

Vrijwilligerswerk na een reorganisatie

De werkervaring van uitvoerend brandweerpersoneel

27-7-2017
VU Amsterdam
Coen Hilbrands - 2540371
Onder begeleiding van Dr. R. van Steden

Inhoud

Inleiding	3
De brandweervrijwilligers	3
Reorganisatie	3
Zelfredzaamheid	4
Vraagstelling van het onderzoek	5
Maatschappelijke- en wetenschappelijke relevantie.....	5
Opbouw	6
Theoretische achtergrond	7
Ontstaan vrijwillige brandweer	7
Brandweercultuur	8
Veranderende werkzaamheden.....	8
Omgaan met risico's.....	9
Relatie management en uitvoerend brandweerpersoneel	10
Motivatie	11
Redenen om te stoppen.....	12
Vrijwilligers behouden.....	12
Hoofdthema's	13
Methodologie.....	14
Onderzoeksopzet	14
Respondenten	14
Dataverzameling.....	15
Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid.....	15
Resultaten	17
Aard en inhoud van het werk	17
Uitruk.....	17
Neventaken.....	18
Risico's.....	18
Begeleiding.....	19
Lokale inbedding	20
Ledenbestand.....	20
Lokale betrokkenheid	21

Hecht groepsgevoel	21
Opleiding en training.....	22
Basisopleiding	22
Trainingen	23
Veranderingen in werkpraktijk.....	24
Sluitingsdreiging	24
Bureaucratisering.....	25
Omgang met materiaal	26
Bezuinigingen.....	26
Uitruk.....	26
Relatie met management	28
Motivatie en redenen om te stoppen.....	29
Motivatie	29
Stoppen als brandweervrijwilliger.....	30
Aanbevelingen.....	31
Reflectie op de regionalisering.....	31
Aanbevelingen.....	31
Opvallende resultaten	32
Conclusie.....	33
Antwoord op de onderzoeksvraag.....	33
Organisatorische veranderingen	33
Maatschappelijke veranderingen	34
Werkervaring en motivatie om vrijwilliger te blijven.....	34
Theoretische implicatie	34
Aanbevelingen voor de praktijk	35
Aanbeveling voor verder onderzoek	35
Literatuur.....	36

Inleiding

Iedereen kent de brandweer: branden blussen, iconische rode brandweerwagens, en heldhaftige hulpverlening. Het takenpakket van de brandweer in Nederland is echter breder dan deze eerste associaties. Ook de samenleving verandert, en daarbij kan de brandweer niet achterblijven. Dit zorgt voor meer druk op het uitvoerend brandweerpersoneel, door de ingevoerde regionalisering en de maatschappelijke ontwikkelingen in de huidige samenleving.

De brandweervrijwilligers

De huidige situatie zoals deze ervaren wordt door het uitvoerende brandweerpersoneel is niet optimaal. Schippers, Weever & Andreae (2017) vonden in hun onderzoek “dat bij een groot gedeelte van de brandweered medewerkers nog onverwerkte sporen zitten van de ingrepen tijdens de regionalisering en de bezuinigingen” (Schippers et al, 2017, p. 377). Uit het onderzoek van Helleman (2011) blijkt dat het vinden van genoeg belangstellenden een groot probleem kan zijn voor kazernes. Dit is niet een situatie die lichtzinnig opgenomen dient te worden, gezien het feit dat in Nederland alle burgers bij brand beroep zouden moeten kunnen doen op de brandweer.

Een groot deel van de bezetting van de brandweer in Nederland is vrijwilliger, en het is van belang om ervoor te zorgen dat deze mensen zich blijven inzetten voor de samenleving: “the community is protected from fire by those who are happy to provide protection without compensation” (Perkins & Benoit, 1997, p.27). De brandweer als organisatie moet dus waarborgen dat de vrijwilligers, die essentieel zijn voor het draaiend houden van de brandweer zoals wij die kennen, tevreden zijn met het vrijwilligerswerk. De organisatie moet vrijwilligers de nodige waardering tonen, bijvoorbeeld door het serieus nemen van geluiden afkomstig van de werkvloer.

Reorganisatie

“De brandweer is bezig met de grootste innovatieslag in haar geschiedenis” (Schippers et al, 2017, p. 359). De auteurs van dit hoofdstuk benadrukken dat de brandweer zich moet aanpassen aan de ontwikkelingen in de hedendaagse samenleving. De wereld om ons heen verandert continu, en ook de brandweer kan niet achterblijven. De reorganisatie wordt ingezet, er worden doelstellingen geschreven en plannen gemaakt. In 2008 is dit proces in gang gezet (Schippers et al., 2017). Nederland is nu verdeeld in veiligheidsregio's die de

verantwoordelijkheid dragen over alle afzonderlijke kazernes in de regio, waar die verantwoordelijkheid hiervoor altijd bij de eigen gemeente lag. De hele interne dynamiek is hiermee veranderd, met alle gevolgen van dien voor het uitvoerende brandweerpersoneel. De toegevoegde waarde van een sterke lokale basis voor de brandweer is echter niet over het hoofd gezien. Naast dit lokale uitgangspunt is er nu de mogelijkheid om zaken als kennis eenvoudiger te delen.

Het uitvoerende brandweerpersoneel is ontevreden over de reorganisatie, zoals blijkt uit een onderzoek onder vrijwilligers binnen Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid (VRZHZ) (Helleman, 2011). Twintig procent van de ondervraagde vrijwilligers is (zeer) ontevreden over de vorming van de VRZHZ en de communicatie naar hen toe vanuit de organisatie over deze reorganisatie. Binnen het onderzoek bij de VRZHZ (Helleman, 2011) wordt een duidelijk signaal afgegeven. Onder factoren die voor vrijwilligers meespelen in de overweging om te stoppen geeft 41% aan zich te storen aan de regionalisering van de brandweer en maar liefst 58% van de ondervraagden is van mening dat de brandweer te zakelijk wordt.

Nu de focus van de brandweer verandert (Schippers et al, 2017), moet deze verandering ook meegenomen worden in het vrijwilligersbeleid. Om hier op een constructieve manier uiting aan te geven zou het nodig kunnen zijn om het beeld van de vrijwilliger bij de brandweer enigszins aan te scherpen: “Even though most current fire-fighters see fund-raising and other community outreach projects as distasteful instrumental tasks, a broader recruitment campaign could attract personality types who do enjoy fund-raising and who could then complement the existing fire-fighting force.” (Perkins & Benoit, 1997, p. 29). Nu het takenpakket van de brandweer verandert, kan een vernieuwde kijk op het type te rekruteren vrijwilligers wellicht niet uitblijven.

Zelfredzaamheid

Naast de veranderingen die doorgevoerd worden binnen de brandweer als organisatie is er ook aandacht voor een verbreding van de focus. De ‘incidentenbestrijding’, waar hulpverlening en brandbestrijding onder vallen, is volgens Schippers et al. (2017) onderdeel van een drietal categorieën waar de werkzaamheden van de brandweer in Nederland in worden opgedeeld. Naast incidentenbestrijding dient de brandweer zich te richten op risicobeheersing en crisisbeheersing. Dit houdt in, respectievelijk het adviseren over veiligheid en het bevorderen

van zelfredzaamheid van Nederlanders, zoals het geven van voorlichting of het plaatsen van rookmelders.

Er moet inderdaad ook voldoende aandacht gegeven worden aan preventie van ongevallen, ofwel risicobeheersing. Wanneer de focus alleen bij de incidentenbestrijding ligt zal het aantal branden en het aantal slachtoffers nooit afnemen. Voorlichting geven over brandveiligheid en het installeren van rookmelders horen ook tot het takenpakket van het uitvoerende brandweerpersoneel. Zelfredzaamheid is een belangrijk thema in de hedendaagse samenleving en de brandweer moet daar op inspelen, soms tot ongenoegen van de vrijwilligers. Uit het onderzoek binnen VRZHZ (Helleman, 2011) komt naar voren dat er veel vrijwilligers zijn die vinden dat er te weinig uitgerukt wordt: 34% van de ondervraagden geeft aan het 'belangrijk' te vinden dat ze de mogelijkheid krijgen vaker mee uit te rukken.

Vraagstelling van het onderzoek

Deze thesis maakt inzichtelijk wat er speelt op de werkvloer bij de brandweer. Het uitvoerende personeel van de brandweer, zowel beroeps als vrijwilligers, staat midden in een veranderende werkomgeving. Om een veilige, functionele en succesvolle brandweer te waarborgen, moet er serieus gekeken worden naar de wijvingen die de reorganisatie van de brandweer met zich mee brengt. Dit gebeurt aan de hand van de onderzoeksvraag:

In hoeverre hebben de organisatorische en maatschappelijke veranderingen invloed op de werkervaring van het uitvoerende brandweerpersoneel?

Er wordt een beeld geschetst van de huidige situatie waarin de brandweer van kazerne Maasbree, Veiligheidsregio Limburg Noord, zich bevindt. Daarnaast wordt de nasleep van de reorganisatie besproken, evenals de knelpunten die het uitvoerende brandweerpersoneel ervaart. Naast het onderzoek op deze locatie zijn er bij zes andere kazernes vergelijkbare onderzoeken uitgevoerd.

Maatschappelijke- en wetenschappelijke relevantie

Omdat deze thesis een beeld geeft van de werkervaring van het uitvoerende personeel, biedt dit de mogelijkheid voor de brandweer als organisatie om te reflecteren op het effect van de doorgevoerde veranderingen op de praktijk van de vrijwillige brandweerlieden. De resultaten geven weer waar de vrijwilligers tegenaan lopen en waar er ruimte is voor verbetering. Dit betekent voor de brandweer als organisatie dat er inzicht komt in wat de uitwerkingen zijn van de reorganisatie die door de bestuurlijke organen geïmplementeerd is, en in hoeverre dat een

effect heeft op de vrijwilligers. Het inzichtelijk maken van deze mogelijke effecten, positief dan wel negatief, is van waarde voor de brandweer, die volgens Helleman (2011) te maken heeft met te weinig nieuwe belangstellenden.

De brandweer in Nederland heeft niet eerder te maken gehad met een grote reorganisatie. Een kwalitatief onderzoek naar de ervaringen van het uitvoerend brandweerpersoneel, en mogelijke verandering van de werkervaring door toedoen van de organisatorische- en maatschappelijke veranderingen bestond dan ook niet in Nederland. De bestaande literatuur richt zich op andere zaken, is gericht op een gebied buiten Nederland of is gedateerd. Zo richt het onderzoek van Schippers et al. (2017) zich hoofdzakelijk op het traject van de reorganisatie. Het onderzoek van Thurnell-Read en Parker uit 2008 beschrijft de nasleep van een reorganisatie binnen de brandweer, maar richt zich volledig op het Verenigd Koninkrijk. Deze thesis biedt een tot op heden niet bestaand inzicht in de invloed die organisationele- en maatschappelijke veranderingen hebben op de werkervaring van uitvoerend brandweerpersoneel in Nederland.

Opbouw

Allereerst wordt in het hoofdstuk theoretische achtergrond een beeld geschetst van de bestaande literatuur over dit onderwerp en beschrijf ik relevante bevindingen uit eerdere onderzoeken. In het hoofdstuk methodologie wordt kort aandacht besteed aan de manier waarop het onderzoek vormgegeven is. Vervolgens wordt er in het resultatenhoofdstuk uiteen gezet wat de ervaringen van de respondenten zijn. In de conclusie wordt er antwoord gegeven op de onderzoeksvraag, waarna er een aantal aanbevelingen gedaan wordt.

Theoretische achtergrond

In dit hoofdstuk wordt er een beeld geschetst van de bestaande literatuur met betrekking tot de brandweer en de reorganisatie die zij doormaakt. Er komt naar voren wat de vrijwillige brandweer inhoudt, de verbreding van de taken van de brandweer, de aandacht die aan de risico's besteed wordt en de relatie die de vrijwilligers met elkaar hebben. Vervolgens komt de relatie tussen het uitvoerende personeel en het management aan bod. Voorts wordt besproken wat vrijwilligers gemotiveerd heeft om lid te worden bij de vrijwillige brandweer, en wat tot eventueel stoppen kan leiden. Tenslotte wordt er gesproken over manieren om vrijwilligers te behouden.

Ontstaan vrijwillige brandweer

Perkins en Benoit (1997) beschrijven hoe de vrijwillige brandweer is ontstaan vanuit een door de gemeenschap opgemerkte noodzaak. Uit eigen beweging werden lokale eenheden opgericht die bemand werden door vrijwilligers vanuit de eigen gemeente. Jarenlang is deze lokale focus een succesvolle formule geweest. Echter, ten tijden van schrijven van het artikel, eind vorige eeuw, werd steeds duidelijker dat de urbanisatie op gang gekomen was. De toestroom naar steden betekende een redelijke leegloop van het platteland, wat een negatief gevolg heeft voor het aantal beschikbare vrijwilligers in de dorpen. Naast deze trend werd ook de steeds groter wordende mobiliteit problematisch voor de invulling van de brandweer. Steeds minder mensen werken nog in dezelfde plaats als zij wonen, waardoor acuut uitrukken als er sprake is van brand niet meer mogelijk is. Het afnemende dorpsgevoel wordt ook beschreven door Helleman (2011), die aangeeft dat het kleinschalige aspect van de brandweer steeds minder te zien is.

Vrijwilligers bij de brandweer zijn essentieel om deze organisatie draaiende te houden, maar het besluiten vrijwilliger te worden bij de brandweer is niet iets wat lichtvoetig kan gebeuren. Het behelst meer dan het besteden van je vrije tijd: “Like other volunteering, it entails time and effort, but VFD (volunteer fire department) service also includes the potential for injury or death.” (Simpson, 1996, p. 20). Vrijwilliger worden bij de brandweer is niet een kwestie van aankloppen en blussen. Op haar website¹ geeft VeiligheidsRegio Utrecht een aantal zaken weer waaraan je moet voldoen om je aan te melden bij de vrijwillige brandweer, waaronder het hebben van een goede lichamelijke conditie en de ligging van je woning en

¹ <http://www.vrubrandweer.nl/werken-bij-de-brandweer/vrijwillige-brandweer>

werk. Om vrijwilliger te kunnen worden moet je namelijk binnen 1,5 kilometer van de kazerne wonen of werken.

Hiernaast wordt op de informatiepagina² aangegeven dat het lid worden van de vrijwillige brandweer vooral in de eerste jaren een redelijke belasting per week betekent. Dit is voornamelijk het gevolg van de opleiding die iedereen als brandweervrijwilliger moet volgen. De hoge kosten die dit traject met zich meebrengt is volgens Helleman (2011) grond voor kazernes om niet zomaar iedereen toe te laten tot de vrijwillige brandweer. Wanneer het bijvoorbeeld nog niet geheel zeker is dat iemand in de desbetreffende gemeente een bestaan gaat opbouwen wordt de keuze vaak gemaakt om “nog niet te investeren in zo’n persoon”.

Brandweercultuur

Van oudsher wordt het beroep van brandweerman gezien als een stoere en mannelijke bezigheid, zoals Thurnell-Read en Parker (2008) het bevatten als “Throughout popular culture the iconic image of the male firefighter is one of quintessential bravery incorporating notions of heroism, danger and courage” (Thurnell-Read en Parker, 2008, p. 127). De masculiene identiteit van de brandweer heeft als belangrijkste kenmerken het fysieke aspect van het werk, het gevaar, het agressieve karakter van het werk en de nadruk op presteren. De prestaties die brandweerpersoneel moet leveren vallen uiteen in het aankunnen van het fysiek soms uitdagende werk en het goed om kunnen gaan met materieel.

De cultuur van sterke verbondenheid met je collega’s wordt door Myers (2005) toegeschreven aan de manier waarop nieuwe mensen opgenomen worden binnen de bestaande hiërarchie van de brandweer. De nieuwkomers zullen zich voornamelijk aan moeten passen aan de organisatie zoals deze is bij binnenkomst. Volgens dit Amerikaanse onderzoek voelen nieuwkomers binnen de brandweer zich erkend als onderdeel van de brandweer door het helpen van mensen en het blussen van branden. Verbondenheid en het deel uit maken van de hechte groep binnen de eigen kazerne staat hier los van, en wordt in verband gebracht met het betrokken worden in bijvoorbeeld interne gesprekken.

Veranderende werkzaamheden

Thurnell-Read en Parker hebben in 2008 onderzoek gedaan bij een post van de brandweer in het Verenigd Koninkrijk. Vergelijkbaar met de situatie in Nederland was er op het moment van onderzoeken binnen de brandweer sprake van een grote reorganisatie. Vergelijkbaar met de Nederlandse situatie krijgt het uitvoerend brandweerpersoneel te maken met veranderingen

² <http://www.vrubrandweer.nl/werken-bij-de-brandweer/vrijwillige-brandweer>

in hun dagelijkse praktijk, waarbij de focus steeds meer van het daadwerkelijke blussen af lijkt te gaan. In dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat dergelijke veranderingen het uitvoerende brandweerpersoneel raken in de manier waarop zij zichzelf zien als onderdeel van de brandweer. De manier waarop men een identiteit vormt op basis van het werk dat zij doen verandert, omdat “this shift meant the adoption of what were widely perceived to be more ‘feminine’ workplace qualities which were, in their view, diametrically opposed to the (hegemonic) ideals of physicality and risk” (Thurnell-Read en Parker, 2008, p. 132-133). De nieuwe werkzaamheden passen niet in de op het fysieke gerichte traditionele brandweercultuur waaraan men die identiteit ontleende.

Naast de zojuist beschreven negatieve reactie op de verbreding van de focus van het uitvoerende brandweerpersoneel kwam er uit het onderzoek van Thurnell-Read en Parker (2008) ook naar voren dat het sommige brandweerlieden juist wel geslaagd is om voldoening te halen uit de nieuwe indeling van hun werkzaamheden. Het geven van voorlichting over brandveiligheid en het helpen bij brandpreventie werd door deze respondenten positief ontvangen. Deze brandweerlieden haalden plezier uit de waardering die ontvangen werd vanuit de bevolking en de bevestiging van de brandweer als “paternalistic role as community protectors”. Ook in Nederland is het een doel van de brandweer geworden om te streven naar zelfredzaamheid van burgers in het geval van calamiteiten. Schipper et.al. (2017) beschrijven dit als het ‘vergroten van de weerbaarheid van burgers’.

Een van de mogelijke veranderingen in een uitruk voor de brandweer is de voertuigbezetting. Helleman (2011) beschrijft dat het vanwege bezuinigingen mogelijk is dat het aantal mensen dat mee gaat bij een uitruk omlaag gaat. Waar dat vroeger tien mensen op een tankautospuut waren, zijn het er tegenwoordig zes. Dit aantal zou in de toekomst nog kunnen dalen, of er kan gebruik gemaakt worden van een SIV (snel interventie voertuig) waar de minimale bezetting twee is. Hoewel Helleman inziet dat dit een noodzakelijke ontwikkeling is wanneer er sprake is van een tekort aan beschikbare brandweervrijwilligers, waarschuwt de auteur dat dit niet het uitgangspunt moet zijn: “Het moet niet zo zijn dat een gebied met een SIV bediend wordt terwijl er ook zes man uit kunnen rukken” (Helleman, 2011, p. 21).

Omgaan met risico's

In de Verenigde Staten is een onderzoek uitgevoerd naar de manier waarop de brandweer getraind wordt in het herkennen van en reageren op risico's, en de wijze waarop deze regels

uitgedragen worden. In het artikel van Desmond (2010), betreffende dit onderzoek bij United States Forest Service in Arizona, wordt uitgebreid stilgestaan bij twee grondbeginselen van het veilig uitvoeren van de werkzaamheden: Ten Standard Fire Orders en de Eighteen Situations that Shout ‘Watch Out!’. Deze ‘Ten and Eighteen’ worden gezien als de basisregels voor brandweertaken, en worden door het personeel gezien als handleiding voor het overleven van gevaarlijke situaties. De “Ten” schrijven voor hoe er omgegaan moet worden met brand, hoe ingespeeld moet worden op de omgeving en welke stappen er gezet moeten worden om de brand op een veilige manier onder controle te krijgen. De “Eighteen” beschrijven situaties waarin met extra zorgvuldigheid gehandeld dient te worden, zoals slechts beschikken over beperkte informatie over de brand of de aanwezigheid van brandstof in de nabijheid van het vuur. Het niet direct kunnen reproduceren van deze regels, deze geboden van de brandweer, wordt onderling niet geaccepteerd. Ook Thurnell-Read en Parker (2008) raken aan het onderwerp van verantwoordelijkheid door gedeelde risico’s, en het effect wat dit heeft op de groepsband: “an ‘occupational subculture of danger’ which creates a solidarity amongst the group which is safety minded and, through a mutual exposure to risk, socially cohesive” (Thurnell-Read en Parker, 2008, p. 132). Via deze weg worden risico’s die de werkzaamheden van de brandweer met zich meebrengen als het ware genormaliseerd. Al het uitrukkende personeel weet wat de regels zijn, dus kan er niets fout gaan: “if they know and observe the Ten and Eighteen, they have nothing to fear from fire” (Desmond, 2010, p. 65).

Naast de centrale rol die the Ten and Eighteen spelen in de training van de brandweer bij de United States Forest Service is dit niet de enige functie die deze instructies hebben binnen de organisatie. Wanneer er dingen fout gaan of ongelukken met (of zonder) fatale afloop plaatsvinden bij het uitvoeren van het werk wordt direct gekeken naar de al dan niet volledige toepassing van deze regels. Volgens Desmond (2010) is er vrijwel altijd sprake van een handeling die niet strookt met de regels of enige vorm van nalatigheid aangaande een of meerdere regels die op de lijst vermeld staan. Hier wordt in het onderzoek vaak de nadruk op gelegd, om te voorkomen dat het bijna heilig te noemen uitgangspunt dat “properly trained firefighters should never incur harm on the fireline” (Desmond, 2010, p. 67) in twijfel getrokken kan worden. Afgezien van het in stand houden van deze basisregels illustreert dit ook de mate van eigen verantwoordelijkheid die de brandweer draagt.

Relatie management en uitvoerend brandweerpersoneel

De heersende cultuur van kameraadschap zorgt er voor dat leden van de brandweer hun eigen korps, of hun eigen team, zullen zien als een gesloten groep. Daar wordt meteen een duidelijk

onderscheid gemaakt tussen de eigen mensen en de rest van de organisatie. Het uitvoerende personeel ziet zichzelf niet als een echte collega van het management of bestuurlijk personeel. Thurnell-Read en Parker (2008) duiden dit in hun artikel aan door een onderscheid te maken tussen “themselves” en “the fire service as an organisation”. Deze scheiding komt vooral naar voren in de relatie tussen de uitvoerende brandweerlieden en het management, maar beperkt zich niet volledig tot deze twee groepen. In het artikel van Thurnell-Read en Parker (2008) komt tevens naar voren dat de wij-zij gevoelens ook spelen tussen medewerkers van verschillende shifts. Dit onderscheid, dat door het uitvoerende brandweerpersoneel ervaren wordt tussen henzelf en de rest van de brandweerorganisatie, schetst een beeld van de hechte cultuur binnen korpsen. Ook Myers (2005) beschrijft deze duidelijke groepsvorming binnen de brandweer, en gaat zelfs zo ver om de relatie die brandweerlieden hebben met hun directe collega's te vergelijken met de relatie tussen broers en zussen. Door deze sterke band met elkaar ontstaat onderling vertrouwen en waakzaamheid voor elkaar.

In het licht van de organisationele veranderingen binnen de brandweer in Nederland is het verschil tussen het uitvoerende brandweerpersoneel en de managementlaag ook bekeken. Uit het onderzoek van Helleman (2011) komt onder anderen als aanbeveling naar voren dat het belangrijk is dat de bestuurders van de VRZHZ en de burgemeesters in direct contact staan met het uitvoerende personeel. Volgens Schippers et al. (2017) is er tijdens de reorganisatie aandacht besteed aan de input vanuit de gehele brandweer, wat volgens de auteurs geleid heeft tot “passie, geestdrift en energie”.

Motivatie

Helleman (2011) stelt dat het grote probleem waar korpsen tegenaan lopen, wat betreft de bezetting door vrijwilligers, het tekort aan nieuwe belangstellenden is. Uit de resultaten van het onderzoek binnen VRZHZ blijken de lucratiefste bronnen voor het werven van vrijwilligers het benaderen van vrienden of familie van betrokkenen bij de brandweer, gevolgd door de doorstroom vanuit de jeugdbrandweer. De effectiefste manier om mensen te benaderen is volgens Helleman (2011) via een directe benadering.

Uit het onderzoek van Helleman (2011) komt naar voren wat tellen als de belangrijkste motivatoren om lid te worden van de vrijwillige brandweer. Voor de respondenten is het belangrijk dat ze “iets kunnen betekenen voor de maatschappij” en “hulpverlening kunnen bieden”. Ook “werken in een team” en de inhoud van het brandweerwerk spelen een grote rol. Tenslotte blijkt het gevoel van saamhorigheid dat de brandweer biedt belangrijk te zijn voor

mensen die overwegen brandweervrijwilliger te worden. Ondanks dat uit ditzelfde onderzoek naar voren komt dat maar liefst 97% van de respondenten vrijwilliger wil blijven omdat ze simpelweg nog niet uitgekeken zijn op het werk, zijn er een aantal factoren die een deel van de vrijwilligers doet overwegen om te stoppen.

Redenen om te stoppen

Het binden van de vrijwilligers aan de brandweer is volgens Helleman (2011) voor het grootste deel van de kazernes geen probleem. De vrijwilligers ondervinden genoeg aansluiting binnen de bestaande groep en vinden waarde in het doen van vrijwilligerswerk wat ten goede komt aan de samenleving. In dit artikel komen naar voren wat gezien worden als de belangrijkste onderdelen die spelen bij het binden van de vrijwilligers aan de organisatie: onder anderen de sfeer binnen de ploeg en het geschapen verwachtingspatroon van de vrijwilligers worden genoemd.

Helleman (2011) stelt dat 29% van de respondenten wel eens overwogen heeft om te stoppen bij de brandweer. De meest genoemde oorzaak van deze overweging is het feit dat de brandweer volgens de respondenten te zakelijk aan het worden is, iets waar 58% van de respondenten zich aan stoort. De respondenten storen zich ook aan de eventuele veranderingen in voertuigbezetting, zoals een SIV. Bovendien speelt de privésituatie mee, zoals de afstand tussen woning en kazerne. De regionalisering van de brandweer is voor 41% van de respondenten een factor die meespeelt als er overwogen wordt te stoppen als brandweervrijwilliger.

Vrijwilligers behouden

Voor het behouden van de kracht van vrijwilligers bij de brandweer benoemt Helleman (2011) een aantal zaken die belangrijk zijn in het vormen van een succesvol vrijwilligersbeleid. Om vrijwilligers te binden aan de organisatie en er voor te zorgen dat ze de rol van vrijwilliger bij de brandweer blijven uitvoeren is het volgens Helleman belangrijk dat er sprake is van betrouwbaar leiderschap: de vrijwilligers moeten vertrouwen hebben in de leidinggevendenden van de organisatie. Een mogelijk verbeterpunt voor de brandweer als organisatie wordt gevonden in het contact dat er bestaat met de werkgever van de vrijwilligers. Helleman (2011) geeft als aanbeveling dat er goed gekeken moet worden naar manieren om de werkgevers van vrijwilligers voldoende aandacht te geven. Aangezien de vrijwillige brandweer op ieder moment opgeroepen kan worden, is het belangrijk dat de werkgevers op de hoogte zijn van de eisen die gesteld worden aan de vrijwillige brandweer enerzijds, en dat er anderzijds waardering geuit wordt richting de werkgever.

Het is essentieel om vrijwilligers betrokken te blijven houden bij de brandweer als organisatie. Ook dit is een zaak waarvan onder anderen Helleman (2011) stelt dat er ruimte voor verbetering is. Een manier om de vrijwilligers verbonden te houden bij de kazerne is door duidelijke communicatie. Kazernes moeten er voor zorgen dat het uitvoerende personeel op de hoogte gehouden wordt van ontwikkelingen, problemen en kansen binnen de brandweer. Naast deze top-down communicatie is er ook bij de bottom-up communicatie ruimte voor verbetering. Het management moet open staan voor ideeën en initiatieven van het uitvoerende personeel. Zowel Helleman (2011) als Schippers et al. (2017) laten zich positief uit over het in de praktijk brengen van een communicatiemodel met korte lijnen, om te voorkomen dat de brandweer als organisatie “te log en te bureaucratisch” (Helleman, 2011) zal worden. Gezien de grote rol die vrijwilligers spelen binnen de brandweer moet het aantrekkelijk blijven voor mensen om zich aan te melden

Hoofdthema's

Bovenstaande theoretische achtergrond is op te delen in een vijftal onderwerpen die de hoofdlijn van deze thesis zullen vormen. Ten eerste het ontstaan van de brandweer en de invulling van het uitvoerend personeel, alsmede de cultuur die heerst binnen de brandweer. Ten tweede komen de veranderingen in werkzaamheden van de vrijwilligers aan bod. De derde hoofdlijn betreft training en het omgaan met risico's. Vervolgens is er als vierde onderdeel de relatie tussen het management en het uitvoerend personeel, en het uitvoerend personeel onderling. Ten slotte stelt het vijfde deel de motivatie en redenen om te stoppen centraal. Deze vijf onderwerpen zijn leidend geweest tijdens de interviews, en zijn derhalve ook leidend in het resultatenhoofdstuk.

Methodologie

Dit hoofdstuk geeft een beeld van de keuzes die gemaakt zijn bij het opzetten van dit onderzoek. Er wordt kort aangestipt voor welke invulling is gekozen, en wat hier het voordeel van is. Dan volgt er een korte beschrijving van de onderzoekslocatie en de toegang daartoe. Aansluitend een korte beschrijving van de methode van dataverzameling, de gevonden hoofdthema's en tenslotte komt de betrouwbaarheid van het onderzoek aan bod.

Onderzoeksopzet

Dit kwalitatieve onderzoek is opgezet als een case-study met een wat Bryman (2012) noemt “exemplifying” case. Er is gekozen voor een case-study omdat dit een intensieve manier van onderzoek is gericht op één case, in dit geval een brandweerkazerne. Omdat het doel van de case-study onder anderen was om een beeld te vormen van de dagelijkse werkervaring van de brandweervrijwilligers is er volgens Bryman (2012) sprake van een exemplifying case. Ook wordt deze methode genoemd als geschikt bij het bekijken van de effecten van een verandering, wat in dit onderzoek met de organisationele- en maatschappelijke veranderingen centraal staat.

Parallel aan de case-study voor dit onderzoek zijn zes vergelijkbare onderzoeken uitgevoerd op andere locaties. Afgezien van het feit dat dit onderzoek een eigen case-study is, maakt het dus ook deel uit van een multiple case-study. Deze multiple case-study vormt de basis voor het vervolgonderzoek. Het vervolgonderzoek is een verdieping van dit onderzoek, waar het management binnen de brandweer geïnterviewd zal worden aan de hand van de gevonden resultaten binnen de zeven case-studies.

Respondenten

Het onderzoek is uitgevoerd binnen de brandweerkazerne in Maasbree. Gelegen ter hoogte van Venlo valt deze brandweerpost onder de Veiligheidsregio Limburg Noord. Deze kazerne bestaat momenteel uit negentien vrijwilligers, zeventien mannen en twee vrouwen, met leeftijden tussen de achtentwintig en vierenvijftig jaar. Voor dit onderzoek zijn tien respondenten geïnterviewd, negen mannen en een vrouw. De post bestaat volledig op basis van vrijwillige brandweer, hoewel een aantal respondenten in hun dagelijks leven naast brandweervrijwilliger in Maasbree ook als beroepsbrandweer op een andere locatie in dienst zijn. De toenadering tot de post Maasbree is verzorgd door Marcel Dokter en Ronald Kraan,

die werkzaam zijn voor de Vakvereniging Brandweervrijwilligers. Mijn contactpersoon binnen kazerne is de postcommandant van brandweer Maasbree. De postcommandant heeft binnen de post de vrijwilligers benaderd en geassisteerd met het plannen van de interviews.

Dataverzameling

Om een beeld te schetsen van de bestaande literatuur betreffende dit onderwerp is een kleine literatuurstudie uitgevoerd. De data voor het empirische gedeelte van dit onderzoek is verkregen door middel van het afnemen van semigestructureerde interviews. Hier is voor gekozen omdat deze techniek, naast dat alle vooraf verzamelde onderwerpen aanbod komen, ruimte biedt voor input vanuit de respondenten. De van te voren vastgestelde topics vormen de basis van het interview, maar ook de reactie van de respondent is een leidende factor. Door deze methode te gebruiken bij de dataverzameling is het mogelijk om enerzijds zekerheid te hebben dat alle onderwerpen die voor het onderzoek belangrijk zijn behandeld worden, en anderzijds laat het voldoende ruimte voor de respondent om nadruk te leggen op wat voor hem/haar belangrijk is en te putten uit eigen ervaringen (Bryman, 2012).

Dit onderzoek is opgezet met het ontwerp van Grounded Theory, wat betekent dat dit exploratief onderzoek is waarbij de theorie voortkomt uit gegevens die gevonden worden bij de dataverzameling (Bryman, 2012). De afgenomen interviews zijn getranscribeerd, en vervolgens door middel van codering geordend. Uit de data zijn vijf hoofdlijnen naar voren gekomen die de basis gevormd hebben voor de rest van dit onderzoek. De hoofdlijnen zijn de aard en inhoud van het brandweerwerk, de opleiding en trainingen van de brandweer, lokale inbedding, veranderingen in de werkpraktijk, en motivatie en redenen om te stoppen.

Betrouwbaarheid, validiteit en generaliseerbaarheid

De relevante literatuur, zoals beschreven in het theoretisch kader, is vrij summier en soms gedateerd of gebaseerd op een casus buiten Nederland. Dit vereist enige waakzaamheid bij het lezen van de theoretische achtergrond, die vooral gezien moet worden als richtinggevend. De hierboven beschreven onderzoeksstrategie betreft een accurate weergave van het proces binnen dit onderzoek, wat betekent dat dit onderzoek op basis van wat hier beschreven staat, nageemaakt kan worden. Hoewel de opzet van het onderzoek bruikbaar is voor een herhaalonderzoek, zullen de resultaten mogelijk afwijken. De factoren in de onderzoeksvraag, de organisatorische- en maatschappelijke ontwikkelingen en de werkervaring, zijn geen statische entiteiten. De resultaten van eventueel herhaalonderzoek kunnen anders uitvallen, omdat deze factoren verder zullen gaan in hun ontwikkeling.

Binnen het onderzoek is gepoogd zo objectief mogelijk met de data om te gaan, wat de validiteit ten goede moet komen; totale objectiviteit is echter niet mogelijk. Ten bevordering van de validiteit is er voor gekozen om de transcripten van de interviews ter controle voor te leggen aan de respondenten. Zo kan er op een intersubjectieve manier vastgesteld worden dat de transcripten een objectieve weergave zijn van het interview. Wat de interne validiteit vermindert is het feit dat de toegang tot deze kazerne, alsmede de toegang tot de respondenten, door externe partijen verzorgd zijn.

Binnen dit onderzoek is er nauwelijks sprake van generaliseerbaarheid, omdat de focus van het onderzoek ligt op één specifieke kazerne, met slechts 10 respondenten. Het onderzoek biedt een uitgebreide beschrijving van de effecten van de regionalisering op de werkervaring van vrijwilligers, gebaseerd op de eigen ervaringen van de vrijwilligers. Hoewel dit onderzoek voor de post in Maasbree accuraat en relevant is, is het niet in te schatten in hoeverre de resultaten relevant zijn voor de rest van Nederland. Door de invulling van de brandweer voorafgaand aan de reorganisatie, waar iedere gemeente verantwoordelijk was voor de eigen brandweer, is het niet eenvoudig om binnen deze case-study te bepalen of de ervaringen vergelijkbaar zijn met de rest van de branche (Bryman, 2012).

Resultaten

In dit hoofdstuk worden de afgenomen interviews behandeld, aan de hand van de 5 hoofdthema's die uit de theoretische achtergrond naar voren kwamen. Allereerst wordt er besproken wat er in de huidige situatie onder de taken van de brandweer valt, en hoe de vrijwilligers omgaan met de risico's van het werk. Vervolgens wordt er gekeken hoe de sfeer op post Maasbree is, hoe nieuwe vrijwilligers gevonden worden en wat de rol van de brandweer in de gemeenschap is. Daarna wordt er stilgestaan bij de opleiding die de vrijwilligers moeten volgen, en de trainingen die daarop volgen. Het vierde deel van dit hoofdstuk schetst een overzicht van de door de reorganisatie en maatschappelijke ontwikkelingen veroorzaakte veranderingen in de dagelijkse uitvoering van de werkzaamheden door de respondenten. Het vijfde thema beschrijft de motivatie die de vrijwilligers hadden en hebben met betrekking tot het lidmaatschap bij de brandweer.

Aard en inhoud van het werk

Uitruk

Wanneer er iets gebeurt waar de hulp van brandweerpost Maasbree bij nodig is, krijgen alle leden van de post een elektronische melding. Waar dat mogelijk is laat men alles uit hun handen vallen, en haast zich naar de post. Op de tankautospuiter die op de post staat is plaats voor maximaal zeven mensen, terwijl post Maasbree bestaat uit 19 vrijwilligers. Voor de reguliere burger is dit goed nieuws, aangezien de wagen grote kans heeft om volledig bezet te kunnen vertrekken. Om er voor te zorgen dat er altijd genoeg vrijwilligers paraat staan om een uitruk uit te kunnen voeren werkt post Maasbree met een online aanmeldsysteem. Alle leden van de post kunnen zich aan- en afmelden via internet, en tegelijkertijd ook inzien hoeveel mensen er op dat moment beschikbaar zijn voor een uitruk. Op deze manier is het voor iedereen inzichtelijk wat de stand van zaken is, en kan daar op ingespeeld worden. In de praktijk lijkt dit goed te functioneren: 99.9% van de tijd lukt het om een volle bezetting te hebben (respondent 3).

Hoewel vrijwel altijd in staat zijn uit te rukken met een volledige bezetting bovenal iets positiefs is, is het niet zo kort door de bocht als men zou verwachten. De uitruk wordt gezien als het belangrijkste onderdeel van de (vrijwillige) brandweer. In Maasbree is er gemiddeld sprake van tussen de 50 en 60 uitrukken per jaar, oftewel ongeveer 1 per week.

Afgezet tegen de hoeveelheid vrijwilligers komt dat met 60 uitrukken per jaar, 7 mensen per uitruk, verdeeld over 19 vrijwilligers uit op ongeveer 22 uitrukken per jaar per vrijwilliger, mits de verdeling geheel evenredig gedaan kan worden. In de praktijk is het niet mogelijk om alles eerlijk te verdelen, aangezien de snelheid waarmee iemand op de post kan zijn doorslaggevend is bij een uitruk. Met als doel de werkzaamheden zo eerlijk mogelijk te verdelen zijn de leden van het korps ingedeeld in twee verschillende groepen. De ene helft van de tijd krijgen de aanwezigen van groep 1 voorrang bij een uitruk, en visa versa.

Neventaken

Zoals in de inleiding besproken is, moet het uitvoerende brandweerpersoneel zich naast de incidentenbestrijding ook bezig houden met risico- en crisisbeheersing. Op post Maasbree is hier voor de vrijwilligers weinig van te merken. De respondenten zijn zich bewust van het feit dat de brandweer in het algemeen meer aandacht besteed aan deze zaken, maar in hun ogen is er voor de werkzaamheden waar zij verantwoordelijk voor zijn geen grote verandering te zien. Een van de vrijwilligers stelt dat het oppakken van de preventieve taken meer bij de beroepsbrandweer ligt dan bij de vrijwilligers. Dit is overigens niet omdat de vrijwilligers in Maasbree niet bereid zijn om de verbredende focus te accepteren, zoals soms gezien wordt bij 'de oudere generatie': "laat ons nou gewoon het werk doen, en de rest is flauwekul, daar doen we niet aan mee" (R4). Hoewel er door de vrijwilligers gezien wordt dat er vanuit de organisatie ingezet wordt op preventie, lijkt het resultaat uit te blijven: "Op zich is dat een goede zaak, maar als je kijkt naar hoeveel mensen daadwerkelijk een rookmelder hebben hangen valt dat mee"(R1). Dat het installeren van rookmelders ook daadwerkelijk zijn vruchten afwerpt, blijkt uit de reactie van respondent 5: "We hebben al twee branden gehad waar de mensen van geluk konden spreken dat ze rookmelders hadden. Daardoor werden ze op tijd gewaarschuwd en hebben de woning zelf kunnen verlaten."

Risico's

De manier waarop de voor dit onderzoek ondervraagde vrijwillige brandweer spreekt over het werk, de uitrukken, is haast misleidend nonchalant. Er wordt gesproken over de uitdaging van het werk, over een eerlijke verdeling van uitrukken, er wordt gelachen over de vergoeding die de vrijwillige brandweer ontvangt. De ernst van de situatie waarin zij kunnen belanden wordt echter niet lichtzinnig besproken. Waar de nieuwste vrijwilliger binnen het korps tot op heden de impact van zware ongevallen bespaard is gebleven, zijn er bij de routiniërs wel een aantal verhalen blijven hangen. Een van de vrijwilligers vertelt zijn ervaringen na een uitruk naar een verkeersongeval waar sprake was van drie inzittenden. De passagier achter in de auto was

op slag dood, de twee inzittenden voorin de auto zaten bekneld en zijn met heel zwaar letsel afgevoerd.

“Dat was een van de eerste keren dat ik een zwaar ongeval meemaakte. Daarna neem je een bepaald beeld mee naar huis, een soort film. In het begin komt die film vaak terug en vraag je af of je de juiste beslissingen genomen hebt. Hoe hebben de mensen in de auto het ervaren? Dat zijn vragen waar je mee rondloopt of waar je van wakker wordt. Door er over te praten went dat. Als je er goed in begeleid wordt kun je dat een plaats geven.” (Respondent 5)

Begeleiding

De begeleiding in de nasleep van een uitruk bij een ernstig ongeval is volgens de vrijwilligers in Maasbree iets waar veel aandacht aan besteed wordt. Na afloop van een uitruk die eventueel als heftig ervaren kan worden komt het korps in de kantine bij elkaar. Er wordt nabesproken wat er zojuist gebeurd is, en hoe iedereen het ervaren heeft. Dat is de standaard: altijd even naar boven naar de kantine, iets drinken en er over praten. Iedereen houdt een oogje in het zeil voor zijn of haar collega's. Er wordt na afloop van een dergelijke uitruk extra op elkaar gelet: “Je ziet aan de mensen wel of ze veranderen.” (R7). Naast de hulp vanuit het eigen team is er altijd nog de mogelijkheid om nadere hulp in te schakelen, als daar de behoefte voor gevoeld wordt. Vanuit de Regio is er een team operationeel om met dit soort situaties om te gaan. Dit ‘Bedrijfs Opvang Team’ wordt gezien als een fijne optie om te hebben, maar geen van de respondenten uit Maasbree weet zich te herinneren dat het inzetten van een dergelijk team noodzakelijk is geweest. Er wordt gerekend op de sociale controle binnen het korps en de thuissituatie om individuen in de gaten te houden.

Het omgaan met riskante situaties blijft altijd lastig. Hoewel ‘alles draait om veiligheid en eigen veiligheid’ (R7) heb je als brandweervrijwilliger te maken met risico's. Respondent 3 is van mening dat het de laatste jaren lastiger geworden is om te bepalen wat het beste plan van aanpak is in een gevaarlijke situatie. Omdat je als brandweerman op bepaalde punten steeds vaker aansprakelijk gesteld wordt, moet je tijdens een uitruk constant in je achterhoofd houden wat er allemaal meespeelt. Het nemen van bepaalde beslissingen kan achteraf consequenties hebben. De situatie laat zich alleen niet altijd voorspellen. Respondent 4 stelt dat wanneer er sprake is van een woningbrand met nog personen binnen, er harder gelopen wordt dan wanneer het slechts om materiële schade gaat. De drang om die persoon te redden is dan op dat moment groter dan de drang om volledig vast te houden aan de gebruikelijke opzet van de uitruk, je zet extra stappen die je normaal waarschijnlijk niet zou zetten.

Lokale inbedding

Ledenbestand

Het is belangrijk dat de brandweer op ieder moment van de dag genoeg mensen beschikbaar heeft om uit te kunnen rukken. Het minimale aantal mensen dat mee gaat op de wagen tijdens een uitruk, en wat dus op ieder moment van de dag paraat moet zijn, is zes. Zoals eerder aangegeven is het voor deze post momenteel vrijwel altijd mogelijk om deze bezetting te leveren. Het aanvullen van het team met nieuwe mensen is voor de post Maasbree op dit moment niet iets wat problemen oplevert, waar dat volgens de respondenten op andere plekken in Nederland wel zichtbaar is. Het vinden van nieuwe mensen gaat op basis van sollicitaties. Een van de belangrijkste eisen die gesteld wordt aan mensen die zich aanmelden, is dat zij overdag beschikbaar zijn voor de uitruk. Dat betekent, naast het feit dat de werkgever hier mee akkoord moet gaan, dat het gaat om mensen die in Maasbree werkzaam zijn. Het komt voor dat er meerdere aanmeldingen zijn op dezelfde vacature, waarna de afweging gemaakt kan worden op basis van de beschikbaarheid overdag. Wat deze keuzemogelijkheid betreft bevindt kazerne Maasbree zich in een luxepositie. Een van de respondenten (3), die naast de vrijwillige brandweer in Maasbree ook beroepsmatig verbonden is met de brandweer op een andere locatie, weet te vertellen dat de problemen met de opkomst overdag op andere locaties een echt probleem vormen. Vergeleken met dergelijke problematiek is het opvallend dat er in Maasbree zelfs mensen op een wachtlijst gezet moeten worden. Volgens de postcommandant is dit toe te schrijven aan de hoeveelheid mensen die de leden van de brandweer kennen binnen Maasbree.

Op het moment dat er een vacature vrij komt bij de vrijwillige brandweer wordt er op de kazerne onderling gesproken over eventuele kandidaten. In eerste instantie komen de kandidaten op gesprek bij mensen vanuit het korps en de regio. Wanneer iemand zich aanmeldt voor de functie wordt deze persoon besproken binnen het team. Vrijwel altijd is er iemand binnen de post Maasbree die meer weet over de sollicitant, enerzijds dankzij het netwerk dat de brandweer heeft en anderzijds door het gericht aansturen van eventuele kandidaten. Kandidaten waarvan verwacht wordt dat deze goed binnen het korps zullen passen kunnen persoonlijk gestimuleerd worden om op de functie te solliciteren. Deze via-via benadering bevalt goed binnen het korps, omdat het essentieel is dat je met je collega's door één deur kan. Letterlijk. Tijdens een uitruk kun je aan eenieder gekoppeld worden als partner,

dus is het essentieel dat men blind op elkaar kan vertrouwen. Het aannemen van personen waar niet iedereen achter staat, is een risico wat waar mogelijk vermeden wordt. Het korps heeft medezeggenschap over wie er aangenomen wordt als nieuw lid, maar de uiteindelijke besluitvorming ligt bij het management.

Lokale betrokkenheid

Naast het uitrukken voor ongevallen en branden vervult de brandweer in Maasbree ook andere taken die in het belang staan van het dorp. Dit zijn uiteenlopende randzaken, zoals het vullen van zwembaden in de zomer of het toezicht houden tijdens Sint Maarten. Het vervullen van dit soort taken dient meerdere doelen. Naast het feit dat het belangrijk is om klaar te staan voor de gemeenschap, worden dit soort acties ook gezien als een manier om de brandweer te presenteren aan de mensen van Maasbree. Een van de respondenten (6) geeft aan dat dit de momenten zijn waarop je aan potentiële toekomstige leden kan laten zien dat de brandweer meer om het lijf heeft dat het op komen draven bij ongevallen: “dat je laat zien dat je niet alleen met ellende bezig bent, maar ook voor de maatschappij”. Je moet aan de toekomst denken: “Het gaat nu goed met aanmeldingen, maar dat moet ook zo blijven. We zitten met meerdere mensen die boven de 50 zitten, die zullen straks een keer vervangen moeten worden. We kunnen niet straks met 6, 7 mensen die boven de 60 zitten door. Dat red je niet meer”.

Buiten het standaard takenpakket van de brandweer, het uitvoeren van de werkzaamheden en de trainingen, is er binnen de post nog meer gaande. Binnen het korps is er een feestcommissie die belast wordt met de taak om gemiddeld eens per maand een activiteit te organiseren. Dit loopt uiteen van een hardloopwedstrijd waar een aantal vrijwilligers aan meedeed tot het organiseren van een barbecue voor de leden, hun partners en oud-leden. De sfeer op de kazerne wordt als dusdanig positief ervaren dat wanneer er door omstandigheden geen oefenavond gepland staat voor de donderdagavond, er toch mensen op de post bij elkaar komen.

Hecht groepsgevoel

Nieuwe leden die van start gaan bij de vrijwillige brandweer in Maasbree vallen volgens respondent 4 vanzelf binnen de hechte groep. Ter ondersteuning krijgen alle nieuwe leden een buddy toegewezen waar ze terecht kunnen met vragen of eventuele problemen. De band met je buddy is er een van wederzijds vertrouwen, wat resulteert in een geborgen cultuur binnen het korps: “je buddy, daar moet je 100% op kunnen vertrouwen. Dat zit ook echt in de

opleiding. In de beginfase wordt je er op getraind. Je let op elkaar, en je vult elkaar aan. In die zin zit het in onze cultuur en onze opleiding dat we elkaar blindelings kunnen vertrouwen. Dat merk je in de groep. We hebben een hele open cultuur, alles is bespreekbaar. Niks zit achter gesloten deuren.” (R5). Dit gevoel van vertrouwen wordt breed gedragen binnen de post. Nadere persoonlijke kenmerken zijn van achtergesteld belang. Ondanks dat de vrijwillige brandweer in Maasbree een overwegend mannelijk gedomineerde aangelegenheid is, staat de post open voor zowel mannen als vrouwen.

Opleiding en training

Basisopleiding

De basisopleiding die gevolgd moet worden om brandweerman dan wel brandweervrouw te worden is een deeltijdopleiding van twee jaar. Het betreft een opleiding die één avond in de week gevolgd wordt. Er is ook de mogelijkheid om een versneld traject te volgen, waar dan overdag de opleiding gevolgd wordt. Dit is echter voor de vrijwillige brandweer vaak geen optie, omdat de vrijwilligers meestal overdag bezig zijn bij hun reguliere werkgever. De eisen die gesteld zijn om deze opleiding succesvol af te sluiten zijn voor iedereen in Nederland gelijk. De vrijwillige brandweer moet dus aan dezelfde eisen voldoen als de beroepsbrandweer wat betreft de basisopleiding.

Ten tijde van dit onderzoek zijn er van de 19 leden 17 man en twee vrouw. Het fysieke aspect blijft een belangrijk thema binnen de brandweer, wat ook tijdens de training een belangrijke rol speelt. De PPMO-baan (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek), wat een essentieel onderdeel van de training is, wordt door eenieder volgens dezelfde eisen afgelegd. Volgens respondent 10 is het gevolg van de overweldigende meerderheid voor de mannen juist dat vrouwen harder gaan werken: “Je legt de lat nog hoger. Je wil gewoon mee doen, en dan maak je het soms voor jezelf heel moeilijk”.

De werklast voor vrijwilligers is wel kleiner dan die voor de beroepsbrandweer, wat te verklaren valt aan de hand van het takenpakket waar de beide groepen na afloop van de opleiding verantwoordelijk voor zullen zijn. Naast de basisopleiding is er bij vrijwillige posten vaak sprake van een specialisme, waar naast de basisvaardigheden tijdens de opleiding op getraind wordt. In Maasbree heeft de brandweer als specialisme de Waarschuwings- en Verkenningdienst, WVD, gericht op het beoordelen en bestrijden van eventuele gevaarlijke

stoffen die bij branden en ongevallen kunnen vrijkomen. Waar de vrijwillige brandweer zich bezighoudt met één specialisme is de beroepsbrandweer er op gefocust dat zij voorbereid zijn op alles wat er kan voorkomen.

Trainingen

Na het volgen van de basisopleiding volgt er iedere donderdagavond een trainingsprogramma op de post. Het is een kwestie van 'bekwaam worden en bekwaam blijven' (R3). Vanuit de regio wordt er een globale planning aangereikt op basis waarvan post Maasbree iedere donderdag de avond kan vullen. Naast de basis die door de regio geleverd wordt is er ruimte voor de eigen invulling van de trainingen. Onderdeel van de training is een 'warme training', in een gebouw met echte branden, die jaarlijks op het programma staat. Het onderhouden van vaardigheden, ofwel bekwaam blijven, is aan de ene kant essentieel om het werk veilig te houden maar aan de andere kant erg lastig om in de praktijk te brengen. Vergeleken met een aantal jaren geleden is het brandweervak volgens respondent 5 een stuk uitgebreider en complexer geworden. Dit uit zich in het feit dat de periode waarin alle onderdelen aan bod gekomen moeten zijn bij de trainingen drastisch vergroot is. Waar voorheen in een jaar alle verschillende facetten getraind werden is dat tegenwoordig verdubbeld naar een periode van twee jaar. Wel zijn de trainingen meer gericht op daadwerkelijk ervaring opdoen met werkzaamheden. Juist omdat de trainingen zwaarder en realistischer zijn geworden geeft dat de beginnende brandweervrijwilligers een ander startpunt dan zij in het verleden hadden. Volgens respondent 5 is er sprake 'redelijke ervaring' na het afronden van de opleiding, waar die ervaring voorheen alleen opgedaan kon worden tijdens de uitruk.

Binnen post Maasbree is er sprake van gemengde gevoelens wat betreft de trainingen op de donderdagavond. De reacties op de vraag of de respondenten het gevoel hadden voorbereid te zijn op alles wat zij tegen kunnen komen tijdens een uitruk lopen uiteen. Er is een zeker gevoel van vertrouwen in de vakbekwaamheid van de vrijwilligers, mede door het onderhouden van de vaardigheden aan de hand van het trainingsschema. Dit wordt gezien als een manier om te controleren of alle vaardigheden behandeld zijn. Maar de invulling van het schema is niet altijd wat het uitvoerend personeel graag zou zien. Respondent 6 stelt dat er in het huidige trainingsschema vraagtekens gezet kunnen worden bij de relevantie van onderdelen in het trainingsschema die in de praktijk heel zeldzaam zijn. Daar wordt tegenovergesteld dat er technologische ontwikkelingen gaande zijn, die directe impact hebben op de werkzaamheden van de brandweer, en daarmee de doeltreffendheid van deze hulpdienst. Een onderdeel van dit probleem wat meermaals naar voren gekomen is, is de

ontwikkelingen op het gebied van elektrische auto's, zoals in de volgende alinea geïllustreerd wordt. Waar dit een aantal jaar geleden een gimmick was die niet of nauwelijks voorkwam in Nederland, is dat tegenwoordig niet langer het geval. De mogelijkheid om te oefenen met deze materialen is er voor post Maasbree tot op heden niet geweest. Een mogelijke verklaring hiervoor wordt gevonden in de financiële middelen die nodig zijn om dergelijke materialen voor trainingen beschikbaar te stellen.

Dat dergelijke ontwikkelingen zo snel mogelijk opgepakt dienen te worden in het oefentraject wordt geïllustreerd door een ervaring van respondent 7. Het betreft een ongeval met een volledig elektrische auto, een onderwerp waar post Maasbree tot op heden niet de volledige training in gehad heeft. Na aankomst op de locatie van de melding, de bestuurder was tegen een boom gereden, heeft de man nog een uur vast gezeten in het voertuig omdat de brandweer die ter plaatse was niet wist wat ze konden doen. In een dergelijke situatie komt het neer op 'ter plaatse uitdoctoren wat we moeten doen'(R7). De voorbereiding van de uitvoerende brandweervrijwilligers is dus niet altijd toereikend voor de situaties die zich voor kunnen doen in de praktijk. Dit heeft uiteraard gevolgen voor de veiligheid van alle personen die betrokken zijn bij een dergelijk ongeval, zowel slachtoffers als brandweer. Het ontbreken van doeltreffende training, dus naast theoretische kennis ook de praktische implementatie, ligt hieraan ten grondslag: "Ja. De risico's kunnen kleiner als we sneller met de nieuwste technologie kunnen oefenen" (R6).

Veranderingen in werkpraktijk

Sluitingsdreiging

Na het inzetten van de reorganisatie waren de mogelijke gevolgen voor de kazerne in Maasbree direct merkbaar: de post zou per 1 januari 2012 sluiten. Om geld te besparen was de gemeente naar voren getreden met een nieuw dekkingsplan. Ten gevolge van dit nieuwe dekkingsplan zou het uitrukgebied van brandweerpost Maasbree opgenomen worden in het uitrukgebied van omliggende kazernes. De gemeente was van mening dat de opkomsttijden verhoogd konden worden naar 15 minuten. Volgens respondent 5 is deze gedachtegang te verklaren aan de hand van de opkomende preventieve maatregelen die mensen treffen voor brandveiligheid. Hij stelt dat er gedacht werd dat de brandweer dan wel later kan komen, maar dat dit in de praktijk niet correct is. Huizen worden tegenwoordig anders ingericht, zo is er

bijvoorbeeld sprake van veel meer elektronica, waardoor brand zich veel sneller kan ontwikkelen.

Sluiting van de kazerne was voor de respondenten geen optie: “Je bent nergens anders meer mee dan bezig dan het aanvechten” (R6). Dit werd mede veroorzaakt door de mate van onbegrip bij de vrijwilligers. Post Maasbree is een goed functionerende kazerne waar voldoende vrijwilligers zijn: “raar dat ze juist deze post, waar mensen beschikbaar zijn en er zelfs mensen op de wachtlijst staan om lid te worden, wilden sluiten”(R3). Om te voorkomen dat de kazerne zou sluiten is de hulp ingeroepen van de VBV, waar veel steun gevonden werd. Het actievoeren heeft uiteindelijk geholpen, ware het slecht 14 dagen voor de sluitingsdatum. Uiteindelijk is de 15-minutenregeling afgewezen en was ook het sluiten van post Maasbree van tafel. Deze sluitingsdreiging betekende uiteindelijk een impuls voor de kazerne: “Toen is gezegd: als de post blijft bestaan dan gaan we er ook actief in investeren. Dus voor ons is het goed afgelopen. En voor de gemeenschap, want daar gaat het uiteindelijk allemaal om. Anders had je misschien dubbele tijd moeten wachten op de brandweer” (R3). De waardering vanuit de gemeente is dan ook voor alle respondenten duidelijk.

Bureaucratisering

Het is voor de geïnterviewde brandweervrijwilligers duidelijk merkbaar dat zij met hun kazerne nu onderdeel uitmaken van een grotere organisatie. De invloeden van de regio op de gang van zaken binnen de brandweer worden door de respondenten ervaren als bureaucratisch en log. Dit komt bijvoorbeeld naar voren in het gebruik van meerdere setjes inloggegevens voor verscheidene portalen. Zo zijn er verschillende inloggegevens voor bijvoorbeeld het aangeven van de beschikbaarheid, het aanvragen van materialen en het opvragen van loonstrookjes. Dit betekent een ongewenste extra stap voor de vrijwilligers: “Ik denk dat we 7, 8, 9 verschillende wachtwoorden hebben... Dat moet dan weer met kleine letters, hoofdletters, cijfers en leestekens, en het liefst iedere 2 maanden weer een nieuw wachtwoord. Brandweer is je hobby, maar als je daar de hele tijd tegenaan loopt..”(R6).

De respondenten zien zeker in dat de onvrede die ervaren wordt naar aanleiding van de digitale hindernissen voor een deel verklaard kan worden aan de hand van leeftijd.

Respondent 6 ziet de hoeveelheid wachtwoorden als een nadeel voor hem persoonlijk, maar niet zozeer voor nieuwe vrijwilligers: “die gaan er misschien ook makkelijker mee om. Ze zijn er meer mee opgegroeid.” Dit is een mening die vaker naar voren gebracht wordt door de respondenten. De intentie vanuit de regio wordt, ondanks de eigen ervaring, gezien als iets

positiefs: "Vanuit de veiligheidsregio is het beter georganiseerd. Dat is het doel, en zo zien zij dat ook. Maar wij ervaren dat iets lastiger dan zij het menen" (R1).

Omgang met materiaal

Het bureaucratische karakter van de brandweer is volgens de respondenten ook duidelijk te zien in de manier waarop er met materialen omgegaan wordt. Waar men vroeger zelf een kannetje brandstof voor een oefening bij het tankstation ging halen, wordt dat tegenwoordig vanuit de regio opgepakt. De zelfstandigheid van de vrijwilligers wordt deels vervangen door de bureaucratische systemen van de regio. Waar dit door de een benoemd wordt als een negatieve ontwikkeling, die de groeiende bureaucratie binnen de brandweer aangeeft, ziet de ander dit als een positieve ontwikkeling. De inmenging vanuit de regio in het reilen en zeilen van de kazerne brengt volgens respondent 3 juist een zekere mate van professionaliteit met zich mee. Er wordt vanuit de regio geïnvesteerd in materialen, zoals pakken en de wagen. Waar vroeger vanwege geldgebrek doorgereden werd in de wagen, wordt dat tegenwoordig vanuit de regio geregeld en krijgt men op tijd een nieuwe auto. Ook kan er gebruik gemaakt worden van de 24 uursdienst wanneer er na een inzet nieuwe spullen nodig zijn.

Bezuinigingen

Dankzij de aandacht die besteed wordt aan het materiaal en het vernieuwen hiervan, is er volgens de respondenten op post Maasbree geen sprake van bezuinigingen. Zo stelt respondent 5 dat de tijd van bezuinigen al doorstaan is: "Er is al bezuinigd. We zitten eigenlijk helemaal op het minpunt. Meer bezuinigen kan niet." Een aantal vrijwilligers geeft zelfs aan het tegenovergestelde van bezuinigingen te ervaren: "In mijn beleving is het alleen maar duurder geworden. Je zou zeggen dat de reorganisatie er is om geld te besparen" (R8). Dit sentiment wordt gedeeld door respondent 7, die van mening is dat veel geld uitgegeven wordt aan verkeerde zaken. Dat de regio besloten heeft om 9 SIV wagens in te zetten in het gebied ziet hij als 'pure geldverspilling'. Naast het argument dat deze voertuigen overbodig geld kosten, ziet deze respondent het ook als een inbreuk op de werklast van de brandweervrijwilliger. Gehoor geven aan een oproep zien de vrijwilligers op kazerne Maasbree niet als een verplichting: "wij als vrijwillige post gaan graag".

Uitruk

De invloed van de regionalisering op de uitrukken van post Maasbree is duidelijk te zien in het dekkingsgebied waar zij verantwoordelijk voor is. Waar er voor de regionalisering gekeken werd naar de gemeentegrenzen bij het bepalen van het uitrukgebied, gaat dat tegenwoordig aan de hand van de uitruktijden. Dat wil zeggen dat alle gebieden toebedeeld

worden aan de kazerne die bij een oproep het snelst aanwezig kan zijn. Bij de gemeentegrenzen is er sprake van uithoeken in het gebied waar een andere kazerne eerder ter plaatse kan zijn. Respondent 6 benadrukt dat dit een grote vooruitgang is voor de mensen die hulp nodig hebben. De herverdeling van gebieden is echter niet louter positief. Bij het invoeren van de nieuwe gebieden moest post Maasbree afstand doen van de A67, die voorheen altijd onder hun uitrukgebied heeft gevallen. Naast de onvrede over het feit dat dit gebied afgestaan moet worden aan een kazerne die grofweg 20 seconden sneller aanwezig kan zijn, en de negatieve gevolgen voor de totale hoeveelheid uitrukken voor Maasbree, is er ook sprake van het verlies van bepaalde vaardigheden. Respondent 7 is van mening dat het juist belangrijk is dat ook post Maasbree blijft uitrukken naar ongevallen, om er voor te zorgen dat de vrijwilligers geoefend blijven voor een dergelijke situatie. Het brandweervak wordt meermaals beschreven als iets wat men in de praktijk leert, wat oefening essentieel maakt. Naast het element van oefening wordt er ook gesproken over een deel kennis en ervaring, wat verloren kan gaan wanneer een bepaald gebied onder de verantwoordelijkheid van een andere kazerne valt.

Het leren van het vak in de praktijk is iets waar de brandweer in Maasbree actief mee bezig is. Tegenwoordig is het niet meer mogelijk om met meer dan zeven personen uit te rukken naar gebieden buiten Maasbree, waar binnen het dorp het busje wel mee kan op de uitruk. Dit is erg nadelig voor mensen die bezig zijn met de opleiding, omdat het meekijken erg waardevol is voor het leren van het vak. De ‘onderlinge kruisbestuiving’ komt hiermee in het geding. Volgens respondent 1 is veel van de negatieve visie op de bezetting bij een uitruk te verklaren aan de hand van wat er in de praktijk gebeurt. Waar de vrijwilligers gekort worden in de hoeveelheid uitrukken waar zij een actieve rol in kunnen spelen, lijkt de hoeveelheid aanwezige brandweervoertuigen alleen maar te stijgen. Deze respondent beschrijft hoe er naast de brandweerwaggen een ‘hele rij rode autootjes’ staat, behorend tot bijvoorbeeld de officier van dienst of een woordvoerder. De frustratie wordt volgens respondent 1 niet veroorzaakt door de aanwezigheid van deze voertuigen, maar door de beperking die de vrijwilligers opgelegd wordt. Ook respondent 10, die recent de opleiding afgerond heeft, benadrukt de toegevoegde waarde van meekijken bij een uitruk voor nieuwe brandweervrijwilligers, en ziet deze ontwikkeling dan ook als nadelig voor de nieuwe vrijwilligers.

Respondent 7 denkt dat het verlagen van het aantal vrijwilligers dat mee kan op een uitruk te verklaren valt met het idee dat er niet te veel handjes op één plek moeten zijn

wanneer dat niet nodig is. In de praktijk zijn de extra mensen volgens deze respondent geregeld erg nodig. Ook het beschikken over het busje op locatie is volgens respondent een belangrijke toevoeging, omdat dit gebruikt kan worden voor bijvoorbeeld het afzetten van een straat. Respondent 8 illustreert het idee dat extra helpende handen bij een uitruk vaak goed van pas komen, wanneer hij beschrijft hoe men op een dergelijk moment aan hulp probeert te komen van omstanders: “Dan trek je ze bijna van de fiets af”.

Relatie met management

Wanneer de brandweervrijwilligers van post Maasbree spreken over hun relatie met het management is de meest voorkomende illustratie dat deze relatie eigenlijk niet bestaat. Waar voorheen de gemeente de verantwoordelijkheid voor de eigen brandweer droeg, is er nu sprake van een managementlaag vanuit de regio. De respondenten hebben over het algemeen niet het gevoel dat de bestuurlijke organen binnen de veiligheidsregio luisteren naar wat de vrijwilliger wil. Volgens respondent 3 krijgen de vrijwilligers de mogelijkheid om over specifieke zaken hun mening te geven, door het invullen van bijvoorbeeld een enquête. Enige overtuiging dat er via deze methode daadwerkelijk geluisterd wordt naar de behoeften van vrijwilligers is niet aanwezig: “Je wordt wel gevraagd, maar er wordt uiteindelijk toch doorgezet”. Respondent 1 is van mening dat de relatie tussen de vrijwilliger en het management door het invoeren van de regionalisering achteruit gegaan is. Voor de regionalisering stond de postcommandant in directe relatie met de gemeenteraad, toen nog verantwoordelijk voor de lokale brandweer. Nu de regionalisering geïmplementeerd is, is er volgens respondent 1 nog steeds sprake van een situatie waar zaken geregeld worden, maar “daar zitten nu 8 schijven tussen”. De afstand tussen het uitvoerend personeel en het management is groter geworden na de reorganisatie, maar dat heeft volgens deze respondent geen gevolgen voor de uitvoering van taken binnen de regio.

Respondent 7 stelt dat er niet gesproken kan worden van een relatie tussen de vrijwilligers in Maasbree en het management, maar van een relatie tussen de postcommandant en het management. De vrijwilligers in Maasbree moeten zich volgens deze respondent dan ook niet richten op de relatie die de kazerne met het management heeft, maar op het functioneren van de eigen groep. Er wordt geen gehoord gegeven aan de mening van de vrijwilligers, en de informatie waar de vrijwilligers over beschikken is alleen te verkrijgen via de postcommandant en de vrijwilligers die ook beroepsmatig aan de brandweer verbonden zijn.

Opvallend is dat de postcommandant in Maasbree van mening is dat de manier waarom het management omgaat met de wensen vanuit de vrijwilligers de afgelopen tijd sterk vooruit gegaan is, en hij stelt zelfs dat er tegenwoordig veel meer openheid vanuit het management is. Hij is van mening dat vrijwilligers tegenwoordig veel meer inspraak hebben in het reilen en zeilen van de organisatie, waar dat voorheen voornamelijk schijn was. Om te illustreren dat de regio wel degelijk bezig is met het welzijn van de vrijwilligers haalt deze respondent het voorbeeld van ‘schoon werken’ aan. Volgens de postcommandant is dit een initiatief vanuit de regio, om naar voorbeeld van de brandweer in de Verenigde Staten protocollen te schrijven om er voor te zorgen dat er zo min mogelijk brandweerpersoneel blootgesteld wordt aan gevaarlijke stoffen. Waar voorheen de kazerne na een uitruk voor brand dagenlang stonk en vol hing met zwart geblakerde helmen, wordt tegenwoordig iedereen die op locatie in aanraking gekomen is met zware rook of gevaarlijke stoffen ter plaatse ontsmet.

Motivatie en redenen om te stoppen

Motivatie

De motiverende factoren die hebben bijgedragen aan het lid worden van de vrijwillige brandweer in Maasbree zijn voor veel van de respondenten vergelijkbaar. Zo wordt er veelvuldig gesproken over het helpen van mensen in nood. Dat zijn enerzijds mensen die in een ernstig ongeval betrokken geraakt zijn, maar anderzijds ook mensen met relatief kleinere problemen. Respondent 6 geeft als voorbeeld het helpen van een huisdier dat vast is komen te zitten in een hek. Vergeleken met bijvoorbeeld een aanrijding tussen verschillende voertuigen lijkt een dergelijke situatie haast onbelangrijk, maar voor de betrokken is dit niet het geval: “Zij zien zelf de oplossing niet meer, en dan kom je daar en heb je een oplossing binnen een halve minuut, daar maak je die mensen gelukkig mee”. Een andere motivator die vaker naar voren komt is de spanning en sensatie die het brandweerwerk met zich meebrengt. Ook de verwezenlijking van een kinderdroom is een argument dat meer dan eens aangedragen wordt.

Naast de factoren die met de uitvoering van het werk te maken hebben, komt er ook een belangrijk aspect naar voren wat ten grondslag ligt aan het functioneren van post Maasbree. Uit de interviews komt naar voren dat een belangrijk aspect van het brandweerwerk de band binnen de groep is. Het is voor meerdere respondenten een belangrijk deel van de aantrekkingskracht geweest dat de post in Maasbree zo hecht is. Naast het feit dat

het groepsgevoel een rol gespeeld heeft bij de beslissing om lid te worden bij de brandweer, speelt dit ook een rol bij het behoud van de vrijwilligers. Wanneer de respondenten gevraagd wordt of zij overwegen te stoppen met het vrijwilligerswerk blijkt dat niemand daar mee bezig is. Iedereen is blij met de huidige invulling van de brandweer in Maasbree. Uiteraard zijn er bepaalde omstandigheden die niet bijdragen aan het werkplezier van de respondenten, zo als respondent 3 illustreert met een voorbeeld over het werken met camera's. In het kader van een leermoment met betrekking tot de uitruk werd er gebruik gemaakt van camera's op helmen, zodat op een later tijdstip de beelden bekeken konden worden, tot het management besloot dat deze werkwijze niet akkoord was. Hoewel dergelijke voorvallen niet bijdragen aan de motivatie van de vrijwilligers, heeft geen enkele respondent de directe intentie om te stoppen.

Stoppen als brandweervrijwilliger

De motivatie die respondenten hadden toen ze lid werden van de brandweer is niet veranderd. De respondenten geven aan dat ze nog steeds gemotiveerd zijn voor het uitvoeren van het werk als vrijwillige brandweer. Wanneer er gesproken wordt over stoppen met het vrijwilligerswerk bij de brandweer, zijn er voornamelijk twee scenario's die naar voren gebracht worden. Ten eerste komt als argument naar voren dat men door een veranderende privésituatie, zoals bijvoorbeeld een lopende scheiding of het verhuizen naar buiten het dorp, niet langer door kan als vrijwilliger. Ten tweede wordt er meermaals de aandacht gevestigd om het fysieke aspect van het werk. De respondenten zijn zich er van bewust dat het zwaar werk is. Voorheen was de pensioenleeftijd voor de brandweer vastgesteld op 55 jaar, maar tegenwoordig is deze grens versoepeld. Brandweervrijwilligers mogen tegenwoordig net zo lang doorwerken als zij willen, mits de keuringen succesvol volbracht worden. Nu de lichamelijk zware PPMO-test een verplicht onderdeel van de jaarlijkse keuring is, is de situatie waarin iemand fysiek afgekeurd wordt verre van ondenkbaar. Na het aanstippen van deze mogelijkheid brengt respondent 5 direct onder de aandacht dat het brandweer vak niet ophoudt bij het fysieke gedeelte van het werk. Mensen die op hogere leeftijd zich nog willen blijven inzetten kunnen er bijvoorbeeld voor kiezen om voorlichting te gaan geven.

Binnen post Maasbree is het vrij zeldzaam om vroegtijdig uit de groep te stappen. De gevallen die de respondenten zich konden herinneren waren allemaal op basis van een van de bovengenoemde situaties. Dat post Maasbree beter inspeelt op het behoud van vrijwilligers dan omliggende kazernes is volgens respondent 5 terug te voeren naar het moment van intake.

Volgens hem is het succes van Maasbree te wijten aan de manier van werving van vrijwilligers, en de criteria die gesteld zijn voor welke mensen kans maken.

Aanbevelingen

Reflectie op de regionalisering

Wanneer de respondenten over de regionalisering als geheel spreken is er een uitspraak die meerdere keren gedaan wordt: het gaat de goede kant op. De positieve uitwerkingen van de regionalisering worden vooral gevonden in de professionalisering (R3) van de brandweer wat betreft het materiaal, zoals eerder beschreven. Ook geeft respondent 5 aan dat het duidelijk begint te worden dat de juiste mensen op de juiste plaats zitten, en de organisatie als geheel “geolied is gaan draaien”. De toegenomen regels met betrekking tot veiligheid, alsmede de focus op het eerder besproken ‘schoon werken’, ziet respondent 1 als een illustratie van de manier waarop de reorganisatie van de brandweer bijdraagt aan de veiligheid van het uitvoerende personeel.

Deze toegenomen regelgeving met betrekking tot de uitvoering van het werk is daarentegen volgens respondenten 7 en 8 juist een negatief gevolg van de regionalisering. Zoals eerder besproken is de toegenomen mate van bureaucratie binnen de brandweer als organisatie niet iets waar de meeste respondenten positief tegenover staan. Respondenten 7 en 8 zijn juist van mening dat dergelijke ontwikkelingen de motivatie van respondenten doet afnemen. Zoals eerder besproken is een belangrijke factor in de motivatie van de vrijwilligers in Maasbree de sfeer op de post zelf. Respondent 5 benadrukt dat het eigen karakter van de kazerne, de cultuur zoals deze daar heerst, iets is wat men moet proberen te behouden.

Aanbevelingen

Zoals eerder besproken staan de ontwikkelingen in wat het uitvoerende brandweerpersoneel bij hun werkzaamheden kan aantreffen niet stil. Om er voor te zorgen dat de vrijwilligers in Maasbree zo goed mogelijk voorbereid zijn op alles wat men kan aantreffen, stelt respondent 6 dat het niet voldoende is om na de basisopleiding slechts de oefenavonden te gebruiken om deze ontwikkelingen te begrijpen. Hij stelt dat een herhalingsopleiding belangrijk is, omdat dit nieuwe inzichten verschaft in de ontwikkelingen om ons heen. Daarbij geeft hij aan dat in de huidige situatie deze informatie verkregen wordt door het uithoren van collega's die recent uit de basisopleiding komen. Hij benadrukt het feit dat de combinatie tussen ervaring enerzijds en vernieuwde inzichten anderzijds samen zouden moeten gaan.

Ook respondent 10 geeft aan niet geheel tevreden te zijn met het trainingstraject. Zij ziet de PPMO-baan als een belangrijk onderdeel van de training, maar stelt dat deze beter als aanvulling gebracht had kunnen worden in plaats van als vervanging. Zij beschrijft de PPMO-baan als een waardevolle toevoeging wat betreft het trainen op conditie, maar ziet dit als een eventuele aanvulling op de professionelere traditionele keuring die gebruik maakt van onder anderen een hartfilmpje en een longinhoudstest.

Opvallende resultaten

Uit deze onderzoeksresultaten blijkt dat er duidelijke verschillen zitten in de verwachting vanuit de theorie en de data verkregen uit de interviews met vrijwilligers. Deze paragraaf benoemt een aantal opvallende verschillen.

In tegenstelling tot de bevindingen van Thurnell-Read en Parker (2008) en de bevindingen van Schippers et al (2017), is er in Maasbree geen duidelijke verandering van werkzaamheden te zien bij de vrijwilligers. De in deze literatuur beschreven verbreding van de focus van het uitvoerend brandweerpersoneel, van alleen incidentbestrijding naar ook risico- en crisisbeheersing, speelt volgens de respondenten in Maasbree geen grote rol. De impact van de reorganisatie zou enorm zijn, de post zou verdwijnen. Na afwenteling van de sluitingsdreiging is er echter geen sprake van ingrijpende veranderingen in de praktijk.

In tegenstelling tot de door Perkins en Benoit (1989) en Helleman (2011) beschreven problematiek bij het vinden van nieuwe vrijwilligers is daar binnen deze kazerne geen sprake van. Post Maasbree maakt zelfs gebruik van een wachtlijst waar potentiële nieuwe leden op geplaatst worden. De door Thurnell-Read en Parker (2008) en Myers (2005) beschreven hechte kameraadschap binnen de brandweer is wel duidelijk terug te vinden in Maasbree. De groep is onderling erg hecht, spreekt van een open cultuur en veel onderling vertrouwen. Vergelijkbaar met de situatie in het Verenigd Koninkrijk (Thurnell-Read en Parker, 2008) is er ook in Maasbree sprake van een afstand tussen het uitvoerend personeel en het management. Volgens de respondenten is er nauwelijks sprake van een relatie tussen de vrijwilligers en het management.

De bevindingen van Desmond (2010) over het omgaan met risico's, het kennen van de voorschriften en de verantwoordelijkheid voor veiligheid is deels toepasbaar op post Maasbree. Er wordt geconstateerd dat er tegenwoordig meer nagedacht wordt over de eventuele consequenties van het nemen van beslissingen tegen het protocol.

Conclusie

Dit hoofdstuk geeft een antwoord op de onderzoeksvraag van deze thesis, te weten: *In hoeverre hebben de organisatorische en maatschappelijke veranderingen invloed op de werkervaring van het uitvoerende brandweerpersoneel?* In de eerste paragraaf wordt het antwoord op de onderzoeksvraag gegeven. Na het beantwoorden van deze vraag zullen de getrokken conclusies in de hierop volgende alinea's verklaard worden, aan de hand van de leidende onderdelen in de onderzoeksvraag: organisationele veranderingen bij de brandweer, maatschappelijke veranderingen en de werkervaring van het vrijwillige uitvoerend brandweerpersoneel. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een aantal aanbevelingen voor de praktijk en voor eventueel vervolgonderzoek.

Antwoord op de onderzoeksvraag

De werkervaring van de vrijwillige brandweer in Maasbree is slechts in beperkte mate beïnvloed door de organisatorische- en maatschappelijke veranderingen. De reorganisatie heeft duidelijk veranderingen opgeleverd voor de werkpraktijk van de vrijwilligers. De maatschappelijke veranderingen hebben in Maasbree geen duidelijk veranderingen in de werkpraktijk betekend. De beschreven organisatorische veranderingen worden door de vrijwilligers in Maasbree wisselend zowel positief als negatief ervaren. Echter wordt geen enkele verandering door de respondenten aangedragen als reden om eventueel met het werk te stoppen. Derhalve kan er gesteld worden dat de impact van de veranderingen op de werkervaring van het uitvoerend brandweerpersoneel in Maasbree niet groot is.

Organisatorische veranderingen

De invloed van de organisatorische veranderingen is in Maasbree duidelijk naar voren gekomen met de sluitingsdreiging die de kazerne boven het hoofd hing. De sluitingsdreiging was een direct gevolg van de bezuinigingen die gepaard gingen met de reorganisatie. Dit zou de grootst mogelijke impact zou hebben op de werkervaring van het uitvoerend personeel, aangezien het sluiten van de post het einde zou betekenen voor de vrijwillige brandweer in Maasbree. De nasleep van de sluitingsdreiging, en de daadwerkelijke invloed van de reorganisatie, betekende een impuls in investeringen voor post Maasbree.

Onder de negatieve veranderingen ten gevolge van de reorganisatie vallen het verliezen van specifieke uitrukgebieden zoals de A67, het toenemende bureaucratische karakter van de brandweer als organisatie en het wegvallen van de onderlinge kruisbestuiving

tijdens uitrukken buiten Maasbree. De positieve uitwerkingen van de reorganisatie worden ervaren in de investeringen die gedaan worden in het materiaal voor de kazerne, de toegenomen professionaliteit van de brandweer en de inzet van de regio op ‘schoon werken’, betreffende de veiligheid van het uitvoerend personeel.

Maatschappelijke veranderingen

De in de literatuur geschetste verwachting van de verbreding van de focus van de brandweer, van hoofdzakelijk incidentbestrijding naar ook risico- en crisisbeheersing, ten gevolge van een toename in de zelfredzaamheid van mensen komt bij deze kazerne niet als relevant naar voren. De brandweervrijwilligers in Maasbree ondervinden geen verschuiving dan wel verbreding in de focus van hun eigen werkzaamheden. De toenemende hoeveelheid aandacht die de brandweer als organisatie heeft voor voorlichting en brandpreventie wordt door de respondenten opgemerkt, maar de uitvoering van deze werkzaamheden valt onder de beroepsbrandweer. De werkervaring van de vrijwilligers in Maasbree wordt hier derhalve niet door beïnvloed.

Werkervaring en motivatie om vrijwilliger te blijven

De vrijwillige brandweer in Maasbree haalt voldoening en plezier uit het helpen van mensen. De hierboven beschreven veranderingen die de reorganisatie met zich meebrengt hebben geen invloed op deze motivatie. Het uitvoerend brandweerpersoneel heeft als belangrijkste motivator het helpen van mensen in nood. De ervaren veranderingen binnen de kazerne beletten de vrijwilligers niet in het bewerkstelligen van dit doel; de voldoening die uit het werk gehaald wordt, is door de organisatorische- en maatschappelijke veranderingen niet verminderd.

Uit dit onderzoek blijkt dat de werkpraktijk van de vrijwillige brandweer in het licht van de organisatorische- en maatschappelijke veranderingen maar weinig veranderd is. De belangrijkste kracht die een vrijwillige kazerne heeft zit in de sfeer binnen de groep. Een hechte sfeer zorgt voor genoeg belangstelling en het behoud van vrijwilligers.

Theoretische implicatie

Uit dit onderzoek kan afgeleid worden dat de werkervaring van uitvoerend brandweerpersoneel nauwelijks beïnvloed wordt door organisationele- en maatschappelijke veranderingen.

Aanbevelingen voor de praktijk

Ten eerste is het belangrijk om de wensen van de vrijwilligers goed in kaart te brengen. Het belangrijkste voor de brandweervrijwilligers in Maasbree is het mee gaan op een uitruk. Het is belangrijk dat de brandweer als organisatie dat begrijpt. De uitruk is waar de vrijwilligers van houden en waar ze voor komen. Omdat de vrijwilliger een belangrijke rol speelt en moet blijven spelen binnen de brandweer, is het zaak om er voor te zorgen dat de behoefte van de vrijwilligers meegenomen wordt in het maken van beleid. Ten tweede wordt de kennis die de brandweervrijwilligers bezitten binnen de huidige brandweer niet optimaal gebruikt. Bij een verandering in uitrukgebied moet er aandacht besteed worden aan de ervaringen van de vrijwilligers uit eigen hand. Wanneer dat niet gebeurt gaan de ervaring met en specifieke kennis over een locatie onnodig verloren. Tenslotte kan het waardevol zijn om te kijken naar de mogelijkheden van herhalingsopleidingen voor vrijwilligers, om zowel de veiligheid van het uitvoerend brandweerpersoneel als slachtoffers te vergroten. De technologische ontwikkelingen gaan razend snel, en hebben een direct effect op de uitvoering van het werk.

Aanbeveling voor verder onderzoek

Allereerst is het interessant om te onderzoeken of de resultaten die uit dit onderzoek komen vergelijkbaar zijn met de rest van Nederland. Om op nationaal niveau uitspraken te kunnen doen, moet de onderzoekspopulatie enorm vergroot worden, om een representatief beeld van de hele uitvoerende tak van de brandweer weer te geven. Daarnaast is het interessant om te kijken wat de ervaringen van het management binnen de brandweer zijn. Waar dit aspect in deze case-study niet aan bod komt, staat het centraal in het reeds geplande vervolgonderzoek. Tenslotte kan het interessant zijn om in kaart te brengen of de invloed van de organisatorische- en maatschappelijke ontwikkelingen op de werkervaring van het uitvoerend personeel binnen een aantal jaar veranderd is. Een longitudinaal onderzoek kan deze eventuele trends onder de aandacht brengen, wat de brandweer inzicht geeft in wat de belangrijkste factoren zijn die eventueel de werkervaring van de vrijwilligers beïnvloeden. Deze kennis kan vervolgens gebruikt worden om het vrijwilligersbeleid te optimaliseren en een goed functionerende brandweer te waarborgen.

Literatuur

Bryman, A. (2012). *Social research methods*. New York: Oxford University Press

Desmond, M. (2011). Making Firefighters Deployable. *Qual Sociol*, 34, 59-77. DOI: 10.1007/s11133-010-9176-7

Helleman, L. (2011). *Vinden, binden en behouden: onderzoek naar de vrijwillige brandweer binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid*. Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid.

Myers, K.K. (2005). A Burning Desire, Assimilation Into a Fire Department. *Management Communication Quarterly*, 18:3, 344-384. DOI: 10.1177/0893318904270742

Perkins, K.B. & Benoit, J. (1997). Volunteer fire-fighting activity in North America as serious leisure. *World Leisure & Recreation*, 39:3, 23-29. DOI: 10.1080/10261133.1997.9674075.

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: Volunteer Fire Companies and the Contradictions of Modernization. *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.