Voor alle respondenten wegen de voordelen van de brandweer zwaarder dan de punten waar zij kritiek op leveren. Vooral het kameraadschap binnen het korps leidt tot hechte banden onder de vrijwilligers. Deze sterke cohesie zorgt ervoor, dat de respondenten zich gewaardeerd voelen in hun vak en nog altijd genoeg voldoening halen uit hun lidmaatschap bij de brandweer.

### *Reflectie*

Dit onderzoek is gebaseerd op één casus, waardoor de uitkomsten van het onderzoek niet generaliseerbaar zijn naar de gehele populatie (Bryman, 2009). Omdat dit onderzoek zich alleen heeft gefocust op de brandweerkazerne in Woerden, is het lastig om uitspraken te doen over andere kazernes in Nederland. Wel maakt dit onderzoek deel uit van een groter project, zodat uitkomsten uit andere cases eveneens kunnen worden meegenomen.

Tevens zijn de interviews alleen onder brandweervrijwilligers afgenomen. Voor een completer beeld van de huidige situatie van Brandweer Nederland is het waardevol om tijdens vervolgonderzoek ook betaalde operationele krachten en het management te interviewen. Op deze manier wordt de brandweer vanuit verschillende invalshoeken bekeken en kan er een beter beeld van de gevolgen van interne veranderingen geschetst worden.

Om toch te voldoen aan de eisen van generaliseerbaarheid en betrouwbaarheid is het belangrijk om als onderzoeker met een open blik het onderzoek in te gaan, helder en open te zijn over de manier waarop de respondenten zijn geworven, welke methoden zijn gebruikt en hoe het analyseproces eruit heeft gezien.

Een verbeterpunt voor vervolgonderzoek is het contact met de respondenten. Vanaf het moment dat ik de contactgegevens van de respondenten had ontvangen, heeft het lang geduurd voordat alle interviews ingepland waren. Dit kwam vooral doordat de respondenten minder goed bereikbaar waren en het lastig was om een goed moment te vinden, waarop zij tijd hadden voor

een interview van een uur. Dit proces heeft achteraf meer tijd gekost dan ik vooraf had ingeschat. Wat daarentegen erg goed ging waren de interviews zelf. De respondenten waren erg open en spraakzaam tijdens de interviews, waardoor de interviews soepel zijn verlopen. Na afloop van het interview gaven veel respondenten aan dat zij het goed vonden dat er onderzoek werd gedaan naar de vrijwilligers bij de brandweer en dat zij het leuk vonden om hun meningen en verhalen met iemand te delen die buiten de brandweer stond.

## Literatuurlijst

- Buchanan, D., & Bryman, A. (Eds.). (2009). *The Sage handbook of organizational research methods*. Sage Publications Ltd.
- Desmond, M. (2011). Making firefighters deployable. *Qualitative Sociology*, 34(1), 59-77.
- Eby, L.T., Hurst, C.S., & Butts, M.M. (2009). The redheaded stepchild in organizational and social science research. *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences*, 219-246.
- Helleman, L. (2011). [Vinden, binden en behouden: onderzoek naar de vrijwillige brandweer binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid](#). Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid.
- Hermanowicz, J. C. (2002). The great interview: 25 strategies for studying people in bed. *Qualitative sociology*, 25(4), 479-499.
- McLennan, J., Birch, A., Cowlshaw, S., & Hayes, P. (2009). Maintaining volunteer firefighter numbers: Adding value to the retention coin. *Australian Journal of Emergency Management, The*, 24(2), 40.
- Myers, K. K. (2005). A burning desire: Assimilation into a fire department. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 344-384.
- Perkins, K. B. (1989). Volunteer firefighters in the United States: A descriptive study. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18(3), 269-277.
- Perkins, K. B., & Benoit, J. (1997). Volunteer fire-fighting activity in North America as serious leisure. *World Leisure & Recreation*, 39(3), 23-29.
- Schippers, F., Weever, R. & Andreae, J. (2017). Brandweer Nederland: impact hebben in fysieke veiligheid. In Boonstra, J. (red.), *Veranderen van maatschappelijke organisaties* (pp. 358-383). Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.
- Simpson, C. R. (1996). A fraternity of danger. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(1), 17-34.
- Thurnell-Read, T., & Parker, A. (2008). Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shop-floor culture and organisational change. *Emotion, Space and Society*, 1(2), 127-134.