

# **Contente brandweervrijwilligers in een veranderende samenleving**

*Een onderzoek naar de werkbeleving van brandweervrijwilligers in de  
brandweerkazerne van Wehl*

|                       |                                               |
|-----------------------|-----------------------------------------------|
| Student:              | Mauro Boelens (2574669)                       |
| Begeleider:           | Dr. Ronald van Steden Amsterdam               |
| Plaats van schrijven: | Amsterdam                                     |
| Datum van schrijven:  | April – juni 2017                             |
| Instelling:           | Vrije Universiteit Amsterdam                  |
| Faculteit:            | Faculteit der Sociale Wetenschappen           |
| Opleiding:            | Master Bestuurskunde; besturen van veiligheid |

*“Het is niet iets wat je wordt, brandweerman, het is een roeping”*  
– Frans, brandweerman kazerne Hendrik, te Amsterdam<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Citaat uit: Slinkert, M. (Regisseur). (3 april 2017). *Marnixstraat 117*. 2Doc. Hilversum:KRO-NCRV.

## **Samenvatting**

In dit onderzoek wordt door middel van een case study onderzocht wat voor invloed maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen hebben op de motivatie en inzet van brandweervrijwilligers bij de brandweerkazerne in Wehl. De centrale vraagstelling waarop antwoord wordt gegeven luidt als volgt: Hoe ziet de uitvoering van vrijwilligerswerk bij de brandweer eruit en welke effecten hebben maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers?

Uit het onderzoek blijkt dat de brandweervrijwilligers een hoge mate van veiligheidsbewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel bezitten. Zij zien het vrijwilligerswerk als een verantwoordelijke en vooral sociale taak in de buurtgemeenschap. Hun motivatie komt vooral voort uit altruïsme. De vrijwilligers zien het werk voornamelijk als gezellige vrijetijdsbesteding. Daarentegen zien de vrijwilligers ook in dat de maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen negatieve effecten kunnen hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers. Er komen vanuit het management te veel regels en eisen die niet aansluiten op de realiteit, of die zonder inspraak van de vrijwilligers worden geïmplementeerd. De vrijwilligers zien graag een meer op de werkvloer betrokken organisatie.

Maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen hebben weinig effect op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers in Wehl. Uiteindelijk kunnen brandweervrijwilligers de veranderingen relativeren en accepteren ze deze ook. Er is sprake van een vrijwillig oproepbeleid, er is een collectief bewustzijn om zorgvuldig met publieke middelen om te gaan en vrijwilligers zijn leergierig om nieuwe aspecten van het brandweervak te leren. Ook wordt de intensivering van opleidingseisen als een positief gewaardeerde verandering gezien, het lokale karakter heeft een positief effect op de inzet en motivatie en een attente direct leidinggevende zorgt ervoor dat de noodzaak van verandering wordt ingezien.

Brandweervrijwilligers bij de brandweerkazerne in Wehl zijn content in een veranderende samenleving. Zij geven aan door te gaan met het uitvoeren van hun vrijetijdsbesteding, maar achten het wel spijtig als het werkplezier te veel onder druk komt te staan door de hogere eisen en nieuwe regels die aan de brandweer gesteld worden

## Inhoudsopgave

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Samenvatting</b>                                                        | <b>3</b>  |
| <b>1. Inleiding</b>                                                        | <b>6</b>  |
| 1.1 Doelstelling                                                           | 8         |
| 1.2 Centrale vraagstelling                                                 | 8         |
| 1.3 Onderzoeksvragen                                                       | 8         |
| 1.4 Type onderzoek                                                         | 9         |
| 1.5 Maatschappelijke relevantie                                            | 9         |
| 1.6 Wetenschappelijke relevantie                                           | 10        |
| 1.7 Leeswijzer                                                             | 11        |
| <b>2. Theoretisch kader</b>                                                | <b>12</b> |
| 2.1 Kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie                      | 12        |
| 2.1.1 Achtergrondkenmerken                                                 | 13        |
| 2.1.2 De brandweercultuur                                                  | 14        |
| 2.1.3 Discretionaire ruimte                                                | 15        |
| 2.1.4 Omgaan met risico's                                                  | 16        |
| 2.2 Motivatie en redenen tot stoppen bij de brandweer                      | 17        |
| 2.2.1 Motivatie                                                            | 17        |
| 2.2.2 Uitstroom van brandweervrijwilligers                                 | 17        |
| 2.2.3 Homogene organisatie                                                 | 18        |
| 2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen                                        | 19        |
| 2.3.1 Sociale zelfredzaamheid en verantwoord burgerschap                   | 19        |
| 2.3.2 Omgaan met verandering                                               | 20        |
| 2.4 Organisatorische veranderingen                                         | 20        |
| 2.4.1 Regionalisering                                                      | 20        |
| 2.4.2 Lokale inbedding                                                     | 21        |
| 2.4.3 Bureaucratisering                                                    | 22        |
| 2.5 Tot slot                                                               | 23        |
| 2.5.1 Wat zijn de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie?       | 23        |
| 2.5.2 Wat zijn de motieven om vrijwilligerswerk bij de brandweer te doen?  | 23        |
| 2.5.3 Welke redenen zijn er tot stoppen bij de brandweer?                  | 24        |
| 2.5.4 Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de brandweer? | 24        |
| 2.5.5 Welke organisatorische veranderingen hebben effect op de brandweer?  | 24        |
| <b>3. Methode</b>                                                          | <b>25</b> |
| 3.1 Het onderzoeksveld                                                     | 25        |
| 3.2 <i>Case study</i> onderzoek                                            | 25        |
| 3.3 Respondenten                                                           | 26        |
| 3.4 Analyse methoden                                                       | 27        |
| 3.5 Kritische reflectie                                                    | 27        |
| 3.6 Tot slot                                                               | 28        |

|           |                                                                                                                                    |    |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>4.</b> | <b>Onderzoeksresultaten</b>                                                                                                        | 29 |
| 4.1       | Kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl                                                                          | 29 |
| 4.1.1     | Achtergrondkenmerken                                                                                                               | 29 |
| 4.1.2     | Aard en inhoud werkzaamheden                                                                                                       | 32 |
| 4.1.3     | Training en opleiding                                                                                                              | 35 |
| 4.1.4     | Brandweercultuur                                                                                                                   | 38 |
| 4.2       | Motieven om vrijwilligerswerk te doen en reden tot stoppen bij de brandweerorganisatie in Wehl                                     | 40 |
| 4.2.1     | Instroom                                                                                                                           | 40 |
| 4.2.2     | Motivatie                                                                                                                          | 41 |
| 4.2.3     | Uitstroom                                                                                                                          | 41 |
| 4.3       | Maatschappelijke ontwikkelingen                                                                                                    | 43 |
| 4.3.1     | Bezuinigingen                                                                                                                      | 43 |
| 4.3.2     | Verhouding privé, werk en vrijwilligerswerk                                                                                        | 44 |
| 4.3.3     | Technologische veranderingen                                                                                                       | 45 |
| 4.4       | Organisatorische veranderingen                                                                                                     | 46 |
| 4.4.1     | Operationele veranderingen                                                                                                         | 46 |
| 4.4.2     | Bureaucratisering                                                                                                                  | 47 |
| 4.4.3     | Omgaan met verandering                                                                                                             | 49 |
| 4.4.4     | Naar verbetering                                                                                                                   | 50 |
| 4.5       | Tot slot                                                                                                                           | 51 |
| 4.5.1     | Wat zijn de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl?                                                             | 51 |
| 4.5.2     | Welke motieven geven brandweervrijwilligers in Wehl om vrijwilligerswerk te doen en wat zijn redenen tot stoppen bij de brandweer? | 52 |
| 4.5.3     | Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de brandweer in Wehl?                                                       | 53 |
| 4.5.4     | Hoe worden organisatorische veranderingen binnen de brandweer van Wehl ervaren?                                                    | 53 |
| <b>5.</b> | <b>Conclusie en discussie</b>                                                                                                      | 55 |
| 5.1       | Beantwoording onderzoeksvraag                                                                                                      | 55 |
| 5.2       | Reflectie op de literatuur                                                                                                         | 56 |
| 5.3       | Eigen inzicht                                                                                                                      | 57 |
| 5.4       | Suggesties voor vervolgonderzoek                                                                                                   | 59 |
|           | <b>Literatuurlijst</b>                                                                                                             | 60 |
|           | <b>Bijlage 1: Topiclijst</b>                                                                                                       | 65 |
|           | <b>Bijlage 2: Transcript interviews</b>                                                                                            | 67 |

## 1. Inleiding

Wat wil je later worden, als je groot bent? Veel kinderen ambiëren een spannend beroep. De brandweer is een beroep waar kleine jongetjes van dromen; zij oefenen met glimmende brandweerwagentjes door het huis voor later. De brandweer kan beschreven worden als één van de grootste families van Nederland, een club met een sterke sociale functie; 'een soort volwassen padvindergroep met wedstrijden, oefenavonden en een drankje hier en daar' (Schriemer, 2001). Binnen de Nederlandse Brandweer zijn er rond 22.000 vrijwilligers die circa tachtig procent van het aantal actieve brandweertakten beslaan. De vrijwilligers vormen daarmee een belangrijke pijler van de brandweer (Kerstholt, Koning & Roelofs, 2013). Brandweervrijwilligers zijn brandweerkrachten die geen loon ontvangen, maar een vergoedingsregeling. Zij zijn vaak in dienst bij een andere werkgever (Roorda & Blauw, 2007). De vrijwillige brandweer is, net zoals de meeste andere vrijwillige maatschappelijke organisaties, van oudsher op lokaal niveau georganiseerd. Er heerst een zeker altruïstisch gevoel om de lokale gemeenschap te helpen (Perkins, 1989). De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV) en Brandweer Nederland (2010) geven de volgende visie die de kern van de vrijwillige brandweer aangeeft:

*“vrijwilligers zijn nu en in toekomst de hoeksteen in de brandweerorganisatie. Zij vormen met hun brandweerpost de lokale sleutel naar een diepere inbedding van de brandweer in de lokale samenleving waarbij zij niet alleen uitrukken voor brand en hulpverlening, maar ook de burgers helpen brand te voorkomen en te leren beperken”.*

Brandweervrijwilligers zijn de kurk waarop de repressieve hulpverlening drijft. Zij zetten zich dag en nacht in voor de veiligheid van hun burgers. Voor het goed kunnen blijven uitvoeren van de brandweertaken is het belangrijk dat er voldoende vrijwilligers bij de brandweer komen en blijven. Haverkamp (2007) stelt zichzelf de vraag of nieuwe vrijwilligers zich net zo lang aan de brandweer willen blijven binden als de huidige generatie brandweervrijwilligers. Het in leven houden van de huidige vrijwillige brandweerstructuur vereist dat er beter nagedacht moet worden hoe de vrijwilligheid bij de brandweer en in het algemeen kan blijven bestaan.

Zoals gezegd is de Nederlandse brandweer op gemeentelijk niveau geregeld, maar door toegenomen politieke en bestuurlijke aandacht na de vuurwerkramp in Enschede en de cafébrand in Volendam is de brandweer per 1 januari 2014 wettelijk geregionaliseerd (Kerstholt et al., 2013). De belangrijkste motieven van brandweervrijwilligers zijn de wens om zich in te zetten voor de lokale maatschappij, mensen te helpen, en de mogelijkheid hebben om te leren en vaardigheden in te zetten. Maar het proces van regionalisering bedreigt het klassieke wervingspatroon van de

brandweer. De morele verantwoordelijkheid om de gemeenschap te helpen lijkt voorbij te zijn, en de vraag rijst of de vrijwillige brandweer door de regionalisering niet de binding met de lokale gemeenschap verliest.

Maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers. Complexe economische, politieke en maatschappelijke ontwikkelingen hebben geleid tot enkele aanzienlijke veranderingen. Economische onzekerheid en bezorgdheid zoals de recente economische crisis hebben invloed op de instroom van beroeps en vrijwilligers bij de brandweer (McLennan, Birch, Cowlshaw & Hayes, 2009). De vrijetijdsbesteding is anders geworden en de afstand tussen wonen en werken is groter geworden. Ook voelen mensen zich steeds minder betrokken bij hun eigen gemeente (Helleman, 2001). Vergrijzing en toenemende arbeidsmobiliteit speelt hierin ook een rol (Roorda & Blauw, 2007). De maatschappij verandert van een verzorgingsstaat naar een netwerk- en participatiesamenleving. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen' in de samenleving, en meer eigen verantwoordelijkheid nemen. Voor instituties gaat het om een andere manier van omgaan met burgers (Kerstholt et al., 2013). Dit geldt niet alleen op het gebied van de fysieke veiligheid, maar betreft ook domeinen als de sociale veiligheid en de zorg. Het langer thuis wonen van ouderen en andere kwetsbare personen leidt tot nieuwe uitdagingen voor de brandweer. Ook het leren omgaan met nieuwe technologieën zorgt voor een nieuwe uitdaging. Hoe ver reikt de zelfredzaamheid van ouderen en de verantwoordelijkheid van burgers bij voorbereidingen op mogelijke calamiteiten? Tevens zorgt de digitalisering van de samenleving voor een toenemende publieke waarneming en burgers krijgen meer inspraak.

Tezamen hebben deze ontwikkelingen er toe geleid dat landelijk de trend is geworden dat steeds minder mensen zich aanmelden als vrijwilliger bij de brandweer (Helleman, 2011). Gezien de grote afhankelijkheid van brandweervrijwilligers is het van essentieel belang voor de korpsen dat het huidige aantal vrijwilligers op peil blijft. In dit verband is zowel de instroom van nieuwe vrijwilligers, als het voorkomen van uitstroom van de huidige vrijwilligers van belang (Roorda & Blauw, 2007). De politieke druk op het verkleinen van risico's zorgt voor toegenomen organisatorische bureaucratisering en verzakelijking binnen de brandweer (Helleman, 2011). De werkzaamheden en de prioriteiten verschuiven van de repressieve hulpverlening, naar meer werkzaamheden zoals het meedoen in maatschappelijke projecten (Thurnell-Read & Parker, 2008). Er ontstaat een overmaat aan regels waardoor de echte vakkennis slecht tot uiting komt (Moors & Bervoets, 2013), met als gevolg het verlies van overzicht op het werkproces als geheel. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan de kwaliteiten van het brandweerpersoneel. Deze trend leidt tot een toename in de vereiste competenties van vrijwilligers. Dit blijkt vooral uit de zwaarte in het opleidings- en trainingstraject, en striktheid met betrekking tot opkomsttijden, bereikbaarheid en beschikbaarheid van vrijwilligers.

### **1.1 Doelstelling**

Het doel van deze thesis is het verkrijgen van inzicht in de werkbeleving van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen.

### **1.2 Centrale vraagstelling**

Op basis van de doelstelling luidt de centrale vraagstelling van dit onderzoek als volgt:

Hoe ziet de uitvoering van vrijwilligerswerk bij de brandweer eruit en welke effecten hebben maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers?

### **1.3 Onderzoeksvragen**

Om de centrale vraagstelling te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd om enerzijds het theoretische gedeelte te kunnen duiden en anderzijds om invulling te kunnen geven aan het empirische gedeelte van het onderzoek.

#### *Theoretische onderzoeksvragen*

1. Wat zijn volgens de literatuur de kenmerken van een uitvoerende brandweerorganisatie?
2. Wat zegt de literatuur over de motivatie en redenen tot stoppen bij de brandweer?
3. Welke effecten van maatschappelijke ontwikkelingen voor de brandweer komen in de literatuur naar voren?
4. Welke organisatorische veranderingen binnen de brandweer worden in de literatuur aangekaart?

#### *Empirische onderzoeksvragen*

5. Wat zijn de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl?
6. Welke motieven geven brandweervrijwilligers in Wehl om vrijwilligerswerk te doen en wat zijn redenen tot stoppen bij de brandweer?
7. Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de brandweer in Wehl?
8. Hoe worden organisatorische veranderingen binnen de brandweer van Wehl ervaren?



#### **1.4 Type onderzoek**

Dit onderzoek is onderdeel van een groter project dat in samenwerking tussen de Vrije Universiteit en de Stichting Maatschappij en Veiligheid tot stand is gekomen. Tijdens de startbijeenkomst op dinsdag 4 april 2017 met de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, Stichting Maatschappij en Veiligheid en de onderzoekers van de Vrije Universiteit is het project van start gegaan. De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers uit haar zorgen over de huidige situatie binnen de brandweerorganisatie over de regionalisering. Gezien de omvang van het project is er besloten om zeven individuele case studies binnen zeven verschillende brandweerkazernes, verdeeld over Nederland, uit te voeren. Hiermee wordt een zo breed en divers mogelijk beeld geschetst van de huidige situatie binnen de Nederlandse vrijwillige brandweerorganisatie. Er is gebruik gemaakt van kwalitatieve data-analyse. In dit kwalitatieve onderzoek gaat het vooral om het verkrijgen van inzicht naar de werkbeleving van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen. Er is gekozen voor een enkelvoudig casestudyonderzoek binnen één brandweerkazerne, te verstaan in Weh.

#### **1.5 Maatschappelijke relevantie**

Vanuit een maatschappelijk perspectief is er veel belangstelling voor het functioneren van de brandweer. Tijdens de startbijeenkomst op dinsdag 4 april 2017 zijn de huidige problemen waar de brandweer tegenaan loopt nadrukkelijk naar voren gekomen. Door recente hervormingen binnen de brandweer zijn er veel zaken veranderd. Korpsen zijn ondergebracht in veiligheidsregio's. Hierdoor is er een grotere afstand ontstaan tussen het management en de brandweerlieden op de werkvloer. Daarnaast is de toelatingstest strenger geworden en is er op verschillende middelen bezuinigd. Deze zaken komen de motivatie van de huidige vrijwilligers en de aanwas van nieuwe vrijwilligers niet ten goede, zoals ook blijkt uit een recent nieuwsartikel van de NOS (van der Parre, 2017). Uit dit nieuwsartikel komt naar voren dat de huidige toelatingstest geen onderscheid meer maakt tussen geslacht, leeftijd, lengte en gewicht, met als gevolg dat vrijwilligers die al lange tijd bij de brandweer actief zijn en de test niet halen, het korps moeten verlaten. De combinatie van een kleinere aanwas en grotere uitstroom van vrijwilligers zijn een kwalijke ontwikkeling voor een organisatie die voor een groot deel afhankelijk van vrijwilligers. In dit onderzoek zal blijken in hoeverre deze problemen ook in de praktijk een rol spelen. In de praktijk blijkt het onder andere daarom steeds lastiger om vrijwilligers te vinden en te behouden (Helleman, 2011; van Dijk & Roorda, 2005), waarbij doet vermoeden dat het brandweervak minder aantrekkelijk lijkt te worden. Ook lijkt het steeds lastiger om privé, werk en vrijwilligerswerk goed op elkaar af te stemmen. Door bezuinigingen moeten mensen daarnaast meer dingen tegelijk doen; vrijwilligerswerk bij de brandweer (of elders) is niet

langer vanzelfsprekend. Dit onderzoek levert nieuwe empirische inzichten op ten aanzien van de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen.

Voor een maatschappelijke instelling zoals de brandweer is het noodzakelijk om voor de samenleving bereikbaar te zijn en te zorgen voor hen die in nood verkeren. Hoe verhouden maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen binnen de brandweer op de behoefte van de burger? De brandweer is en blijft erg belangrijk vanwege het groot aantal mensen dat afhankelijk is van de brandweer (Fahey, Walker & Sleight, 2002). Voor het goed kunnen blijven functioneren en het uitvoeren van de brandweerwerkzaamheden, repressief dan wel preventief, is het belangrijk dat ontwikkelingen en veranderingen in kaart worden gebracht. Een belangrijke vraag in deze kwestie is hoe deze veranderingen op de werkvloer ervaren worden.

## **1.6 Wetenschappelijke relevantie**

In de wetenschappelijke literatuur is er relatief weinig informatie te vinden rondom de werkbeleving van het uitvoerend brandweerpersoneel met betrekking tot maatschappelijke en organisatorische ontwikkelingen. In onderzoeken van Roorda & Blauw (2007), Fahey et al. (2002) en McLennan et al. (2009) wordt gesuggereerd om meer te verdiepen in de beeldvorming en motivatie van de vrijwillige brandweer. De beeldvorming moet inzicht geven in de omstandigheden waaronder mensen bereid zijn tot de vrijwillige brandweer toe te treden. Van Brandsen en Vrielink (2013) stellen dat er een toekomstig onderzoek moet komen om na te gaan welke effecten maatschappelijke veranderingen hebben op organisatorische overlevingsstrategieën. De vraag rijst hoe de brandweer tegenwoordig omgaat met organisatorische veranderingen binnen de brandweer en wat de aanbevelingen moeten zijn voor in de toekomst. Dat moet vervolgens een algemeen inzicht geven over de vrijwillige brandweerorganisatie. In het onderzoek van Perkins (1989) wordt gesuggereerd om onderzoek te doen naar de effecten van bezuinigingen bij de brandweer. Thurnell-Read & Parker (2008) stellen dat er binnen de brandweer weerstand wordt geboden tegen organisatorische veranderingen. Bureaucratische beslissingen vanuit het management sluiten niet aan op de kennis die vanuit de praktijk wordt opgedaan. Dit onderzoek moet antwoord geven op de vraag waar deze weerstand vandaan komt en wat dit zegt over de werkbeleving binnen de brandweer. Met behulp van dit onderzoek wordt er dieper ingezoomd op dit onderwerp. Daarbij wordt ook gekeken wat voor effecten de maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen binnen de brandweer heeft op de uitvoering

## **1.7 Leeswijzer**

Dit onderzoek bestaat uit drie delen. In het eerste deel zijn de relevante ontwikkelingen en de gebruikte concepten toegelicht, die uiteindelijk samenkomen in het theoretisch kader. In het tweede deel, de praktijkbevindingen, is het theoretisch kader gebruikt om te achterhalen in hoeverre de wetenschappelijke bevindingen in de praktijk voorkomen. In het laatste deel wordt er een antwoord geformuleerd op de centrale onderzoeksvraag.

## **2. Theoretisch kader**

Om inzicht te krijgen welke effecten maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers zijn vier verschillende thema's in de literatuur verkent. Dit hoofdstuk legt deze vier thema's in een theoretische stroming en vormt de wetenschappelijke basis van dit onderzoek. In dit hoofdstuk zijn allereerst de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie uiteen gezet. De werkzaamheden, training, achtergrondkenmerken, de brandweercultuur, de discretionaire ruimte van de brandweer en hoe met risico's wordt omgegaan zijn in dit hoofdstuk toegelicht. Het tweede thema gaat verder in op de motivatie en redenen om te stoppen bij de brandweer. Het derde thema operationaliseert de invloeden van maatschappelijke ontwikkelingen op de brandweer. De veranderende maatschappij, sociale zelfredzaamheid en verantwoord burgerschap komen in paragraaf twee naar voren. Tot slot wordt het vierde thema nader toegelicht. Hierin zijn de organisatorische veranderingen, mede als gevolg van de maatschappelijke ontwikkelingen, uiteen gezet. Het gaat hier om bezuinigingen, de lokale inbedding van de brandweer, regionalisering, vervreemding en bureaucratisering.

### **2.1 Kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie**

De brandweer opereert op het terrein van fysieke veiligheid. Bij fysieke veiligheid gaat het in eerste instantie om het voorkomen van ongevallen. Ongevallen, branden en rampen zullen zich echter blijven voordoen, waardoor het dan aan de brandweer is om de bron van het incident te bestrijden en de negatieve effecten van het incident zoveel mogelijk te beperken (Rosmuller & Molenaar, 2008). In art. 25 lid 1 & lid 2 Wet VR 2013 zijn een zestal hoofdtaken voor de brandweer uiteengezet. Ten eerste is het de taak van de brandweer om te voorkomen, beperken en bestrijden van brand. Ten tweede moet de brandweer het gevaar voor mensen en dieren beperken en bestrijden bij andere ongevallen dan brand. Ook is de brandweer verantwoordelijk voor het waarschuwen van de bevolking. Verder behoort het verkennen en herkennen van gevaarlijkste stoffen en het verrichten van ontsmetting tot de taken van de brandweer. Tevens heeft de brandweer als taak het adviseren van andere instellingen en organisaties op het gebied van brandpreventie, brandbestrijding en het voorkomen, beperken en bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen. De brandweer voert tot slot taken uit bij rampen en crises in het kader van de rampenbestrijding en de crisisbeheersing.

De brandweervrijwilligers worden vooral ingezet voor het uitvoeren van repressieve taken (Kerstholt et al., 2013). Schippers, Weewer en Andreae (2017) stellen dat de brandweer handelt volgens het behalen van een zo hoog mogelijk maatschappelijk rendement. De focus op proactie en preventie en met name het voorkomen van brand staat tegenwoordig centraal. De rampen in Enschede en Volendam hebben tot veel initiatieven geleid voor de taakvelden proactie en preventie

(Rosmuller & Molenaar, 2008). De nadruk ligt op het vergroten van het brandveiligheidsbewustzijn en de zelfredzaamheid bij brand. De brandweer heeft een rol als adviseur op het gebied van brandveiligheid. Het samenbrengen van netwerkpartners en het ondersteunen van burgers en bedrijven bij het nemen van preventiemaatregelen is hier onderdeel van.

Door de kenmerken van het brandweerwerk (met name de repressieve taken) moeten er specifieke eisen aan de training en opleiding worden gesteld van de brandweervrijwilligers. Het oordeel van korpsleiders en vrijwilligers over opleidingen loopt uiteen. Sommige korpsleiders constateren dat vrijwilligers door een te hoge tijdsbelasting afzeggen voor oefeningen, dat de hoeveelheid tijd die aan opleidingen moet worden besteed te hoog is, en dat er te veel opleidingen voor specialismen moeten worden gevolgd (Roorda & Blauw, 2005). Enkele vrijwilligers sluiten zich bij de laatste twee punten aan. Een andere, met name jongere groep vrijwilligers beoordeelt de opleidingen juist als zeer positief. Zij hebben er wat aan in hun dagelijks leven, zien het als mogelijkheid om met bijzondere technieken kennis te maken of worden zich bewust van veiligheid in en om het huis. Uit onderzoek van Catts en Chamings (2006) blijkt dat brandweerlieden blind op de training vertrouwen. De training wordt gezien als een middel om nieuwe brandweervrijwilligers vertrouwd te laten raken in de brandweercultuur met haar eigen normen en waarden.

### **2.1.1 Achtergrondkenmerken**

Uit de onderzoeken van Kerstholt et al. (2013) en Perkins (1989) komen enkele achtergrondkenmerken van de brandweer naar voren. 95 procent van de 267 respondenten is man en kent een gemiddelde leeftijd van 41 jaar (Kerstholt et al., 2013). Uit een grootschalig onderzoek van Perkins (1989) in de Verenigde Staten bestaande uit 3188 respondenten is 96 procent zowel man als blank, met een gemiddelde leeftijd van 36 jaar. De vrijwilligers zijn gemiddeld 15,1 jaar werkzaam als vrijwilliger en besteden gemiddeld 7,8 uur per week aan het vrijwilligerswerk. Uit cijfers van het CBS in 2016 blijkt dat er 27742 mensen in dienst zijn. Een kleine 80 procent daarvan behoort tot de vrijwillige brandweer. Het percentage vrouwen in het Nederlandse brandweerkorps schommelt sinds 2004 tussen 5 en 6 procent (CBS, 2016). Noord- en Oost-Gelderland is de veiligheidsregio waaronder de brandweerkazerne van Wehl valt en telt in totaal 1589 brandweerlieden, waarvan 1290 vrijwilligers verdeeld over 1229 mannen en 61 vrouwen.

De meeste respondenten geven aan met de brandweer in aanraking te zijn gekomen door familie en vrienden (Kerstholt et al., 2013). Naast de uitdaging en techniek, vindt men het ook prettig iets te kunnen doen voor de (eigen) gemeenschap. Het normatieve motief zoals het helpen van de mens wordt als het belangrijkste motief ervaren (Kerstholt et al., 2013). De vrijwillige brandweer bestaat dus voornamelijk uit een mannelijke arbeidersklasse (Perkins, 1989). Simpson

(1996) noemt hiervoor vijf redenen. Allereerst komt dit doordat er een broederlijke cultuur van onderlinge afhankelijkheid ten behoeve van brandbestrijding heerst. Ten tweede vergt het dragen van brandwerende kleding en de brandbestrijding mechanische en fysieke vaardigheden. Ten derde moeten brandweerlieden ook daadwerkelijk bereid zijn om het huis op ongeplande tijdstippen te verlaten. Ten vierde hangt de erkenning af van collega's, familie en burens en komt het tot slot door de afhankelijkheid van de eigenwaarde van de vrijwilliger.

### **2.1.2 De brandweercultuur**

Iedere organisatie heeft gemeenschappelijke en interne karakteristieken. Het definiëren van een organisatorische cultuur kan als lastig worden ervaren, maar Hudson (2011) omschrijft het als 'de manier van denken, gedragen en geloven wat leden met elkaar gemeen hebben'. De cultuur in een organisatie komt tot uiting in de gedeelde normen en waarden van werknemers en bepaalt welk gedrag wel en niet gepast en gewenst is binnen een organisatie. Uit onderzoek van Myers (2005) naar de cultuur binnen organisaties blijkt dat een sterke organisatiecultuur invloed heeft op de informele sfeer binnen het bedrijf: het zorgt voor een betrouwbare groepssamenstelling. Andere factoren die in dit onderzoek sterk naar voren komen hebben betrekking op erkenning, de ontwikkeling van beroepsvaardigheden, met elkaar vertrouwd raken en betrokken zijn met anderen.

Uit het onderzoek van Kerstholt et al. (2013) worden drie belangrijke cultuurkenmerken van de brandweer genoemd. Er heerst een machocultuur, een verenigings- of familiecultuur en er is over het algemeen een kritische houding op het maken van fouten. Kenmerken van een machocultuur zijn onder andere hiërarchie, dadendrang en rechtstreeks op het doel afgaan. Het grootste deel van de brandweervrijwilligers bestaat uit mannen en zij hebben dan ook een grote invloed op de organisatiecultuur. Ook heerst er een sterke verbondenheid tussen de brandweermedewerkers. Aan de ene kant wordt deze hechtheid veroorzaakt door het verblijf op de kazernes, aan de andere kant doordat het beroep voor een deel van vader op zoon gaat (Kerstholt et al., 2013; Simpson, 1996). De brandweer wordt volgens Perkins (1989) tevens gekenmerkt door het feit dat er een collectief dringend veiligheidsbewustzijn binnen lokale gemeenschappen heerst. Kerstholt et al. (2013) stellen dat de brandweer als gevolg hiervan vaak een homogene en gesloten cultuur is. Deze homogene cultuur zorgt aan de ene kant voor een sterke binding tussen de huidige medewerkers, maar heeft ook invloed op het aantrekken van andere vrijwilligers die zich misschien minder thuis voelen in een mannencultuur.

Thurnell-Read en Parker (2008) onderzochten de beroepsmatige identiteiten binnen de brandweer. Uit de bevindingen blijkt dat brandweerlieden specifieke identiteiten op een reeks van mannelijke waarden en kwaliteiten binnen de brandweer ontwikkelen. De fysieke werkzaamheden

staan centraal, maar er is ook aandacht voor technische kennis en emotionele waarden. Er hangt daarnaast een informele stemming met veel humor en er is sprake van een goede groepsdynamiek en solidariteit. Individuele toewijding wordt sterk aangevuld door een hecht samenwerkingsverband van collega's. Uit het onderzoek blijkt een zeker bewustzijn en een zekere gevoeligheid voor vertrouwen van collega's binnen de brandweersferen te zijn (Thurnell-Read & Parker, 2008). Een brandweercultuur kan omschreven worden als een bron van positieve ervaringen. Dat bevordert de betrokkenheid bij de andere vrijwilligers ondanks de ongemakken, frustraties en spanningen die het brandweerwerkveld kent (McLennan et al., 2009). Verantwoordelijkheid en het nemen van initiatief zijn volgens Schippers et al. (2017) de sleutelwoorden om tot effectiviteit te komen. Waarden als respect, vertrouwen, duurzaamheid, wendbaarheid, passie, ideologie en ecologisch denken zijn de succesfactoren voor de toekomst. Heldere, duidelijke en directe communicatie binnen de organisatie zijn daarvoor een belangrijk fundament.

### **2.1.3 Discretionaire ruimte**

Professionals op straat zoals de brandweer staan in direct contact met burgers en collega's. Zij gaan over tot concrete actie en zullen daarbij samen moeten werken met vertegenwoordigers van andere organisaties. Lipsky (1980) kenmerkt deze professionals als *street-level bureaucrats*, ook wel frontlijnwerkers genoemd. Zij hebben het vermogen snel situaties te lezen om hier vervolgens flexibel op in te springen. Zij bezitten een grote mate van autonomie in chronisch stressvolle en soms zelfs conflictueuze omstandigheden (van Steden, 2011). De uitvoering laat zich niet van tevoren beleidsmatig plannen (Tops, 2013). De uitvoering is daarbij een kwestie van voortdurend inspelen op posities en verhoudingen die men in concrete situaties aantreft. Tops (2013) stelt dat frontlijnwerkers te maken hebben met drie specifieke contextkenmerken; er wordt door de opdracht die de frontlijnwerkers hebben gekregen, geïntervenieerd in de essentiële leefwerelden van de burgers. Ten tweede zijn de situaties waarin de frontlijnwerkers terechtkomen onvoorspelbaar en tot slot zijn de situaties meerkoppig en beladen.

De vraagstukken waar de *street-level professionals* mee te maken krijgen zijn qua aard en omvang nauwelijks te vatten en hebben vele kanten. Lipsky (1980) stelt dat *street-level bureaucrats* een grote rol spelen in het leven van de burgers waarmee zij in aanraking komen. Zij zijn vaak onmisbaar voor een deel van de maatschappij waardoor zij een sterke lobby hebben binnen de landelijke politiek. Het is namelijk onvoorstelbaar dat een brand niet geblust zou worden, of dat burgers dit zelf zouden moeten doen. Een (gebluste) brand heeft immers een grote impact op het leven van burgers. Ook is er een duidelijke relatie tussen het dringende veiligheidsbewustzijn binnen lokale gemeenschappen, zoals Perkins (1989) dat verwoordt, met de frontlijnwerkers. De *street-level*

*bureaucrat* bouwt in zijn of haar werkzaamheden sociale relaties op met mensen in zijn of haar buurt (Brandsen & Vrielink, 2013).

Tops (2013) concludeert in zijn onderzoek dat de discretionaire ruimte binnen de brandweer maar op een beperkt aantal momenten aanwezig is. Dat zijn de momenten waarop de brandweermannen zich bijvoorbeeld alleen binnen het gebouw bevinden. De overige onderdelen van de werkzaamheden van een brandweerman zijn volgens Tops (2013) meer vastgelegd of gestandaardiseerd en voorgeschreven vanuit hiërarchische controle en het werken in een team. Er is enerzijds sprake van een beleidsturing dat gebaseerd is op politieke en beleidsmatige doelstellingen. Er wordt gedacht en gehandeld vanuit een politieke sturing, controle en verantwoording. Anderzijds wordt er uitgegaan van het uitvoerende werk op de publieke werkvloer (Tops, 2013). Dan gaat het om de operationele kwaliteit van het bestuur door middel van concrete acties op een moment dat het er ook werkelijk toe doet. Essentieel is het vermogen om de logica van concrete situaties te kunnen doorzien en daarin effectief te kunnen interveniëren.

#### **2.1.4 Omgaan met risico's**

Desmond (2010) concludeert dat brandweerlieden zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen handelen. De logica van brandbestrijding ligt dus niet in het verlangen naar gevaarlijke situaties of de risico's van gevaar, maar is meer een soort houding van gezond verstand. Het 'normaliseren' helpt de brandweer om hun perspectief van een situatie te veranderen om zo gemakkelijker om te gaan met tragische gebeurtenissen (Myers, 2005). Geleid door dit geloof hebben brandweerlieden geen respect voor collega's die moed belangrijker vinden dan voorzichtigheid, die denken met durf in plaats van hun hoofd. Agressie en moed wordt daarom ook onder negatieve eigenschappen van brandweerlieden geschaard. Uit het onderzoek van Desmond (2010) wordt gesteld dat brandweerlieden een goede controle als competentie boven alle andere eigenschappen prijzen. Een goede brandweerman wordt gekenmerkt door het feit dat hij of zij weet wat zijn of haar grenzen zijn. Brandweerlieden zien het gevaar als iets dat kan worden getemd. De brandweer kan, in tegenstelling tot andere organisaties met een verhoogd risico, bewust werkzaamheden weigeren als zij zich bedreigd voelen (Desmond, 2010). Er heerst een hoge mate van controle en brandweerlieden kunnen zich op elk moment terugtrekken. Er is een onzichtbare lijn tussen het daadwerkelijke gevaar en perceptie op gevaar.



## **2.2 Motivatie en redenen tot stoppen bij de brandweer**

Wat zijn redenen voor vrijwilligers om bij de brandweer te komen, te blijven of te vertrekken? De wetenschap geeft verschillende verklaringen voor die in deze paragraaf nader zijn toegelicht.

### **2.2.1 Motivatie**

Uit verscheidende Amerikaanse onderzoeken van Perkins (1989), Desmond (2010), McLennan et al. (2009) en uit verschillende Nederlandse onderzoeken van Helleman (2011), Willems (2001) en Kerstholt et al. (2013) komen overkoepelende factoren naar voren die de motieven van de brandweervrijwilligers toelichten. Een bijdrage leveren aan de lokale gemeenschap en betrokken zijn in het vervullen van die taak behoren tot de meest voorkomende en belangrijkste motieven. Sociale motieven (Willems, 2001) en het altruïstisch gevoel om anderen te helpen (Kerstholt et al. 2013; Perkins, 1989) behoren ook tot de redenen waarom iemand als brandweervrijwilliger aan de slag te gaat. Ook de broederschap die voortvloeit uit de betrokken en harmonieuze samenwerking in teamverband worden als één van de belangrijkste factoren genoemd. Perkins (1989) en McLennan et al. (2009) stellen daarnaast vast dat de motivatie van brandweerlieden vooral ligt in de opwinding en spanning van de brandweerwerkzaamheden. De opwinding en spanning kan verklaard worden door de publieke heldenstatus die de brandweerlieden gekregen hebben na het optreden gedurende de terroristische aanvallen op 11 september 2001 (Haski-Leventhal & McLeigh, 2009). Dit komt daarom in mindere mate voor in Nederlandse onderzoeken naar motivatie van de brandweer. Desmond (2010) en Thurnell-Read & Parker (2008) stellen verder dat mannelijkheid de drijvende kracht is achter risicovol gedrag. Dat kan helpen in de zoektocht naar wat de motivatie is van brandweerlieden om in levensgevaarlijke situaties te opereren. Hoge mate van voldoening bij vrijwilligers werd in het onderzoek van McLennan et al. (2009) geassocieerd met het deel uitmaken in een goed geleide, betrokken en harmonieuze kazerne. Haski-Leventhal & McLeigh (2009) concluderen tot slot dat de motivatie van de brandweerlieden een complexe combinatie is tussen altruïsme, egoïsme en andere sociale motieven.

### **2.2.2 Uitstroom van brandweervrijwilligers**

Er is sprake van een afnemende beschikbaarheid van vrijwilligers. In onderzoeken van Abassi en Hollman (2000), Kerstholt et al. (2013), McLennan et al. (2009), Woodward en Kallman (2001) en van Dijk en Roorda (2005) worden diverse redenen gegeven om voor brandweervrijwilligers te stoppen. Uit onderzoek van Roorda en Blauw (2005) blijkt dat de brandweer niet zozeer bezorgd is om het aantal vrijwilligers, maar wel om de kwaliteit van de vrijwilligers. Zo is de beschikbaarheid van vrijwilligers overdag zeer beperkt en zal deze in de toekomst nog beperkter worden.

Vrijwilligerswerk lijkt steeds lastiger te combineren met werk en gezinsleven. Dit komt door een toenemende druk op de combinatie van werk, gezin en vrijwilligerswerk. Werkgevers zijn minder bereid werknemers tijdens werktijd voor inzet af te staan. Professionalisering en toenemende eisen die aan de vrijwilligers worden gesteld zorgt voor een grotere druk op vrijwilligers. Rosmuller en Molenaar (2008) stellen dat het aantal geïnteresseerden dat zichzelf geschikt acht aanmerkelijk is afgenomen. Dit komt mede doordat mensen vaak een drukke sociale agenda buiten het werk om hebben, waardoor het lastig is om aan alle eisen te voldoen die aan vrijwilligers worden gesteld.

Van Dijk en Roorda (2005) spreken van een cultuuromslag naar een organisatie waarbij de opleidingseisen toenemen en de regelgeving strakker wordt. De verscherping van regels zorgt voor minder ruimte om zelf invulling te geven aan de werkzaamheden. De toegenomen regels onderdrukken immers de discretie en ontwikkelingen van frontlijnwerkers en dat resulteert in reactief in plaats van proactief denken. Kerstholt et al. (2013) stellen dat er een duidelijke zorg is dat de vrijwilligers de binding met de lokale gemeenschap verliezen. De regionalisering zorgt voor een grotere afstand en daardoor verminderende betrokkenheid tussen zowel management en vrijwilligers, als beroepsbrandweer en vrijwilligers. Abassi en Hollman (2000) geven vijf redenen om te stoppen bij de brandweer. Slecht aannamebeleid, ongepaste stijlen van leiderschap, gebrek aan erkenning, slecht loonbeleid (salarissen en uitkeringen) en een slechte werkomgeving. Ook kenmerken zoals tevredenheid over collega's en organisatiecultuur worden genoemd. Een kritische noot is wel dat vrijwilligers over het algemeen niet vergoed worden en dat financiële kosten oplopen naarmate er vrijwilligerswerk gedaan wordt, waardoor er grenzen zijn aan de generaliseerbaarheid naar brandweervrijwilligers die wel een vergoeding krijgen (McLennan et al., 2009). Uit onderzoek van Woodward en Kallman (2001) naar de uitstroom van brandweervrijwilligers in Australië blijkt dat er soortgelijke factoren meespelen. Tijd, organisatorische problemen (waaronder gebrek aan erkenning) en beperkte toegang tot training/opleiding zijn de grootste redenen voor vertrek.

Er moet gezocht worden naar een balans tussen zaken die het meest efficiënt op regionaal niveau geregeld kunnen worden en wat op lokaal niveau geregeld kan worden. Ook moeten brandweerlieden volgens Kerstholt et al. (2013) gefaciliteerd worden om hun werkzaamheden zo goed mogelijk op lokaal niveau te kunnen blijven uitvoeren, waarbij hun eigen identiteit en ruimte voor eigen initiatief randvoorwaarden zijn.

### **2.2.3 Homogene organisatie**

Thompson (1994) stelt dat de toewijding aan de brandweer versterkt wordt door een sterk netwerk en vriendschap binnen de brandweer. Deze sterke informele brandweercultuur zorgt er echter voor dat de werving- en selectieprocedure weinig diversiteit kent. Voor relatief nieuwkomers in de buurt

of niet-traditionele kandidaten, zoals vrouwen en etnische minderheden is het lastig om door deze gesloten cultuur binnen te komen. Om de instroom van de vrijwilligers te vergroten moet er enerzijds aandacht zijn voor het minimaliseren van factoren die leiden tot uitstroom en anderzijds moet er gefocust worden op het behouden van de vrijwilligers (McLennan et al., 2009). Alle hulpdiensten die zich richten op het werven en het behouden van vrijwilligers moeten volgens Fahey et al. (2002) investeren in de flexibiliteit, kwaliteit en duur van opleidingen om de motivatie van het personeel te versterken. Perkins en Benoit (1997) stellen dat er kansen liggen voor de brandweer als het zich richt op de minder mannelijke werkzaamheden zoals het geven van voorlichtingen en andere preventieve taken.

### **2.3 Maatschappelijke ontwikkelingen**

Zoals in de aanleiding naar voren is gekomen zijn er in de afgelopen jaren verscheidene maatschappelijke ontwikkelingen geweest die van invloed zijn op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers (Roorda & Blauw, 2005). Economische onzekerheid en bezorgdheid zoals de recente economische crisis hebben invloed op de instroom van beroeps en vrijwilligers bij de brandweer (McLennan et al., 2009). Voor de vrijwilligers geldt dat de vrijetijdsbesteding anders is geworden, de afstand tussen wonen en werken groter is geworden en mensen zich steeds minder betrokken voelen bij hun eigen gemeente (Helleman, 2001). Ook vergrijzing en toenemende arbeidsmobiliteit spelen hierin mee (Roorda & Blauw, 2005). De maatschappij verandert van een verzorgingsstaat naar een netwerk- en participatiesamenleving. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen' in de samenleving en verantwoordelijkheid nemen en voor de instituties een andere manier van omgaan met burgers (Kerstholt et al., 2013). Tot slot worden burgers steeds meer aangespoord tot sociale zelfredzaamheid en verantwoordelijk burgerschap.

#### **2.3.1 Sociale zelfredzaamheid en verantwoord burgerschap**

Burgers worden steeds meer aangespoord tot zelfredzaam gedrag. Er wordt een groter beroep gedaan op burgers om verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van veiligheidsvraagstukken die zichzelf en mensen in hun sociale netwerk betreffen (Kerstholt et al., 2013). In het verlengde hiervan kan gesproken worden van verantwoord burgerschap. Dit wordt gevormd door netwerken van mensen die zich op vrijwillige basis inzetten voor het algemene belang en bestaat naast de overheid en het bedrijfsleven. Door mee te beslissen voelen burgers meer verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de activiteit, neemt de betrokkenheid bij de buurt toe en zijn burgers eerder bereid zich vrijwillig in te zetten. Van Steden (2011) stelt dat burgerparticipatie de legitimiteit en responsiviteit van de lokale veiligheidzorg vergroot, maar hoe komt dat tot stand in buurten waar

sociale bindingen zwak en kwetsbaar zijn? Het zelforganiserend vermogen ontbreekt vaak en de vraag rijst waar de grenzen liggen van zelfredzaamheid. Kerstholt et al. (2013) stellen dat voorheen de focus lag op repressieve werkzaamheden en er tegenwoordig een verschuiving plaatsvindt naar preventiewerkzaamheden. Dit betekent dat burgers zich meer bewust moeten worden van risico's rond brand en bereid moeten zijn hun gedrag aan te passen om deze risico's te reduceren.

### **2.3.2 Omgaan met verandering**

De verschuiving van verzorgingsstaat naar participatiestaat maakt dat burgers in tal van domeinen meer inspraak hebben. Burgers zijn mondiger geworden, hebben toegang tot een grote hoeveelheid informatie en accepteren niet meer klakkeloos wat 'van bovenaf' wordt opgelegd (Kerstholt et al., 2013). Ook nieuwe vormen van media brengen brandweerlieden meer in de openbaarheid. Vermeulen (2013) stelt dat er nog geen helder zicht is op de veranderingen die nieuwe media teweegbrengen in de rol van *street-level* bureaucraten zoals de brandweer. Verwachtingen ten aanzien van hun werk zijn veranderd. De brandweer krijgt steeds meer te maken met een toenemende kritische publieke waarneming. Enerzijds verkleint dit de ruimte waarbinnen de brandweer eigenmachtig kan optreden, anderzijds neemt ook de druk toe omdat bestuurders zenuwachtig worden van negatieve publiciteit en daarom hogere eisen stellen. Er wordt een extra laag uitdagingen op het werk gelegd, dat zonder die laag al tamelijk zwaar is (Vermeulen, 2013).

## **2.4 Organisatorische veranderingen**

De brandweer is een organisatie met een lange historie en rijke tradities. Maatschappelijke ontwikkelingen verlangen van de brandweer dat ze zichzelf opnieuw uitvindt. Schippers et al. (2017) stellen dat de brandweer bezig is met de grootste innovatieslag in haar geschiedenis. Terwijl burgers zich meer en meer op de lokale samenleving richten, wordt de brandweer ondergebracht onder veiligheidsregio's en ontstaat er in elke veiligheidsregio één organisatie die alle brandweertaken uitvoert. Kerstholt et al. (2013) stellen dat in vrijwel alle onderzoeken onder vrijwilligers, de vrijwilligers een negatieve houding blijken te hebben ten aanzien van de regionalisering. De afstand tot het management neemt toe, men voelt zich minder betrokken bij de organisatie, voelt zich niet gehoord, ervaart een gebrek aan invloed en toenemende regeldruk. Vrijwilligers hebben over het algemeen meer binding met de gemeente dan met de veiligheidsregio.

### **2.4.1 Regionalisering**

Door de stapeling en de complexiteit van veranderingen was de bedrijfsvoering binnen de brandweer niet meer adequaat georganiseerd. De speelruimte voor de veranderingen was door de

bezuinigingsdruk en de crisis in de bedrijfsvoering beperkt (Schippers et al., 2017). Door financiële tekorten moesten gemeenten bijspringen. Dit was een belangrijke reden voor een bestuurlijke ingreep. In dezelfde periode hadden de gemeenten te maken met een grote budgettaire krimp. De gemeenten toonden geen waardering meer voor wat er tot dan toe in de regio tot stand gebracht was. Het Algemeen Bestuur van de Veiligheidsregio gaf de opdracht ingrijpend te gaan bezuinigen. Het grootste aandeel nam de brandweer voor haar rekening. De snelheid en werkwijze van het bestuur gaf nauwelijks ruimte voor interne afstemming, waardoor de werkvloer niet betrokken werd bij deze voorstellen. De bezuinigingen hadden tot gevolg dat de formatie kromp, brandweerlieden werden ontslagen en voertuigen werden afgesloten. Uit een *case study* van Schippers et al. (2017) bleek dat de bezuinigingen direct zichtbaar en voelbaar waren voor de beroepskrachten en de vrijwilligers. Omdat dit vlak na de regionalisering kwam, werd de samenvoeging van de brandweerkorpsen negatief ervaren (Schippers et al., 2017).

De regionalisering van de brandweer kan gezien worden als een belangrijke stap. Het zal er volgens van der Torre (2006) op aankomen om een balans te vinden tussen aan de ene kant regionaal bestuur en regionaal opererende brandweerprofessionals en aan de andere kant het lokaal bestuur en de lokale districten, kazernes en ploegen. De strakke sturing van bovenaf zorgt er tevens voor dat het personeel zich niet vrij voelt om zich uit te spreken. In het onderzoek van Schippers et al. (2017) blijkt het besef te ontstaan dat sturing van bovenaf niet duurzaam is. Vooral het feit dat het menselijk aspect wordt verdrongen uit het werk wordt zichtbaar en voelbaar in de organisatie. Veel medewerkers hebben last van het feit dat zij een andere leidinggevende hebben gekregen, een andere werkplek, een andere werkwijze of andere taken. Als collega's en middelen zijn verdwenen neemt ook de motivatie af en verdwijnt het werkplezier.

#### **2.4.2 Lokale inbedding**

Schippers et al. (2017) stellen dat gezien de turbulentie op het speelveld en de dynamiek tussen de spelers al snel duidelijk wordt dat deze omvangrijke en ingrijpende organisatieverandering vrijwel onmogelijk van bovenaf te sturen is. Veranderende organisaties zijn complexe werksystemen waarbinnen spelersgroepen zich bewegen, op elkaar reageren en zo betekenis geven aan hun realiteit. De onderzoekers stellen dat het de taak is van commandanten om politiek-bestuurlijke beslissingen te vertalen naar de praktijk en tegelijkertijd de ervaringen en verhalen uit de praktijk in te brengen in het politieke bestuur. Het is volgens Schippers et al. (20167) de kunst om je niet te laten leiden door de theorie, maar deze juist te richten naar ondersteuning van de professionele leefwereld. Kerstholt et al. (2013) zien kansen in het verbeteren van de inbedding van de brandweer in de lokale gemeenschap en het creëren van meer regelruimte op lokaal niveau. Zo bestaat een

buurt niet enkel uit geïsoleerde huishoudens, maar uit sociale netwerken. Deze worden in een administratieve werkelijkheid over het hoofd gezien, maar kunnen voor de effectiviteit van de aanpak cruciaal zijn (Brandsen et al., 2012).

### **2.4.3 Bureaucratisering**

Lipsky (1980) wees enerzijds al op afstand tussen beleid, regels en bureaucratie, en anderzijds op de werkelijke behoefte van het werk op *street-level*. De aandacht voor de vakbekwaamheid van frontlijnwerkers is volgens Vermeulen (2013) sterk toegenomen. De aandacht verschuift van de werkvloer op straat naar meer administratieve bureaucratie. Meer markgerichte sturing op kwantificeerbare targets en prestatie management zorgt voor een spanning tussen druk van ranglijsten en de logica van het werk in de frontlinie (van Stokkum, 2011). Er ontstaan nieuwe regels en de druk wordt hoger (Vermeulen, 2013). Brandsen en Vrielink (2013) stellen dat de bureaucratie voor een klassieke spanning zorgt tussen de theorie en praktijk. Instanties met een publieke taak, zoals de brandweer, proberen mensen te helpen, maar moeten tegelijkertijd een werkbare administratie opzetten die gelegitimeerd de beperkte middelen toedeelt. Een risico is dat de eisen van deze administratie de vorm van de hulpverlening gaan bepalen (Brandsen & Vrielink, 2013).

In het werk van Lipsky (1980) kwamen al enkele spanningsvelden naar voren die typerend waren voor het werk van frontlijnwerkers. De brandweer heeft te maken met een complex werkveld (Brandsen & Vrielink, 2013). Van Steden (2011) gaat ervan uit dat frontlijnwerkers daardoor routines ontwikkelen die niet altijd stroken met de uitgangspunten van beleidsbepalers. In een wereld die hoge eisen aan hen stelt, leggen professionals eigen accenten en ontwikkelen ze eigen methoden of werkwijzen. Hierdoor kunnen bureaucratische procedures, die vaak meer de organisatiebelangen dan de individuele belangen van frontlijnwerkers weerspiegelen, uitvoering en samenwerking in de weg zitten. 'Institutionele logica' (de universele uitgangspunten en regels van organisaties) en 'situationele logica' (wat op straat nodig is) botsen met elkaar (van Steden, 2011). De huidige vorm van *governance*, waarin organisaties steeds minder autonoom hun eigen producten kunnen bepalen, en waarin professionals binnen inter-organisatorische netwerken moeten opereren, kunnen effect hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers (Brandsen & Vrielink, 2013). Catts en Chamings (2006) concluderen dat de effectiviteit van de uitvoering belemmerd kan worden door een hiërarchische en rigide structuur binnen de brandweerorganisatie. Dit komt doordat de brandweer volgens hen door de bureaucratisering weinig invloed kan uitoefenen op besluitvormingsprocessen.

## **2.5 Tot slot**

In deze achtergrondstudie is een overzicht gegeven van wetenschappelijke literatuur over de werkbeleving van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen. In het theoretisch kader zijn verschillende deelvragen uitgelicht. Deze deelvragen vormen de wetenschappelijke basis voor dit onderzoek. In de deelconclusie wordt allereerst beknopt antwoord gegeven op de vraag hoe de literatuur de uitvoerende brandweerorganisatie kenmerkt. Vervolgens wordt duidelijk wat de motieven zijn om vrijwilligerswerk bij de brandweer te doen. Verder wordt antwoord gegeven welke redenen er zijn tot stoppen bij de brandweer. Wat de literatuur zegt over de effecten van maatschappelijke ontwikkelingen op de brandweerorganisatie komt daarnaast naar voren. Tot slot wordt inzichtelijk wat de literatuur zegt over de effecten van organisatorische veranderingen binnen de brandweer.

### **2.5.1 Wat zijn de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie?**

In het theoretisch kader zit een rode draad tussen beleidsbepaling en beleidsuitvoering. In de literatuur worden verschillende kenmerken aan de uitvoerende brandweerorganisatie gegeven. De werkzaamheden variëren van repressieve werkzaamheden (het bestrijden van brand) tot aan preventieve werkzaamheden (het vergroten van het brandveiligheidsbewustzijn). De brandweer bestaat voornamelijk uit een mannelijke arbeidersklasse. De brandweer kent daarnaast een sterke homogene en gesloten cultuur. Er heerst een sterke verbondenheid tussen de vrijwilligers. Deze homogene cultuur zorgt voor een sterke binding tussen de vrijwilligers en een zekere bewustzijn van vertrouwen en samenwerking die nodig zijn in het uitvoeren van de werkzaamheden. De brandweer bezit een grote mate van autonomie in chronisch stressvolle en soms zelfs conflictueuze omstandigheden. Hoge mate van controle en een sterk verantwoordelijkheidsgevoel zorgt ervoor dat het uitvoerende brandweerpersoneel om kan gaan met de gevaren van het vak.

### **2.5.2 Wat zijn de motieven om vrijwilligerswerk bij de brandweer te doen?**

In de literatuur worden verschillende redenen aangedragen om vrijwilliger bij de brandweer te worden. Een bijdrage leveren aan de lokale gemeenschap en betrokken zijn bij het vervullen van die taak behoren tot de meest voorkomende en belangrijkste motieven. Sociale motieven en het altruïstisch gevoel speelt ook een belangrijke rol. Ook de broederschap die voortvloeit uit de betrokken en harmonieuze samenwerking in teamverband zijn belangrijke factoren die de motivatie versterken om als brandweervrijwilliger aan de slag te gaan.

### **2.5.3 Welke redenen zijn er tot stoppen bij de brandweer?**

De literatuur geeft ook enkele redenen aan tot stoppen als brandweervrijwilliger. Door toenemende druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk wordt het vrijwilligerswerk steeds lastiger te combineren. Dit komt doordat werkgevers minder bereid zijn de vrijwilligers tijdens werktijd voor de brandweer af te staan. Ook hebben mensen vaak een drukke sociale agenda buiten het werk om, waardoor het lastiger is om aan de toegenomen eisen binnen de brandweer te voldoen. Toenemende regelgeving en professionalisering van het brandweervak zorgen daarnaast voor een grotere druk op brandweervrijwilligers. De opleidingseisen nemen toe, de regelgeving wordt strakker en de binding met de lokale gemeenschap lijken de vrijwilligers hiermee te verliezen.

### **2.5.4 Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de brandweer?**

In de literatuur zijn enkele maatschappelijke ontwikkelingen beschreven die effect hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers. De economische crisis heeft er toe geleid dat de vrijetijdsbesteding anders is geworden en de afstand tussen wonen en werken groter is geworden. Mensen voelen zich daardoor steeds minder betrokken bij hun eigen gemeente. Ook vergrijzing en toenemende arbeidsmobiliteit spelen hierin mee. De maatschappij verandert van een verzorgingsstaat naar een netwerk- en participatiesamenleving. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen' in de samenleving, verantwoordelijkheid nemen en voor de instituties een andere manier van omgaan met burgers. Burgers worden steeds meer aangespoord tot zelfredzaam gedrag. Er wordt een groter beroep gedaan op burgers om verantwoordelijkheid te nemen ten aanzien van veiligheidsvraagstukken die zichzelf en mensen in hun sociale netwerk betreffen.

### **2.5.5 Welke organisatorische veranderingen hebben effect op de brandweer?**

De literatuur beschrijft de organisatorische veranderingen die effect hebben op de brandweer. Terwijl de burgers zich meer op de lokale gemeenschap richten, is de brandweer onder gebracht in regio's. De regionalisering heeft consequenties voor het lokale karakter en de lokale inbedding van de brandweer. De vrijwilligers hebben meer binding met de gemeente dan met de veiligheidsregio. De afstand tussen het uitvoerende brandweerpersoneel en het management wordt groter, de vrijwilligers voelen zich minder betrokken en gehoord bij de organisatie. Ook spreekt de literatuur van een gebrek aan invloed van vrijwilligers op veranderingen en wordt een toenemende regeldruk ervaren. De bureaucratisering zorgt voor een spanningsveld tussen beleidsbepaling en beleidsuitvoering. Institutionele logica (de universele uitgangspunten en regels van de brandweer) en situationele logica (wat op straat nodig is) botsen met elkaar.



### **3. Methode**

Hoofdstuk 3 toont de methoden en technieken die gebruikt zijn in de uitvoering van dit onderzoek. Het onderzoek is onderdeel van een groter project dat in samenwerking tussen de Vrije Universiteit, de Stichting Maatschappij en Veiligheid en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers tot stand is gekomen. Gezien de omvang van het project is er besloten om zeven individuele case studies binnen zeven verschillende brandweerkazernes, verdeeld over Nederland, uit te voeren. Hiermee wordt een zo breed en divers mogelijk beeld geschetst van de huidige situatie binnen de Nederlandse vrijwillige brandweerorganisatie. De zeven brandweerkazernes waar de *case studies* zijn uitgevoerd, liggen verspreid over Nederland en elke kazerne heeft zijn eigen achtergrondkenmerken. Er is gebruik gemaakt van kwalitatieve data-analyse. In dit kwalitatieve onderzoek gaat het vooral om het verkrijgen van inzicht naar de werkbeleving van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen. Er is gekozen voor een enkelvoudig casestudyonderzoek binnen één brandweerkazerne, te verstaan in Wehl.

#### **3.1 Het onderzoeksveld**

De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers heeft ervoor gezorgd dat dit onderzoek binnen de brandweerpost in Wehl heeft plaatsgevonden. De kazerne in Wehl is één van de, door de VBV gekozen, locaties waarbinnen onderzoek gedaan kon worden. In het dorp Wehl wonen circa 6900 mensen. Het dorp wordt omschreven als een hechte gemeenschap met een rijk verenigingsleven. Wehl is sinds 2005 onderdeel van de gemeente Doetinchem. De ontwikkeling en bekendheid van het aangrenzende Nieuw-Wehl hangt nauw samen met zorginstelling 'Fatimazorg', een grote instelling voor mensen met een verstandelijke beperking. In vergelijking met de gemeente Doetinchem is het aantal 75+-ers relatief hoog. Het dorp wordt omschreven als zeer betrokken; de bevolking is actief om voorzieningen in stand te houden, zorgen voor een belangrijke bijdrage aan de sociale hechtheid en zijn erg betrokken in de buurt (Doetinchem, 2017).

#### **3.2 Case study onderzoek**

Een *case study* wordt door Saunders, Lewis en Thornhill (2016) omschreven als een verdiepend onderzoek naar een onderwerp of fenomeen binnen de werkelijke setting. Gerring (2007) definieert een *case study* als een intensieve studie naar een geval of fenomeen waarbij het doel is om te kijken naar het grotere geheel (populatie). Een geval of fenomeen is daarbij het doel van het onderzoek (de Vaus, 2001). Het is tevens de analyse-eenheid waar de informatie over wordt verzameld. De aanpak in een *case study* is bijzonder geschikt om kleine delen van situaties te begrijpen, om uiteindelijk een beter beeld te schetsen van het grotere geheel. Eisenhardt (1989) omschrijft een *case study* als een

onderzoeksstrategie die zich richt op het begrijpen van de dynamiek die aanwezig is in een enkele setting. Binnen de huidige *case study* zijn veel kwalitatieve gegevens verzameld over de werkbeleving van het uitvoerend brandweerpersoneel. Er is voor deze manier van onderzoek gekozen, omdat de context rondom de ervaringen en verhalen van het uitvoerend brandweerpersoneel, meegenomen dienden te worden om een goed beeld te krijgen van de werkbeleving in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen.

Het huidige design, waarin zeven individuele case studies binnen verschillende brandweerkazernes zijn uitgevoerd, wordt een 'parallel ontwerp' genoemd (de Vaus, 2001). Dit houdt in dat de verschillende case studies op hetzelfde moment worden uitgevoerd en pas vergeleken worden als alle onderzoeken zijn afgerond. In dit onderzoek wordt er geen hypothese getoetst maar betreft het een exploratief onderzoek. Dit onderzoek wordt gebruikt om met open vragen te ontdekken wat er speelt en om inzicht te krijgen in het desbetreffende onderwerp (de Vaus, 2001). De *case study* is in dit geval een onderzoek naar de werkbeleving van de brandweervrijwilligers die werkzaam zijn bij de brandweerpost van Wehl. De keuze voor de brandweerpost Wehl als casus komt voort uit de contacten vanuit de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers.

### **3.3 Respondenten**

De toegang en de contacten met de respondenten zijn geregeld via de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers. In samenwerking met de postcommandant van de kazerne in Wehl zijn 10 van de 28 (ruim 35 procent van de brandweerpost) werkzame brandweerlieden in Wehl, met een redelijk hoeveelheid ervaring gevraagd om deel te nemen aan dit onderzoek. In dit onderzoek is de primaire bron van dataverzameling het afnemen van interviews aan de hand van een vragenlijst (zie bijlage 1). Een semigestructureerd interview biedt de mogelijkheid om op een informele manier een grote hoeveelheid open vragen te stellen over de motivatie en ervaringen van de respondenten. De vragenlijst diende als rode draad, maar er werd vooral veel ruimte gelaten om door te vragen op de onderwerpen die tijdens het gesprek aan bod kwamen. Op deze manier kon er meer informatie worden verkregen vanuit de respondenten. Eisenhardt (1989) stelt dat de flexibiliteit en de vrijheid gedurende de interviews één van de sterke kernpunten van een *case study* zijn. Zo kunnen er bijvoorbeeld heel gemakkelijk aanpassingen in het interview worden gedaan door af te wijken van de topics in de vragenlijst. De onderzoeker kan op deze manier andere thema's aansnijden of inspelen op specifieke onderwerpen die zich in het interview opdoen. Er is bij het afnemen van de interviews rekening gehouden met het dagelijkse beroep van de respondenten waardoor deze gesprekken veelal in de avonden hebben plaatsgevonden. De tien interviews hebben in de maand

mei van 2017 op de brandweerkazerne in Wehl plaatsgevonden, bestaande uit drie duo-interviews en vier één-op-één gesprekken.

### **3.4 Analyse methoden**

Om de data uit de interviews te kunnen gebruiken in het onderzoek, zijn de transcripten gecodeerd. Voor de analyse is er gebruik gemaakt van het programma Atlas.Ti. Bij het coderen en analyseren van de interviews was het van belang om dit met een open blik te doen. Allereerst werd er open gecodeerd. Hierbij zijn labels aan stukken tekst toegekend om aan te geven waar het over gaat (Boeije, 2010). Na het coderen van drie transcripten heeft er een korte evaluatie plaatsgevonden waarbij gekeken is naar de huidige manier van coderen. De resterende transcripten zijn daarna gecodeerd en vervolgens zijn alle transcripten axiaal gecodeerd. Hierbij zijn de open codes met elkaar vergeleken en bij elkaar horende codes binnen een overkoepelde code geplaatst. Ook is er aan de hand van constante vergelijking de samenhang tussen codes geanalyseerd. Op basis van de frequentie waarin codes voorkomen zijn relaties gelegd (Boeije, 2010). De data uit de interviews zijn opgenomen met behulp van opnameapparatuur. Om de privacy van de respondent te waarborgen is er aan het begin van het interview toestemming gevraagd om de opname te maken en is anonimiteit door het weglaten van namen gegarandeerd. De opnamen zijn uitgewerkt in een transcript, zodat er zo dicht mogelijk bij de primaire gegevens is gebleven. De transcripten zijn verder nog door anderen te lezen, zodat de gegevens eventueel nog gebruikt kunnen worden in andere onderzoeken. In de resultaten wordt er ook gerefereerd naar deze transcripten. De benaming van de transcripten zijn opgebouwd uit I (interview), R (respondent), L (leeftijd) en D (dienstjaren).

### **3.5 Kritische reflectie**

Een *case study* wordt voornamelijk bekritiseerd door misverstanden over de generaliseerbaarheid en betrouwbaarheid van het onderzoek. De kritiek richt zich op het doen van uitspraken over een populatie op basis van één gevalsstudie. Gerring (2006) stelt dat een *case study* niet geheel representatief zou zijn voor de gehele populatie. Dit onderzoek is onderdeel van een grotere studie naar brandweervrijwilligers in Nederland. De zeven verschillende kazernes worden uiteindelijk met elkaar vergeleken waardoor de resultaten uiteindelijk beter te generaliseren zijn. Over het algemeen zijn de resultaten van een *case study* te generaliseren naar soortgelijke situaties, dat wil zeggen naar alle gevallen die gelijk zijn aan de onderzochten op de kritische variabelen (Hillebrand & Kok, 1999). De uitkomsten van dit onderzoek zijn bijvoorbeeld niet repliceerbaar voor politievrijwilligers, maar wel repliceerbaar voor vrijwilligers bij de brandweer elders dan Wehl. De generaliseerbaarheid van een *case study* kan op basis van theoretische generalisatie worden weerlegd. Yin (2013) spreekt van

theoretische generalisatie, vanwege het aandeel van theorie en van theoretische replicatie in het bijzonder van een *case study*. De theorie functioneert als basis voor het onderzoek. Hillebrand en Kok (1999) definiëren de theoretische generalisatie als 'het geldig verklaren van de gevonden resultaten van een onderzoek van één of enkele gevallen voor een grotere populatie op basis van een logische bewijsvoering van deze resultaten. In dit onderzoek geldt dat de topiclijst vanuit het theoretisch kader is opgesteld.

Eisenhardt (1989) bekritiseert de betrouwbaarheid van een *case study* omdat deze als idiosyncratisch gekenmerkt kan worden. Dat houdt in dat de onderzoeker door zijn of haar persoonsafhankelijke perceptie en interpretatie op de resultaten de conclusie kan beïnvloeden. Dat wordt getracht te voorkomen door de interviews in zijn volledigheid uit te werken en aan de hand daarvan zorgvuldig om te gaan met het trekken van conclusies. De resultaten uit de interviews komen voort uit één topiclijst en daarmee hebben de interviews allemaal dezelfde structuur op het gebied van onderwerpen. Ook wordt de betrouwbaarheid versterkt doordat de transcripten voor een ieder toegankelijk zijn en er dicht op de tekst is gecodeerd. De kracht van een case study komt voort uit het rijke volume aan data die ervoor zorgt dat er aanzienlijk in detail getreden kan worden. Het normatieve karakter door middel van verhalen van respondenten zorgt voor een gedetailleerde kijk op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers. Tot slot zijn er zowel enkelvoudige als duo-interviews afgenomen. Dit zorgt voor een andere dynamiek dan bij een interview met één persoon, die ervoor zorgt dat mensen elkaar aanvullen of in gesprek gaan.

### **3.6 Tot slot**

De methode laat zien hoe dit onderzoek theoretisch is vormgegeven. Een kwalitatief onderzoek zoals een *case study* moet gedetailleerd inzicht geven over de werkbeleving van brandweervrijwilligers die werkzaam zijn op de brandweerpost in Wehl. Dit gezegd hebbende kan het theoretische gedeelte van het onderzoek afgesloten worden en biedt dit ruimte voor het empirische gedeelte.

#### **4. Onderzoekresultaten**

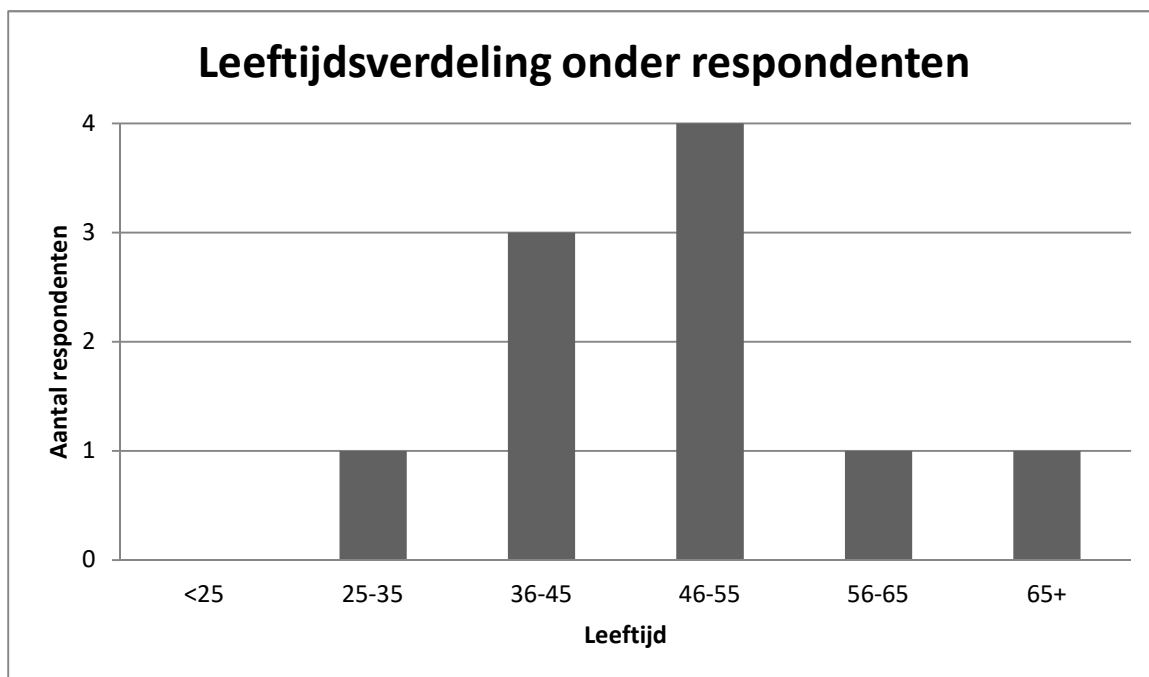
In dit hoofdstuk zijn de resultaten uit het empirisch onderzoek uiteen gezet. De resultaten zijn opgedeeld in verschillende clusters onder vier empirische deelvragen. De eerste paragraaf bespreekt de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl. Onderwerpen die achtereenvolgens aan de orde komen hebben betrekking op de brandweervrijwilligers, hun inzet en werkzaamheden en de organisatie waarin zij werkzaam zijn. De tweede paragraaf omvat de motieven die mensen hebben om vrijwillig bij de brandweer te gaan, te blijven of te stoppen. De derde paragraaf gaat in op de effecten van maatschappelijke ontwikkelingen voor de brandweerpost in Wehl. Tot slot krijgen de effecten van organisatorische veranderingen op de motivatie en inzet van brandweervrijwilligers in Wehl aandacht.

##### **4.1 Kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl**

In deze paragraaf zijn bevindingen beschreven die de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl kenmerken. Deze paragraaf bestaat uit vier delen. In het eerste deel zijn de achtergrondkenmerken van de brandweerpost en de respondenten beschreven. Het tweede deel van deze paragraaf omvat de aard en inhoud van de werkzaamheden. De discretionaire ruimte waarin vrijwilligers werkzaam zijn en het omgaan met risico's van de brandweer komen eveneens aan bod. Het derde deel gaat in op de trainingen en opleidingen die de brandweervrijwilligers moeten doorlopen. Tot slot wordt inzichtelijk hoe de vrijwilligers hun eigen organisatie kenmerken en ervaren.

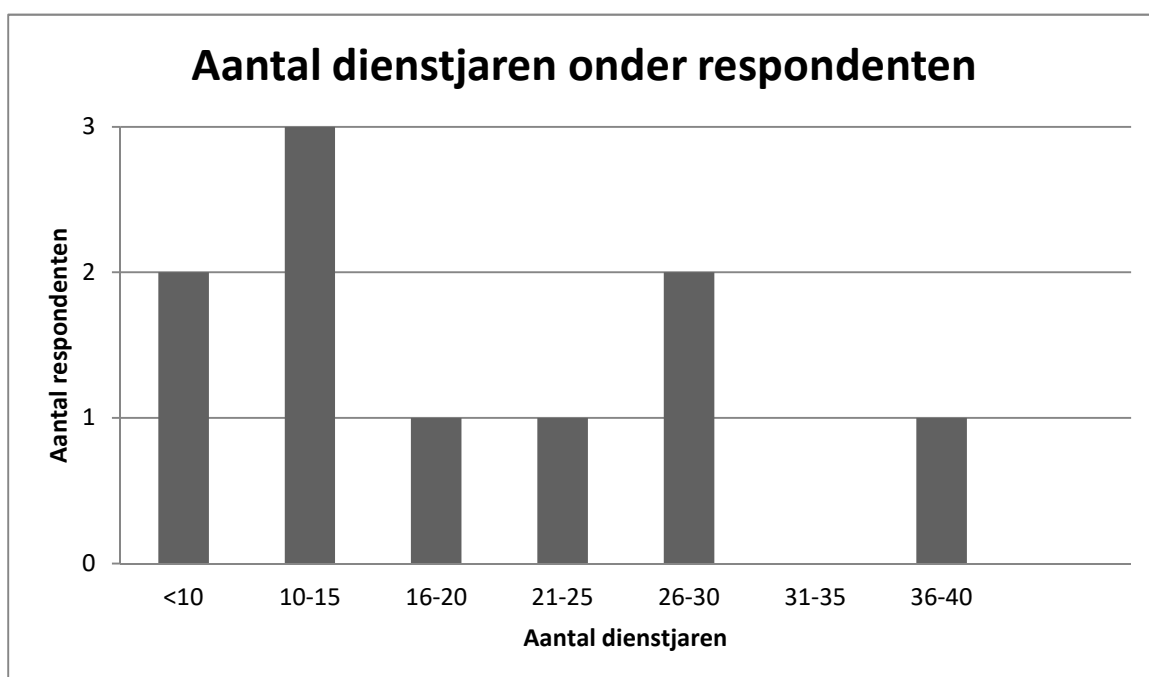
###### **4.1.1 Achtergrondkenmerken**

De brandweerpost in Wehl is onderdeel van de veiligheidsregio Noord- en Oost-Gelderland en wordt gekenmerkt door zijn vrijwillige basis. Dat houdt in houdt het brandweerpersoneel alleen voor oefeningen en uitrukken op de post verschijnen. De vrijwilligers zijn daarom ook niet fysiek gestationeerd, of '*gekazineerd*' zoals het brandweergargon luidt. Er werken in totaal 28 vrijwilligers bij deze post, waaronder 27 mannen en één vrouw. De post beschikt over één tankautospuiter, één slangenwagen met motorspuiter aanhanger en daarnaast nog één personenbus en een veetakel. De achtergrondkenmerken hebben betrekking op 10 van de 28 respondenten. De gemiddelde leeftijd van de ondervraagden komt neer op 46,8 jaar. De jongste respondent is 26 jaar en de oudste respondent is 66 jaar. De mediaan is 49 en de modus van de respondenten kan gesteld worden tussen 46-55, op schalen van tien leeftijdsjaren, beginnend onder de 25 en eindigend op 65+. Grafiek 1 toont een schematische weergave van de leeftijdsverhouding van de ondervraagden respondenten. Het is duidelijk zichtbaar dat gros van de respondenten tussen de 36 en 55 jaar zijn.

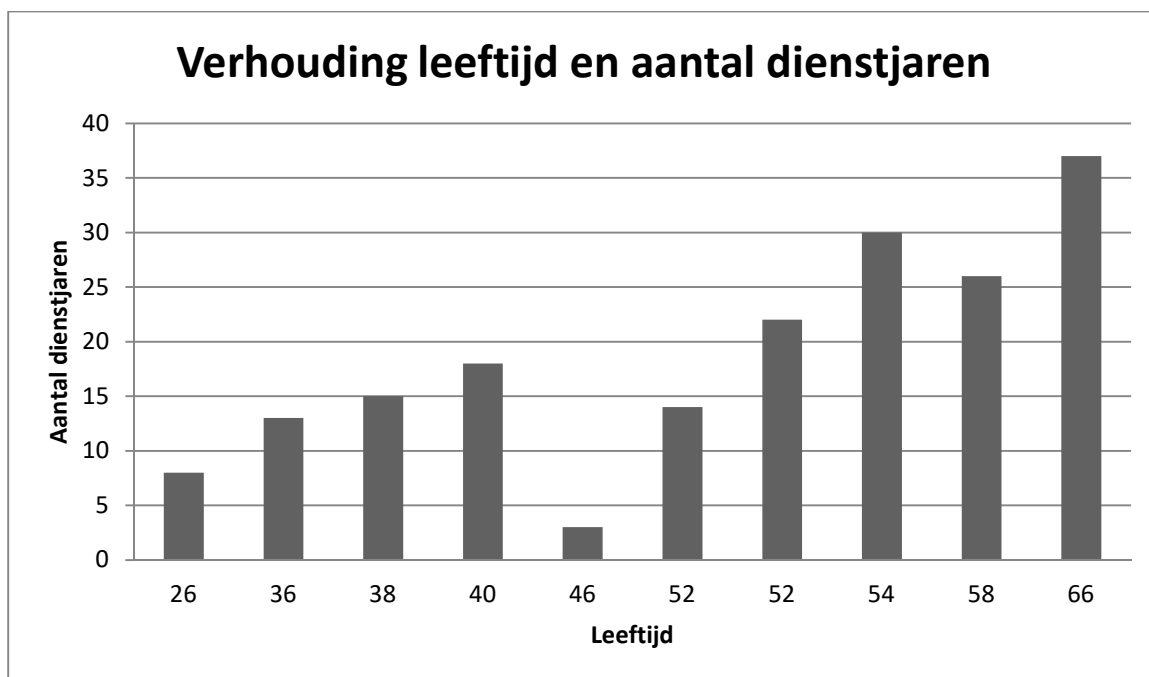


*Grafiek 1. Leeftijdsverdeling onder respondenten*

De gemiddelde dienstjaren van de respondenten is 18,6 jaar. De respondent met de minste dienstjaren is drie jaar in dienst. De respondent met de meeste dienstjaren is 37 jaar in dienst. De oudste respondent is tevens ook de respondent met de meeste dienstjaren. Deze verhouding gaat echter niet op voor de respondent met de minste dienstjaren/leeftijd. De mediaan van de dienstjaren komt neer op 16,5 jaar en de modus van de respondenten kan gesteld worden tussen tien tot vijftien dienstjaren, op schalen van vijf dienstjaren, beginnend onder de tien en eindigend op veertig. Zie onderstaand grafiek voor een schematische weergave van de verhouding in dienstjaren van de respondenten. Er is een duidelijke variatie in het aantal dienstjaren zichtbaar.



*Grafiek 2. Aantal dienstjaren onder respondenten*



*Grafiek 3. Verhouding leeftijd en aantal dienstjaren*

Figuur 3 geeft de verhouding weer tussen de leeftijd van de respondenten en het aantal jaren in dienst bij de vrijwillige brandweer. Er is een zichtbaar verband tussen leeftijd en het aantal dienstjaren. Uitgezonderd van één respondent die zich op relatief hoge leeftijd heeft aangemeld bij de vrijwillige brandweer, kan de conclusie getrokken worden dat de ondervraagde brandweervrijwilligers op relatief vroege leeftijd beginnen en tot op late leeftijd doorgaan bij de brandweer. Alle geïnterviewde respondenten vertellen dat zij in en rondom het dorp van de kazerne wonen. De lokale inbedding is voor de brandweerpost erg belangrijk. De meeste geïnterviewde respondenten vertellen dat zij als brandweervrijwilliger werkzaam zijn. Uit de interviews komt naar voren dat vrijwilligerswerk betekent dat er op vrijwillige basis repressief wordt uitgerukt. Enkele respondenten geven aan naast het vrijwilligerswerk ook beroepsmatig in dienst te zijn. Één respondent is beroepsbrandweer op de post in Wehl en is tevens daar postcommandant. Een andere respondent geeft aan beroepsmatig in dienst te zijn als instructeur van de brandweer op de kazerne in Doetinchem. Veel van de vrijwilligers hebben naast het vrijwilligerswerk een betaalde baan, variërend van vrachtwagenchauffeur tot zelfstandig ondernemer als administratief medewerker en van medewerker in de verzekeringswereld tot timmerman. De ondervraagden vervullen bij de brandweer de volgende functies: manschap B, chauffeur, pompbediener, bevelvoerder, instructeur, postcommandant, Brandweer Opvang Team en vertrouwenspersoon binnen het korps. Het merendeel voert de functie als manschap uit, vaak gecombineerd met een andere specialisme waar in het laatste jaar van de opleiding voor geleerd kan worden. Hierover meer in 4.1.3. *Training en Opleiding*.

#### 4.1.2 Aard en inhoud werkzaamheden

Tijdens de interviews is gevraagd naar zowel de aard als de inhoud van het werk. Het redden van mens en dier is een hoofdtak die door de respondenten het meest wordt benoemd. Ook hulpverlening wordt als één van de belangrijkste taken gezien, gevolgd door het blussen van brand, het helpen bij ongevallen en het assisteren van de ambulance. Vanwege de lokale inbedding en het hebben van een veetakel worden veelal voorbeelden gegeven over het redden van dieren in sloten, op hoogtes, in kelders of uit putten. Taken die voor de ondervraagden minder relevant zijn hebben betrekking op uitrukken met een laag prioriteitsgehalte zoals uitrukken voor stormschades. Enkele meldingen van dit jaar: autobranden, schoorsteenbranden, bermbranden, afvalbranden bij boerderijen, stormschade, ongeval op de autobaan, een persoon voor de trein, automatische meldingen, dieren in de kelder en gaslekken.

##### *Vergoeding*

De vrijwilligers krijgen voor hun werkzaamheden een vergoeding in de vorm van uurloon. De vergoedingen zijn per vrijwilliger en per functie verschillend en worden daarom in dit onderzoek achterwege gelaten. Een brandweervrijwilliger verdient ongeveer tussen 1000 en 1500 euro, afhankelijk van hoe vaak er wordt uitgerukt. De vergoeding komt in drie verschillende vormen. De uitrukvergoeding is op basis van het aantal uur dat een vrijwilliger kwijt is aan een uitruk. De vrijwilligers krijgen een oefenvergoeding omdat zij twee tot drie keer per maand op de maandagavond twee tot drie uur kwijt zijn met oefeningen. De vaste vergoeding geldt voor zaken die de vrijwilliger over moet hebben voor de brandweer zoals onderhoud aan de eigen auto, het wassen van kleding, wassen van schoenen, elektriciteit van het alarmeringssysteem (hierna pieper), enzovoorts. Daarnaast brengt een intensieve uitruk ook nog kosten met zich mee omdat de vrijwilliger een snipperdag moeten opnemen. Er wordt wel aangegeven dat de financiële beloning niet de motivatie is om bij de brandweer actief te zijn: *“als je het voor het geld doet, ben je op de verkeerde plek”*, geeft één van de respondenten aan. De vrijwilligers zijn niet bezig met die vergoeding. Het brandweervak wordt unaniem vergeleken met een hobby, en door sommigen zelfs als topsport: *“eigenlijk is het een hobby, maar het brengt ook nog wat op”*. Dit komt doordat de vrijwilligers op oproepbasis werken. Het wordt niet gezien als dagelijks werk. Een respondent geeft aan dat vrijwilligers bij de brandweer de werkzaamheden niet uit financiële overwegingen uitvoeren:

*“Als je tegen de mensen zegt dat jij de vergoeding moet inleveren dan gaat niemand bij de post weg” (respondent 2).*



### *Uitruk*

In de gesprekken met brandweervrijwilligers is duidelijk geworden hoe veel uitrukken zij gemiddeld per jaar hebben en hoe het proces van een uitruk er in de praktijk uitziet. De brandweerpost in Wehl heeft gemiddeld tussen de dertig en vijftig uitrukken per jaar, waarvan er vijf tot tien brandgerelateerd zijn. Vanwege het vrijwillige karakter van de post begint een uitruk met een melding op de pieper. Als er gealarmeerd wordt is het aan de vrijwilliger om zo snel mogelijk op de kazerne te komen om zich klaar te maken voor de uitruk. Er wordt direct weggereden op het moment dat er zes vrijwilligers zijn, waaronder een bevelvoerder en een chauffeur. Op het moment van aanrijden staat de bevelvoerder in contact met de alarmcentrale en zij trachten zoveel mogelijk informatie door te spelen over de situatie. Afhankelijk van de melding worden er door een ieder, maar vooral door de bevelvoerder, scenario's bedacht met daarin de te verwachten aspecten. Ook hier speelt de discretionaire ruimte van de brandweer een rol; elke uitruk is anders. Aan de hand van de te verwachten situatie wordt een taakverdeling gemaakt. Vervolgens maken zij zich klaar om zich in te zetten. Er is aan de vrijwilligers gevraagd of zij in hun dienstjaren incidenten hebben meegemaakt waarover zij willen vertellen. Het incident dat door de meeste respondenten werd gedeeld, heeft betrekking op een neergestort vliegtuig. Het ongeluk werd gemeld als een woningbrand en de brandweervrijwilligers verwachtten ook een huis te blussen. Bij aankomst bleek het een vliegtuig te zijn geweest en beide inzittenden waren compleet verbrand. Nazorg voor de aanwezige brandweerblieden is in dit geval van essentieel belang. Hierover meer in paragraaf 4.1.4.

### *Veiligheidsbewustzijn en het omgaan met risico's*

Er heerst een duidelijk collectief veiligheidsbewustzijn binnen het korps. Iedereen is zich bewust van de gevaren en risico's van het brandweervak. De respondenten geven aan dat juist zij de gevaren opzoeken door bij een brandend huis naar binnen te gaan, terwijl de ander naar buiten gaat. In de opleiding wordt veel aandacht geschonken aan het gezegde 'eigen veiligheid eerst', en niemand wordt vanuit de organisatie verplicht werkzaamheden uit te voeren waar het individu geen goed gevoel bij heeft. De volgende citaten illustreren de gedachtegang als het gaat om het veiligheidsbewustzijn:

*"Er is één ding wat voor een brandweerman belangrijk is, en dat is eigen veiligheid. Zorgen dat je weer thuis komt. Daar denken heel veel mensen over na"* (respondent 2).

*“Het is natuurlijk gevaarlijk, maar er wordt onderling heel goed gelet op veiligheid. Ik zie daar niet echt gevaren in. Het is gevaarlijk, [...] maar je kan van het dak af glijden, maar daar heb je weer valbeveiliging voor” (respondent 8).*

Er heerst een sterk gevoel voor risicobeheersing; de respondenten hebben een sterk veiligheidsgevoel en kunnen het daadwerkelijke gevaar goed inschatten. Op de vraag naar de gevaren en risico's van het brandweervak heeft slechts een enkeling het over brandgerelateerde gevaren en risico's. Er wordt onderling goed gelet op veiligheid, er is sprake van goede persoonsbeschermende kleding en er wordt altijd in koppels van twee gewerkt. Het samenwerkingsverband in tweetallen gaat hand in hand met vertrouwen en dat is de reden dat het gevaarlijke werk uitgevoerd kan worden. Andere risico's die worden genoemd hebben betrekking op gezondheidsrisico's vanwege het werken met asbest, verkeersgerelateerde risico's en gevaren in de hulpverlening zoals het vallen van daken en trappen. Een aantal respondenten geeft aan dat er een groot risico schuilt in de adrenaline en het fanatisme van brandweervrijwilligers zodra er een melding binnenkomt. De respondenten noemen dit als een verhoogd risico op het gebied van verkeersveiligheid; 'snel op de kazerne willen zijn en als chauffeur snel ter plaatsen willen zijn'. De brandweer neemt volgens de respondenten veel maatregelen om risico's zo klein mogelijk te maken.

#### *Discretionaire ruimte*

De brandweervrijwilligers zijn zich bewust dat de werkzaamheden die zij uitvoeren niet van 'hogere hand' bepaald kunnen worden. Aan de ene kant hebben zij het gevoel dat de regelgeving hen benauwt in het uitvoeren van de werkzaamheden, maar aan de andere kant proberen zij hun werkzaamheden toch zo goed mogelijk uit te voeren. De brandweerlanden geven het volgende voorbeeld om hun discretionaire ruimte toe te lichten: het helpen van een drenkeling die te water is gevallen. De regelgeving stelt dat alleen oppervlakteredders (een specialisme binnen de brandweer) de drenkeling uit het water mogen halen, maar de brandweervrijwilligers aarzelen niet om het water in te springen om de drenkeling te redden, als brandweerman of als burger. De ondervraagden geven aan in alle 'grijze' gevallen een weloverwogen besluit te nemen om vervolgens met vervolgstappen te komen. Ook hier geldt: 'eigen veiligheid' eerst. De respondenten geven aan dat er veel lering uit het werkveld wordt getrokken:

*“Ik vind dat je altijd moet blijven leren. Van incidenten kun je ook weer leren. Daar kunnen je weer dingen uithalen van: “ja, dat staat zo wel omschreven maar is dat allemaal wel zo*

*handig?” Elke keer is het anders. Het is geen standaardplaatje van: ‘zo doen we het...’. Elke brand, elke inzet en elk ongeval is anders” (respondent 8).*

*“Een brand is dynamisch. Een ongeval is dynamisch. Alles bij de brandweer is dynamisch. Het hele brandweervak is dynamisch. [...] We kunnen duizend keer een brandje oefenen, maar de in de werkelijkheid loopt het nu eenmaal anders. Het is niet standaard hoe een vuur zich ontwikkelt” (respondent 7).*

#### **4.1.3 Training en opleiding**

Om actief te zijn als volwaardig brandweerman zijn de nodige trainingen en opleidingen vereist. In de interviews is onder andere gevraagd naar de verwachtingen rondom de vaardigheden en competenties van een brandweerman. Ook is gevraagd hoe de training en opleiding in de praktijk vorm wordt gegeven en of de respondent vindt dat hij voldoende toegerust is om het brandweervak te kunnen uitvoeren. Sinds 1 januari 2017 is de eerste aanstellingskeuring voor een vrijwilliger het doorlopen van fysieke testen en medische keuringen. Dit gebeurt aan de hand van het afleggen van een brandweergegericht parcours, ofwel het wettelijk verplichte Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO). Deze keuring wordt door de respondenten gezien als een meer realistische en gespecialiseerde, maar intensievere toelatingstest dan voorheen. De medische keuring bestond voorheen uit een fietstest c.q. conditietest met een ARBO-arts erbij. Het doorlopen van de PPMO-baan moet met het dragen van een ademtoestel en een uitrupak. Binnen circa zeventien minuten moet een parcours worden afgelegd met verschillende onderdelen. Alle onderdelen moeten worden gehaald om als volwaardig brandweerman ingezet te kunnen worden. Enerzijds wordt de nieuwe vorm van conditietest gezien als een fysiek zware test, maar anderzijds geeft een flink deel van de geïnterviewden aan dat zij de hoge opleidingseisen ook als noodzakelijk zien. Het is echter mogelijk dat de brandweer vrijwilligers zal kwijtraken door deze test. Een van de respondenten geeft aan dat deze nieuwe keuring geen rekening meer houdt met leeftijd, gewicht en lengte. Uit een zeer recent nieuwsbericht blijkt ook dat er onvrede is over de toelatingstest die geen rekening houdt met het verschil tussen mannen en vrouwen (van der Parre, 2017). Één van de respondenten onderstreept dit nieuwsartikel met de volgende citaat:

*“Ik vind het heel gek dat er met de fietstest wel rekening gehouden werd met je leeftijd, met je gewicht, met je lengte en met zo’n baan niet” (respondent 6).*

Anderzijds geeft een van de respondenten aan dat de strenge eisen voor de opleiding essentieel zijn om het brandweervak te kunnen beoefenen:

*“Je kunt het eigenlijk vergelijken met een politieagent, volledig in opleiding, maar met een lichte vorm van Parkinson. Dan kan hij de schietbaan niet meer doen. Voor de rest kan hij perfect de politieagent zijn, maar hij kan dus niet meer de straat op. [...] Van een brandweerman wordt geëist een ademlucht [uitrusting] te dragen, want zelfs als chauffeur moet je volledig met ademlucht achter de auto kunnen blijven staan, zelfs als de wind draait”* (respondent 1).

Na het doorlopen van de eerste keuring mag de vrijwilliger aan de opleiding beginnen. De opleiding begint met ‘levensreddende behandeling’. Dit traject duurt ongeveer twee tot drie maanden. Er wordt onder andere geleerd om wonden te verbinden en te reanimeren. Vervolgens gaat de aspirant het opleidingstraject van ‘brand’ in. Dit is een traject van ongeveer driekwart jaar. Hier worden alle facetten van brand geleerd. Hier worden alle aspecten die te maken hebben met brand geleerd. Denk bijvoorbeeld aan de technieken en leren lopen met uitrusting. Na het afronden van deze twee trajecten van in totaal ongeveer een jaar, mogen de vrijwilligers in opleiding pas officieel mee met uitrukken. Vanwege de verantwoordelijkheid die de betrokken brandweerlieden hebben bij het bestrijden van brand mogen de aspiranten niet mee. Bij de brandweerkazerne in Wehl proberen ze de aspiranten echter zoveel mogelijk te motiveren door hen mee te laten lopen in de uitruk. Zo citeert een respondent: *“bij een brand heb je ook iemand nodig die de slang aan moet trekken, of iemand die het verkeer moet tegenhouden”*. Op deze manier doet de post beroep op haar autonomie door de mensen in opleiding zoveel mogelijk bij de werkproces te betrekken. Vervolgens gaat de vrijwilliger in opleiding het traject in als ‘manschap’. Dit is de cursus waar vrijwel alle aspecten van de repressieve werkzaamheden van de brandweer worden aangeleerd. Tot slot kan er gekozen worden om een specialisme bij te leren zoals chauffeur of pompbediende. Al met al kost het ongeveer drie jaar om het hele traject te doorlopen.

In meerdere interviews wijzen respondenten op een fijne samenwerking tussen de aspiranten, de relatief nieuwe vrijwilligers en degenen die al langer het brandweervak beoefenen. In de huidige vorm van opleiding krijgen aspiranten een zekere leerwerkbegeleider mee. De leerwerkbegeleider fungeert als een soort mentor die alle nuances goed kan uitleggen en ervoor zorgt dat de aspiranten begeleid worden. Veranderende technologieën zoals de opkomst van elektrische voertuigen vereisen een nieuwe manier van hulpverlening. Onderstaand citaat geeft aan wat de verstandshouding is tussen de onervaren en ervaren brandweervrijwilligers en de manier

waarop de ervaren brandweervrijwilligers bijgeschoold worden in het leren omgaan met nieuwe technieken c.q. eisen:

*“Wij geven ook aan, naar hen toe [dat] sommige dingen zo moeten, en zij kunnen dan weer nieuwe dingen leren. [...] Zij zeggen dan gelijk: ‘maar wij leren het zo’. ‘Waarom leren jullie dat zo?’ Als dat de nieuwe norm is, dan moeten wij daarvoor open staan. Dat is een goede wisselwerking. Het is mooi dat er nieuwe mensen bij zitten” (respondent 3).*

De brandweervrijwilligers oefenen structureel één keer in de week. Ik, als onderzoeker, heb een oefening op maandag 22 mei 2017 mogen observeren om te kijken hoe dat in de praktijk wordt vormgegeven. Vanwege de lokale inbedding van de post en de lokale kennisomgeving is het voor de postcommandant gemakkelijk om oefeningen elders dan de kazerne uit te zetten. Dit zorgt voor een diversiteit aan oefeningen en hierdoor is de brandweer niet gelimiteerd tot de kazerne. In mijn geval was er sprake van een oefening op een manege waar de vrijwilligers konden oefenen met rookontwikkeling en mogelijk overslaande brand. In meerdere interviews wijzen respondenten erop dat de postcommandant zich nadrukkelijk voor de post inzet, ook op het gebied van oefenavonden. De verwachtingen van de vrijwilligers ten aanzien van de opleiding liggen uiteen. Er wordt steeds meer gevraagd van de vrijwilliger. Veel van de respondenten geven aan dat de opleidingseisen enorm zijn toegenomen, waarbij de vraag rijst of het vrijwilligerswerk nog wel te combineren valt met hun woon- en werksituatie. De vrijwilligers in opleiding zijn intensief bezig met praktische facetten zoals oefenavonden, cursusavonden, het uitvoeren van leerwerkplekoefeningen en realistische oefeningen. De aspiranten zijn daarnaast veel tijd kwijt aan het theoretische gedeelte van de opleiding. De gevestigde brandweervrijwilligers zijn zich bewust van de enorme belasting van de opleiding op de aspiranten. Een respondent zegt hierover:

*“De jongens komen blanco bij de brandweer en ze hebben romantische ideeën wat de brandweer is. Dat blijkt dan toch wel mee te vallen en de cursus die behoorlijk pittig is geworden, zeker de laatste jaren. Daar hebben ze gewoon echt hulp bij nodig” (respondent 7).*

De respondenten geven aan dat de opleiding een zwaar en tijdrovend proces is, maar achten alle aspecten in de opleiding noodzakelijk om het brandweervak te kunnen beoefenen. Een respondent geeft aan: ‘mensen worden wel echt beter voorbereid, maar dat vergt wel heel veel tijd’. Diverse respondenten geven aan dat de opleiding gericht is op de beroepsbrandweer en het daarom voor de

vrijwilliger nog zwaarder is om te doorlopen. De vrijwilligers hebben verbeterpunten voor het opleidings- en trainingstraject. Zo zou het opleidingstraject volgens hen nog te theoretisch zijn ingesteld en moet er nog meer in de praktijk geoefend worden. Werkzaamheden in de discretionaire ruimte zijn immers niet op voorhand vast te stellen. Een respondent legt de verhouding tussen theorie en praktijk in het opleidingstraject als volgt uit:

*“De opleiding zelf gaat heel ver. [...] Zij krijgen een theorie examen en dat wordt door brandweervreemden [niet-praktijk mensen] gemaakt. Dan pakken ze het boek en daar gaan ze vragen uit halen. Ze stellen vragen die helemaal niet relevant zijn. [...] Het is teveel”* (respondent 7).

Ook worden er door de afdeling ‘vakbekwaamheid’ van de veiligheidsregio verschillende oefeningen bepaald die de post jaarlijks verplicht moet uitvoeren. Door een enkeling is aangegeven dat deze oefeningen niet aansluiten op de realiteit. De beleidsbepaling sluit niet aan bij de beleidsuitvoering. Dit heeft onder meer te maken met de hoeveelheid verschillende oefeningen die enkel op de maandagavond geoefend kunnen worden. Het vereist veel van de vrijwilligers om alle aspecten van het brandweervak te leren. Zij geven aan dat hun takenlijst zeer divers is en dat niet alle taken, wat betreft tijdsplanning beoefend kunnen worden. Ook is aangegeven dat er te weinig instructeurs zijn, en diegene die er zijn, geven daarnaast ook nog inhoudelijk verschillend les. Deze instructeurs hebben ieder hun eigen verhaal en dat zorgt ervoor dat er geen eenduidigheid is over datgene wat er geleerd moet worden. Daarnaast geven respondenten ook aan dat alleen het volgen van de opleiding niet voldoende houvast biedt om als volwaardig brandweerman het vak te kunnen beoefenen. Kennis uit de praktijk door mee te lopen tijdens het uitrukken zorgt voor de nodige ervaring. Een respondent die al 18 jaar in dienst is bij de vrijwillige brandweer geeft aan nog steeds geen volwaardig en volleerd brandweerman te zijn. Dat heeft er mee te maken dat de brandweer werkzaam is in de discretionaire ruimte waar de theorie geen zekerheid geeft voor de praktijk. Leren in de praktijk wordt daarom ook door de respondenten aangekaart als een zeer belangrijk thema rondom trainingen en opleidingen.

#### **4.1.4 Brandweercultuur**

Alle benaderde vrijwilligers zijn positief over de huidige informele organisatiecultuur binnen de brandweerkazerne. De lokale inbedding van de post speelt een grote rol in de positieve kijk op de organisatie. In meerdere interviews wijzen respondenten op de goede karakteristieken van de brandweerpost. Binnen de groep hangt er een goede sfeer en er is een goede band met collega's. De

respondenten geven aan dat verhalen open en eerlijk met elkaar gedeeld kunnen worden. De vrijwilligers geven daarnaast aan het belangrijk te vinden elkaar te kennen en elkaar te kunnen vertrouwen. Een ieder wordt in zijn waarden gelaten en iedereen wordt bij het proces betrokken. De verhouding tussen de ervaren vrijwilligers en de onervaren vrijwilligers is ook erg goed en dat zorgt ervoor dat beide groepen open staan om van elkaar te leren. De betrokkenheid van de brandweervrijwilligers bij zowel het dorp als de brandweerpost is daarnaast opvallend. Het vrijwilligerswerk wordt niet alleen gezien als een zeer verantwoordelijke taak omtrent hulpverlening, maar wordt ook sterk in verband gebracht met een sociale taak en *'good-will'*. De brandweer organiseert aan het begin van de schoolvakantie voor de kinderen een kinderdag, de brandweernelieden staan gezamenlijk actief te werven in het dorp en op de braderie, staan op kermissen, vullen de lokale ijsbaan en organiseren feesten en partijen vanuit hun eigen vereniging. Het organiseren en participeren in activiteiten in de lokale gemeenschap zorgt voor een degelijke instroom van vrijwilligers. In 2016 werd het team versterkt door vier nieuwe vrijwilligers en in 2017 komt dit aantal neer op vijf vrijwilligers. Deze manier van werven wordt door de respondenten gekenmerkt als iets unieks van hun eigen post.

*"Het is voor mij heel belangrijk. Ik ben zelfs in de kazerne getrouwd"* (respondent 8).

*"Wij zijn een familie, maar wij komen niet bij elkaar op bezoek"* (respondent 1).

Uit de interviews komt naar voren dat de respondenten de huidige groepsdynamiek belangrijk vinden in het uitvoeren hun werkzaamheden. Tijdens een uitruk is er sprake van een strakke operationele en hiërarchische sturing. Er wordt zonder enige twijfel naar de bevelvoeder geluisterd, maar: 'als het incident afgelopen is dan wordt het los gelaten en dan zijn we allemaal weer gelijk'. Een flink deel van de geïnterviewde brandweervrijwilligers geeft aan het prettig te vinden dat er sprake is van een horizontale sturing, en dat iedereen als gelijk wordt beschouwd. Zij geven ook aan dat de direct leidinggevende daar een grote invloed in heeft. Hij wordt gezien als de spin in het web en dat heeft een positief effect op de manier waarop de brandweervrijwilligers hun werk uitvoeren.

De goede onderlinge relatie, de saamhorigheid, openheid en het onderlinge vertrouwen maakt het omgaan met nare gebeurtenissen dragelijk. Alle benaderde vrijwilligers geven aan het belangrijk te vinden dat er ruimte is om incidenten en ongevallen nader te bespreken. Na een inzet wordt er aan de bar, meestal met een kop koffie, over de situatie gepraat. Er zijn in het korps twee vertrouwenspersonen aanwezig die voor vrijwilligers zorgen die er meer last van hebben. Het Brandweer Opvang Team zorgt ervoor dat de persoon in kwestie over het incident kan praten.

Binnen de post is iedereen zich ervan bewust dat ernstigste situaties besproken moeten worden. Respondenten geven aan dat deze situaties ook altijd in de groep besproken worden. De brandweerkazerne in Wehl is een kleine organisatie met veel betrokkenheid. Het verantwoordelijkheidsgevoel en eigen initiatief om hierover te praten is binnen het korps ruimschoots aanwezig. Een respondent licht toe hoe de betrokkenheid van vrijwilligers in de praktijk eruit ziet en benadrukt het belang van een cultuur waarin problemen bespreekbaar worden gemaakt:

*“Iemand kan iets opkroppen en dat kan heel lang goed gaan, maar op een gegeven moment is die emmer vol. Als je ervoor zorgt dat die emmer nooit vol raakt, dan heb je veel meer aan zo’n persoon. Hoe eerder je een probleemsituatie signaleert, hoe makkelijker je het kan oplossen” (respondent 4).*

#### **4.2 Motieven om vrijwilligerswerk te doen en reden tot stoppen bij de brandweerorganisatie in Wehl**

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven welke motieven mensen hebben om vrijwillig bij de brandweer te gaan, hun motivatie om nog steeds voor de brandweer actief te blijven en redenen om eventueel uit het brandweervak te stappen. In de interviews is gevraagd naar de reden waarom de respondenten bij de brandweer zijn gekomen, of zij nog steeds gemotiveerd en tevreden zijn als brandweerman en wat voor hen redenen zijn om te stoppen bij de brandweer.

##### **4.2.1 Instroom**

Waarom wordt iemand vrijwilliger bij de brandweer? Zoals reeds is vermeld heeft de brandweerpost in Wehl tot dusverre geen moeite met het aantrekken van nieuwe vrijwilligers. De respondenten dragen veelal dezelfde redenen aan waarom zij brandweervrijwilliger zijn geworden. Veel van hen zijn vrijwilligerswerk gaan doen door motivatie vanuit de gemeenschap, maar vooral vanuit altruïstische motieven. Een bijdrage leveren aan de veiligheid van het dorp of de burgers is het meest genoemde altruïstische motief: ‘het helpen van een ander’ of ‘het verlenen van hulp’. Een respondent zegt als brandweerman gepassioneerd te zijn om ‘erbij te willen zijn om een ander te helpen’. Door het kleinschalige en lokale karakter van de kazerne geven respondenten aan dat zij voor ze instroomden binnen de post al verschillende brandweervrijwilligers te kennen. Tevens stellen respondenten vast dat dorpsbetrokkenheid en ‘iets’ betekenen voor het dorp een sterk meespelende factor is voor het toetreden tot de vrijwillige brandweer. De drempel om vervolgens te kijken wat het voor hen betekent om brandweervrijwilligers te zijn is daarmee erg laag. Enkele



respondenten geven aan van kinds af aan geïndoctrineerd te zijn door familieleden die bij de brandweer zitten. Op deze manier hebben zij het gevoel voor de brandweer ontwikkeld: ‘het is er met de paplepel ingegoten. Één respondent vat de motivatie vanuit de gemeenschap en altruïstische motivatie om als vrijwilliger bij de brandweer aan de slag te gaan goed samen:

*“Puur... ook wel beetje de spanning, sensatie, samen... Ik kende hier wat mensen, dus je weet dat het een gezellige ploeg is. Ook iets kunnen doen voor een ander. Voor de gemeenschap en voor je dorp, eigenlijk in eerste instantie. Dat je wat kunt betekenen voor de veiligheid van de mensen” (respondent 8).*

#### **4.2.2 Motivatie**

Wat motiveert de vrijwilliger nog om bij de brandweer actief te zijn? De meeste geïnterviewde respondenten vertellen dat zij niet zozeer gemotiveerd zijn door brandweerge relateerde werkzaamheden, maar door de goede sfeer binnen de organisatie. De motivatie schrijven respondenten doorgaans toe aan het feit dat de brandweer niet hun volwaardige beroep is, maar gezien wordt als een hobby. De motivatie van vrijwilligers blijkt ook uit het feit dat ze, naast een betaalde baan, bereid zijn om in hun vrije tijd aanvullende oefeningen en cursussen te volgen. Vrijwel alle karakteristieken die in de paragraaf over de brandweercultuur naar voren zijn gekomen, hebben ook betrekking op de motieven tot blijven. De verhouding tussen vrijwilligers die in opleiding zijn en vrijwilligers die al een tijd werkzaam zijn, wordt door de respondenten als één van de belangrijkste sociale motieven genoemd om te blijven. Deze dynamiek zorgt ervoor dat de respondenten de brandweerorganisatie als gezellig ervaren en zij geven hierbij aan veel van elkaar te leren. De mogelijkheid om alles binnen de groep bespreekbaar maken en het verantwoordelijkheidsgevoel om de gemeenschap te dienen, dragen bij aan de motivatie om te blijven. Een respondent die de functie bekleedt van instructeur voor zowel de beroepsbrandweer als de vrijwillige brandweer, zegt het volgende over de motivatie om bij de brandweer actief te zijn:

*“Het is gewoon een super mooie hobby. Ik heb er nu mijn beroep van gemaakt. Wie kan zeggen dat ze van hun hobby hun beroep hebben gemaakt? Ik vind het gewoon een super leuke hobby” (respondent 8).*

#### **4.2.3 Uitstroom**

Wat zijn de redenen voor de vrijwilliger om te stoppen bij de brandweer? Uit de interviews blijkt dat niemand vrijwillig wil stoppen bij de brandweer. Er is één respondent die op zijn 66-jarige leeftijd en

na 39 dienstjaren stopt met de repressieve brandweer. Hij blijft echter werkzaam in een andere afdeling en blijft daarmee betrokken bij de brandweer. De respondenten geven aan alleen te stoppen als de gezondheid achteruit gaat, als ouderdom de werkzaamheden in de weg gaat staan, omstandigheden veranderingen of als het niet meer mogelijk is om voor de brandweer uit te komen vanwege bijvoorbeeld een verhuizing. Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft aan zich voor te stellen dat er redenen zijn tot stoppen bij de vrijwillige brandweer. Zij geven aan dat een toenemende druk op de combinatie van werk, gezin en vrijwilligers een rol kan spelen bij de keuze om te stoppen bij de brandweer. Voornamelijk de toegenomen afstand tussen wonen en werken vanwege verhuizingen zorgt ervoor dat vrijwilligers stoppen bij de huidige brandweerkazerne. Deze mensen gaan over het algemeen door als brandweervrijwilliger in het buurtkops waar zij naar toe verhuisd zijn. Verder denken de respondenten dat vrijwilligers zouden kunnen stoppen vanwege onvrede over de huidige hoge opleidingseisen. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteiten van het brandweerpersoneel, en dat heeft effect op de ‘druppel die de emmer van het ‘stukje plezier’ doet overlopen’. De nieuwe strenge toelatingseisen houden onvoldoende rekening met fysieke verschillen tussen mensen (zoals geslacht, leeftijd en gewicht). Dit kan ervoor zorgen dat vrijwilligers die al jaren als brandweervrijwilliger werkzaam zijn, noodgedwongen moeten stoppen omdat zij de nieuwe strenge toelatingtest niet halen.

Een respondent stelt daarnaast vast dat er vanuit de regio te veel regels worden opgelegd en voorgeschreven. Hij stelt dat de brandweer bureaucratischer is geworden. De respondent geeft aan dat oefeningen hierdoor niet meer logisch zijn, niet aansluiten bij de werkelijke situatie of simpelweg te theoretisch zijn. De hoge opleidingseisen en de toename van regels worden door de respondenten gezien als mogelijke factoren die de uitstroom bij de brandweer bepalen. Op de vraag of de brandweervrijwilligers zouden stoppen als zij meer preventieve werkzaamheden moeten uitvoeren geeft slechts één respondent aan te overwegen om te stoppen: ‘ik heb gesolliciteerd voor de repressieve dienst en anders had ik wel een kantoorbaan genomen met risicobeheersing’. Een respondent antwoordt op de vraag of hij ooit vanwege de toenemende regelgeving zou stoppen:

*“Ik laat mijn hobby daardoor niet afpakken. Ik denk wel dat ik nog steeds genoeg invloed kan uitoefenen om zoveel mogelijk voor deze post te doen, en ik denk dat ook wel nodig is. Dat motiveert mij ook wel weer om door te gaan” (respondent 7).*

De hoge opleidingseisen worden door een enkele respondent gezien als een onvermijdelijk besef tot stoppen bij de actieve brandweer. Door de nieuwe eisen worden de vrijwilligers met de neus op de

feiten gedrukt dat zij wellicht niet meer geschikt zijn als brandweerman, maar wel betrokken kunnen blijven met niet-repressieve brandweerwerkzaamheden.

#### *Betrokken als oudgedienden*

De respondenten geven aan niet uit eigen wil te willen stoppen bij de brandweer. Op het moment dat zij toch genoodzaakt moeten stoppen bij de brandweer, geven de vrijwilligers aan zonder meer betrokken te willen blijven bij de brandweer. In de interviews komen twee alternatieven naar voren die de betrokkenheid van niet-repressieve vrijwilligers mogelijk maakt. De vrijwilliger kan als eerste de functie bekleden binnen de afdeling Logistiek & Ondersteuning, een afdeling die manschappen tijdens een grotere uitruk bevoorraadt. Ten tweede geven enkele van de brandweervrijwilligers aan dat er vrijwilligers als *voluntair* aan de slag zijn gegaan, een functie die de repressieve vrijwilligers ondersteunt. Dit kan door middel van het assisteren met het uitzetten van oefeningen of als instructeur. Deze twee alternatieven zorgen ervoor dat de vrijwilligers toch in het brandweervak betrokken blijven.

### **4.3 Maatschappelijke ontwikkelingen**

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vraag hoe de respondenten maatschappelijke ontwikkelingen ervaren en hoe zij hiermee omgaan. In de interviews is gevraagd naar de beleving van veranderingen. De veranderingen zijn ondergebracht in deze paragraaf over maatschappelijke ontwikkelingen en in de volgende paragraaf over organisatorische veranderingen. De maatschappelijke ontwikkelingen hebben betrekking op de economische onzekerheid en de daaropvolgende bezuinigingen binnen de brandweer. Ook de verhouding tussen privé, werk en vrijwilligerswerk en leren omgaan met nieuwe technologische veranderingen worden besproken.

#### **4.3.1 Bezuinigingen**

De vrijwilligers zien het belang en de noodzaak voor bezuinigingen in. Het is voor de respondenten algemeen bekend dat er simpelweg binnen de brandweer bezuinigd moet worden. Een respondent geeft aan: 'qua kosten hoeft niet iedereen opnieuw het wiel uit te vinden'. De uitgaven binnen de brandweer worden gezien als publieke middelen en de vrijwilligers vinden dan ook dat er goed nagedacht moet worden over waar dat geld naar toe gaat, zolang 'de burger maar geholpen wordt'. De bezuinigingen gaan echter wel ten koste van kenmerken zoals 'trots' en 'eigen identiteit' van de brandweervrijwilligers, doordat de vrijwilligers voorheen mochten meedenken in bijvoorbeeld het ontwerp van de kazerne of het voertuig. De bezuinigingen hebben ertoe geleid dat er vooral op materieel en specialismen zijn bezuinigd en dat verkleint de ruimte waarbinnen de brandweer

eigenmachtig kan optreden. Binnen deze post zijn hoofdzakelijk de specialismen van duikteams en de afdeling Waarschuwings- en Verkenningdienst wegbezuinigd.

Het wegbezuinigen zorgt echter voor spanningen in de discretionaire ruimte tussen de beleidsbepaler en de beleidsuitvoerder. Een respondent haalt een concreet voorbeeld aan van een oppervlakteredding waarbij een drenkeling te water is gekomen. Het protocol zegt dat alleen een gespecialiseerd duikteam de drenkeling mag redden. Op het moment dat de brandweer ter plaatse komt zien zij de drenkeling in het water. De vrijwilligers mogen officieel niet te water en moeten vervolgens wachten op een andere brandweerkazerne. Dit voorbeeld geeft het spanningsveld weer tussen de altruïstische wil om hulp te verlenen en de toenemende publieke waarneming zoals de media enerzijds, en de vooropgestelde regels anderzijds. De respondenten geven hierbij aan dat, mits eigen veiligheid dat toelaat, de hulpverlening voor de regelgeving gaat. Een respondent over dit spanningsveld:

*“Als je aan komt rijden en er staan al mensen te kijken en zij zeggen dan: ‘komen ze aanrijden, maar ze doen alsnog niks’. Wij zeggen weleens tegen elkaar: ‘ik trek het pak uit en ik spring erin’. Dan ben ik even geen brandweerman meer. Misschien gaat dat wel gebeuren” (respondent 3).*

De respondenten hebben aangegeven dat er bezorgdheid ontstond over wat de bezuinigingen zouden betekenen voor de brandweerpost in Wehl. De ligging naast een grotere stad ‘Doetinchem’ deed hen beseffen dat de brandweerpost in Wehl als gevolg van de bezuinigingen gesloten kon worden. De vrees voor wegbezuiniging is echter verdwenen en daar geven de respondenten twee redenen voor. Enerzijds vanwege het feit dat de brandweerkazerne slechts enkele jaren geleden en volledig naar eigen inzicht is gebouwd. Anderzijds omdat de brandweerpost verantwoordelijk is voor de zorginstelling ‘Fatimazorg’, een grote instelling voor mensen met een verstandelijke beperking, waar de brandweer binnen enkele minuten aanwezig moet en kan zijn.

#### **4.3.2 Verhouding privé, werk en vrijwilligerswerk**

Veel van de respondenten zijn al jaren actief als brandweervrijwilliger en geven aan zoveel mogelijk van hun vrije tijd aan de brandweer te besteden. Zelf ervaren zij geen problemen met de verhouding tussen privé, werk en het brandweerwerk, maar geven wel aan dat het steeds drukker wordt. Volgens de respondenten kan de functie van vrijwilliger worden opgevat als een parttime baan. Zo worden er tegenwoordig hogere eisen gesteld aan de kwaliteiten van het brandweerpersoneel. De meer ervaren vrijwilligers merken op dat de vrijwilligers in opleiding drukker zijn en veel tijd kwijt

zijn aan de brandweer. Daarnaast stellen respondenten vast dat er een goede verstandshouding moet zijn tussen de vrijwilliger en de werkgever. Vrijwel alle geïnterviewde respondenten hebben er een betaalde baan naast en de werkgever moet instemming met het oproepbeleid van de brandweer. Een respondent weet dat dit niet voor iedereen weggelegd is: ‘niet elke werkgever is in staat om mensen weg te sturen, of de gelegenheid te geven overdag’. De mogelijkheid moet er zijn om doordeweeks tijd vrij te maken voor de brandweer.

#### **4.3.3 Technologische veranderingen**

De samenleving wordt gekenmerkt door technologische veranderingen en de vraag rijst hoe brandweervrijwilligers met deze veranderingen omgaan en hoe de respondenten deze veranderingen in de praktijk beleven. Technologische veranderingen zorgen ervoor dat er meer eisen aan het brandweervak worden gesteld. Het vereist dat vrijwilligers bijgeschoold moeten blijven in de manier waarop nieuwe technieken gebruikt moeten worden. Een respondent geeft een duidelijk voorbeeld van technologische veranderingen en de noodzaak van het leren omgaan met veranderingen:

*“Vroeger kon je gewoon raak knippen en waar je die schaar neerzette maakt niet uit. Tegenwoordig moet je oppassen dat je geen airbag te pakken hebt. Ook met de elektrische auto’s is dat hetzelfde. Als je een stroomkabel pakt, dat zijn allemaal gevaren die tegenwoordig loeren” (respondent 6).*

Waar voorheen de focus primair lag op het blussen van brand, gaat het tegenwoordig meer om hoe de uitvoering tot stand komt. Brandweerlieden moeten zorgvuldig omgaan met nieuwe technieken. Een hoge mate van veiligheidsbewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel onder brandweervrijwilligers zorgt ervoor dat zij ijverig zijn om nieuwe technieken te leren om bijgeschoold te blijven. Denk hierbij aan hulpverlening waar een andere aanpak voor nodig is zoals bij ongevallen met elektrische auto’s of woningbranden met kunststof. De respondenten geven aan over het algemeen positief te zijn over het gebruik van nieuwe technieken. Zij geven echter aan minder positief te zijn als deze technieken niet werken in de praktijk, zoals het niet werken van de navigatie in het voertuig die door de regionalisering is neergezet. Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft aan dat er goed wordt omgegaan met deze technologische veranderingen. Zoals eerder naar voren is gekomen is er een goede samenstelling van jonge en oudere vrijwilligers. Dat zorgt ervoor dat beide groepen van elkaar leren en elkaar steunen in het bijscholen van nieuwe technieken.

#### **4.4 Organisatorische veranderingen**

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vraag hoe de respondenten organisatorische veranderingen ervaren en hoe zij hiermee omgaan. In de interviews is gevraagd naar de beleving van veranderingen. De organisatorische veranderingen zijn ondergebracht in deze paragraaf. Uit de interviews zijn verschillende thema's omtrent organisatorische veranderingen naar voren gekomen. Ten eerste wordt duidelijk hoe de organisatorische veranderingen op operationeel niveau ervaren worden. Ten tweede wordt er inzicht gegeven in hoe de bureaucratisering binnen het korps beleefd wordt. De relatie tussen het uitvoerend brandweerpersoneel en het hoger management wordt als derde thema besproken. Daarna is gekeken hoe er met deze veranderingen om wordt gegaan. Tot slot wordt duidelijk wat de ervaringen van de vrijwilligers met deze veranderingen zijn en worden enkele aanbevelingen die door de respondenten zijn gegeven besproken.

##### **4.4.1 Operationele veranderingen**

Door de regionalisering zijn er een aantal veranderingen doorgevoerd die betrekking hebben op de uitvoerende brandweerorganisatie. Een aanzienlijk deel van de respondenten geeft over dit onderwerp aan dat verspreiding van materieel van grootse invloed is. Hoewel de meeste geïnterviewde vrijwilligers aangeven dat er zuinig met publieke middelen omgegaan moet worden, blijken enkele respondenten toch aan te geven het betreurenswaardig te vinden dat zij hun eigen identiteit en trots van de lokale brandweerpost verliezen. Het collectief inkopen van materiaal door de regio zorgt ervoor dat vrijwilligers minder tot geen inspraak hebben in de aanschaf van materiaal. Vanuit de regionalisering is er een zogeheten 'materieel-bespreidingsplan' opgesteld waarbij al het materieel van de regio over de brandweerposten verdeeld is. Voorheen konden de respondenten zelf invloed uitoefenen op hoe het voertuig eruit moest zien. Dat is door de regionalisering verdwenen en dat heeft volgens de respondenten impact op hun eigen identiteit. Het verschilt vooral hoe de respondenten hierop reageren. Iemand merkt op: 'Het is gemeenschapsgeld. Het maakt mij echt niet uit of ik in een Mercedes rijd of in een DAF, als de burger maar geholpen wordt'. Een ander merkt daarentegen op: de volgende keer wordt er gewoon wat neergezet en dan mag je er zelf niet meer over nadenken of zelf inspraak hebben'.

Daarnaast is gevraagd of er met de regionalisering een verschuiving heeft plaatsgevonden van repressieve werkzaamheden naar preventieve werkzaamheden. Vanwege het uitrukbeleid van de brandweerpost is op het gebied van werkzaamheden weinig tot niks veranderd. De respondenten geven aan preventieve werkzaamheden in de vorm van voorlichting belangrijk te vinden, maar voelen zich niet geroepen om deze taak op zich te nemen

#### 4.4.2 Bureaucratisering

De regionalisering heeft ervoor gezorgd dat de brandweer bureaucratischer is geworden. Er worden extra eisen en regels gesteld, die niet per definitie bijdragen aan de veiligheid. Dit wordt vrijwel door alle respondenten aangekaart. Waar voorheen alles lokaal geregeld kon worden, moet nu via diverse afdelingslagen gecommuniceerd worden. De vrijwilligers geven aan het gevoel te krijgen geen invloed meer uit te kunnen oefenen op beleidsmatige veranderingen. Beslissingen duren te lang en het gaat volgens de respondenten over te veel 'lijnen' om iets voor elkaar te krijgen. Een respondent merkt op:

*"Het werkt niet helemaal...die schijven... voordat het allemaal boven is, is het al opgelost of het hoeft niet meer en dan gaat het weer terug. Het komt nooit op de lijn waarop het hoort te zijn. De top is te hoog, je moet naar een vlakke organisatie" (respondent 10).*

De toenemende regelgeving heeft effect op de motivatie en autonomie van de brandweervrijwilligers. Een respondent met een leidinggevende functie geeft aan te worden aangesproken door bijvoorbeeld een Officier van Dienst, werkzaam voor de veiligheidsregio, als hij een bepaalde situatie anders zou hebben ingeschat. De uitrukkende brandweerlieden maken op basis van enkele seconden een inschatting van de situatie en aan de hand van die inschatting voeren de manschappen hun werkzaamheden uit. Frontlijnwerkers zoals de brandweer hebben te maken met een complex werkveld en situaties zijn niet op voorhand vast te stellen. Als blijkt dat een situatie door de Officier van Dienst anders ingeschat kon worden, dan wordt dat volgens de respondent direct tegen hem verteld. De geïnterviewde vrijwilliger geeft aan dat het heel makkelijk is om achteraf de uitrukkende brandweer af te rekenen op hun autonome handelen. Dit voorbeeld geeft aan dat er een spanningsveld is tussen beleidsbepaling en beleidsuitvoering. De discretionaire ruimte van een brandweerman wordt door de bureaucratisering verkleind omdat zij steeds minder autonoom zijn om hun eigen werkwijze te kunnen bepalen. Bovendien heeft de bureaucratisering betrekking op eerdergenoemde aspecten zoals toenemende eisen die in de opleiding worden gesteld en dat de oefeningen vaak niet aansluiten op de realiteit.

De bureaucratisering zorgt ervoor dat brandweervrijwilligers zich niet gehoord voelen. De respondenten geven aan het gevoel te hebben dat zij weinig invloed kunnen uitoefenen op beslissingen vanuit de veiligheidsregio. De geïnterviewde brandweervrijwilligers geven aan dat er te veel 'van hogere hand met beleid bepaald wordt' en 'zo gaan we het doen'. Een vrijwilliger geeft aan dat er heel veel zaken vanuit de regio bij de post worden neergelegd, maar zodra zij invloed proberen uit te oefenen, dat zij 'tegen een muur aan' lopen. De respondenten hebben het gevoel

dat er niet meer naar hen geluisterd wordt en hebben het gevoel geen inspraak meer uit te kunnen oefenen op veranderingen:

*“Eerder konden wij zelf inspraak doen wat ons beviel en wat onze wensen waren. Nu worden dingen aanbesteed en ‘hier heb je ‘m en succes ermee’. Ik vind niet dat er meer geluisterd wordt naar de korpsen, van de hoge leiding uit. [...]Het is een soort omgekeerde kerstboom. Wij staan helemaal onderaan in de punt en de leiding is heel breed met mensen op kantoor en niemand weet wat ze doen” (respondent 5).*

In meerdere interviews wijzen respondenten erop dat besluitvormingsprocessen teveel vanuit het management komen en één respondent geeft zelfs aan dat er neergekeken wordt op diegene die operationeel paraat staan. De respondenten spreken van een contrast tussen de uitvoerende brandweerorganisatie en het management. Het management is lastiger te bereiken en het contact is onpersoonlijker geworden. De vrijwilligers geven aan dat het management verder van hen af is komen te staan en dat zij het gevoel hebben door het management niet serieus genomen te worden. Waar voorheen een goede binding was met de commandant, die plaatselijke bekend was, is er met de regionalisering geen binding meer met het hoger management zoals de regionaal commandant. Een respondent over de verhouding tussen het uitvoerend brandweerpersoneel en het hoger management:

*“Ik heb niks te delen met die mensen. Wij noemen het ‘de zonnepanelen van de brandweer’ omdat ze al die strepen op de schouders hebben, maar zij doen niet echt heel veel. Ik weet niet wat zij doen” (respondent 5).*

Uit het interview volgt verder dat het voor de respondent verder niet uitmaakt dat hij niet weet wat zij doen omdat hij er niet dagelijks mee te maken heeft. Ook maakt de respondent de vergelijking met het bedrijfsleven, waarbij de huidige vorm van organiseren daar nooit tot zijn recht zou komen. De bedrijfsprocessen worden in het bedrijfsleven veel sneller geregeld. Daarnaast stelt de respondent dat het brandweermanagement veel meer fouten mag maken zonder daarvoor gestraft te worden. Hij heeft het gevoel dat men ‘elkaar de hand boven het hoofd’ houdt. Een andere respondent geeft aan dat er verschillende ambitieuze plannen en ideeën bedacht worden, maar dat deze plannen niet op de praktijk aansluiten en daarmee onvoldoende tot stand komen.



#### 4.4.3 Omgaan met verandering

Uit de interviews met brandweervrijwilligers komt naar voren dat er heel coulant met regionale veranderingen om wordt gegaan. Uit de interviews komen hiervoor twee duidelijke verklaringen naar voren. Allereerst geven de respondenten aan weinig van de regionalisering mee te krijgen doordat de brandweerpost gekenmerkt wordt door een oproepbeleid waardoor vrijwilligers niet dagelijks met het brandweervak te maken hebben. Het woord ‘accepteren’ komt daarnaast veelvuldig terug in de interviews. Een respondent merkt op: ‘die regels kwamen over je heen en daar konden wij niks aan tegenhouden’. Een ander respondent zegt dat er onderling wel het één en ander besproken wordt, maar dat verandering geaccepteerd moet worden. Het accepteren van veranderingen en het gevoel dat vrijwilligers weinig met de regionalisering te maken hebben, heeft hoogstwaarschijnlijk met de goede relatie tussen brandweervrijwilligers en hun directe leidinggevende te maken.

##### *Verklaring*

De goede relatie met de directe leidinggevende wordt vrijwel door alle respondenten aangekaart. De postcommandant is het management waar de vrijwilligers direct mee te maken hebben en die relatie wordt door de ondervraagden als zeer goed bestempeld. Vanuit de open brandweercultuur en de horizontale sturing waar een ieder in het korps als gelijk beschouwd wordt, is het voor de vrijwilligers een lage drempel om naar de postcommandant te stappen voor problemen of gebreken. Er is een directe lijn met de postcommandant en de communicatie verloopt op een informele manier. De respondenten geven aan dat vragen of mankementen direct met de postcommandant worden besproken en in tegenstelling tot de regio worden deze problemen direct opgepakt. Een respondent hierover: ‘als er iets geregeld moet worden is er altijd wel een mogelijkheid’. Er wordt goed naar de direct leidinggevende geluisterd, en hij probeert het iedereen naar zijn zin te maken. Een andere respondent hierover: ‘hij zegt ook: ‘de jongens doen veel voor mij, en dan kan ik ook veel voor hun doen’’. Het familiegevoel binnen de organisatie zorgt ervoor dat brandweervrijwilligers gemakkelijk met veranderingen uit de regionalisering om kunnen gaan. Een vrijwilliger resumeert de effecten van veranderingen op de brandweerpost in Wehl:

*“Wij merken er weinig van. Bij ons is het gewoon een kort lijntje met [de postcommandant]. Is er wat, dan ga je naar [de postcommandant] toe en hij gaat dat regelen met zijn werkgever, en op een gegeven moment hoor je het vanzelf weer. Je hoeft zelf niet overal achteraan te gaan. Je hoeft niet tien mensen te bellen van de regio. negen van de tien keer ga je naar [de postcommandant] toe en hij regelt dat” (respondent 9).*

#### *Visie van de direct leidinggevende*

De visie van de directe leidinggevende op de regionale verandering is duidelijk: ‘het is de toon die de muziek maakt’. De postcommandant ziet veel veranderingen vanuit de regionalisering doorgevoerd worden en het is aan hem de taak om dit zorgvuldig naar zijn manschappen over te brengen. De postcommandant is zich er duidelijk van bewust dat er veel weerstand vanuit andere posten wordt geboden. Hij stelt: ‘het is de manier waarop je het brengt’. Hij is van mening dat een langzaam proces van acceptatie en leren omgaan met nieuwe technieken en systemen ervoor zorgt dat vrijwilligers flexibel, en niet opstandig zullen omgaan met verandering. De postcommandant is er zich echter wel van bewust dat zijn post vrij uniek is vanwege de open en goede sfeer binnen het korps en acceptatie daarom ook goed mogelijk is. Hij stelt: ‘ik zeg met trots dat dit een hele gezonde en tevreden post is, let wel dat het ook de andere kant kan zijn’. De postcommandant geeft hiermee aan dat hij de waarde van de brandweerpost in Wehl inziet, en doet er alles aan om dit te onderhouden.

#### **4.4.4 Naar verbetering**

Ondanks dat de ondervraagde brandweervrijwilligers weinig tot geen organisatorische verandering ervaren, hebben zij wel enkele op- of aanmerkingen met betrekking tot de regionalisering. De respondenten betreuren het feit dat de lokale post weinig invloed en weinig inspraak heeft in het materiaal waar zij gebruik van moeten maken. Meer inspraak kan in de vorm van inspraak over voertuigen, het redgereedschap, maar ook inspraak over de inhoud van oefeningen. Er komen vanuit het management te veel regels en eisen die niet aansluiten op de realiteit, of die zonder inspraak van de vrijwilligers worden geïmplementeerd. De vrijwilligers voelen zich niet meer gehoord en voelen zich niet serieus genomen worden. Een respondent merkt op dat de regeldruk niet aansluit bij de werkbeleving van de vrijwilliger:

*“Er moet meer aan de vrijwilliger gedacht worden [...]. Wij hebben allemaal een baan en een gezin hiernaast en wij doen dit allemaal op vrijwillige basis. Het is inmiddels niet vrijwillig meer. Er worden zoveel dingen opgelegd” (respondent 7).*

De respondenten geven aan een kloof tussen het hoger management en de werkvloer te ervaren. De brandweervrijwilligers zien graag een op de werkvloer betrokken management. De lokale brandweerkazerne moet de basis zijn voor de te nemen maatregelen, omdat deze posten de gebreken en ervaringen op de werkvloer meemaken. Er moet dus meer naar de vrijwilligers geluisterd worden. Bovendien vinden de brandweervrijwilligers dat er veel verbetering te halen valt wat betreft de regionale samenwerking. Op dit moment ervaren zij een gebrek aan eenduidigheid

binnen de veiligheidsregio. De inhoud en kracht van instructies zijn per persoon, per post afhankelijk. De veiligheidsregio legt in grote lijnen vast wat er in een jaar geoefend moet worden, maar er is geen eenduidigheid over hoe de post dat vervolgens vormgeeft. Er is nog te veel onduidelijkheid over de regels omtrent arbeidshygiëne; er is geen duidelijk beeld wanneer brandweerkleding na een uitruk wel of niet gewassen moeten worden. Tot slot geven de vrijwilligers aan door te blijven gaan met het uitvoeren van hun vrijetijdsbesteding, maar vinden het spijtig als het werkplezier bezwijkt onder de hogere eisen en nieuwe regels die aan de brandweer gesteld worden. Een respondent resumeert de belangrijkste bevindingen over de werkbeleving van brandweervrijwilligers in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen:

*“Er is geen één baas die in de vingers kan knippen waarbij de jongens binnen vier minuten al op pad zijn. Dag of nacht, weer of geen weer. Er is geen baas die dat voor elkaar krijgt. De brandweer heeft dat voor elkaar en dan zit er zo’n management erboven die dat probeert kapot te krijgen” (respondent 7).*

#### **4.5 Tot slot**

In het empirische gedeelte van het onderzoek is door middel van interviews geprobeerd te achterhalen in hoeverre de wetenschappelijke bevindingen in de praktijk voorkomen. De resultaten zijn opgedeeld in verschillende clusters onder vier empirische deelvragen. Deze deelvragen zullen achtereenvolgend in deze paragraaf beantwoord worden.

##### **4.5.1 Wat zijn de kenmerken van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl?**

De werkzaamheden van de brandweer in Wehl hebben voornamelijk een hulpverlenend karakter. Het daadwerkelijk repressief uitrukken voor brand is slechts een fractie van de werkzaamheden die uitgevoerd worden. Alhoewel de respondenten brandgerichte uitrukken het meest ambiëren, worden taken rondom hulpverlening ook gezien als een kerntaak van de brandweer. Het gaat immers om het redden van mens en dier. Het brandweervak wordt, mede doordat de vrijwilligers alleen op oproepbasis actief zijn, gezien als een vrijetijdsbesteding. De financiële beloning wordt door de vrijwilligers niet belangrijk gevonden. De vrijwilligers zien de vergoeding niet als motiverende factor om het brandweervak uit te voeren. Het uitvoeren van werkzaamheden in koppels zorgt voor een hoge mate van verantwoordelijkheidsgevoel bij de brandweersoldaten. Er is sprake van een collectief veiligheidsbewustzijn onder brandweervrijwilligers om de werkzaamheden zorgvuldig uit te voeren. Gevaarlijke situaties worden altijd ingeschat op basis van ‘eigen veiligheid

eerst' en het is bekend wat de gevaren zijn. Door hun uitrusting kunnen brandweerlieden met gevaarlijke situaties omgaan en worden risico's goed ingeschat. De vrijwilligers geven aan dat strengere opleidingseisen noodzakelijk zijn om voldoende toegerust te zijn voor het brandweervak. De respondenten geven echter ook aan dat de opleiding teveel gericht is op de beroepsbrandweer waardoor de vrijwilliger belast wordt met een relatief intensieve en tijdrovende opleiding.

### *Cultuur*

De organisatiecultuur binnen de kazerne en de groep zorgt voor een fijne werkomgeving. Er heerst een hoge mate van saamhorigheid, de brandweerlieden kennen elkaar goed en zijn bereid veel voor de post te willen doen. De ervaren (oude) en onervaren (nieuwe) vrijwilligers zijn nauw betrokken met elkaar en er is sprake van een hecht samenwerkingsverband. Beide groepen leren van elkaar omdat de onervaren vrijwilligers in de opleiding begeleid worden en de ervaren vrijwilligers op deze manier uitstekend bijgeschoold blijven in het leren van nieuwe technieken en systemen. Dit tezamen met de goede sfeer binnen het korps zorgt voor een duidelijke nazorg na heftige traumatische gebeurtenissen. Problemen zijn bespreekbaar en een ieder zorgt voor elkaar. Tot slot zijn de vrijwilligers betrokken in het dorp Wehl. Gezamenlijk dragen zij de verantwoordelijkheid om zoveel mogelijk sociaal draagvlak te creëren door mee te doen in activiteiten in het dorp. Dit zorgt enerzijds voor een goed imago voor de brandweer, en anderzijds biedt dit kansen voor het werven van nieuwe leden.

#### **4.5.2 Welke motieven geven brandweervrijwilligers in Wehl om vrijwilligerswerk te doen en wat zijn redenen tot stoppen bij de brandweer?**

De respondenten zijn gemotiveerd en gedreven om het vrijwilligerswerk uit te voeren. Veel van hen zijn vrijwilligerswerk gaan doen door motivatie vanuit de gemeenschap, maar vooral altruïstische motivatie. De lokale inbedding, de dorpsbetrokkenheid en het verlenen van hulp zijn daarbij de belangrijkste drijfveren. Het team wordt gekenmerkt als een gezellige en open brandweersfamilie. Het vrijwilligerswerk wordt door iedereen gezien als een vrijetijdsbesteding en de respondenten zien weinig redenen om hiermee te stoppen. De brandweervrijwilligers geven aan dat een toenemende druk op de combinatie van werk, gezin en vrijwilligerswerk een rol kan spelen tot stoppen bij de brandweer. Ook de hoge opleidingseisen en toename van regels worden door de brandweervrijwilligers in Wehl aangekaart als mogelijke factoren die de uitstroom bij de brandweer bepalen. De hoge opleidingseisen worden door een enkele respondent gezien als een onvermijdelijk besef tot stoppen bij de actieve brandweer. De nieuwe eisen die worden gesteld geven de vrijwilligers inzicht dat zij wellicht niet meer geschikt zijn als brandweerman, maar wel betrokken

kunnen blijven met niet-repressieve brandweerwerkzaamheden. De oudere respondenten geven zelf aan na de actieve dienst bij de brandweer betrokken te willen blijven.

#### **4.5.3 Welke maatschappelijke ontwikkelingen hebben effect op de brandweer in Wehl?**

Een hoge mate van veiligheidsbewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel onder brandweervrijwilligers zorgt ervoor dat brandweervrijwilligers goed kunnen omgaan met een toenemende druk op combinatie van werk, gezin en vrijwilligerswerk en bezuinigingen. Ook wordt er goed omgegaan met technologische veranderingen in de samenleving. De uitgaven bij de brandweer worden gezien als gemeenschapsgeld en de respondenten geven aan dat er zorgvuldig met publieke middelen omgegaan moet worden. Het wegbezuinigen van materieel en specialismen kunnen soms wel tot spanningen leiden in de operationele uitvoering van werkzaamheden van de vrijwilliger. Dit zorgt voor een spanningsveld tussen de altruïstische wil om hulp te verlenen, de toenemende publieke waarneming en de vooropgestelde regels en protocollen. De verhouding tussen werk, privé en het vrijwilligerswerk is binnen de brandweerpost op orde, maar kent wel zijn grenzen doordat er tegenwoordig hogere eisen gesteld worden aan de kwaliteiten van het brandweerpersoneel. Dit vraagt meer tijd en inspanning van de vrijwilligers. Tot slot ervaren de vrijwilligers de nieuwe eisen die worden gesteld omtrent de technologische veranderingen, zoals het leren omgaan met nieuwe technieken als noodzakelijk. De goede sfeer binnen het korps zorgt ervoor dat iedereen openstaat om technologische veranderingen bij te leren aan collega's.

#### **4.5.4 Hoe worden organisatorische veranderingen binnen de brandweer van Wehl ervaren?**

Er is veel gezegd over de regionalisering. Over het algemeen wordt er door brandweervrijwilligers gemakkelijk omgegaan met veranderingen die voortkomen uit de regionalisering. De respondenten geven aan dat er voldoende wordt nagedacht over veranderingen vanuit de regionalisering. Oefeningen worden over het algemeen beter uitgedacht en er is sprake van een regionale samenwerking tussen brandweerkorpsen tijdens realistische oefeningen. De hogere opleidingseisen zijn vrijwel de enige direct voelbare veranderingen uit de regionalisering. De intensivering van de opleidingseisen wordt echter als een positief gewaardeerde verandering gezien omdat het noodzakelijk is om het brandweervak te kunnen beoefenen. Veel van de doorgevoerde veranderingen vanuit de regionalisering hebben niet direct betrekking op de brandweervrijwilligers in Wehl. Dit komt mede doordat de brandweerpost alleen een oproepbeleid hanteert waardoor de vrijwilligers niet dagelijks met het brandweervak te maken hebben. Daarnaast worden veranderingen over het algemeen niet negatief aanschouwd doordat hun direct leidinggevende

volledig voor hen inzet. Problemen, mankementen, gebreken en vragen vanuit de vrijwilligers worden allemaal door de postcommandant opgepakt en vrijwel altijd opgelost.

Naast het feit dat de brandweervrijwilligers in Wehl weinig tot geen directe veranderingen ervaren, hebben de vrijwilligers toch de enige op- en aanmerking met betrekking tot de regionalisering. De regionalisering zorgt er voor dat brandweervrijwilligers het gevoel hebben dat zij minder invloed en weinig inspraak hebben in besluitvormingsprocessen. De brandweervrijwilligers geven aan dat er vanuit het management te veel regels en eisen worden opgelegd, die niet aansluiten op de realiteit, of die zonder inspraak van de vrijwilligers worden geïmplementeerd. De vrijwilligers voelen zich niet meer gehoord en voelen zich niet serieus genomen worden. De respondenten geven aan een kloof tussen het hoger management en de werkvloer te ervaren. De brandweervrijwilligers zien graag een meer op de werkvloer betrokken organisatie.

## **5. Conclusie en discussie**

Met dit onderzoek is een verkenning gedaan naar de werkbeleving van brandweervrijwilligers in Wehl, in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen. De focus van het onderzoek ligt op drie aspecten: de uitvoering van vrijwilligerswerk bij de brandweer, de motieven die zij hebben om het vrijwilligerswerk te willen uitvoeren en de manier waarop vrijwilligers maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen ervaren.

### **5.1 Beantwoording onderzoeksvraag**

De onderzoeksvraag die als uitgangspunt heeft gediend voor dit onderzoek luidt als volgt:

Hoe ziet de uitvoering van vrijwilligerswerk bij de brandweer eruit en welke effecten hebben maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers?

Kijkend naar de uitvoering van het brandweerwerk valt op dat vrijwilligers een hoge mate van veiligheidsbewustzijn en verantwoordelijkheidsgevoel hebben. Het beperkt aantal brandgerelateerde uitrukken zorgt ervoor dat de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl vooral hulpverlenende werkzaamheden uitvoert.

De brandweer maakt een spannende tijd mee. De brandweervrijwilligers moeten zich voorzichtig aanpassen in een tijd van maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen. De regionalisering zorgt er voor dat brandweervrijwilligers het gevoel hebben dat zij minder invloed en weinig inspraak hebben in besluitvormingsprocessen. Volgens de brandweervrijwilligers komen er vanuit het management te veel regels en eisen die niet aansluiten op de realiteit, of die zonder inspraak van de vrijwilligers worden geïmplementeerd. De vrijwilligers hebben het gevoel niet gehoord te worden en voelen zich niet serieus genomen. Zij ervaren dus een spanningsveld tussen het hoger management en de uitvoering, en zien graag een meer op de werkvloer betrokken organisatie. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals de toenemende druk op combinatie van werk, gezin en vrijwilligers maakt het voor de vrijwilliger noodzakelijk om goede afspraken te maken met hun werkgever en thuissituatie. Leren omgaan met technologische veranderingen in de samenleving vereist van de vrijwilliger om nieuwsgierig te zijn en bijgeschoold te blijven in de benodigde nieuwe technieken. Bezuinigingen van specialismen en afdelingen zorgen ervoor dat het autonome handelen van de brandweervrijwilliger onder druk komt te staan; meer doen met minder vereist van brandweerlieden dat zij verantwoord en veiligheidsbewust handelen.

Maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen hebben dus weinig effect op de inzet en motivatie van de uitvoerende brandweerorganisatie in Wehl. Een belangrijke vraag in deze kwestie is hoe het komt dat de brandweervrijwilligers ondanks alle veranderingen zo content zijn. De effecten op de inzet zijn allereerst beperkt omdat de brandweerpost gekenmerkt wordt door een vrijwillig oproepbeleid. Dat betekent dat vrijwilligers niet dagelijks met het brandweervak te maken hebben en alleen fysiek aanwezig zijn tijdens oefeningen en uitrukken. Ook voelen de vrijwilligers de verantwoordelijkheid om zorgvuldig met publieke middelen om te gaan en zien de noodzaak in van bezuinigingen en de regionalisering. Er is voor de brandweerkazerne weinig veranderd wat betreft werkzaamheden. De vrijwilligers zijn enthousiast en toegewijd om nieuwe aspecten van het brandweervak te willen leren en uit te voeren. Dat blijkt ook uit de intensivering van het opleidings- en trainingstraject. De vrijwilligers zijn zich bewust dat hoge eisen noodzakelijk zijn om het brandweervak te kunnen beoefenen en zien de hoge eisen als een positief gewaardeerde verandering, het is volgens de respondenten enkel een zwaar en tijdrovend proces geworden.

Daarnaast speelt de directe leidinggevende in Wehl een belangrijke rol in de werkbeleving van de vrijwilligers omdat hij voor een aangename en prettige werkomgeving zorgt. Een attente direct leidinggevende die de vrijwilligers de noodzaak van de veranderingen laat inzien en veel voor hen kan betekenen, zorgt ervoor dat de weerstand tegen deze veranderingen afneemt. De vrijwilligers kunnen op deze manier veranderingen relativeren en accepteren. Het lokale karakter van de brandweerpost zorgt voor een informele en goede sfeer binnen de groep. Al met al kan er geconcludeerd worden dat de vrijwilligers bij de brandweerkazerne in Wehl content zijn in een veranderende samenleving. Maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen hebben weinig effect op hun inzet en motivatie. De brandweervrijwilligers in Wehl geven aan door te gaan met het uitvoeren van hun vrijetijdsbesteding, maar achten het wel spijtig als het werkplezier te veel onder druk komt te staan door de hogere eisen en nieuwe regels die aan de brandweer gesteld worden.

## **5.2 Reflectie op de literatuur**

Een opvallende bevinding is dat de resultaten van dit onderzoek laten zien dat de brandweervrijwilligers gemakkelijk met veranderingen om kunnen gaan. In de brandweerorganisatie van Wehl gaan ze goed om met veranderingen, dit in tegenstelling tot de bestaande Nederlandse literatuur van Helleman (2001), Kerstholt et al. (2013), Schippers et al. (2017) en Roorda en Blauw (2005) waarin wordt aangegeven dat maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen negatieve effecten hebben op de inzet en motivatie van vrijwilligers. Zo wordt er onder andere gesteld dat mensen zich steeds minder betrokken voelen bij hun eigen gemeente en



dat de afstand tussen wonen en werken groter is geworden. Ook de toenemende opleidingseisen en een strakkere regelgeving heeft volgens de Nederlandse literatuur een duidelijk negatief effect op de motivatie van brandweervrijwilligers. Dat dit in Wehl niet het geval is kan worden verklaard door de betrokkenheid van de vrijwilligers en de lokale inbedding van de brandweerpost. De sociale en altruïstische motieven om bij de vrijwillige brandweer te gaan komen duidelijk overeen met voornamelijk de Nederlandse literatuur. De resultaten van dit onderzoek komen daarnaast niet altijd overeen met resultaten uit internationale (en voornamelijk Amerikaanse) literatuur van Perkins (1989), Thurnell-Read en Parker (2008) en McLennan et al. (2009). In de Amerikaanse literatuur krijgen brandweermannen snel een heldenstatus en dat blijkt in dit onderzoek veel minder een bepalende factor.

Thurnell-Read en Parker (2008) geven aan dat er binnen de brandweer weerstand wordt geboden tegen organisatorische veranderingen doordat bureaucratische beslissingen van het management niet aansluiten op kennis vanuit de praktijk. Uit het huidige onderzoek blijkt dat de vrijwilligers op de kazerne in Wehl het ook niet altijd eens zijn met de organisatorische veranderingen. Een attente direct leidinggevende die de vrijwilligers de noodzaak van de veranderingen laat inzien en veel voor hen kan betekenen, zorgt ervoor dat de weerstand tegen deze veranderingen afneemt. De vrijwilligers kunnen op deze manier veranderingen relativiseren en accepteren.

In tegenstelling tot andere Amerikaanse onderzoeken zoals de onderzoeken van Perkins (1989), Thurnell-Read en Parker (2008), en McLennan et al. (2009) zijn de resultaten van dit onderzoek over beroepsmatige identiteiten binnen de brandweer minder gericht op mannelijke waarden en kwaliteiten. Ondanks de grote hoeveelheid mannen in de brandweerkazerne in Wehl, spelen opwinding, spanning en mannelijke waarden zoals stoerheid slechts een bescheiden rol. Ook is opvallend dat er een verschil is tussen de internationale literatuur over de uitstroom van brandweervrijwilligers in vergelijking met dit onderzoek. In het Amerikaanse onderzoek van Abassi en Hollman (2000) en het Australische onderzoek van Woodward en Kallman (2001) naar de uitstroom van vrijwilligers komen vrijwel alleen maar organisatorische problemen naar voren. Te denken valt aan gebrek aan erkenning, slecht loonbeleid of beperkt toegang tot de opleiding. De uitkomsten van dit onderzoek staven deze conclusies niet. De lokale inbedding van de brandweerpost in Wehl zorgt ervoor dat organisatorische problemen gezamenlijk worden opgepakt.

### **5.3 Eigen inzicht**

Hoe komt het dat er in de literatuur zo problematisch over maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers gesproken

wordt, terwijl er in de kazerne van Wehl weinig aan de hand lijkt te zijn? In het huidige onderzoek komen verschillende zaken naar voren die verklaren waarom organisatorische veranderingen weinig effect hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers in Wehl. Denk hierbij aan de rol die de direct leidinggevende in Wehl speelt, het feit dat de post enkel op vrijwillige oproepbasis actief is, en de gedrevenheid en het veiligheidsbewustzijn van de vrijwilligers. Als er gekeken wordt naar de individualisering van de samenleving; in hoeverre speelt het eigenbelang van individuen mee in de manier waarop verandering ervaren wordt? In het pittoreske dorp in Wehl kan gesteld worden dat iedereen van oudsher veel voor de gemeenschap wil betekenen. De betrokkenheid bij het dorp en daadwerkelijk het gevoel hebben iets voor elkaar te willen doen zijn factoren die van invloed kunnen zijn op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers.

De individualisering, met name in de stedelijke gebieden, zorgt ervoor dat mensen zich minder met elkaar bemoeien en daarmee verzuimen het altruïstische gevoel verder te ontwikkelen. Het beeld van kinderen die ambiëren om brandweerman te worden om onderdeel te zijn van de grootste familie van Nederland lijkt verleden tijd. Er moet beseft worden dat de vorming van opvattingen en gedragingen, en het nemen van belangrijke beslissingen, niet louter een kwestie is van het individu, maar meer in teken van gedeelde waarden zou moeten staan. Concreet komt dit erop neer dat landelijke of regionale besluitvormingsprocessen dezelfde opvattingen moeten uitdragen als op de werkvloer worden gehanteerd. De traditionele waarden die de binding met de lokale gemeenschap helpen bepalen en de morele verantwoordelijkheid om aan deze gemeenschap bij te dragen, mogen in een veranderende samenleving niet verwaarloosd worden. Uit dit onderzoek blijkt dat deze waarden in het dorp van Wehl nadrukkelijk aanwezig zijn en dat zou kunnen verklaren waarom maatschappelijke ontwikkelingen en organisatorische veranderingen weinig invloed hebben op de inzet en motivatie van brandweervrijwilligers in Wehl.

Tot slot moet er nagedacht worden over de consequenties van hoge opleidingseisen op de motivatie van vrijwilligers. De nieuwe toelatingstest zorgt ervoor dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen geslacht, leeftijd, lengte en gewicht, met als gevolg dat vrijwilligers die al lange tijd bij de brandweer actief zijn en de test niet halen, genoodzaakt zijn om het korps te verlaten. Ook kan dit een afschrikwekkende werking hebben op het wervingspatroon van de brandweer doordat mensen zich niet willen binden aan een organisatie die te hoge toelatingseisen stelt. In het nieuwsartikel dat in de maatschappelijke relevantie naar voren is gekomen worden hierdoor vooral vrouwen afgeweerd om bij de brandweer te komen.

#### **5.4      Suggesties voor vervolgonderzoek**

Dit onderzoek is onderdeel van een grotere studie naar brandweervrijwilligers in Nederland. In deze overkoepelende studie worden zeven verschillende *case studies* met elkaar vergeleken en wordt er gekeken waar de verschillen en overeenkomsten zitten. Er kan een vervolgstudie worden gedaan om te achterhalen wat precies deze verschillen en overeenkomsten bepaalt. Blijkt overal de beschreven lokale inbedding van brandweervrijwilligers van belang of spelen andere factoren mee? Een vervolgonderzoek binnen dezelfde veiligheidsregio kan ook deze verschillen en overeenkomsten naar voren brengen. Daarnaast zijn er alleen brandweervrijwilligers geïnterviewd en zijn beroepsbrandweerlieden achterwege gelaten. Daarbij kan de kanttekening geplaatst worden dat de resultaten uit het huidige onderzoek misschien geen stand houden in een brandweerkazerne met alleen maar beroepsbrandweerlieden of een kazerne met beide. Tot slot zijn managers in het algemeen of van de veiligheidsregio niet geïnterviewd. Er kan een vervolgstudie worden gedaan om te achterhalen hoe de verhouding is tussen het uitvoerend brandweerpersoneel en het management.

## Literatuurlijst

- Abbasi, S. M., & Hollman, K. W. (2000). Turnover: The real bottom line. *Public Personnel Management*, 29(3), 333-342.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in Qualitative Research*. London, England: Sage Publications.
- Brandsen, T., Oude Vrielink, M. J., & Collignon, L. (2012). Street-level bureaucrats tussen organisaties: De hernieuwde relevantie van lipsky's werk. *Bestuurskunde*, 2012(3), 46-56.
- Brandsen, T., & Vrielink, M. O. (2013). *Street-level bureaucrats tussen organisaties: een analyse aan de hand van huisbezoeken door woningcorporaties*. In: Moors, J. A., & Bervoets, E. J. A. (2013). *Frontlijnwerkers in de veiligheidszorg: gevalstudies, patronen, analyse*. Boom Lemma uitgevers, 79-92.
- Brandweer. (2017). *Welkom bij Brandweer Wehl*. Geraadpleegd op 3 mei 2017 van: <https://www.brandweer.nl/noord-en-oost-gelderland/kazernes/wehl>
- Catts, R., & Chamings, D. (2006). Recognising current competencies of volunteers in emergency service organisations. *Journal of Workplace learning*, 18(7/8), 451-463.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). *Brandweerpersoneel; beroeps en vrijwilligers, rangniveau, opleiding, regio*. Geraadpleegd op 25 april 2017 van: <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71482NED&D1=0-4%2c9-11%2c16&D2=a&D3=a&HDR=T&STB=G1%2cG2&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). *Opnieuw minder brandweerpersoneel*. Geraadpleegd op 25 april 2017 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/24/opnieuw-minder-brandweerpersoneel>
- Desmond, M. (2011). Making firefighters deployable. *Qualitative Sociology*, 34(1), 59-77.
- Dijk, B. van & Roorda, W. (2005). *Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer 2005*. DSP-groep.

- Doetinchem (2017). *Over Wehl en Nieuw-Wehl*. Geraadpleegd op 22 juni 2017 van: [https://www.doetinchem.nl/wijkwerkdoetinchem/over-wehl-en-nieuw-wehl\\_44961/](https://www.doetinchem.nl/wijkwerkdoetinchem/over-wehl-en-nieuw-wehl_44961/)
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Fahey, C., Walker, J., & Sleigh, A. (2002). Training can be a recruitment and retention tool for emergency service volunteers. *Australian Journal of Emergency Management, The*, 17(3), 3.
- Gerring, J. (2006). *Case study research: Principles and practices*. New York: Cambridge University Press.
- Haski-Leventhal, D., & Mcleigh, J. (2009). Firefighters volunteering beyond their duty: an essential asset in rural communities. *Journal of Rural and Community Development*, 4(2), 80-92.
- Haverkamp, G. (2007). Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer. *VIO: Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4 (7), 64-76.
- Helleman, L. (2011). *Vinden, binden en behouden: onderzoek naar de vrijwillige brandweer binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid*. Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid.
- Hillebrand, B. & Kok, R.A.W. (1999). Betekenis en consequenties van theoretische generalisatie. *Bedrijfskunde*, 71 (3), 76-81.
- Kerstholt, J. H., Koning, L., & Roelofs, M. L. (2013). *Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling*. Soesterberg: TNO.
- Lipsky, M.(1980). *Street-level Bureaucracy. Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation.
- McLennan, J., Birch, A., Cowlshaw, S., & Hayes, P. (2009). Maintaining volunteer firefighter numbers: Adding value to the retention coin. *The Australian Journal of Emergency Management*, , 24(2), 40-47.

- Myers, K. K. (2005). A burning desire: Assimilation into a fire department. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 344-384.
- Parre, H. Van der (2017). *Conditietest brandweer te zwaar voor vrouwen, vrijwilligers haken af*. Geraadpleegd op 30 juni 2017 van: <http://nos.nl/artikel/2180672-conditietest-brandweer-te-zwaar-voor-vrouwen-vrijwilligers-haken-af.html>
- 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.
- Roorda, W. & Blauw, W. (2007). Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer. *VIO: Vrijwillige Inzet Onderzocht*, 4 (7), 64-76.
- Saunders, M., Lewis, P. & Thornhill, A. (2016). *Research methods for business students*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Schippers, F., Weewer, R. & Andreae, J. (2017). *Brandweer Nederland: impact hebben in fysieke veiligheid*. In: Boonstra, J., Bruijn, H. de, Burger, Y., Es, R. van, Twist, M. van & Vermaak, H. (2017). *Veranderen van maatschappelijke organisaties; praktische concepten en inspirerende praktijkverhalen*. Business Contact, 359-382.
- Schriemer, R. (22 februari 2001). *Familie staat onder druk*. NRC.
- Simpson, C. R. (1996). A fraternity of danger. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(1), 17-34.
- Steden, R. van (2011). *Strategieën van lokale veiligheid: een achtergrondstudie en drie reflecties*. Amsterdam University Press.

- Stokkom, B. A. M. van (2011). *De problematische regierol van gemeenten. Naar een democratische lokale veiligheidszorg*. In: van Steden, R. (2011). *Strategieën van lokale veiligheid: een achtergrondstudie en drie reflecties*. Amsterdam University Press, 67-79.
- Thompson, A. M. (1994). Volunteers and their communities: A comparative analysis. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 22, 155-166.
- 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.
- Tops, P. (2013). *De dynamiek van frontlijnsturing*. In: Moors, J. A., & Bervoets, E. J. A. (2013). *Frontlijnwerkers in de veiligheidszorg: gevalstudies, patronen, analyse*. Boom Lemma uitgevers, 45-58.
- Torre, E. van der. (2006). *Brandweer in beweging De rol van de brandweer in een veranderende samenleving*. Arnhem: Nederlandse Vereniging voor Brandweertzorg en Rampenbestrijding.
- Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers & Brandweer Nederland. (2013). *Vrijwilliger bij de brandweer; visie van, voor en door vrijwilligers bij de brandweer*.
- Vaus, D.A de (2001). *Research Design in Social Research*. London, England: SAGE Publications Ltd.
- Vermeulen, M. (2013). *Dertig jaar na Street-level Bureaucracy: een blik terug en een blik vooruit met Archon Fung*. In: Moors, J. A., & Bervoets, E. J. A. (2013). *Frontlijnwerkers in de veiligheidszorg: gevalstudies, patronen, analyse*. Boom Lemma uitgevers.
- Wet VR 2013. (26 oktober 2012). Geraadpleegd op 29 april 2017, van <http://wetten.overheid.nl/BWBR0027466/2017-01-01#Paragraaf4>
- Woodward, A., & Kallman, J. (2001). Why volunteers leave: Volunteer exit survey and emergency services. *Australian Journal on Volunteering*, 6(2), 91-98
- Yin, R. K. (2013). *Case study research: Design and methods*. Sage publications.

## TV-uitzending

Slinkert, M. (Regisseur). (3 april 2017). *Marnixstraat 117*. 2Doc. Hilversum:KRO-NCRV.



## **Bijlage 1**

### **Persoonlijke achtergronden:**

- Geslacht
- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Betaald of vrijwillig; indien vrijwillig: beroep
- Aantal dienstjaren bij de brandweer

### **Aard en inhoud van het werk:**

- Wat doet een brandweerman? Wat zijn de hoofdtaken van de brandweer?
- Hoeveel uitrukken vinden per jaar plaats? Hoeveel uitrukken gaan om brand en hoeveel om andere incidenten, en welke incidenten dan?
- Hoe ziet een uitruk er in de praktijk uit? Kunt u de fasen van een uitruk beschrijven?
- Indien vrijwillig: hoeveel krijgt een brandweerman per uitruk betaald? Zijn er ook andere vergoedingen die u krijgt als brandweervrijwilliger?
- Wat is 'echt' brandweerwerk en waarom? Welke taken zijn minder relevant en waarom?
- Welke risico's brengt het brandweervak met zich mee? Heeft u zelf incidenten meegemaakt en wilt u hierover vertellen?
- Vindt u dat de brandweer voldoende doet om risico's zo klein mogelijk te maken en waarom vindt u dat (niet)?

### **Training en opleiding**

- Wat voor vaardigheden en competenties worden van een brandweerman verwacht?
- Welke trainingen, cursussen en sportbeoefening moet een brandweerman doen?
- Vindt u dat u voldoende bent toegerust voor het brandweervak en waarom vindt u dat (niet)?

### **Lokale inbedding**

- Hoe bent u bij de brandweer gekomen? Via een advertentie of informeel via kennissen, vrienden, familie bij de brandweer of op een andere manier?
- Kunt u toelichten hoe de sfeer op de brandweerkazerne is? Wat kenmerkt uw kazerne?
- Hoe is uw relatie met uw collega's? Heeft u uw band met hen omschrijven?
- Op welke wijze draagt de brandweer bij aan de gemeente/regio waarin u bent gestationeerd? Gaat het enkel om het bestrijden van incidenten/branden of heeft de brandweer ook een andere functies? (bijvoorbeeld sociaal – lokale feestjes – of goede kennis van het gebied)

### **Veranderingen in werkpraktijk**

- De brandweer is over de afgelopen jaren geregionaliseerd. Heeft dit voor u veranderingen met zich meegebracht en welke dan? (bijvoorbeeld het sluiten van kazernes, veranderende relaties met collega's of het wegbezuinigen van specialismen (zoals duikploegen) bij de brandweer)
- Heeft er over de afgelopen jaren een verandering plaatsgevonden in de taken die de brandweer uitvoert? Kunt u deze veranderingen beschrijven? (bijvoorbeeld van repressie – blussen – naar preventie – voorkomen – van brand) Voert u preventieve werkzaamheden, zoals voorlichting, uit?
- Hebben er over de afgelopen jaren veranderingen plaatsgevonden in de lengte van aanrijtijden, in de voertuigbezetting (standaard rukt de brandweer met zes man uit) of in andere elementen van een uitruk?
- Hoe is uw relatie met het management (postcommandant, regiocommandant)? Is deze relatie door de jaren heen veranderd en hoe dan? Voelt u zich voldoende gewaardeerd door het management en kun u aangeven waarom (niet)?

### **Motivatatie en redenen om te stoppen**

- Waarom bent u bij de brandweer gegaan? (bijvoorbeeld bijdragen aan de lokale gemeenschap, persoonlijke ontwikkeling, uitdaging en plezier, 'stoerheid' van het vak, teamwerk, of andere redenen)
- Bent u nog altijd gemotiveerd en tevreden als brandweerman en waarom? Zou u nu nog steeds bij de brandweer gaan?
- Wat zouden voor u redenen zijn om te stoppen bij de brandweer? (bijvoorbeeld verhouding privé/werk/vrijwilligerswerk, verhuizen, relatie met collega's (werkklimaat), relatie met het management of andere redenen)
- Wat zouden voor u redenen zijn om te blijven bij de brandweer?

### **Aanbevelingen**

- Wat gaat er volgens u goed en wat kan er beter bij de brandweer?
- Indien van toepassing: welke aanbevelingen heeft u om zaken te verbeteren?

### **Sluiting**

- Zijn er zaken we niet hebben besproken en die u toch kwijt wil?
- Hoe heeft u het interview ervaren?
- Afronding gesprek en bedanken

## **Bijlage 2: Transcript interviews**

## Inhoudsopgave

|                    |                        |     |
|--------------------|------------------------|-----|
| Interview 1: duo   | I1_R1&R2_L54&66_D37&30 | 69  |
| Interview 2: enkel | I2_R3_L53_D14          | 87  |
| Interview 3: enkel | I3_R4_L52_D22          | 103 |
| Interview 4: enkel | I4_R5_L26_D8           | 113 |
| Interview 5: duo   | I5_R6&R7_58&38_D26_15  | 126 |
| Interview 6: enkel | I6_R8_L40_D18          | 139 |
| Interview 7: duo   | I7_R9&10_L36_46_D13&3  | 150 |

**Interview 1: duo            I1\_R1&R2\_L54&66\_D37&30**

**Respondent: 1 en 2**

Datum:            17 mei 2017

Tijd:             10:45 – 12:00

Locatie:         Brandweerkazerne Wehl

Interviewer:    Mauro Boelens en Ronald van Steden, hierna I1 en I2.

Respondent:    groepsinterview met twee respondenten, hierna R1 en R2.

Code:            I1\_R1&R2\_L54&66\_D37&30

**<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

**Persoonlijke achtergronden:**

I1:            Om te beginnen zou ik graag willen weten wie jullie zijn met een korte introductie over jezelf

R2:            Ik ben (). Ik woon hier tegenover de kazerne, ben getrouwd, heb drie dochters. Ik ben een beetje aan het afscheid nemen want 1 juli dit jaar ben ik er 39 jaar bij en dan neem ik afscheid. Stop ik ermee. Ik heb nog een functie bij logistiek. Dat is iets nieuws en daar hoop ik mee verder te gaan.

I1:            Is dat binnen de brandweer?

R2:            Ja, dat is binnen de brandweer. Maar wel als vrijwilliger. Ik ben in die 39 jaar altijd vrijwilliger geweest, in tegenstelling tot R1, die is volledig beroeps, maar ik ben vrijwilliger. Ik heb vroeger in verzekeringen gedaan, banken en verzekeringen. Dus een beetje in de hulpverlening en van daaruit ben ik eigenlijk ook gevraagd naar een brandweerman in die tijd omdat ik in de dagsituatie beschikbaar was. Ik heb altijd in het dorp gewerkt en zodoende hebben ze mij gevraagd om bij het korps te komen. Een paar keer gekeken en dat vond ik leuk.

I1:            En dat heeft u altijd naast het vrijwilligerswerk gedaan?

R2:            Mijn vak, verzekeringen, daarnaast vrijwilligers werk ja.

**Opleiding**

I1:            Heeft u nog een opleiding gevolgd?

R2:            Wij hebben daarin de opleiding gevolgd, tegenwoordig is dat heel anders. Ik had toen het gevoel dat we 3 jaar bezig geweest geloof ik, als ik het goed herinner. Dat was eerste als brandwacht en daarna als hoofdbrandwacht. En dan had je nog de verschillende modules daarbij. Alles wat toen geëist werd hebben wij wel gehaald.

I2:            Kostte dat veel tijd, vrijwillige brandweer in de week?

R2:            Dat kost iets minder tijd dan nu, maar daar waren wij wel 3 jaar mee bezig. Natuurlijk al door de cursussen. Dat is nu ietsjes langer volgens mij.

R1:            Basiscursus, nu heet het manschap A en manschap B. Manschap A is de basiscursus toen de 3 jaar en dat is 1<sup>e</sup> klas en 2<sup>e</sup> klas. De basis is hetzelfde. Toen hadden we modules en dat hebben we nu ook. Eigenlijk is de basis wel hetzelfde gebleven, maar dat is nu opgesplitst in modules.

R2:            Vroeger was het een algemene en toen kreeg je de modules er apart bij. Tegenwoordig zit er een heel hoop in elkaar geweven.

- R1: Er zit natuurlijk een tijdsverschil in van 35 jaar en de leerstijlen zijn heel erg veranderd en modules, wel..niet.. dan veranderd er weer zo. En nu is het heel veel leerwerkplekbegeleiding.
- R2: Dat was toen eigenlijk niet. Je werd opgevangen door het korps en je werd begeleid door het korps. Maar dat zie je nu ook wel terug: wij hebben van de week toevallig een inzet gehad en dan zie je de jeugd of als er nieuwe leden bijkomen die in opleiding zitten, dan leer je van elkaar. Wij doen dingen die door er bij ons ingegroeid zijn en hun zeggen: “ja, als we dat nu doen dan krijgen we de schop onder onze kont want dat mag niet meer”. Zoals het vasthouden met ademlucht, vroeger gaf je elkaar de hand en dan ging je breedte verkennen. Dat is nu helemaal verboden. Je moet nu bij een toestel vasthouden en goed vasthouden want als hij [wijst naar R1] een duikeling maakt dan moet je hem vast kunnen houden .
- R1: Dat is in die 35 jaar zo veranderd. Met de ademlucht heb jij [R2] wel gelopen, met een masker. Toen kwam dat op en dat was een luxe, niet alle posten hadden dat. En nu is het geen luxe meer, maar een must.
- I1: Ga je dan nog steeds op de regels van wat je vroeger geleerd hebt of pas jij je aan?
- R2: Daar pas je op aan. Je krijgt instructies onderweg en realistische oefeningen en al dat soort dingen. Je wordt wel bijgeschoold. Dat is voor mij een stukje minder geworden omdat ik in 2008 geopereerd ben aan mijn knie. Toen vond ik eigenlijk voor mijzelf dat ik, ongeschikt vind ik zelf een groot woord, maar als ik de trap op moest rennen met mijn kunstknie en ik moest slachtoffers meeslepen, dat vond ik zelf onverantwoord. Niet naar mijzelf toe, maar naar het slachtoffer. Als je halverwege door de knie zakt dan moet een andere groep je helpen. Dus toen ben ik omgeschoold tot chauffeur pompbediende en draag ik eigenlijk geen ademlucht meer.
- I1: Heb je dat zelf aangegeven?
- R2: Dat hebben wij in goed overleg met elkaar, ook met de keuringsarts, aangegeven. Daar was ook ruimte voor. Daar kregen wij ook vrijstelling voor. Nou is dat niet meer zo; als je nu niet meer door de keuring heen komt... je moet een volwaardige keuring doen en je kunt de ademlucht niet meer draaien dan kom je er niet meer doorheen en dan is het afscheid nemen.
- I2: Het is dus strenger geworden?
- R2: Ja, maar dat is ook logisch. Diegene die de hulp moet verlenen die verwacht dat een volwaardig brandweerman komt en dat verwacht je collega ook en niet dat daar een halve zool komt die niet kan lopen .
- I1: Het is dus zwart-op-wit gesteld dat op een gegeven moment dat je niet..
- R2: Het is gewoon een keuring. Gewoon verplicht. Ik heb die keuring ook gedraaid en er komt nu ook een nieuwe keuring. Die heb ik ook gedraaid en daar kwam ik wel doorheen, exclusief ademlucht omdat ik die niet hoefde te draaien. Ik ben niet ongeschikt als brandweerman, maar ik vond mijzelf niet...
- R1: Je kunt het eigenlijk vergelijken met een politieagent, volledig in opleiding, maar met een lichte vorm van Parkinson. Dan kan hij de schietbaan niet meer doen. Voor de rest kan hij perfect de politieagent zijn, maar hij kan dus niet meer de straat op. Zo moet je het zien; van een brandweerman wordt geëist een ademlucht [uitrusting] te dragen, want zelfs als chauffeur moet je volledig met ademlucht achter de auto kunnen blijven staan, zelfs als de wind draait. Dat eist de arbowetgeving van ons. Dat is nu aangescherpt. Sinds die 35 jaar.

### **Introductie R1:**

I2: Hoe lang werk jij al bij de brandweer?

R1: Ik zit vanaf 1986 bij de brandweer. Ik ben in 1983 bij de gemeente begonnen als gemeentewerker. Ik ben van oorsprong ooit tuin architect opgeleid (17:44) en ben ik bij de gemeente begonnen als buitendienst. Toen kreeg ik in 1986.. begon het te kriebelen want dat zat bij elkaar. In 1986 bij de brandweer gekomen. Eerst als vrijwilliger, gewoon 's avonds. Toen ben ik 13 jaar naar school gegaan, niet omdat ik zo langzaam leer, maar omdat ik verder alle modules gedaan heb. Ik ben adjudant hoofdmeester opgeleid.

R2: Dat komt ook omdat hij die functie had bij de gemeente. Vanuit de gemeentesituatie is hij... groeide hij..

R1: Brandweer was toen ook nog gemeente. Dat was toen makkelijker. Eerst kreeg ik een halve dag per week om aan de brandweer te besteden, toen werd het een dag en toen twee dagen. In 2005 hebben wij de gemeentelijke herindeling gehad en toen ben ik fulltime brandweer geworden. Maar, dat wil zeggen, hij [R2] zei net beroeps, maar ik ben geen beroeps. Ik ben medewerker brandweer. Wij hebben eigenlijk drie categorieën in Nederland: 1.beroeps, dat is bijvoorbeeld in Amsterdam, die zitten dus 24 uur of bepaalde roosters te wachten op brand. In die tijd doen ze wel corvee, sporten, oefeningen, alles. Dat zijn de beroeps. Dat is betaald. Beroeps is dus gewoon echt je werk. Ik ben dagdienst medewerker. Mijn beroep is medewerker brandweer, ik regel alles rond de beroeps en rond de vrijwilligers. Ik ben de beheerder van de kazerne en ik regel alles. Mijn dagtaak is alles rondom de brandweer. Dan heb je de categorie vrijwilliger, zoals [R2] en dat ben ik ook. Ik ben die 2.

### **Vergoeding:**

I2: Hoeveel krijg je dan als beroeps of echt betaald?

R1: Beroeps krijgt gewoon uurloon. Wij hebbe hier ook één beroeps en die zit bij brandweer Arnhem en daarnaast is hij vrijwilliger. Die combineert dat. Beroeps is gewoon loon met een CAO. Dagdienst heeft bij ons ook gewoon een CAO, wij vallen gewoon onder het VNG. Ik krijg gewoon mijn 36 uren werkweek betaald. Dan hebben wij de vrijwilliger, en de titel vrijwilliger is alleen vrijwillig tot dat je de handtekening zet want dan ben je bijna parttimer. Een vrijwilliger wordt betaald. Als de vrijwilliger alleen komt omdat hij betaald wordt hebben wij de verkeerde, dat zeggen wij altijd. Wij krijgen gewoon alles vergoed: oefenavonden, kleding, voorzieningen hier worden betaald, uitrukkleding wordt betaald, alleen het biertje achter de bar moet je zelf kopen. De koffie wordt betaald, maar het biertje niet. Je moet het gaan vergelijken met een hobby, een sport. Het is topsport zelfs. Als je topsporter bent, bijvoorbeeld als je hier bij Concordia [lokale voetbalclub] in het eerste speelt krijg je misschien af en toe nog weleens een paar centen extra, maar je betaalt contributie, sportkleding wordt voor je gezorgd, maar de lagere teams moet het zelf betalen, en voor de rest krijg je niks. Wij spelen topsport, wij krijgen het tenue, de uren worden betaald, niet veel. Voor een oefening krijg ik 19 euro bruto, nou vroeger heb ik gebeunhaasd en dan kan ik beter gaan beunazen voor 30 euro per uur, netto.

I1: Dus als ik het goed begrijp wordt het brandweervak gezien als een sport en niet als een beroep?

R1: Vrijwillig is een hobby. Ik was ooit als hobby vrijwilliger en ik heb van mijn hobby mijn beroep gemaakt. Ik had nog één stap hoger gekund en dan was ik echt beroeps, maar dat

- zou ik nog wel doen als ik jong was. Want dan moet je gewoon 24 uur op, 3 dagen in de week, bepaald volgens rooster. Eigenlijk is het een hobby, maar het brengt ook nog wat op. Wat ik al zeg: je krijgt die vergoedingen allemaal en de enige contributie die je betaald is voor de vereniging. Voor de rest krijg je... eerst hadden we kwartaalverloning en nu maandverloning en dan krijg je gewoon 150...
- R2: Vroeger had je daar geen notie van, dat we zelfs nog een vergoeding kregen. Kijk, het was een hobby en hobby's kosten geld want dat weet je. Dus ik was aangenomen en toen vertelde ze mij dat ik de oefenuren nog betaald kregen.
- I2: Krijg je ook nog per uitruk betaald?
- R2: Die krijg je per uitruk betaald.
- R1: De betaling is bij ons zo geregeld dat er een vaste vergoeding is..
- R2: Wassen, kleding, schoenen..
- R1: ..180 euro per jaar, maar ook voor 's nachts deze [bieper] op tafel hebben staan, dat kost ook stroom. Voor al die dingen krijgen wij een vaste vergoeding en daarnaast hebben wij drie categorieën vergoedingen. De eerste uurloon is uitrukking. Volgens mij heb ik, omdat ik wat hoger in het niveau zit, volgens mij iets van 24 euro bruto. Dat is met het hoogste belastingtarief, dus ik ga voor 12 euro netto mij moe maken. Het is een hobby, dus laat maar komen zou ik zeggen. En dan hebben wij nog een oefenvergoeding en dat is voor mij iets van 17 of 18 euro bruto. Dat is van maandagavond [oefendag] dat we hier staan voor 2 uurtjes en we gaan lekker oefenen enzo. Dan hebben wij daarnaast nog een oefenvergoeding voor een langere periode. Dus als wij een dag gaan oefenen, een lange dag en meestal extern, wat langer is dan 5 uur, dan krijg je laat ik het vergelijken in plaats van 17 euro, 21 euro. Dus, het is betaald.
- I2: Maar het is geen vetpot als ik het zo hoor
- R1: Nee, maar de EHBO is ook vrijwillig en die krijgen niet betaald, wij worden wel betaald. Het is geen beslist geen vetpot.
- I1: Maar dat is niet de motivatie om bij de brandweer te komen
- R2: Dat is merendeels van de vrijwilligers ook niet. Die zijn helemaal niet bezig met die vergoeding. Ze zeggen dan: we hebben een paar uurtjes gemaakt en we hebben iets verdiend, maar wat is het in mijn geval 2000 euro op jaarbasis. Daar ben je dan 24 uur voor beschikbaar.
- R1: Wij hebben laatst een grote brand gehad in Zevenaar, daar zijn wij 's nachts om half 2 begonnen en 's morgens om 7 uur ben je klaar. Klaar, maar dan ben je ook moe. Dat is dan echt inzetten. In onze terminologie: het is een mooie inzet. Het is vuur en het is echt werken. Krijg je 160 euro bruto.
- R2: En dan heb je nog die mensen die in loondienst werken, die moeten gewoon een snipperdag nemen. Dat kost ook geld. In mijn situatie was het geen probleem omdat ik zelfstandig was, maar de meeste mensen moeten een snipperdag nemen. Die bellen de baas op en die zeggen: "joh, ik heb de hele nacht buiten gestaan en ik wil wel komen, maar ik denk dat ik in slaap val".
- R1: Het is natuurlijk wel leuk, maar ik denk dat merendeel zegt: "voor die 80 euro [netto] blijf ik 's nachts lekker liggen". Je moet altijd klaar staan, punt. Om maar even aan te geven dat het betaald wordt, maar het is wel maar een vergoeding.
- R2: Als jij je realiseert welke gevaren je loopt en dat is ook een tijdje een probleem geweest dat je heel weinig vrijwilligers kreeg. Die zeggen: "ik ben er zo druk mee, ik loop zoveel gevaren



en ik heb thuis een vrouw en twee kinderen die ook aandacht vragen. Ik ga het gewoon niet doen". Nou is het een beetje een kentering [stille periode].

I1: Is dat nu veranderd?

R2: Ik vind wel dat het nu iets veranderd is.

I1: Is dat positief of negatief?

R2: Positief. Er komen meer mensen bij het korps.

I1: Hoe komt dat?

R2: Omdat wij zo aardig zijn [gelach]. Er wordt ook meer publiciteit aan gegeven.

R1: Om het beeld niet te laten vertroebelen; wij hebben hier een gebied van Harderwijk tot Winterwijk, 56 posten. Van die 56 posten zijn er ongeveer 6 posten die hebben geen tot weinig problemen met het werven van mensen. 50 posten wel. Dat is een landelijk probleem. Daarom vroeg Ronald [VBV] ook voor dit onderzoek. Wij mogen ons prijzen. Wij hebben in 2014 4 man gekregen, 2016 5 man er bij gekregen. Of dit aan de gemeenschap ligt, of aan de openheid van de kazerne.. Ik weet zeker dat een buurtpost zoals Steenderen of Vasteveld kunnen ze niemand bij krijgen.

I1: Is daar een verklaring voor?

R1: Wat R2 zegt. Wat betreft veiligheid daar zat een zakkende lijn in. Persoonlijke veiligheid op het thuisfront en ook de veiligheid dat de baas zegt: "ik vind het wel best, maar als jij door de knie gaat dan kost mij dat een hoop geld. Nu zijn wij daar steeds meer voor verzekerd. Wij zijn goed verzekerd, maar daarnaast... Op het voetbalveld gebeurt het ook heel veel en het blijkt gewoon dat de brandweer, als dan daar iemand door de knie gaat wordt het meer geaccepteerd dan iemand die elke zaterdag in het hoofdeftal of zondagsmorgen met die derde helft door de knie gaat... zulk personeel zal je maar hebben. Ons categorie wordt meer geaccepteerd.

I1: Hoe komt het dat jullie geen last hebben van een verminderende toestroom?

R1: Persoonlijk denk ik dat het door de openheid van ons ligt. Wij doen er alles aan en we hebben een hele gezellige club. Wij hebben ook vanuit het dorp alle geleerdere er in zitten. Dus van..

R2: Het is ook een persoonlijke aanspraak. Iedereen kent wel iemand. Bij je familie of op een verjaardag ga je daar 'beppen' en daar ga je... "je hebt een zoon van 18, is dat niks"? We houden kinderdagen, we staan op braderieën. Eigenlijk vanaf het begin af aan maak je ze een beetje warm.

I1: Ik zag dat jullie ook heel erg actief zijn op Facebook [Social Media]

R1: Dat is de laatste jaren gekomen, maar dat is niet de basis. Wij hebben hier gewoon van oudsher al, de tijd dat R2 begon al, zijn we hier open geweest. Wij staan op de braderie, kermissen, we doen ook veel voor scholen, toen jullie hier kwamen een introductierondje, als een breiclub belt, dan maak ik daar wel tijd voor. Dat doen wij dus samen. Braderie staan wij en daar gaan wij met de auto staan, terwijl dat helemaal niet voor het belang is. Braderie is voor de verkoop, maar toch krijg je hier zeker 8 man die daar de hele dag willen staan. De brandweer heeft een goede imago, en als je dat ook nog eens doet in een kleine dorp, en Wehl is niet zo groot, dan zijn er gewoon jongeren bij die denken: "voetballen word ik alleen maar moe van en welke hobby moet ik dan gaan doen? Postzegels verzamelen is zo ouderwets" [gelach], maar toch op die manier komen er jongeren bij. De laatste lichting in 2014 waren er twee jongeren.. twee van 23-24 en twee van 44. Die van 23 zat er één bij waarvan ik niet wist dat hij in Wehl woonde en toch ben ik een echte Wehlenaar. Die twee

zijn perfect. Van die ouderen woonde eentje ook in Wehl en die is ook super. Ik vraag aan hem: “waarom heb jij je niet eerder gemeld?” “Ik heb nu mijn boerderij, en nu was het zover. Ik ben 44, kan het nog?” Ja. “Als ik er aan toe ben ga ik bij de brandweer”. Dat leeft. En nu in 2016 hebben we 4 jongeren. Zit nog wel heel veel familie bij, maar ze komen ook uit bepaalde groepen. Als je open staat voor andere groepen.. we zijn ooit begonnen met [naam] en [naam], die kwamen uit het land van Wateren zeg ik, dat is Lobit die kant op. Die woonden gewoon in Wehl en voor ons was dat ‘import’, maar die kwamen gewoon bij ons en het klikte.

I2: Er wordt dus heel informeel geworven?

R1: Ja

I2: Je zei net ook dat je dochter hier werkzaam is? Veel familie, vrienden, kennissen.

R1: Ja, en op die manier sta je gewoon open voor heel veel verschillende groepen. [Naam] was van de 2014 lichting, de jongen komt uit Utrecht van oorsprong en ik wist niet dat die hier woonde, maar is hij super en zijn broer er ook nog bij. Die zaten hier altijd bij de EHBO, dus dat klopt. Die is ook gewoon hulpverlener...

R2: Zij hebben die vrijwilligheid al in zich en hier komt iets meer spanning bij dan bij de EHBO en als je daar gevoelig voor bent..

I2: Hoeveel mensen werken er bij deze post?

R1: 28.

I2: Dat is allemaal vrijwillig, behalve jij dan?

R1: Allemaal, ik ben ook vrijwillig. Het is gewoon doordat wij veel voor elkaar doen en het is hier ook gewoon gezellig, wij organiseren veel. Wij doen al 25 jaar de eerste zaterdag van de vakantie gaan wij de kinderen van de brandweerlieden... dochter van jou [R2] zijn nu...

R2: 34

R1: Ik mocht dat toen... die dochters...

R2: Wij hebben ook nog een aparte vereniging. Wij hebben een korps en een aparte vereniging. Vanuit die vereniging worden die activiteiten georganiseerd.

I2: Feesten, partijen..

R1: Ja, bijvoorbeeld die kinderdag. Ik vind dat een hele belangrijke, want dan gaan wij één zaterdag, toen nog de dochters die nu al in de dertig en vrouwen zijn, die halen wij thuis op en die kunnen dan zeggen: “mijn papa zit bij de brandweer en ik word thuis opgehaald met de brandweerwagen”. Daardoor krijg je gewoon de feeling en dan wordt er gepraat van: “Ja, hij wel, papa is dat niet wat voor jou?”. Als je dat blijft doen. Nu is de generatie anders geworden. R2 heeft bijvoorbeeld al kleinkinderen en wij hebben gezegd in een periode dat er niet zoveel kinderen meer kwamen dan hadden we met de kinderdag tien kinderen. Nu hebben we gezegd ook voor de kleinkinderen. Voor opa is dat prachtig en voor die kleinkinderen helemaal. Al die kleine dingen maakt het heel erg betrokken. Dat wil niet zeggen dat andere posten dat niet doen, maar..

I1: Is dat omdat deze post gekenmerkt wordt door het dorpsgevoel?

R2: Ja, heel kleinschalig. Het is van ons.

I2: Hoeveel tijd ben je denk je kwijt aan de brandweer als je alles bij elkaar optelt? Als je de vereniging ook mee telt?

R2: Dat verschilt heel erg. Hij [R1] is nu heel erg druk. Toen je in de vereniging zat... ik ben ook jaren secretaris en alles geweest. Wat ben je dan kwijt? Afhankelijk van de inzet natuurlijk.. uurtje of 5 in de week, 4.. De oefening is vaak op maandag. Wij hebben hier ook twee

- groepen en de bedoeling is dat die groepen apart oefenen, maar elke maand zijn er wel wat over. Dus dan zitten of beide groepen vol en dan zijn er teveel om te oefenene.
- R1: Dat is een luxeprobleem. Wij hebben om tijdsbesteding, een tijdschema. Wij hebben opgeteld dat een vrijwilliger, een reguliere vrijwilliger, oefent 3x per maand. Op maandagavond.
- I2: Dat is bijvoorbeeld auto's openknippen?
- R1: Ja, laatst hadden we een oude school tot beschikking en dan gaan we daar oefenen. Dat is gewoon super. Dat is drie keer per maand voor een vrijwilliger. Als je daarnaast actiever bent dan wordt het steeds meer. Wij hebben drie categorieën. [R2] woont hier tegenover en die doet daarnaast ook nog veel voor de brandweer. Jongens zijn vrijwillig bij de brandweer en je hoeft maar dit [klapt vingers] te doen en ze komen en ze zijn actief, ook met kinderen. Die zijn gemiddeld drie avonden in de maand kwijt aan de brandweer. Dan heb je de volgende categorie 'de starters', dat is de opleiding, de gewillige, die komen vier avonden in de maand komen ze oefenen want wij zeggen gewoon als je begint kom maar gewoon oefenen. Dan kan je even kijken. Zij moeten vier avonden in de maand cursus draaien, ze moeten..
- R2: Dat is alleen in de winter hè..
- R1: Schoolvakanties zijn ze gewoon vrij. Daarnaast hebben zij nog leerwerkplekopdrachten. Afgelopen zaterdag zijn ze nog wezen oefenen. Gisteravond zijn ze nog wezen oefenen. Vanavond gaat er weer eentje naar de cursus toe, morgenavond gaan die vier nog oefenen.
- I1: Wat is het traject hiervan?
- R2: Drie jaar is de cursus.
- I2: Mag je gedurende de cursus al op de brandweerauto?
- R1: Ja, dat is ook een beetje ons eigen. Op het moment dat je aangenomen wordt. Je meldt je vrijwillig aan. Dan krijg jij je pak en je pieper en op het moment dat je gaat moet je komen. Dat is het verschil met beroeps ook; als je aspirant bent mag je niet op de auto. Dan moet je het motivatiebusje [vivo voor vervoersbusje]. Bij ons meld je bij de eerste wagen en de bevelvoeder bepaalt of je mee gaat.
- I1: Zijn er dan ook nog taken die minder relevant zijn?
- R1: Ja, Als je begint moet je eerst cursus deel 6A , dat is ongeveer 2.5 maand. Krijg je eerst levensreddende behandeling. Dan heb je dat afgerond met reanimatie en alles. Dan krijg je ongeveer driekwart jaar brand. Dat is de opleiding ademlucht lopen en technieken, etc. Als je dat afgerond hebt, positief, dan mag je uitrukken op de wagen. Sommige posten zeggen: "Ja, dan mag je pas op de auto". Maar dan ben je al bijna een jaar verder. Hoe krijg je iemand, een vrijwilliger gemotiveerd, zelfs in alle gebied moet je vanaf het begin af aan al.
- I2: Maar dan kan hij in het begin minder doen?
- R1: Ja , hij mag niet. Hij mag geen ademlucht lopen. Wij zeggen altijd van: "bij een brand heb je ook iemand nodig die de slang aan moet trekken, of iemand die het verkeer moet tegenhouden.
- R2: Een pompbediende die helpt met het toe bedienen van het watertoevoer en slangen uitrollen.
- R1: Mijn dochter en mijn neef zitten daar dan allebei dan bij, bij de grote brand in Diedam als extra meegegaan. Er waren 6 man, zij waren dan 7 en 8. Dus eigenlijk boventallig, maar zij hebben het dan wel meegemaakt. Wij hebben [naam]. Hij was twee weken in dienst, een geadopteerd kind, die kwam hier bij de brandweer en binnen drie weken brandde in nieuw-

Wehl een zalencentrum af, hij mocht eigenlijk nog niets, maar staat met de foto in de krant op afstand met een straal in de hand. Voor hem kon de brandweer niet meer stuk. Dat is motiveren. Vanaf begin af aan. Had hij moeten wachten op afstand? Dat is een manier wat wij al jaren hebben. Ga mee, overtallig? Dan kun je vanaf begin af aan, want je meld je aan, je mag bij de brandweer, dan moet je wachten. Er zijn helaas een aantal posten en dan mag je gewoon niet mee.

- R2: Vroeger was dat ook zo. De eerste uitruk, die bus zat vol. Dan gingen de mensen met de eigen auto erachter aan. Het kon dan maar zo zijn dat je bij de brand stond en 4-5 mensen op afstand stonden te kijken en niet meewerkte. Dat mag nu niet meer. Wij hebben in ieder geval onderling afgesproken dat je niet in je burgerkleding daarbij komen. Dat hebben wij afgesproken, of het officieel verboden is...
- I1: Mogen jullie zelf bepalen of iemand mee gaat of niet?
- R1: Wij zijn vrijwillig en wij hebben een post van 28, maar die eerste TS [tankautospuiter]...
- I2: Zou je anders willen toelichten hoe het uitruk er uit ziet?
- R1: Omdat wij vrijwillig zijn mogen wij er 12 oproepen en we hebben er minimaal 6 nodig.
- I2: En dan kijken wie er komt
- R1: Ja, vrije instroom noemen wij dat. Iedereen heeft zijn functie. Pompbediende. Ik ben zelf bevelvoerder, maar ik ben zelf ook chauffeur pompbediende manschap. Een bevelvoerder heeft dan dienst en die komt en die gaat voorin zitten. Een opgeleide chauffeur volgens de regels gaat links zitten. En achterin komen vier manschappen, allemaal opgeleid, dat stukje brand. Als er dan nog vrijwilligers bijkomen die nog niet opgeleid zijn extra die zijn dan overtallig. Dan gaan we.
- I2: En hoe vaak komt dat voor? Hoeveel uitrukken per jaar ongeveer?
- R1: Wij hebben op deze post weleens 130 gehaald, waarvan heel veel automatische meldingen. Nu zijn we echt aan het terugzakken naar 40-50 per jaar, maar dat zijn wel de serieuzere meldingen.
- I2: En op wat voor soort meldingen rijden jullie op?
- R1: Op alles. Op brand, dat zijn woningbrand, autobrand, alles. Wij hebben ook automatische melding en dat zijn helaas loze meldingen. Wij hebben hier een gehandicapteninrichting met 350 bewoners. Daar zit ook 2500 melders en daar gaat weleens wat mis. Wij hebben wel jaren gehad dat wij daar 30 keer per jaar heen gingen.
- R2: Die zijn er nu een beetje uitgeselecteerd
- R1: Dat zijn de brandmeldingen. Daarnaast hebben wij de hulpverlening zoals auto's knippen. Een omgewaaide boom, water in de kelder, koeien en varken in de sloot. Dat wordt tegenwoordig allemaal wat minder. Als ik de lijst van dit jaar er bij pak dan hebben wij er 16 gehad. Voorbeelden: autobrand, schoorsteenbrand, bermbrand, afvalbrand bij de boerderij, stormschade, ongeval op de autobaan en een persoon voor de trein. Dan hebben wij nog een aantal automatische meldingen, koeien in de kelder, gaslekken.
- I1: Weet je bij elke uitruk wat er precies gaande is? Welke risico's spelen daarbij mee?
- R1: Hier [pieper] staat bijvoorbeeld op: handmelder, klompendreef 1-6, dan weten wij precies waar het is in Nieuw-Wehl. Staat bij wie er allemaal opgeroepen is en dan moet je gaan. Dan staan wij in contact met de alarmcentrale en die heeft contact met.. deze melding was op het moment dat de alarmcentrale nog geen contact gehad met de melder, dus dan gaan wij prio 1: handmelder. Dat kan een bewuste keus zijn geweest; is het meestal. Bij een handmelder in fabrieken is het een bewuste keus, want een BHV'er doet bij brand de

handmelder inslaan, want die kan je niet resetten. Kan niet fout gaan. Alleen bij bijvoorbeeld bejaardencentra kan het nog weleens voorkomen dat het door een cliënt wordt gedaan. In dit geval, handmelder... erg. Wij gaan ons opmaken voor inzet en halverwege krijg je te horen dat alarmcentrale contact heeft gehad en cliënt heeft melder ingedrukt. En dan zakt de adrenaline weg.

- R2: Om terug te komen op je vraag: in principe vertelt de alarmcentrale op het moment dat zij contact hebben via de portofoon wat er aan de hand is. Dat kunnen wij ook wel lezen op onze pieper, of er een ongeval is, dat geven zij wel mee aan de hand van codes. Op het moment van aanrijden dan staat de bevelvoerder in contact met de alarmcentrale. Ondertussen zitten die mannen wel te 'beppen': wij moeten naar een industrie of autogarage en dan moet je rekening houden met dit en dat... kan iemand beknelt zitten, is familie van die.. Als iemand daar niet naar toe wil dan wordt dat met de manschappen besproken.
- R1: Wij gaan scenario's bedenken al. Wij gaan naar een woningbrand en omdat deze plaats bekend is, dan weten wij welke woningen dat zijn en wie er wonen... type woningen. Dan ga je al scenario's bepalen. Wij hebben nu een oefening gedraaid in de school, dat is een oefening en dan speel ik AC [Alarmcentrale] en dan zeg ik: brand op Keppelweg 33. Dan vraagt de bevelvoerder de aard van het object, wat is het voor een pand? AC: "melder heeft er niks van gezegd, weten wij niet". Dan gaan zij achterin de auto bedenken: "33... dat is een school, een slooppand". AC, klopt dat? Die kan dat dan via de computer... ja dat klopt. Dan ga jij al een oordeel bepalen.. een school.
- R2: Een school. Daar kunnen daklozen inzitten, daar kunnen zwervers inzitten want wij weten allemaal dat die school leegstaat. Daar kan van alles in zitten.
- I2: Lokale kennis is dus heel belangrijk?
- R2: Heel belangrijk.
- I1: Gaan jullie ook scenario's voor jezelf bedenken?
- R2: Er is één ding wat voor een brandweerman belangrijk is, en dat is eigen veiligheid. Zorgen dat je weer thuis komt. Daar denken heel veel mensen over na.
- I1: Wat voor risico's loop je als brandweerman? Mensen waren in het verleden wat terughoudend.
- R1: Het risico begint al op het moment dat de pieper gaat, want je kan ook thuis van de trap donderen. Wij krijgen een shot adrenaline dat wil je niet weten. Mijn vrouw zegt altijd als de papier gaat dat ik helemaal wit word. Ik kijk op dat moment echt niet in de spiegel, want daar heb ik helemaal geen tijd voor. Op dat moment begint het gevaar eigenlijk al. Wij stappen vanaf welk moment dan ook in één keer in het vak hulpverlening. Bij ons speelt adrenaline heel erg.
- R2: Het fanatisme en de adrenaline is aanwezig.
- R1: Daar begint het gevaar. Je komt hier binnen en dan stap je in de auto met al die adrenaline en dat is ook al een gevaar. De chauffeur rijdt ons naar de locatie, daar is hij voor opgeleid, maar onderweg... de burger doet ons vaak wat aan. De paniek als de wagen achter hun rijdt. En het volgende moment als je daar uitstapt. Wij zijn weleens bij een autobrand geweest en daar ben je altijd te laat. Krijg je te horen: autobrand, geen personen in auto, brandstof diesel. Wij rijden wel heel snel, proberen het wel snel... bijna ter plaatse hoor je dat die in de garage staat. Dan moet je schakelen. Zijn er nog mensen in het huis? Garage staat tegen het huis aan. Dan heb je allemaal gevaren die zomaar in een keer... Het ligt ook

aan de persoon. Iedereen wil die eerste wagen halen want iedereen wil graag mee. De eerste gevaren tot aan hier mogen niet aan ons voorbij gaan. Als in de nacht, ik woon hier zelf 275 meter vandaag, de pieper gaat dan komt het weleens voor dat ik \*zoef-zoef\* en ik ben er. Ik doe het zelf ook weleens te hard enzo.

R2: Mensen parkeren hun auto voor, of met de deur open en iemand geeft zijn schoen aan. Dat soort dingen, het fanatisme dat zit er wel in. Dat moet je wel goed coördineren.

I1: Leer je dat in de opleiding?

R1: Dat leren wij onder mekaar. Wij hebben hier weleens een uitruk gehad en weer loos. Heel veel loze meldingen en dan trek je het pak weer uit en dan drink je een bak koffie en dan zeggen mensen: 'wat heb jij nou weer aan, heb jij zo'n pyama aan?'. Dat komt voor. Ik heb altijd een pak kleren liggen en dat schiet ik aan. Iemand had hier een keer nog de shampoo in de haren zitten. Dat ga je vertellen en dan leer je ervan.

R2: We spreken elkaar ook op aan als wij als kamikaze aan komen rijden. Er moeten natuurlijk geen ongelukken gebeuren. Je kan ook niet achter fietsende kinderen scheuren, dat kan gewoon niet. Dat pikt de burger ook niet.

I1: Jullie leren van elkaar dus

[Telefoon gaat]

R2: Dat is de spanning. Hij [R1] noemt dat adrenaline. Daar leer je ook wel mee omgaan. Er zijn ook mensen die leren het nooit. Maar om toch in een spannend moment je rust te behouden en zeker weten wat je doet... ik heb daar zelf ook een klein beetje als chauffeur zorgen dat die mensen bij de club komen.

I2: Je zegt 39 jaar bij de brandweer te zitten. Heeft u weleens ernstige incidenten meegemaakt?

R2: Ik heb gelukkig... nou, wat branden betreft, of.. ? Mijn eerste ongeluk was een treinongeluk en mijn laatste was ook een treinongeluk. Ik ben er niet mee bezig en ik onthoud het ook niet gelukkig. Ik lig er ook niet wakker van. Het eerste ongeluk, dat slachtoffer... ik kan er geen gezicht bij geven, maar de kleur kan ik nog wel herinneren. Ik ben er niet mee bezig. Wij hebben ook grote branden, plastic branden meegemaakt.

I2: Is er psychologie bijstand als het nodig is?

R2: Die is er allemaal, ja. Dat was vroeger eigenlijk niet. Daar hadden we mekaar voor. In latere jaren als je het nodig hebt dan is dat er. Er is ook een aanspreekpunt hier binnen het korps. Een vertrouwenspersoon. Die gaat dan weer door. Wij proberen hier wel te helpen. Je ziet het ook aan de gezichten als mensen er mee bezig zijn. Nabespreken, als er ergens iets ernstig is, is er ook een OVD [Officier van Dienst] en van de politie, die hebben allemaal OVD's. Wat wij ook graag willen weten is hoe het met een bepaalde patiënt gaat. Als wij jou eruit hebben geknipt en we zijn toch een halfuur met je bezig geweest, dan heb je toch een bepaalde band met elkaar. Of alleen oogcontact. Er zit ook vaak een brandweerman bij die vraagt hoe het gaat, wie ben je, waar woon je. Je probeert hem toch eruit te peuten. Dat mens moet je proberen in leven te houden.

I1: Sta je na het incident er bij stil?

R2: Als wij terugkomen gaan wij nabespreken, met de OVD of met de politie.

R1: Een mooi voorbeeld is... twee onderwerpen. Wij zijn een familie, maar wij komen niet bij elkaar op bezoek. Zo zitten wij hier in elkaar. Wij hebben [naam], een bevelvoerder die is helaas verongelukt met de motor. Ik kreeg een telefoontje van zijn zoon. In binnen vier uur zitten wij met de hele clan hier te huilen. Het is gewoon een familie..

- R2: Zonder dat het eigenlijk een uitnodiging is geweest. Iedereen komt zelf naar de kazerne.
- R1: Het zit zo diep, maar ook weer niet. Er zijn ook sommige die ik alleen op maandag zie en de rest niet, maar ik kan er wel 100% zeker op aan, ik kan er mee door de deur. Ik weet als postcommandant ook veel familie. Het is gewoon een familie die niet bij elkaar op bezoek komt. Dat maakt onze post sterk. Dan een voorbeeld van: neem je het mee? Carnavalstijd, mijn dochter zit in een carnavalsgroep met een wagen en hier speelt dat heel graag. Wij als ouders van die carnavalsgroep hebben ook een beetje van: als het spannend wordt als ze het niet op tijd afkrijgen dan moeten de ouders bijspringen. Op vrijdagavond laten ze de carnavalswagen zien. 's Avonds komt Boy van de carnavalsgroep, die komt later en die is adjudant in Loo. Hoi Boy. Ik sta met zijn vader te praten. Ik ga 's avonds gewoon naar huis. Die jongeren gaan gewoon door. In de morgen half 7 gaat mijn pieper: eenzijdig ongeval met beknelling. Auto tegen een boom. We waren hier met 6-7-8 man. Eerste wagen was gegaan en ik had geen dienst als bevelvoerder en omdat ik postcommandant ben zie ik toch bijna alles. Ik ga met het motivatiebusje erachter aan, met nog 3-4 man. De tankauto gaat naar locatie. Pittige inzet, veel werk. De voorste waren moe, dus de andere gaan helpen. Moesten wij het slachtoffer eruit halen en op een brandcard leggen. Ik heb die jongen bij het hoofd vastgepakt en meegeholpen naar de helikopter brengen. Wij hebben het overgedragen aan de politie. We zitten hier aan de koffie, nabespreken. Ken je hem? Wie kent die auto? Niets. Loop ik naar het toilet op en belt mijn dochter op: "Pa, was je bij het ongeval"? Ja. "Dat was Boy". Op dat moment hoorde ik pas dat hij het was en dat heeft een impact. Ik heb hem in het gezicht gekeken en ik herkende hem niet. Dan word je er gigantisch ingezogen. Ik heb gejankt als een klein kind. Die dingen maak je mee, maar dat maakt je ook sterk.
- I1: Wat helpt in zo'n situatie?
- R1: Praten, praten, praten.
- R2: Samen emotie delen.
- R1: Wij delen hier heel veel samen. Wij delen hier meer dan een familie samen. Sommige dingen en gevaren kun je thuis niet zeggen omdat je anders de volgende keer niet wekomt. Terwijl je het hier wat stoerder vertellen en dat gaat het.
- R2: Dat geeft de hechtheid ook wel een beetje aan. Er is in dit beroep nooit iemand uitgestapt omdat hij het niet meer aankon. Daar hameren wij ook een beetje op. "Joh, kom alsjeblieft hier aan de bar en dat mag ook onder het genot van een biertje". Je mag bij de brandweer eigenlijk geen bier drinken of in ieder geval niet thuis een uitruk, maar doe dat dan wel een praat erover.
- I1: Je had het net over stoerheid, maar is er ook een ontspannen sfeer?
- R2: Ja, samen huilen, samen praten, samen...
- R1: Dat zit hier goed in. Ik ben zelf Brandweer Opvang Team en op het moment dat wij een inzet hebben, en de 'nieuwe' [aspiranten] hebben een pittige inzet. Dan is het een dag later even bellen en komen wij in contact. Dat doen wij. Op het moment dat mij gebeurde, want dat had best een impact op mij... hoe vaak ik wel niet gebeld ben.. Hoe gaat het... heb je al iets gehoord...
- R2: Dat bedoelde ik net ook te zeggen dat je vanuit de medische kant geen gegevens krijgt, want dat mogen ze ook niet. Af en toe komt er weleens iets door van het gaat goed, of dit..
- I2: Familiegevoel is dus heel belangrijk, dat je elkaar opvangt?
- R2: Ja
- R1: Ja. En je maakt gewoon van alles mee.

- R2: Dat is ook ons korps denk ik
- R1: Voor de gein zeg ik weleens het enige wat hier nog niet gebeurt is, is dat iemand hier bevallen is. [gelach]. Helaas, hebben wij hier dat motorongeluk gehad, [naam], was oud-lid en daar hebben wij in de begrafenisstoet gelopen, een trouwerij. Bij de begrafenis voor de begrafenisondernemer zei dat iemand voorop moet lopen. Dat doen jullie toch? Nee, dat gaan jullie [brandweer] doen.
- R2: Het komt er op neer dat je elkaar blindelings moet vertrouwen. Als ik met hem [R1] de fik in moet dan moet ik geen probleem met hem hebben. Gewoon samen moeten wij die klus klaren en we moeten er ook gewoon samen uit komen. Ik moet hem niet verliezen, en hij moet mij niet verliezen. Daar spreek je elkaar ook op aan. Wij hebben hier ook mensen lopen als je die loslaat dat hij wegloopt. Dan heeft of hij een probleem, of ik een probleem, want je moet hem weer mee naar buiten nemen. Als je dan ook nog een slachtoffer moet pakken... dat proberen wij er dus uit te krijgen: bij elkaar blijven, vasthouden en samen de klus klaren.
- R1: Door al die dingen eromheen.. wij hebben ook weleens een conflict, maar wij gaan met z'n tweeën door die deur heen. Op het moment dat die pieper gaat dan moeten we het samen doen.
- I2: Evalueren jullie daarna ook als er dingen zijn gebeurd?
- R1: Ja, wij zijn daar ook heel sterk in.
- R2: Daarom heb je die vertrouwenspersoon ook. Daar kun je ook naar toe. Maar mensen komen zelf ook wel: "jij hebt gisteren iets gezegd"...

### **Regionalisering**

- I2: Wij hebben het gehad over de praktijk en het familiegevoel, maar misschien ook iets over de veranderingen in de tijd. Jullie zitten al lang bij de brandweer. De brandweer is geregionaliseerd en er zijn andere opleidingseisen, heeft dat voor jullie veel veranderd?
- R2: Jawel, maar wij hebben daar niet zo spectaculair veel mee gedaan. Ik bedoel, die regels kwamen over je heen en daar konden wij niks aan tegenhouden. Wat wij wel wilden is dat ons korps bleef bestaan en om in de dag en in de nacht die bezetting te houden. Wij hebben daar eigenlijk geen problemen mee gehad, maar nieuwe regels kom er. Vroeger was het wat makkelijker als je een nieuwe overall wilde hebben, dan ging je naar de commandant wat tevens directeur gemeentewerken was en die had een budget van de burgemeester en je kreeg het of je kreeg het niet. Als hij erachter stond dan kreeg je het en als hij er niet achter stond dan kreeg je het niet. Nou is dat anders..
- I2: Dat is nu onpersoonlijker geworden, bureaucratischer.
- R2: [naam] is weggegaan, en dat was onze commandant. Tussen [naam] en [R1] hebben er 7 tussen gezeten. Zijstromers, mensen die weer weg solliciteerden. Bij heel veel korpsen heb je er dan geen binding meer mee. Korpsleden veranderen daar. R1 is al jaren ons vaste aanspreekpunt en daar zijn we hartstikke gelukkig mee. Hij is ook echt een 'mensen-mens'. Hij komt er vanaf onderen bij en heeft zijn beroep van gemaakt. Hij was er vanaf het begin bij.
- R1: Wat R2 zegt dat we er niet zoveel mee gedaan hebben is fout.
- I2: De regionalisering bedoel je?
- R1: Dat het oefenen anders werd..
- R2: Dat hebben we wel gedaan, maar geestelijk..



- R1: Ze zijn hier niet opstandig en de manier waarop je het brengt. “We gaan nu een nieuwe systeem doen, met een nieuwe wagen, gaan we samen doen en het wordt steeds minder wat je mag beslissen...” maar het ligt eraan hoe je het uitlegt. Hier is het allemaal gelaten en over je heen laten komen en we gaan verder voor onze post. Hier zijn wij zeker met de tijd meegegaan met moeilijke nieuwe technieken oefenen en alles, veel meer oefenen. Wij hebben alles toegestaan. Andere posten zijn dan weer opstandig.
- I1: Merk je dan ook veranderingen op de werkvloer, dat mensen dat..
- R1: Landelijk wordt er beleid bepaald; nieuwe systemen zoals dat je niet zonder ademlucht brandweerman kan zijn. Het is de toon die de muziek maakt. Als je op de één op de andere dag zegt zonder ademlucht geen brandweer, klaar. Wij hebben hier gewoon gezegd dat we hier langzaam in gaan. Als je het op die wijze allemaal brengt...
- I2: Mensen zijn meegegroeid.
- R1: Juist, wij zijn hier vrij flexibel en we hebben weldegelijk de nieuwe technieken en de nieuwe oefeningen.
- R2: Ook omdat er een hoop ervaring in zit. Er wordt vanuit het bureau wat uitgedacht dat je een paard zus en zo moet behandelen. Wij hebben hier paardenboeren en paardenspecialisten en die hoef je niet uit te leggen hoe je met een paard om moet gaan. Dan wordt een paard behandeld hoe dat in de praktijk gebeurt en niet zozeer hoe dat achter een bureau is uitgedacht. Zo heb je ook bouwvakkers en die kunnen hier aan die loods precies zien hoe de constructie in elkaar zit. Dus, als zo’n bevelvoerder of OVD geen verstand van heeft dan vraagt hij aan die om daar even naar te kijken. Dat soort dingen bedoel ik.
- I1: Hoe ga je daarmee om?
- R2: Het moet wel binnen de norm en de veiligheid, maar...
- R1: Relativeren en accepteren. Als het zo aangepast wordt dan... wij weten zelf wel dat het met één doel is. Het wordt vaak wel lastig, want dan wordt er weer een wet opgelegd of een regel opgelegd.
- R2: Neem die Europese aanbesteding.
- R1: Wij hebben er zo de pijn in de buik over, maar ik weet wel... hier wordt de auto geaccepteerd omdat ik een manier heb van uitleggen en wij onder mekaar praten en klaar. Wij hebben een prachtige mooie auto. Er zijn korpsen die ook met die auto rijden en die hopen dat die uit elkaar knalt. Het is niet ‘onze’ auto. Dit fout, dit fout, dit fout. Die foutjes zijn er wel, we hebben ook wel problemen ermee. Kom, we gaan verder.
- I2: Het familiegevoel is dus belangrijker dan de regels.
- R2: Je kunt wel keffen en beppen en zeggen dat je er niks mee doet, maar gewoon accepteren en kijken hoe ver je kan komen.
- I2: In termen van aanrijdtijden en risico nemen. Is dat veranderd?
- R1: Er is veel veranderd. Nog een voorbeeld met hoe we hiermee omgaan. Hier dichtbij is een zalencentrum. Wij kunnen het bijna aanraken. Maar volgens het kazerne-volger-tabel. Hier staat de kazerne en je trekt een cirkel. Die kazerne kan daar het eerste bij zijn. Daar zitten hele berekenmethodieken achter. Wij rukken met zoveel minuten uit vanuit de kazerne en dan gaan wij tellen. Rijsnelheid wordt precies berekend. Maar, er gaat dus volgens dat systeem een andere post naar toe.
- R2: Theoretisch kunnen zij er sneller zijn dan wij, maar in de praktijk.
- R1: Het gaat om secondes. Ik zet dit drie keer in de mail met zoveel spoorwegovergangen, zoveel rotondes, zoveel 30/50/80km wegen, zoveel stoplichten, alles.... Helaas, volgens de

- berekeningen... sorry ik ben een ambtenaar en na drie keer zeg ik: "ja is goed", als er dan iets misgaat heb ik alles op alles gedaan om te zeggen dat het goed is. Gevoelsmatig zeg ik dat wij er veel sneller kunnen zijn.
- I1: Hier wordt verder niks mee gedaan?
- R1: Wordt niks mee gedaan. Nu heb ik het drie keer geprobeerd, maar ik ken ook collega's die er na één keer al mee stoppen. Helaas is die wereld al zo, maar wat doe ik eraan? Volgens de berekeningen... toch win je hiermee. Ik kan hier opstandig over zijn, maar dan krijg ik alleen maar onrust.
- R2: De praktijk zal straks uitwijzen en er is nu achteraf een discussie geweest van de opkomsttijd dat wij er binnen 3 minuten kunnen zijn en zij binnen 5 minuten. Vandaar dat wij zeggen dat wij veel eerder kunnen zijn.
- I2: Maar daar wordt niet naar geluisterd?
- R2: Daar wordt niet naar geluisterd. De opkomsttijden zijn zo berekend.
- R1: Ik als postcommandant heb ik ook veel... ik ben het er ook niet altijd mee eens, maar ja. Ik ben al 33 jaar ambtenaar en ik kan er nooit aan wennen.
- R2: Dat soort dingen moet je gewoon accepteren. Als je dwarsligt dan... er zijn posten die de pieper ingeleverd hebben en er wordt weleens gezegd van: "als dit...", maar dat doet niemand. Als dit gebeurt dan lever ik mijn pieper in. Maar dan krijg je die glimlach en dat fanatisme weer en niemand doet dat.
- R1: Ik ben dagdienst medewerker en als ik ontevreden ben over mijn shift dan... ik heb onvrede gehad over die herindeling voor het grote Doetinchem, daar oesten wij aan bewijzen. Het kleine Wehl moest alles doen wat vanuit Doetinchem kwam. Ik heb er twee jaar tegen gevochten, maar ziektewet ging niet. Na twee heb ik gezegd: bekijk het maar.
- I1: Mensen zijn dus bereid om iets in te leveren om het brandweervak te kunnen blijven uitvoeren?
- R2: Als je tegen de mensen zegt dat jij de vergoeding moet inleveren dan gaat niemand bij de post weg. Maar dat verschilt.
- R1: Dat verschilt heel erg per post. Wij zijn deze post en er zijn genoeg andere posten waar iets anders speelt. Wij hebben hier een familiegevoel. Er zijn ook posten bij daar is een klik, dat is veel erger. Bij een klik kom je niet tussen.
- R2: Dat is bij elk bedrijf wel.
- I2: Een balans tussen openheid en..
- R1: De verschillen zul jij mogelijk zien als je bijvoorbeeld in Amsterdam praat, dat is een heel ander slag volk. Wij hebben hier een vrijwilliger en die bij Arnhem en die is hier vrijwilliger. Daar is het heel anders. Hier is het naderhand altijd goed bespreken met een bakkie koffie of borreltje. Dat is daar heel anders. En dat is wel mooi, maar past er wel mee op. Ik zeg met trots dat hier een heel gezonde en tevreden post. Let wel dat het ook de andere kant kan zijn.
- I2: Zijn de werkzaamheden ook veranderd? Wordt er meer aan preventie gedaan?
- R1: Tsja, heel veel aan preventie gedaan... Ze kunnen toch niet zonder ons. De verschillende afdelingen; IB [Incidentbestrijding], risicobeheersing. Risicobeheersing krijgt de laatste jaren zakken met geld, want wij gaan de jongeren, ouderen, studenten helpen met brandmelders want dan hoeft de brandweer niet zoveel te doen.
- I2: Zijn dat dan de vrijwilligers die dat soort dingen gaan doen?

- R1: Dat hebben ze in het begin gedaan met de dagdienst medewerkers, maarja.. geld. De mensen waren te duur en toen zijn ze de vrijwilligers gaan vragen te helpen met woningchecks, etc. Dat is nooit zo goed van de grond gekomen.
- I2: Misschien omdat dat niet perse brandweerwerk is?
- R2: Daar is de burger ook niet echt in geïnteresseerd. Wij hebben hier de hele tijd gehad dat we hier maandagavond open huis hadden. Zodat burgers naar binnen kunnen lopen om te kijken wat je doet en vragen stellen over preventie. Er lagen folders en brandmelders, maar het publiek komt gewoon niet. Je moet er wel naar toe. Dat naar toe is een periode geweest.
- I2: Maar dat willen ze niet doen?
- R2: Jawel, als je vraagt of ze dat willen doen, dan doen ze dat. Mensen zijn er niet in geïnteresseerd. Als mensen 's zkeiomers zitten te barbecueën dan wil je niet over preventie praten, brandmeldertje...
- I2: Preventieve werkzaamheden komen niet echt van de grond?
- R1: Hier niet. Bij ons in de regio is risicobeheersing erg actief. Informatieverstrekking is heel groot. Er gaat een bak met geld heen, maar ze kunnen niet zonder ons. Wel hier wegbezuinigen, maar laat ze daar maar minder geld in stoppen. Wij kunnen niet met een kleinere auto. Wij kunnen niet onderdelen van redgereedschap niet doen want dat kost zoveel en laten we dat centraal neerleggen.
- I2: Is er veel bezuinigd op de post?
- R1: Best wel..
- I2: Op wat voor dingen?
- R1: Materieel. Hier zit ook weer een verhaal achter. In het verleden hadden wij een TS [tankautospuiter] met een andere wagen. Er waren ook posten en die hadden twee TS'en, want toen was er geld. Maar dit was allemaal een beetje overvraagd. En dan komen de bezuinigingen en dan wordt er gekeken of zij wel twee [TS] nodig hebben. Nee. Wij hebben hier nooit meer gevraagd dan wij nodig hadden. Maar nu zijn die andere posten waar die tweede TS weg moeten; ruzie, spandoeken, trammelant, onvrede door de bezuinigingen. Als we reëel kijken: hadden we die tweede TS nodig? Toen we vroeger geld zat hadden klopte dat
- R2: Er is wel een wisseling geweest van materieel. Vroeger hadden we veel meer redgereedschap dan nu. Wij hebben een autobaan waar wat kan gebeuren, een stukje spoor waar wat kan gebeuren en daar moet je je redmateriaal op baseren.
- I2: Zorgt dit voor extra risico's?
- R2: Nee, maar je kunt minder doen. Neem oppervlakteredding. Wij hebben hier een stukje IJssel en daar kan een drenkeling in liggen en dan moet je helemaal in ... om die daar uit te halen.
- I2: Jullie hebben geen eigen duikteam?
- R2: Nee, daar is ook op bezuinigd. Wat doe je als je buurmeisje daar ligt te spartelen?
- I2: Mogen jullie er wel in?
- R2: Dat is een hele discussie.
- R1: Regelgeving en protocollen die ervoor geschreven zijn. Wij hebben hier de IJssel, er zijn duikers, oppervlakteredders. Duikers mogen diepwater van alles...
- R2: Maar het duurt een tijd voordat die komen
- R1: In het gebied van elf posten..

[Wordt gebeld]

- R2: Dat redden is heel erg veranderd. Het komt ook niet vaak voor, maar als er iets in diepwater zit dan mogen wij niet alles meer.
- I1: Heeft dat een impact gehad op de kazerne?
- R2: Nou ja. Je gaat dan toch denken dat als je buurmeisje in het water ligt. Wat doe je dan? Trek je je overall uit en duik je er in? Want met overall mag je er eigenlijk niet induiken. Je krijgt wel het verwijt van je buurvrouw: je hebt mijn kind laten verdrinken.
- R1: De regelgeving benauwt ons.
- I2: Wat doe je in de praktijk?
- R1: Het mag niet. Als iemand in het water ligt van meer dan 1.5 meter en verder als 15 meter dan mag dit [wijst kazerne aan] niets doen en moet dat [wijst andere kazerne aan] komen. Wij rijden met prio 1 naar de IJssel. Er is een kind met een fiets door een auto van de weg afgestoten en in de IJssel gereden. Wij komen daaraan en.. nee... het is dieper dan 1.5 meter.
- R2: En wij staan wachten.
- R1: Het mag niet. Er werd ons gezegd: het mag niet. Weet je wat wij zeggen: prima, trekken wij onze brandweerpakken uit en zijn we als burger in het water gedoken. Het is koud, die mensen haal je er uit. De regelgeving zegt: het mag niet. En dat geeft frustratie.
- I2: Krijg je daarna op je donder?
- R1: Ja, het is gelukkig nog niet gebeurd, maar dat gedonder maakt mij niets uit. Dat is hier wel wat, en bij andere posten zoals Zeeland is daar heel veel over te doen.
- R2: Was laatst in het nieuws dat bij een ongeluk op de snelweg iemand zijn vrachtwagen dwars legde om een baby te redden. Die verdient een medaille.
- (..)
- I2: Waarom zijn jullie eigenlijk ooit bij de brandweer gegaan? En zijn er redenen tot stoppen?
- R2: Omdat ze mij gevraagd hebben en omdat ik hulp wil verlenen. Ik zag dat wel zitten. Ik vond het ook wel spannend.
- I1: Ben je nog altijd tevreden?
- R2: Ik ben nog steeds tevreden. Altijd geweest. Er zijn wel wat mindere tijden geweest, maar over de hele lijn ben ik positief. Waarom ga je weg? Er was een regel van 55 moest je weg. Daar is dispensatie... de commandant kan dispensatie aanvragen en dan kon je jaar op jaar blijven en daar heb ik op gezeten. Die regel is op een gegeven moment ook overschreven door de regel dat je mag blijven zolang je goedgekeurd wordt. Die situatie zit er voor mij in september aan te komen, maar vanaf de andere kant heb ik gezegd... ik ben nu 66... heeft de burger er wat aan als er een stelletje bejaarden. Ook met die nieuwe keuring moet ik perslucht halen en dat is een hele andere keuring. Wij hebben hem proefgedraaid en ik heb hem gedraaid zonder ademlucht, daar ben ik doorheen gekomen. Maarja, de motivatie wordt ook wat minder. Ik wil meer met mijn vrije tijd doen en je krijgt wat kwaaltjes en gebreken. Ik zit ook met mijn artrose, dat soort dingen.
- I1: En jij? [R2]
- R1: Ik ben er bij gekomen omdat ik bij de gemeente zat en daar zag je de collega's gaan en dat leek mij wel wat. Ik heb vanaf de eerste dag nog steeds geen spijt. Ik zou niet weten wat ik zonder deze hobby moet doen.
- R2: Dat is voor mij hetzelfde.
- I1: En stoppen?

- R1: Ik heb van mijn hobby mijn beroep gemaakt. Op 55 hoef ik gelukkig niet te stoppen. Ik kan mij wel voorstellen dat je doorgaat als je het volhoudt. Een collega is op leeftijd en loopt nog de triatlon. Zolang ga ik het niet volhouden, maar ik baal nu wel van als ik zometeen 60 ben, ik kan het niet volhouden en ik moet stoppen.
- I1: Is ouderdom de enige factor om te stoppen? Of zijn er nog andere redenen.
- R1: Nee, voor mij niet. Er zijn natuurlijk wel wat collega's gestopt om allerlei redenen. Het is een emmer die volloopt en je kunt niet zeggen het is de druppel van de brandweer. Het is de druppel van een ander, druppel van de privésituatie.
- R2: Scheidingen, ander gebied, aanrijdtijden
- I2: Het is dus niet dat vanuit de regionalisering dat mensen weg zijn gegaan.
- R2: Bij onze post niet. Er zijn er wel een paar verhuisd en die zijn daar dan bij een korps gegaan. Maar, die gaan daar weer bij een nieuwe korps. Die melden zich daar weer aan. Ik geloof niet dat iemand hier door de regelgeving weg zou gaan.
- R1: We hebben wel laatst iemand die gestopt is, maar dat kwam door privé omstandigheden. Er zit altijd een heel verhaal achter. Maar het gaat wel echt om onze post. In Doetinchem stoppen mensen echt omdat ze elkaar niet mogen, leidinggevende mogen ze en de regelgeving vinden ze maar niks. Als je goed na gaat vragen zit er ook wel wat anders achter...
- R2: Dat familiegevoel is hier gewoon. Er zitten hier 28 mensen en die worden ook weleens allemaal opgepiept en dan ga je kijken van: "jij woont hier tegenover, geef die anderen ook eens een kans". Als dat zo is, dan doe ik een stap terug en wil iemand anders rijden. Iedereen wil graag chauffeur pompbediende zijn. Daar moet je een modus in vinden. Als je die dan vindt en je bent daarmee gelukkig...
- R1: Wij gunnen elkaar wat. Twee ouderen zijn afgehaakt en volunteer geworden. Die stappen helemaal naar voren als instructeur. Die krijgen een andere functie binnen de brandweer.
- R2: Volunteer is helemaal vrijwillig, misschien dat ze de oefeningen betaald krijgen, maar ze treden terug. Ze hebben geen verbinding meer met het korps en leveren als het goed is ook hun uniform in.
- R1: Dus hun hobby kunnen ze nog steeds op maandagavond doen. Ook is er niet veel te doen dan drinken ze koffie en achteraf een biertje doen en kletsen.
- I2: Ze blijven verbonden met de brandweer
- R2: Ze houden contact en dat willen ze ook wel. Dat is ook weer een mooie mogelijkheid.
- I2: Zijn er nog dingen die niet zijn besproken?
- I1: Wat zou er beter kunnen?
- R2: Er zijn altijd dingen die beter kunnen.
- R1: Zelfs met een zak geld wordt het niet beter. Met veel geld redden we het ook niet.
- R2: Wat wel beter is geworden in die 39 jaar dat ik werkzaam ben is de bescherming van de brandweerman zelf. Vroeger gingen we met rubber laarzen en plastic overalls gingen we de container in. Nu heb je goed beschermende kleding, goed schoeisel, goede helm. Dat is allemaal beter geworden. De vrijwilliger wordt wel beter beschermd tegen gevaren.
- R1: Wat beter zou kunnen is landelijk. Regelgeving – handhaving.
- I2: Wat bedoel je precies?
- R1: Bijvoorbeeld over kleding. Er loopt nog steeds een regio die niet voldoet aan regel kleding; huisstijl. Bij de politie lukt het wel. Iedereen draagt dezelfde kleding, klaar. Binnen de

brandweer zijn er regio's; als Amsterdam zegt; we doen blauwe helmen, doet Utrecht gele helmen. Dan zegt Den Haag: dan doen wij zilveren helmen want wij gaan echt niet lopen als in Amsterdam. Dan denk ik: minister van binnenlandse zaken moet zorgen dat wij allemaal dat doen.

I1: Er worden dus wel regels opgesteld, maar er wordt hier niet op gehandhaafd?

I2: Autonomieit van de korpsen.

R1: In het leger is het simpel; iedereen loopt in hetzelfde pakkie. Bij ons, zelfde als de brandweerwagens. In Duitsland is van München tot aan Hamburg achter kast1 zit hetzelfde product. In Nederland niet. In Nederland willen wij hetzelfde kopen maar elke commandant wil weer wat anders. Regionaal commandant, een van de 24, wijkt er weer van af. Daar zou het wel wat strakker kunnen.

[R2 eindigt het gesprek]

R1: Het is natuurlijk moeilijk om eenheid te krijgen, maar als er van hogere hand wordt gezegd dat we alle brandweerwagens geel doen, dan gaan we dat doen, denk ik. Maar in Nederland zijn er hogere heren die dat weigeren. Daar zit een grotere verbeterpunt in. Dat geeft onrust op de werkvloer. Wij hebben het hier in het klein al, dat sommige een shirt krijgen en de andere niet. Ze zien elkaar op de oefenbaan en vragen zich af waarom sommige wel een shirt krijgen en de andere niet. Van bovenaf moet gesteld worden dat we allemaal shirts dragen en dat moet gehandhaafd worden. Daar kan ik niet zo goed tegen. Dat heb ik altijd al wel gehad, als zijnde ambtenaar. Als we dat afspreken moeten we dat ook gewoon doen. Ik ben zelf daar strak in en heel flexibel. Dat verhaal met die ademlucht is veel woorden over gehad. Maar hij accepteert het, hij kan niet anders, maar het gaat om de manier hoe je het uitlegt. Dat gebeurt helaas. Ik voel mij een keiharde vrijwilliger en ik voel hoe zij denken. Als ik kortaf ben dan krijg ik trammelant. Hoe wil je onvrede krijgen? Hoe wil je die emmer vol krijgen? Dan moet je dat doen. Dat lukt hier wel aardig.

<EINDE>

## **Interview 2: enkel      I2\_R3\_L53\_D14**

### **Respondent: 3**

Datum: 17 mei 2017  
Tijd: 12:30 – 13:30  
Locatie: Brandweerkazerne Wehl.  
Interviewer: Mauro Boelens en Ronald van Steden, hierna I1 en I2.  
Respondent: enkelvoudig interview, hierna R.  
Code: **I2\_R3\_L53\_D14**

### **<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

### **Persoonlijke achtergronden:**

R: Ik ben [naam], getrouwd, woonachtig in Wehl. Mijn jongste studeert ook nog, met scriptie en dat soort dingen. Ik ben 52 jaar oud en ik zit nu 14 jaar bij de brandweer in Wehl. Dat lijkt heel laat, maar ik ben op late leeftijd begonnen en ik heb daarvoor 8 jaar bij de bedrijfsbrandweer gezeten. Bij Axxo in Arnhem. Niet bij het hoofdkantoor maar er was een afdeling en die was brandleerplichtig en zodoende... 4 jaar geleden moest die stoppen omdat die afdeling zelf voorzieningen had getroffen en toen hoefde het niet meer van de verzekering en toen is het langzaam een stille dood gestorven. In het begin werd er van de brandweer uit, bij het solliciteren lacherig over gedaan over de bedrijfsbrandweer, maar die was groter dan hier de post. Dan praat je wel over 50 man, omdat je in 5-ploegendiensten werkten en elke dienst uit 10 man bestond. Ik had eerst de opleiding daar gedaan. Omdat ik in ploegdienst werkzaam ben was ik overdag beschikbaar en is het balletje gaan rollen bij de postcommandant en die vroeg of ik daar wilde gaan als bevelvoerder. Toen vond ik mezelf nog wat te vroeg bij het korps want we zitten toch in een klein dorpje, iedereen kent elkaar, maar ik werd toch wel gesteund en ik lag goed in de groep, en een beetje ervaring mee bracht met chemicaliën en bedrijfsbrandweer. Dus het is wat sneller gekomen als bevelvoerder dan ik dacht.

I1: Dat is ook vrijwillig? Wat doet u hier naast nog?

R: Energievoorziening. De bediening. Ik heb een tijd in het onderhoud gezeten. Het is een hele locatie. Het was eerst van Axxo, dat bedrijventerrein waar allerlei klanten zitten. Afvalwaterzuivering, koeling, dat is heel afwisselend werk.

### **Aard- en inhoud van de werkzaamheden:**

I1: Even voor het algemeen over het aard en werkzaamheden van de brandweer. Wat doet volgens u een brandweerman?

R: Theoretisch, als ik het boek erbij pak dan is het redden van mens en dier. Maarja, kijk, het is ook een beetje good-will en je zit in een klein dorp dus je kijkt ook naar andere dingen zoals de ijsbaan vullen voor de kinderen. Je bent overdag met een paar man beschikbaar en je hebt geen volledige bezetting voor nodig maar zo maak je toch een band met de burgers. Je kent het plekje in het dorp en je krijgt toch een beetje good-will.

I1: Is het voor jou belangrijk om een goed imago te hebben als brandweer?

R: Ja, dat vind ik wel. Ik weet niet in hoeverre dat in de stad speelt. In een dorp heb je toch ...Ik heb vaak gezegd: iedereen wil graag bij de brandweer bij een uitruk. Ik woon aan de andere kant van het dorp. Iedereen wil daar snel zijn, maar als ik weet dat hier de scholen om 12 uur dicht

gaat en de moeders met het kind door het dorp fietsen dan wachten ze toch maar twee minuten langer. Wij houden ons echt aan de regels en ik wil niet dat we zelf een ongeval veroorzaken. Iedereen kent je natuurlijk in een dorp.

I1: Je hebt dus een andere taak dan alleen het bestrijden van brand?

R: Ja, het zou slechte reclame voor de brandweer zijn ... Wij spreken elkaar binnen het korps ook op aan. Mensen die net beginnen, die jongen in opleiding. Als wij van die kant komen en van rechts komt ook iemand omdat hij mijn auto nog niet kent... Of een prio2 melding waar geen spoed bij is, maar toch... daar spreek je elkaar toch op aan. Het hoeft maar één keer mis te gaan en...

I1: Luisteren jullie onderling goed naar elkaar?

R: Uiteraard, als er niks mee gedaan wordt pakt de andere het wel op. Dan ga je op een gegeven moment naar een vertrouwenspersoon toe.

I1: Is een vertrouwenspersoon belangrijk?

R: Ik vind dat belangrijk. Vooral voor de mensen die in opleiding zijn, die moeten gewoon weten hoe het zit.

I1: U zegt dat u aan het andere kant van het dorp woont, hoe ziet volgens u een uitruk er dan uit?

Afhankelijk van wanneer die melding is; 's nachts of in de ochtend, of overdag natuurlijk. Van welke kant mensen komen... Wij hebben de bevelvoerders nog. Wij zijn in totaal met 5 bevelvoerders en wij hebben ook een weekrooster. Als iemand naar Doetinchem moet, dan neem ik zijn shift over. Maar hij roostert mij ook nog weleens in als ik nachtdienst heb gehad en dan zit ik 's ochtends te slapen, maar dan ben ik toch ingeroosterd. Ik heb hem, hij heeft geen ervaring met 24 uurs ploegendiensten, maar hij moet er wel rekening mee houden want dan ben ik niet zo fris. Dan ga je toch op de automatische piloot en daar bedoel ik mee dat je niet perse in 3 minuten op straat moet zijn, 6 minuten is ook nog de norm. Wij willen allemaal wel zo snel, maar goed, je moet ook aan je eigen denken.

I1: Hoe ga je daarmee om dan?

R: We zitten jaarlijks op 30-40 uitrukken per jaar, dus het is niet dat wij dagelijks erop uit hoeven. Als dat net samenvalt dan wel, maar dat gebeurt niet zo vaak. Het is goed dat wij met incidenten dingen samen aanpakken. Mocht ik iets vergeten dan zeggen mijn manschappen dat wel.

I1: Hoe zien de fasen van zo'n uitruk er dan uit?

R: Ik denk dat het in elke korps zo werkt, maar ik vind die manier van werken belangrijk. Als je een melding krijgt en dan manschappen hebben al gezien wat voor soort melding het is, en het leuke aan het bevelvoerschap is het soort rechercheonderzoek omdat je zelf een plaatje gaat maken van de gegevens en de omgeving. Soms komt de meldkamer met gegevens, maar je gaat zelf van tevoren kijken als bepaalde dingen erbij komen. Je moet dingen gaan doorvragen. Je kan zeggen dat het een slooppand is en zijn daar mensen aan het werk. Ik denk dan aan gasflessen, open vloeren, daar attendeer je de manschappen op. Jongens, denk aan dat, en dat, en dat. Zo ga je het plaatje rondmaken.

I1: Gebeurt dat in de auto?

R: Ja, tijdens het aanrijden. Het kan zijn dat ik al eerder in de auto zit en dat er nog één iemand moet komen omdat we nog niet volledig zijn en dat ik alvast begin en dat de chauffeur alvast wat dingen klaar maakt. Rest gaat onder het rijden. Normaal gesproken bij een beroepsbrandweer hebben ze alles van tevoren afgesproken wie wat gaat doen. Ik ga zelf kijken



wie de waterploeg, technisch team en gewondenverzorger is. Je geeft die opdracht naar achteren toe en je kan mensen aanwijzen, maar afhankelijk van hoe druk je bent, kun je zeggen: 'maak zelf even groepjes'. Het kan zijn dat iemand zegt: 'ik ben verkouden, ik heb liever dat ik geen ademrug loop. Daar kunnen ze zelf rekening mee houden.

I1: Niet iedereen heeft zijn eigen taak?

R: Ik kan het wel weg zetten, maar als ik druk ben met de meldkamer dan zet ik mensen weg en vraag ik of ze even een groepje willen maken.

I1: Gebeurt dat zonder problemen?

R: Ja. Daarnaast, wat ik zelf ook leuk vind aan het brandweer is dat je gebruik maakt van de verschillende kennis van mensen. Wij hebben hier twee agrarische bijzitten en we hebben een koe in een put, dan hebben zij hier meer ervaring mee dan ik. Ik kijk dan wel op een afstand mee voor de veiligheid. Hetzelfde met een schoorsteenbrand met een huis met een rieten kap. Dan kan het heel hard gaan. Als wij officieel moeten wachten op de hoogwerker van Doetinchem en die een andere aanrijdtijd heeft en ook niet altijd bij de schoorsteen kan... en wanneer het terrein niet benaderbaar is... dan zul je toch met een ladder op het dak moeten. Kijk, dat moet veilig gebeuren, maar het liefst ook snel.

I1: Ben je vrij om dat zelf te bepalen?

R: Ja, en dat moet je samen met mensen... kijk, ik heb zelf twee bouwvakkers of misschien een bouwvakker in de groep zitten en zij zitten vaker op het dak dan ik in mijn hele leven, want die zit bij wijze van spreke elke dag op het dak., dus die hoef ik echt niet te zeggen waar die op moet letten enne.. daar kan je ook rekening mee houden, zeg maar jullie zijn 1 en 2 en jullie gaan in de afwasploeg en dan wordt er ook nader gepraat van: "jullie gaan het dak op" en dat moet ook zo veilig mogelijk gebeuren, maarja, daar moet je ook gebruik van maken

I2: Met de ervaring van mensen

R: Ja, dat doen wij ook. In theorie zou je dus eigenlijk moeten wachten op de kazerne in Doetinchem, maar omdat de veiligheid in het geding is, ga je zelf kijken hoe ik zelf met die ladder omhoog kan. Ja, als ik dan het incident kan inpakken of beperken om uitbreiding te voorkomen dan zal ik dat overwegen.. indien het verantwoord is. Betreft het een oude scheur die aan de binnenkant geen beschoten kap heeft, dus het riet ligt gewoon op de balken van afstand, dan ga ik niet zeggen: "jongens we gaan het dak op", natuurlijk. Dan is het jammer voor het pand en dan is het voor de mensen die er nog in zitten eruit halen en dan moet je toch wachten.

I2: Veiligheid eerst.

R: Ja.

I1: Wat schaar jij onder echt brandweerwerk? En waarom?

R: Naja, wij hebben hier ook de snelweg hierachter lopen met hulpverlening... voertuigincidenten, dat vind ik ook brandweerwerk. Alles waar mens en dier bij betrokken zijn. Daarnaast ook schade beperken. Twee jaar terug in februari met die storm, dan ga je van de ene omgevallen boom naar de ander. Als een boom dreigt op de openbare weg te vallen of richting een huis dan ga je toch proberen om meer schade te beperken. Van de andere kant heb je ook weleens mensen in de winterdag dat er een waterleiding springt, door vorstgevaar. Je kan één keer de kelder leegpompen, en ook twee keer, maar als je bij de derde keer weer moet komen... Ja, dan zeg je bij de eerste of tweede keer al: er moet een instructeur bij halen. Wij hebben ook in het achterhoofd, of tenminste voor mezelf en ik kan ook wel een beetje voor de ander spreken, het is ook gemeenschapsgeld. Ik vind ook dat je die onnodig mee... om moet springen. Er zijn zoveel goede doelen, dus..

I1: Dus niet alle taken zijn even relevant?

R: Nee... ja... kijk... je moet ook, misschien moet iemand dat al aangekaart hebben. Met die ijsbaan... het water oppompen, je staat ook op een braderie om mensen te werven of.. Het is ook het totaalplaatje... Aan de ene kant draag je ook uit dat je voor de brandweer goed bezig bent vind ik en voor de andere kant probeer je ook mensen te werven.

I2: Het is een hele sociale taak ..

R: Dat hoort er ook allemaal bij. Ik denk dat het in de grote stad heel anders, daar lopen dan speciale mensen voor die op preventie zitten en op een braderie staan. Hier moet je dat met de vrijwilligers verder onder elkaar doen.

I1: Voelt iedereen zich ook genoodzaakt om dat ook te doen?

R: Ja, indien... iedereen heeft natuurlijk ook zijn dagelijks werk, maar het is ook de diversiteit die je binnen het korps hebt. Er is ook iemand die heeft een sportschool in Wehl en die vind het maar wat leuk om met kinderen, beetje met sporten met brandweerslangen en dat soort dingen. Daar moet je dan ook gewoon gebruik van maken.

I1: Wat wordt er van een brandweerman in training verwacht?

I2: Wat moet je kunnen?

R: Eigenlijk... vroeger, of niet zo lang geleden... Medisch fysiek zeg maar, was één keer per jaar boven de 50 en bij 40 was het 1x in de twee jaar en voor de 40 1 keer in de 4 jaar. Gewoon een medische keuring; fietstest c.q. looptest met een arts erbij. Maar sinds kort, en misschien al bij jullie bekend, een PPMO baan... Google maar op PPMO baan en dat is gewoon een baan die opgezet is, dit jaar is dat voor het eerst gaan draaien, landelijk, als je een fysieke test gaat doen, brandweegericht met verschillende oefeningen, ook met ademlucht. Dat past beter bij het brandweervak vind ik zelf. Daarnaast.

I1: Is dat één keer in het jaar?

R: Ja, dat moet je elke jaar gaan doen iedereen. Alleen een keer in de zoveel jaar zit er ook een arts bij. Kijk, je moet wel bij iemand naar binnen. Iemand kan er wel omheen draaien met z'n knie of iemand... je bent wel samen met een maatje en als je ergens een brandend pand binnen gaat met z'n tweeën, dan moet je het samen doen. Het moet niet zo zijn dat iemand 2 meter naar binnen en in één keer... kan natuurlijk... maar je moet elkaar wel kunnen vertrouwen.

I2: En fysiek fit zijn..

R: Ja. Dat wordt ook wel.. met oefeningen ook, als iemand zegt: het gaat even niet, of ik ben even verkouden dat hij desnoods mee gaat de oefening uit zetten. Dan is hij er toch bij betrokken. Zo switch je natuurlijk ook wel wat.

I2: Oefenen jullie elke week?

R: Één keer in de maand ben je vrij, dus je kan wat wisselen met oefeningen die dan terug komen.

I2: Heb je nou echt een brandweeropleiding moeten doen?

R: De opleiding op zich is gewoon... voorheen was het manschap, manschap A en hoofdbrandwacht, die drie stappen en dan ben je volledig. Na manschap mag je al mee op de uiruk en daarna krijg je dan... hoofdbrandwacht, dat is theoretisch onderbouwing dan nog. Brandwacht A is met specialiteiten of gaspak of specialistische hulpverlening zeg maar: zagen.. nu is dat één module elke twee jaar eigenlijk dat die manschappen opbouwen. Nu is dat wat veranderd, maar in principe is het wel weer hetzelfde wat de beroeps ook moeten doen. Vrijwillig en beroeps is gewoon hetzelfde.

I2: Duurt dat drie jaar in totaal?

R: Ja, dan kan je ook wel dat specialistische gedeelte erbij hebben.

I1: Krijg je nadat de theorie is afgesloten ook nog cursussen?

R: Dan heb je gewoon de oefeningen. Één keer per jaar gaan wij realistisch oefenen. Dan ga je naar Baak toe; een echt trainingcentrum of naar Weeze of ergens waar je echt fysiek... kijk, wij staan maandagavond, als wij een brandoefening hebben met een lichtslang en een rookmachine, maar dan sta je echt puur aan het vuur met een pand met echt rook en echt vuur. Daar zit een bepaalde opbouw in. De laatste jaren is de theorie, die achter een brand zit toch wel wezenlijk veranderd. Mensen kijken er nu toch heel anders naar.

I2: Wat is er veranderd?

R: Je hebt gewoon hele andere bouwmaterialen. Veel meer kunststoffen dan vroeger. Vroeger was alles steen of hout. Voor de rest zat er bijna niks tussenin. Nou zit er zoveel kunststof in een huis en dat is voor een brandweerman heel gevaarlijk met isolatie en dat soort dingen. Kijk naar het ongeluk bij de Punt waar ook mensen om het leven zijn gekomen. Dat moet je toch anders gaan benaderen. **Het is wel het redden van mens en dier, maar niet ten koste van alles.** Als iedereen eruit is moet het pand maar opgegeven worden. Uitbreiding voorkomen en eigen veiligheid gaat dan voor.

I1: Worden die veranderingen meegenomen in de opleiding?

R: Dat is het mooie van de media, dat als je daar zelf ook een beetje in geïnteresseerd in bent, dat landelijk wordt er ook veel gedeeld en dat is het mooie van het internet. Je hebt allerlei fora en.. kijk dat ongeval wat niet zo lang geleden in Haarlem gebeurd is met die kerktoeren omgevallen op manschappen... ja, die situatie wordt dan doorgesproken... dat is in de Veiligheidsraad geloof ik nog geweest van uuh.. iedereen, zelfs ik in het bedrijfsleven, iedereen weet van het rood-wit lintje dat wordt gespannen. Daar kan weleens mogelijk gevaar zijn. Dat is daar in Haarlem ook gebeurd en mensen moesten die andere kant op, die gingen een steegje door over het lintje naar de andere kant van het pand en toen viel die toren. Het is mooi voor afzetting voor een politieagent of een burger, maar daarna is die geel-zwarte erbij gekomen. : jongens, daar mag echt niemand door. Rood-wit mag een brandweerman nog door zeg maar... en dat soort dingen leer je van elkaar. Dat is het mooie weer van internet.

- Zelf heb ik nog wel moeite met ambtenaren in.. niet ambtenaren, dat zeg ik verkeerd, maar de manier waarop brandweer werkt ten opzichte van het bedrijfsleven. Dat komt omdat ik in het bedrijfsleven zit en dat is veel sneller geregeld. Dat is hier nog weleens... het gaat wel heel langzaam beter de goede kant op want wij hebben voor... Als ik kijk naar [naam] die hier vanmorgen zit en dat hij al bijna 30 of 40 jaar bij de brandweer zit... vroeger was het uhh: die korps vindt een Mercedes leuk en de andere korps een DAF leuk en zo werd dat ook aangeschaft, in overleg met... en nu is dat gewoon Europees aanbesteed. Dat is de wagen, die is het goedkoopst en voor ons allemaal geschikt en daar gaan wij het mee doen. Dat vind ik een goede zaak. Dat is mijn mening dan. Het is toch gemeenschapsgeld. Het maakt mij echt niet uit of ik in een Mercedes rijd of in een DAF, als de burger maar geholpen wordt.

I1: Wat bedoel je ermee dat het langzamer gaat dan in het bedrijfsleven?

R: Beslissingen. Allemaal trapjes en moet dat weer regelen en..

I2: Is dat erger geworden over de laatste jaren? Met de regionalisering?

R: Nou, we zitten nog een beetje in die fase in. Je kan ook merken dat het langzaam de goede kant op gaat. Ik heb het gevoel dat... ik ben ook een paar keer bij zo'n bijeenkomst geweest, waar ook die poster van is [wijst naar enquête van de brandweer op het bord]. De post is de basis en

daar moet het wel gebeuren. Ik vind ook dat dan... dat is hier in de regio toen ook opgezet, dat ze ook avonden georganiseerd hebben dat vrijwilligers ook een bepaalde, niet iedereen natuurlijk, oproepen werden of jullie willen meedenken over hoe wij dat gaan doen.

I1: Kan de eigen inbreng van bijvoorbeeld deze post iets teweeg kan brengen?

R: Het hoeft niet alleen vanuit deze post te zijn, dat is dan wel... omdat die regio's ook samen gevoegd zijn, maar als je hier tot aan Diedam, een plaats verderop, en dat houdt het verder op. Dan krijg je Gelderland-Midden. Toch hoor je daar weleens andere dingen van. Wij hebben hier ook een bevelvoerder in Wehl, die is beroeps in Arnhem, dus die zit in Gelderland-Midden en dan hoor je toch andere dingen. Toch willen ze dan allebei het wiel opnieuw uitvinden, maar ga dan veel meer bij elkaar in de keuken kijken en daardoor zouden dingen sneller kunnen.

I1: Iedereen doet het teveel op zijn eigen manier?

R: Ja, maar het is ook een beetje de moeilijkheid. Wat ik net al zei is die meldkamer ook al meer regionaal, het gebied is al vrij groot. Het heeft ook zijn nadelen. Vroeger als je iemand op de meldkamer sprak die kende het hele gebied, dat is nou niet meer. Het gebied wordt wel groter, maar sommige dingen moet je ook samen doen. Dat komt gewoon de snelheid ten goede en..

De ene wil merk A en de andere wil merk A van die... Als een bepaalde regio slechte ervaring heeft met een merk dan vind ik dat iedereen daar over na moet denken. Je moet elkaar vertrouwen van 'dat gaan wij niet doen, of..'

I2: Dat zou centraal beter zijn?

R: Ja

I2: Welke risico's neem het brandweervak voor u mee? Of heeft u incidenten meegemaakt?

R: Jawel, dat gebeurt wel. Vrij recent nog, maar ook daarvoor. Een heel raar incident, net buiten Wehl. Wij kregen een melding van uhh... wij gingen er vanuit dat er een koe in een mestput zat, dus wij hadden helemaal geen haast. Het was prio2, maar dat durf ik niet helemaal te zeggen. Dan moeten wij de veetakel achter de wagen hangen waar wij een takelinstallatie bij op kunnen bouwen en dat hadden wij gedaan. Wij gingen richting die boerderij en dat was vanaf de grote weg naar het pand toe. Dat was een kleine 200 meter en wij die weg in en er komt een politieagent ons tegemoet lopen vanaf die woning. En die zegt: "jongens, het is geen beest, maar het is de eigenaar". De eigenaar was in die mestput gevallen. Het bleek dat hij de deksel er af had liggen en aan het pompen was. Toen is de hond er in gevallen. Die heeft hij eruit willen halen met een haak en daar is hij voorover gehangen en is hijzelf er in gevallen. In de wagen zit je met 'oh, een koe in de put', dus dat wordt stinken, oude pakken aan en douchen. Maar dan kom je aanrijden en dan 'Oh', is iedereen stil en dan ga je een slachtoffer eruit halen. Niet meer om aan te zien zeg maar. Dat was een heel raar moment. Eerst verhalen vertellen aan elkaar en 'poe' sloeg de sfeer ineens om. Maar dan is iedereen wel zijn ding aan het doen en de snelheid. Dat is mij wel heel lang bij gebleven.

I1: Doet de brandweer volgens u voldoende om risico's zo klein mogelijk te houden?

R: Ik vind wel qua materieel die zij aandragen en zijn heel strikt op de keuringen... ik vind dat daar niet uhh... Ik vind zelfs zo van de veetakel, dat werd bij elke korps in de omgeving zelf in elkaar geknutseld. Er was altijd iemand die in een constructiebedrijf werkte... die van ons is ook zo gebouwd. Tot dat zij na gingen denken van: 'als je daar een stier of weet ik veel wat 1000kg aan heb hangen en er gebeurd wat mee. Maar er komt ook een materieel-bespreidingsplan. Ze gaan elke materiaal opnieuw bekijken en kijken waar die het beste geplaatst kunnen worden. Er zijn **posten die hebben twee tankautospuiten, maar als je overdag maar één wagen vol kunt**

**krijgen, wat heeft die tweede dan voor zin?** Dat gaat zij bekijken en dat vind ik een goede zaak. Dat is ook gebeurd met die veetakels. Ze zijn allemaal gekeurd. Sommige korpsen werd het afgekeurd. We gaan kijken voor een goede verdeling. Die van ons werd gelukkig goedgekeurd en nu bestrijken wij ook een bepaald gebied. Je hoeft ook niet voor elke korps zo'n veetakel te hebben en dat vind ik een goede zaak.

I1: Dus positief?

R: Ja, maar dat ding werd wel gekeurd. Je moet wel op iets kunnen vertrouwen.

I1: En stel dat die veetakel bij jullie werd weggehaald en elders neer werd gezet, dan hebben jullie geen veetakel meer...

R: ..Dat is een aanlating. Dat hebben wij jammer gevonden natuurlijk. Dan hoop je toch op iets anders misschien. Zo is er een afdeling logistiek die zit voor ondersteuningsdoeleinden, dat geeft ook een stukje binding. Dat je net iets meer, net zoals wat ik zeg, je hebt jaarlijks 30-40 uitrukken en daar kunnen best wat neventaken bijzitten als dat mogelijk is qua mensen en bezetting.

I1: U ervaart het positief omdat het voor deze post goed geregeld is?

R: Ja, ze zijn er nog steeds mee bezig wel, met het materieel en het verspreidingsplan hier in de regio en ze hebben een bepaald plan op papier gezet want je hoeft ook voertuigen... wachten tot ze afgeschreven zijn en ergens is iets stuk en dat kun je wel overplaatsen. Het is ook niet op de een op de andere dag geregeld.

I2: Als een incident zich heeft voorgedaan en het is traumatiserend, hoe wordt daarmee omgegaan?

R: Ik heb een kleine maand terug, was een zelfdoding waar ik zelf bevelvoerder bij was hier in het bos.

I2: Met de trein?

R: Ja, hier in het bos bij een spoorwegovergang twee honderd meter het bos in. Was iemand van 44 jaar, naar uhh.... was met een treinongeval. Het is nou zo... het was een 5-6 jaar terug moest de brandweer alles zelf doen: proberen af te schermen, passagiers veilig weg te krijgen zonder dat zij het incident zien, en dan helpen bij het bergen van het slachtoffer. Tegenwoordig is dat 'pakkie aan' van ProRail. Wij assisteren en zorgen dat mensen weggkomen en als je als eerste bent probeer je natuurlijk de machinist te ondersteunen als dat nodig is, maar daarnaast is het 'pakkie aan' van ProRail. Dus, bepaalde dingen zijn, op de weg ook, wij zijn er voor het slachtoffer, de voertuig en de omgeving, maar als het hier de provinciale weg is, zorgen wij wel dat het veilig achterblijft en wij halen het stuk oliespoor weg, maar als daar nog steeds plekken in de berg ligt dan moet Rijkswaterstaat dat doen.

I1: Hoe ervaren jullie dat? Als er iets traumatisch gebeurd is?

R: Je komt hier toch samen en dat kan ter plekke, jongens wij ruimen op en dat kan ter plekke, meestal van dat soort dingen kan je zeggen wij gaan het opruimen en terug naar de kazerne en niet bij het ongeval. Dan zit je hier toch aan de bar en kun je samen overleggen als iemand het er over wil hebben en dan hebben wij het erover. Negen van de tien keer, niet direct, maar vaak de oefening daarop kun je toch mensen vragen van een andere blussysteem of van mensen die er niet bij geweest zijn, want je bent toch nieuwsgierig en dat soort dingen. Dan komt het ook weer ter sprake. Wij hebben ook twee vertrouwenspersonen binnen het korps... Ik ben bevelvoerder van een ploeg en ik zie iemand of mezelf het is mij ook teveel dan ga ik er naar toe en zeg: "jongens, denk eraan, ga naar [naam] en [naam]" en kunnen zij daar nog niet uitkomen,

kunnen zij via de regio nog, een regie hoger zeg maar en meer gespecialiseerd is in verwerkingen of besprekingen van die ervaringen. Het is wel goed geregeld ja.

I1: Vindt u dat belangrijk?

R: Ja, het moet wel goed geregeld zijn, maar tot nu toe moet ik zeggen dat het binnen het korps terug gekomen. Of binnen de post dan.

I1: Komt dat door de goede sfeer binnen deze post?

R: Ja, kijk, als je iemand niet kan luchten of kan zien dan is het heel wat anders, maar als je niet goed betrokken met elkaar om gaat dan ga je dat soort dingen ook niet bij de handen neerleggen.

I1: Dat is hier dus niet het geval?

R: Nee

I1: Even wat anders. Hoe bent u bij de brandweer gekomen?

R1: Zoals ik al zei bij de bedrijfsbrandweer dan, net zoals mijn vader vroeg ook lid van was. Ik vond het steeds leuker te vinden, bij de bedrijfsbrandweer al, en toen kwam er een vacature in de krant van Wehl. Ik kende [naam] ook van voren dat hij bij de brandweer was en de gemeente Wehl was nog niet bij Doetinchem en was een eigen gemeente. Ik had daar op gesolliciteerd en heb daar eigenlijk niks van gehoord dus ik ga naar het gemeentehuis en daar werd ik doorverwezen hier naar de oude kazerne. Telefoontje gepleegd naar [naam]: wij hebben iemand staan, dus [naam] zegt: stuur maar door, ik ben er toch. Dus met [naam] in gesprek en eigenlijk was het de bedoeling dat ze een informatieavond hadden willen organiseren, maarja er was er maar één en dat was ik. Dat is de reden dat die informatie... daarom heeft het even wat langer geduurd, en dan was het eigenlijk gewoon een gesprek met de postcommandant en enkele bevelvoerders om een beetje aftasten of je in de groep past en... die achtergrond... ik heb natuurlijk al wat papieren van de bedrijfsbrandweer en dat was vrij...

I2: Je hebt gewoon gesolliciteerd?

R: Ja. Kijk, dat is het leuke van het brandweervak en zoals ik al zei met verschillende disciplines. Ik heb zelf een technische achtergrond. Iemand anders is agrariër of een bouwvakker en dat is ook het leuke dat je een mengeling hebt van...

I1: Zou je iets kunnen vertellen over de sfeer binnen deze post?

R: Wij hebben een mooie verdeling qua blusploegen en redelijk wat aanvulling voor vernieuwing en er wordt echt... eerder werd gewoon gekeken... nou is die leeftijd ook al opgetrokken dat als je goedgekeurd wordt dat je door mag gaan tot je 65<sup>e</sup>. Er wordt goed naar voren gekeken naar dan en dan... iemand die mag dan al stoppen. Moet er gekeken worden of er weer werving moet plaatsvinden en ik vind dat wij hier een goede mix hebben van oud en heel jong nog. Dat is met oefenen ook hartstikke leuk. Mensen zijn nog in opleiding, maar die neem je toch mee met de oefening en je loopt samen met iemand die net in opleiding is met ademluchtoefening of uh... ja, daarnaast heeft [naam] ook al aangeven hebben wij ook een vereniging, dat is stukje sociaal twee a drie keer peer jaar bij elkaar komen, gezellig kletsen.. Dat is in de regio ook aardig goed geregeld zoals in juni is iemand van de brandweer 50 geworden en die geeft een feestje op zaterdag. Dan wordt er onderling gevraagd van: jongens, als het in de buurt is, en er is altijd wel een colaploegje, heb je 6 man, klaar. Zo niet, of het is verder weg, dan kan je een buurtkorps vragen. Die komen dan met 6 man hier zitten en wij doen dat ook voor hun.

I1: Band met collega's is heel goed dus?

R: Ook met de omgeving zelfs ja. Zelfs als bevelvoerder heb je extra cursussen zeg maar, dus dan kom je ook weleens in Doetinchem of andere..

I1: Wat is kenmerkend voor de post van Wehl?

R: Wat [naam] net ook al aangaf, je kan niet alles. Een stukje oude gemeente-werken zit er nog.... We organiseren ook voor de kinderen een kinderdag net voor de schoolvakantie. Thuisfront merkt daar ook wat van. Alle kinderen die op de lagere scholen zitten hebben de zaterdag net voor de schoolvakantie een kinderdag. Die betrokkenheid is gewoon heel groot.... Het is ook een beetje geluk. Dingen komen ook een beetje aanwaaien. Zoals die auto's ook [verwijst naar de auto's voor de oefening], de politie zet hier weleens auto's neer die in beslag genomen zijn. Die moeten tijdelijk ergens gestald worden. Die staan hier en als ze na drie maanden nog niet afgehaald zijn, dan mogen wij ze gaan gebruiken. Toevallig als ze ergens anders gestald worden dan hebben wij de hele auto niet eens gezien. Sommige dingen komen ook wel een beetje aanwaaien. Nu is [naam] ook wel een beetje een regelaar en dat is helemaal niet zo erg. Dat is ook het leuke.

I1: De relatie met jou en de postcommandant is dus goed?

R: Ja, je kunt elkaar ook alles zeggen. Als je een andere mening hebt of.. daar moet je ook niet moeilijk over doen.

I2: Hoe belangrijk is het voor de brandweer dat mensen elkaar kennen?

R: Dat is heel belangrijk, want mensen zijn ook heel eerlijk tegen elkaar. Ik ken mensen binnen het korps en die moet je niet bij elkaar zetten, dat kan wel, maar dat heb ik dan als bevelvoerder ook last van. Twee technische jongens bijvoorbeeld, die kunnen weleens hun eigen plan gaan trekken. Die nemen een stapje verder omdat zij denken... met een elektro-achtergrond... als je een bepaalde opdracht geeft: 'jongens, op zoek naar mono-vuurhaard en vuurhaard afschermen en... dan net die vuurhaard voorbij gaan... ik vind als bevelvoerder en manschappen onderling dat je mensen wel moet kennen.

I2: Je probeert de juiste mensen bij elkaar te krijgen?

R: Dat is ook de ervaring. Ik zit niet te denken van: 'hoe ga ik dat nou eens oplossen', maar dat zien de jongens ook wel.

I2: Dus goed op elkaar ingespeeld?

R: Ja, maar ook... dat geven sommige mensen ook toe, bepaalde mensen die liever gewonden verzorger willen zijn. Ik heb een collega gehad die had gewoon administratief in een verzekeringswereld, maar 'praten als Brugman'. Als je die bij het slachtoffer neerzet dan valt 'ie echt niet in slaap. Die bleef maar kletsen. En ik noem maar wat.. iemand met een agrarische achtergrond die houdt het slachtoffer niet aan de praat. Zo heeft iedereen toch zijn ding.

I1: Je kijkt als het ware naar het type persoon en wat voor functie zijn gaan beoefenen

R: Ja. Die 6 man moet ik het maar mee doen. Je probeert toch wel er gebruik van te maken. Gebeurt misschien wel onbewust. Je moet er ook voor waken. Je moet ook iemand de tijd geven om het te leren. Als die persoon er ook niet is, moet toch iemand anders het doen.

I2: Is leren in de praktijk heel belangrijk bij de brandweer?

R: De theorie heb je op je papiertje en dat sluit je af. Daarna leer je pas echt... Maar dat moet ook wel, want het wordt steeds het vernieuwende en kijk maar naar die elektrische auto's die er steeds meer komen. Als bevelvoerder moet ik ook bij blijven. Het is niet meer het oude trapje op bij wijze van spreken. Vroeger, het eerste wat wij deden was als je erbij kunt de kabel erbij en hup klaar. Nee, dat doen wij niet meer. Voor hetzelfde geldt kan de elektrische stoel van de chauffeur niet naar achteren, ga jij gelijk de accukabel... dat soort dingen ga je toch wel...

- I1: Je vertelt net dat je al 14 jaar in het vak zit, waardoor je wellicht veel veranderingen heb meegemaakt. Zo is de brandweer ook geregionaliseerd. Is daar veel veranderingen uit voort gekomen?
- R: Ik heb zelf, ook het gevoel dat dat nog steeds loopt. Wat ik al zei is die Europese aanbesteding, dat vind ik al heel belangrijk, met het voertuig en dat soort dingen. Kost erg veel geld en ik vind dan ook dat dat bekeken moet worden. Als dat nou regionaal gebeurt... en wat al ik zei: als het nou nog groter wordt kan je van andere regio's ook leren. Bepaalde dingen niet doen of wel doen. Hoe mooi je het brandweervak ook vindt, hetgeen waarmee zij bezig zijn... preventie, het stapje voor de brandweer... natuurlijk ik ben brandweerman en ik wil graag een brandje blussen, maar het is iemand anders zijn ellende. Dus ik snap ook wel dat je vooraf aan moet aanpakken; met rookmelders en dat soort dingen. Dat is net zo belangrijk.
- I2: Stuur je vrijwilligers erop af om voorlichting te geven?
- R: Ja.
- I2: Vinden ze dat leuk?
- R: Ja, ze hebben vorige jaar in Didam een proef open staan met een woning die in de verkoop stond en daar hebben ze allerlei gevaren in gemaakt en ook allerlei beveiligingen waar mensen konden kijken. Daar stonden ook vrijwilligers die voorlichting gaven. Dan konden mensen... dat is nu weer verplaatst naar Vasteveld... daar blijft 'ie ook een poos draaien en dat heet Brandveilig Wonen dat project. Daar zijn de vrijwilligers ook bij betrokken. Daar konden mensen ook aangeven of mensen een woningcheck thuis wilde hebben. Dan gingen twee vrijwilligers bij mensen thuis kijken en 'jullie hebben die theedoeken wel erg dicht bij het fornuis'...
- I1: De vrijwilligers vinden het niet erg om ook die voorlichting te geven?
- R: Nee. Daar zit ook een hele kleine vergoeding aan, de oefenvergoeding van 9 euro, die horen daar ook bij. Maar ik heb zoiets: je moet het niet voor het geld bij de brandweer zitten, want dan zit je op de verkeerde plek.
- I2: Krijg je per uitruk betaald?
- R: Je hebt een oefenvergoeding en dat is iets van... voor bevelvoerders is dat iets van 11 euro, maar voor manschappen iets van 9 euro, oefenvergoeding. Voor uitruk ligt de vergoeding wat hoger. Ook met realistisch oefenen zeg maar. Je hebt ook een vaste vergoeding van tweehonderd zoveel euro per jaar.
- I2: Is dat voor kleding?
- R: Nouja, als ik iets te hard met de auto over de heuvel heen rijd... bij wijze van...gewoon een vaste vergoeding.
- I2: Wat verdient een vrijwillige brandweer zo ongeveer per jaar?
- R: Ik denk dat een manschap ongeveer 1500 euro bruto verdient.
- I2: Toch behoorlijk vrijwilligerswerk.
- R: Tussen de 1000 en de 1500 euro, afhankelijk van de hoeveelheid uitrukken. Er zijn ook jongens die elkaars lering draaien in Doetinchem, vanaf 's avonds 6 uur tot de volgende morgen 7 uur, dan krijg je ook die vergoeding van 9 euro.. maar dan zit je wel 24 uur. In Doetinchem heb je toch meer uitrukken en je leert er van. Iemand die nog jong is... Alles bij elkaar ben ik nog steeds van mening dat op vrijwillige basis een goedkopere oplossing is dan een volledige beroepsbezetting. Het brand niet 24 uur per dag.
- I2: Zijn de aanrijdtijden veranderd in de loop der jaren? Regio's zijn natuurlijk groter geworden
- R: Wat heel belangrijk is, is dat de 'kazerne-volgorde-tabel'... als je Google Maps hebt, dat kaartje is verdeeld in gebieden. Vroeger was het echt een gemeentegrens. Eigenlijk is die



gemeentegrens helemaal niet belangrijk. Het gaat er om dat die burger zo snel mogelijk geholpen is. Er wordt op elke plek bekeken wie daar het snelste kan zijn. Of iemand nou geholpen wordt door een korps uit Wehl of door een korps uit Didam dat is niet belangrijk. Daar hebben ze een berekening naar gemaakt. De berekening is gemaakt met de geldende verkeersregels. Vroeger was de weg van [X} naar Wehl een 80 km weg, nu is het een weg van 60 met rotondes en drempels. Aan de hand van die berekening gaan zij kijken wie er als eerste gealarmeerd moet worden, en wie als tweede... en als derde... dus dat gebied is op verschillende plekken veranderd.

I1: Maar ze zijn nog steeds berekend op de oude manier?

R: Nee, dat wordt elke twee a drie jaar naar gekeken. Als het gebied veranderd. Als een weg van 80 naar 60 veranderd of er komen meer rotondes in...dan verandert dat gebied.

I1: Is dit een goed systeem?

R: Ja, iedereen heeft natuurlijk zijn eigen gebied, zo groot mogelijk, maar als je zelf wat hebt wil je ook snel geholpen worden. Daar gaat het gewoon om. Ik heb vroeger meegemaakt aan de andere kant van Wehl, 14 jaar geleden. Toen je die gemeentegrenzen nog had en er een ongeval was, kwam er van twee kanten een wagen aan gereden en 'hup', wie het snelste er is. Wie als eerste de slag eruit had mocht de brand afmaken. Zo ging het eigenlijk. Wat ik al zei: dat kost ook geld. Twee korpsen, ze hebben wel uitgerukt. Ik vind dat dat goed bekeken wordt. Ook door alle digitale systemen die dat goed monitoren.

I2: Het is professioneler geworden?

R: Ja. In de wagen moet ik nou als 'statussen'. Ik meld mij in naar de meldkamer en te vragen naar de melding. Die melding staat vast. Dan geef ik status 1. Kom ik bij het ongeval dan geef ik status 2. Ben ik klaar met het incident geef ik status 3. Ben ik bij de kazerne geef ik status 4. Die tijden liggen digitaal vast. Ze kunnen naderhand heel goed nakijken hoe snel zijn we ter plekke geweest en over twee jaar lang al die informatie dan kan je zeggen: dat gebied moet iets opschuiven en zo..

I1: Dat wordt als positief ervaren?

R: Ja, ik vind wel dat we van de nieuwe technologie gebruik moeten maken.

I1: Zijn er verder nog dingen veranderd, bijvoorbeeld op de werkvloer?

R: Wat ik net ook al aangaf, die technische... er zijn hier ook ouderen die krijgen er steeds meer moeite mee. Vroeger was het alleen maar.. bij brand gingen ze met 1 en 2 [benaming voor manschappen] naar binnen, met ademlucht en een zaklamp. Tegenwoordig heb je een explosiometer bij je, CO2-meter, warmtemeter, beeldcamera, portofoon..

I2: De vereiste zijn groter geworden...

R: Dat moet je ook allemaal... wat ik net ook al aangaf bij brand met kunststof dat moet je veel meer doorgassen en gevaarlijker.. vroeger had je alleen maar houten panden en dat gaat wel gelijk branden en je ziet wat.. maar tegenwoordig met al die giftige rook en dat soort dingen, moet je wel alle apparatuur meenemen en bedienen. Dan hoor je weleens van de ouderen van: 'van mij hoeft het allemaal niet meer' en dat allemaal vrij veel wordt.

I1: Komt dat omdat ze het van vroeger anders zijn gewend?

R: Ja

I2: De eisen zijn opgetrokken

R: Ja

I1: Hoe wordt daarmee omgegaan?

- R: Mensen geven dat zelf ook aan. Wij hebben een collega van [naam] die hier vanmorgen zat en die is ook al bijna 65 en vrij sportief nog en heeft een technische achtergrond. Dus die gaat dan langer mee. Die vindt het zelf ook nog steeds leuk, nieuwe dingen leren. Die zal er anders mee omgaan dan [naam] die vroeger kantoorwerk heeft gedaan en iemand die minder open staat voor techniek
- I2: Zijn er mensen afgehaakt vanwege de hogere eisen?
- R: Dat kan ik niet helemaal invullen. Dit jaar is wel iemand gestopt en die zegt gewoon... die heeft zelf een boerderij waar hij werkt en die wilt wel een stuk rustiger aan gaan doen. De mogelijkheid dat wij 'volunteers' mogen inzetten. Hij wil graag betrokken blijven. Dus nu is hij 'volunteer' geworden. Nu assisteert hij en hij heeft toch veel bagage in zijn rugzak zitten. Nu assisteert hij met oefeningen uitzetten. Nu kan hij met een groepje met ademlucht een nieuwe bijvoorbeeld mee laten lopen en kan hij als schaduw bij lopen en de jongens aanspreken van: denk hier aan, en daaraan. Zo'n iemand blijft gelukkig nog wel betrokken bij het korps omdat hij een heel boel ervaring heeft. Dat stukje met al die nieuwe technologieën vindt hij dan net weer teveel.
- I1: Dus met zijn kennis wilt hij wel betrokken blijven, maar het fysieke gedeelte en technologische dan weer niet.
- R: Nee... kijk, je moet dan toch mee. Je kan geen onderscheid maken. Je kan niet tegen iemand achterin de wagen zeggen: Oh, doe jij het dan maar niet. Het is alles of niets, dat is wel zo. [Naam] heeft een poos gehad dat hij geen ademlucht mag lopen, ja... dat is mooi... maar wel als chauffeur, maar dan kun je wel rijden overdag maar dat kan je niet te lang volhouden. Dan krijg je scheve gezichten 'waarom hij niet, en waarom hij wel'? En, je moet alles kunnen. Soms overdag heb je een beetje een minimale bezetting en je hebt hem wel nodig. Of hij staat bij de tankauto en de wind draait en dan moet hij ineens wel ademlucht op, ondanks dat hij bij de wagen staat, dat kan ook gebeuren.
- I2: Je moet capabel zijn, en zeker ook voor het teamgevoel. In hoeverre is dat teamgevoel ook belangrijk in een gevarenssetting?
- R: Wij hebben in totaal, ook met de nieuwe, met 25-26. Dat is ook wel genoeg voor... als iemand een slechte dag heeft of ziek is van... je hebt ruimte genoeg voor andere mensen. Plus... hebben jullie gehoord van de SIV? Snel Interventie Voertuig? Daar is nu een proef, dat ze proberen met vier mensen op een wagen proberen uit te rukken, of twee zelfs.
- I2: Wat vind je daarvan?
- R: Slecht. Vier is echt minimaal.
- I2: Wordt het dan te risicovol?
- R: Ja. Plus dat je qua besparing... het is een extra ding en je moet anders oefenen. Je hebt ander materieel nodig. Plus, als er opgeschaald moet worden, moet je toch de tankautospuiter bovenop zetten. Dan heb je 6 + 2, zit je aan 8.
- I2: Speelt dat hier, in Wehl?
- R: Ze hebben een proef gedaan in Doetinchem. Ik vind vier overdag... dat wordt steeds moeilijker. Niet elke werkgever is gegeven om mensen weg te sturen, of de gelegenheid te geven overdag. Ik vind uh... waarom begon ik ook alweer over die twee? In ieder geval... dat risico wordt in ieder geval groter. Als bevelvoerder kan je om het incident heen lopen en je maakt even een praatje en je houdt de veiligheid van de manschappen ook in het achterhoofd. Dan loop je dat met z'n tweeën te doen.
- I2: Is die proef afgelopen of loopt dat nog steeds?

R: Nee, is afgelopen.

I2: Gaan ze daarmee door?

R: Nee, hier niet. In andere regio's zijn ze nog wel aan het oefenen en niet gestopt ook. Daar moet ook meer interactie met elkaar zijn.

I2: Je kan wel stellen dat de regionalisering nog steeds gaande is.

R: Dat hier het gebied groter is geworden.. aan de bovenkant.. een stukje erbij gekomen.. en de verhalen gaan dat het straks ook samengevoegd gaat worden met Gelderland-Midden en – Zuid. Ik weet ook niet hoe snel en hoe dat gaat.

I2: De spanning, zo lijkt het, gaat tussen het groepsgevoel heel lokaal en individueel en aan de andere kant dat je ook moet samenwerken.

R: Nu weet ik ook waarom ik op die twee wilde komen. Wij waren destijds ook bang dat als ze in Doetinchem een proefje van twee gaan doen. Hoe lang blijft deze post nog open? Maar, je hebt ook handen nodig en dan bedoel ik het aantal mensen. Hier bij Fatima [een behandelcentrum voor mensen met een verstandelijke beperking] is net een dorp met beperkte mensen. Dat is groot en daar wonen ongeveer 400 cliënten, plus hetgeen wat nog in dagbehandeling komt. Dat is groter dan het dorp van Nieuw-Wehl waar het ligt. Kijk, moet je daar echt gaan ontruimen kom je handen tekort. Kijk, je kan een brandje wel blussen, met misschien 2 of 4 man, maar moeten er mensen geëvacueerd worden dan heb je handen nodig. Wat bespaar je dan uiteindelijk met een SIV? Als al die mensen toch beoefend moeten blijven..

I2: Heb je het idee dat je vanuit Wehl voldoende weerstand tegen kan bieden?

R: Ja. [Naam] is zelfs beroeps en heeft zelf niet meegewerkt. Dat vond ik wel knap van hem. Ze hadden mensen nodig om die proef te draaien en [Naam] weigerde dat. Dan maar niet. Ik vond dat wel goed.

I1: Dat kan dus wel?

R: Misschien is hij wel op de vingers getikt, maar dat weet ik ook niet.

I2: Daar zie je dus wel weerstand tegen ontstaan, tegen dat soort proeven?

R: Ja. Er zijn ook mensen die dat juist wel weer willen proberen, maar hier niemand.

I2: Waarom bent u ooit bij de brandweer gegaan?

R: Door de ervaring vanuit de bedrijfsbrandweer.

I2: Waarom bent u ooit bij de bedrijfsbrandweer gegaan?

R: Door de mengeling van technieken, dat is ook mijn werk, maar ook de uitdaging. Dat je samen wat moet doen en dat je er samen op aan moet kunnen. Het werk wat ik deed, gebeurde tien jaar geleden, was 5 man in de ploeg. En 5 jaar geleden nog maar 3 man en als er iemand vrij was, dan was je met z'n tweeën. Ik loop nu nacht en weekenden alleen. Ik loop met een iPad bij me en ik kan alarm zien. Als ik van de controlekamer weg moet kan ik het toch monitoren, maar ik moet er wel van mijn collega's op aan kunnen. Als ik mijn collega van de dagdienst en ik heb nachtdienst de dienst overnemen en hij vertelt 'dit is er aan de hand, klaar'. Dan vertrouw ik daar op. Als ik wil, kan ik dingen controleren. Bij de brandweer werkt dat ook zo; mensen kunnen vertrouwen en mensen moeten mij kunnen vertrouwen. Ik vind gewoon leuk dat die mengeling wat ik net ook al aangaf van de bouwvakker en de verzekeraar...

I1: Het teamgevoel spreekt je erg aan?

R: Ja, dat vind ik heel leuk.

I1: Wist je voordat je bij de brandweer ging dat er zo'n goed teamgevoel was?

R: Ja, maar daar ga je ook vanuit. Je hoort dat er ook wedstrijd ploegen zijn en dat kan je niet alleen. Als het alleen maar eenlingen zouden zijn, zou je niet kunnen werken.

I1: Bent u nog altijd gemotiveerd als brandweerman?

R: Ja, vooral met de nieuwe. Afgelopen maandag hadden we een oefening met de nieuwe die in opleiding zitten en als bevelvoerder naar de manschappen is dat wel heel goed opgezet dat je elke persoon die nieuw begint die krijgt in het leertraject ook een leerwerkplekbegeleider. Alle bevelvoerders zijn leerwerkplekbegeleider van een persoon en dan worden dingen ook in de praktijk gebracht en dat moet ik dan ook aftekenen voor hem. Wij geven ook aan, naar hen toe, sommige dingen moeten zo en hun kunnen dan weer nieuwe dingen leren. 'Zeg dat gewoon' Als ik zeg: bij die en die, die druk... en ze zeggen gelijk: 'maar wij leren zo'. 'Waarom leren jullie dat zo'? Als dat de nieuwe norm is, dan moeten wij daarvoor open staan. Dat is een goede wisselwerking. Het is mooi dat er nieuwe mensen bij zitten.

I1: Dat is positief?

R: Daar kun je niet omheen. Als je nieuwe mensen gaat uitleggen: 'nee dat moet zo', dan gaan zij ook in de fout natuurlijk. Het is ook één manier en klaar.

I1: Bent u nog altijd tevreden?

R: Ja, zekers.

I1: Wat zou er beter kunnen?

R: Bepaalde... hoe pak je dat aan... bepaalde technologieën zoals explosiemeter en dat naar andere posten kijken.. of andere regio's kijken. In de voertuig hebben wij nou een MDT zitten [Mobiele Data Terminal], waarop ik het adres krijg en waar ik aanvalsplannen uit kan halen als ik een bepaald pand binnen moet. Kan ik zien hoe dat gebouw eruit ziet. Er zit een 'crash recovery systeem' in en dan kan ik een kenteken intypen en dan zie ik de kenmerken van een auto, diesel, gas of elektrisch, waar airbags zitten. Maar dat systeem werkt niet goed.

I1: Waarom werkt het niet?

R: Verbindingen.. de jongen die hier loopt en die beroeps is in Arnhem.. daar werken ze met een iPad. In alle jaren in volle tevredenheid. Hier hebben ze wat anders verzonnen en dat werkt niet. Weer een software-update en daar baal ik soms wel van. Wij hebben hier iets in de wagen en dat werkt niet. Langer dan een halfjaar.

I2: En dat terwijl je van elkaar kan leren.

I2: Zijn er redenen om te stoppen bij de brandweer?

R: Nee. Dan pak ik gewoon de ouderwetse manier. Bij wijze van spreken, hij ligt er nu niet meer in.. maar dan pak ik gewoon het boek waar de brandkranen staan.. dan roep ik het wel via de meldkamer 'geef mij de waterwinning'.

I1: Heeft u zelf ooit nagedacht om te stoppen bij de brandweer?

R: Nee. Het is ook niet mijn dagelijks werk en het is gewoon een leuke hobby erbij. Ik zie het als een hobby.

I2: Dat blijf je doen totdat het kan..

R: Ja, eerder was tot 55 en dan moest je stoppen en nu als je goedgekeurd wordt ga je door. Ik vind het ook een goede combinatie, in mijn geval, met de ploegendienst.

I2: Zijn er nog dingen die er niet besproken zijn..

R: Qua risico's, worden er geen dingen opgelegd. Ik ben bevelvoerder maar de manschappen blijven het bepalen. Ik vind dat heel belangrijk om te zeggen. Er wordt niet door de regio of de meerdere van de postcommandant gezegd: 'bij brand moet zus en zo doen'. Wel de materialen die aangereikt worden waarmee je het kan doen. Wij zijn zelf capabel genoeg om samen..

I1: U bent autonoom genoeg om te bepalen of je iets niet gaat doen?

R: Ja. Eigen veiligheid staat altijd voorop.

I2: Er zijn wat situaties die wat fringen. Zo gaf [naam] een voorbeeld van een incident te water. Hoe ga je daar mee om?

R: Gelukkig nog niet meegemaakt. Als je aan komt rijden en er staan al mensen te kijken en die zeggen dan: 'komen ze aanrijden, maar ze doen alsnog niks'. Wij zeggen weleens tegen elkaar: 'ik trek het pak uit en ik spring erin'. Dan ben ik even geen brandweerman meer. Misschien gaat dat wel gebeuren.

I1: Heeft u verder nog zo'n incident gehad waar dat botste?

R: Nee, maar ik heb wel dat incident meegemaakt met de brand in dat pand met die rieten dak..

I2: ..Dat je eigenlijk niet met de ladder omhoog mag..

R: Dat je toch zegt: "maarja, wij hadden hem wel onder controle". De riet weggetrokken en aan de binnenkant..plafond eruit.. en dat was het.. Als we niks hadden gedaan, dan was er geen dak meer geweest.

I2: Dan gaat dat dus eigenlijk voor de regels?

R: Jawel, maar eigen veiligheid eerst. Maar, was het een onbeschoten kap met balkjes om de meter en de binnenkant geen planken en oud riet of weet ik veel wat, dan doen we het niet.

I2: Al met al heb je altijd volgens de regels gehandeld?

R: ..

I2: Het was veilig, maar je hebt toch tegen de regels gehandeld.

R: Het is niet helemaal buiten de regels om.. De brandweer hoeft zich niet te houden aan de ARBO- wet. Het is een van de enige die dat niet hoeft.

I2: Je hebt ruimte tot improviseren. Word je dan achteraf ook om de vingers getikt?

R: Dat gebeurt soms ter plekke weleens. Soms komt de OVD weleens meerijden en die kijkt: 'hee, hoe heb je dat kunnen doen'. Dan probeer je daar ter plekke eruit te komen.

I2: Aan de andere kant wil de eigenaar van dat huis natuurlijk..

R: Ja, dat is ook bij dat waterongeval-gebeuren. Dat wij tegen elkaar zeggen: 'ik denk dat ik het pak uit trek'.

I1: Bedenk je je dan eerder dat je op de vingers wordt getikt of heb je meer zoiets van 'laten we dit doen'?

I2: Dus niet bang om op de vingers getikt te worden. Het redden van mensen staat altijd voorop?

R: Ik heb het gelukkig nog niet meegemaakt, maar het blijft een moeilijk punt. Als de manschappen dan zeggen 'we trekken het pak uit' en er gebeurt dan wat. Ik ben als bevelvoerder wel verantwoordelijk. Dan kan ik hooguit zeggen dat hij met de eigen auto is, maar waar staat 'ie dan?

I1: Het is een lastige kwestie

R: We hebben wel van die grijze gebieden..

R: Er was hier weleens een melding binnengekomen van een oude school met meerdere verdiepingen en nog te weinig bagage in de rugzak denk ik [kennis] of misschien een beetje gespannen, maar er was een melding op de tweede verdieping. Ik kreeg beneden al mee; de BHV'er van het pand stond ons beneden op te wachten en eentje staat er bij de het brandmeldpaneel en die loopt al mee naar boven. Wij komen boven bij de deur en hij zegt: mevrouw ligt op de slaapkamer te slapen, maar ze heeft ook zuurstof [apparaat], dus dan moet die deur open. Toen pakte zij [BHV'er] haar pasje door de scanner, maar niks. De deur ging

niet open. Toen had ik moeten bedenken: beneden, twee verdiepen terug..sleutelbuis.. ik heb een sleutel in de wagen zitten en daar zit een moedersleutel in waar ik de deur mee open had kunnen maken. Maar in de snelheid, twee mensen had ik achter mij zitten met ademlucht, de BHV'er erbij en ik stond zelf ook voor de deur. Wij moeten naar binnen, zuurstof.. de alarm is afgegaan, mevrouw ligt op de bed. Ik heb helemaal niet meer aan die sleutel gedacht. Ik had zoiets van: 'ja mevrouw, die BHV'er, kreeg met het pasje de deur niet open en dan gaat de deur met de sleutel ook niet open. Ik zeg tegen de jongens: 'open die deur'. Dat pand was 1.5 jaar oud en wij zetten de koevoet tussen de deur en breken het slot open en we gaan naar binnen. Bleek het apparaat wel te dampen en in storing te staan, maar geen brand, daardoor was wel die melder aangesproken. Maarja, de volgende dag stonden ze wel op de stoep.. met nieuwe deuren en nu is de deur beschadigd. Gewoon in de snelheid, plus de tijd die ik had.. dus toen een beetje over en weer gepraat.. Wij stonden gewoon sterk omdat die BHV'er ook elektronisch niet open kreeg en dan houd het op.

L2: Dat soort dilemma's heb je weleens.

R: Ja, dan moet je toch een keuze maken. Ik had helemaal niet aan die sleutelbuis gedacht, maar als ik er wel aan had gedacht dan had ik ook moeten overwegen: was ik weer naar beneden en terug gelopen, wat 3-4 minuten duurt.. ik denk dat ik het ook niet gedaan had.

<EINDE>

### **Interview 3: enkel I3\_R4\_L52\_D22**

#### **Respondent: 4**

Datum: 23 mei 2017  
Tijd: 18:15 – 19:30  
Locatie: Brandweerkazerne Wehl.  
Interviewer: Mauro Boelens, hierna I.  
Respondent: enkelvoudig interview, hierna R.  
Code: I3\_R4\_L52\_D22

#### **<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

#### **Introductie:**

I: Om te beginnen. Wie ben je, en wat doe je?  
R: Ik ben [Naam], ik zit hier nu denk ik 23 jaar bij dit korps. Brandwacht, chauffeur pompbediende, sinds kort zit ik ook bij de logistieke eenheid.  
I: Is dat een verschillende afdeling?  
R: Ja. Ik ben ook brandweer vrijwilliger bij het korps in de plaats waar ik dus werk.  
I: Welke post is dat?  
R: Dat is de post in Giesbeek [14km van Wehl] in Gelderland-Midden.  
I: U bent betrokken bij twee verschillende posten?  
R: Eigenlijk ben ik 's avonds en in het weekend voor hier beschikbaar, en mogen het een grote incident zijn kom ik vanaf mijn werk af ook hier naar toe. Maar, voor de kleine incidenten heeft het overdag voor mij geen zin om hier naar toe te gaan. En, aantal jaren ben ik door een collega op het werk gevraagd van: 'wil je overdag ook niet bij ons mee gaan'? Wij hebben overdag een tekort aan mensen en omdat je toch al bij de brandweer zit hoeft je geen opleiding te volgen en zou het voor de dagsituatie een uitkomst zijn. Dat doe ik dus ook daar. Wij hebben niet zoveel uitrukken en het is op het moment hier ook heel rustig. Het is gewoon een leuke aanvulling.  
I: Hoeveel uur besteed je per week aan de brandweer?  
R: Ja, dat varieert. Normaal hebben wij onze reguliere oefenavond. Als ik hier de oefenavond niet meedraai ga ik daarginds oefenen omdat je op appel moet blijven en ook omdat je niet als hele vreemde overdag een keer: 'wie is dat dan'?  
I: Dat is uiteraard ook belangrijk voor het team  
R: Ja, je hebt wel bepaalde oefenmomenten die je zowel daar als hier moet doen. Zoals de realistische oefeningen, dat wordt verwacht dat je dat hier en daar doet.  
I: En hoeveel uur is dat ongeveer per week?  
R: Zeg gemiddeld; een avond... een uur of 3 per avond, en als je een uitruk krijgt wordt het meer. Je kunt er geen peil op trekken. Wij hebben ook weleens een brand, en dat moet je er nog eens extra heen om na te blussen of iets anders. Of je hebt toevallig 2 of 3 uitrukken in de week, dan wordt het dus meer.  
I: Je bent dus ook nog vrijwilliger bij een andere post, maar wat doet u hiernaast nog bij?  
R: Ik heb dus gewoon een.. van half 8 tot half 5 baan.. bij een bedrijf dat boorinstallaties maakt voor grondboringen.  
I: En is dat in Giesbeek?  
R: Ja.  
I: Gaan zij er ook mee akkoord dat jij overdag opgeroepen kan worden?  
R: Dat is ook mijn eerste voorwaarde die ik dat.. dat wilde ik als eerste rond hebben voordat ik ging solliciteren bij het andere korps. Zij keuren het wel goed dat ik voor een uitruk naar Wehl ging, maar ze weten dat het bijna niet voorkomt. Maar, voor dat andere moet je ten alle tijden alles kunnen laten vallen want je kunt niet eerst vragen: 'mag ik naar de brandweer'?, want dat

heeft geen zin. Dan ben je te laat. De werkgever had er geen problemen mee en die vond het zelfs een pluspunt.

I: Waarom wordt het gezien als een pluspunt?

R: Ja... een pluspunt... kijk, hij stond er absoluut niet negatief tegenover. Wat ik weleens van andere werkgevers hoor is dat... brandweer... liever niet..

I: Ze zeggen nu ook dat er een afname is in het aantal vrijwilligers en dat komt omdat de woon-werksituatie steeds lastiger wordt. Is dat voor u ook het geval?

R: Tjsa.. je merkt dat ook wel hier in het korps dat steeds minder mensen in Wehl wonen en in Wehl werken. Dat leeft niet alleen in Wehl, maar dat heb je ook bij andere posten. Daarom wordt ook gezegd van: vrouwen bij de brandweer, heel goed, juist die.. zijn vaak overdag meer beschikbaar.. of.. de kans is groter dat die overdag meer beschikbaar zijn.

I: Maar toch zie ik hier weinig vrouwen

R: Wij hebben er één.

I: Dat is de dochter van de postcommandant heb ik gehoord.

R: Dat klopt. Nou eigenlijk is dat onze derde. Wij hebben hier één gehad, die is op een gegeven afgekeurd omdat zij gewichtproblemen had, daarna een tweede gehad die van een andere korps kwam en die is gaan samenwonen met iemand uit Nieuw-Wehl. Dus, van daaruit van de ene korps naar hier gegaan, maar die heeft ons vorige jaar verlaten omdat ze een andere woning hebben betrokken en dat is weer te ver weg. Helaas, op dit moment blijft het bij ons steken op één.

I: De woon-werksituatie is hier in Wehl minder een probleem, omdat bijna iedereen die in dit korps werkt ook hier woont?

R: Ja.

I: Dat is dus geen probleem hier?

R: Nee. Hooguit iemand die woont in Nieuw-Wehl, maar dat is heel dichtbij. Maar die zijn ook regelmatig de achterkant van de wagen [te laat bij een oproep]. Over het algemeen zijn wij hier vrij snel met een uitrukking, omdat er veel mensen kort in de buurt zijn en als er 6 mensen in zitten dan.. zeker als het prio 1 is, dan is het gewoon gaan. Soms is dat vervelend voor iemand die ver weg woont, want die haalt dat gewoon niet .

I: Maar dat is ook de kracht van deze post, of niet?

R: Dat klopt, maar dat maakt af en toe weleens... ugh.. ik kan wel gaan, maar ik red het toch weer niet.

I: Hoe wordt daarmee omgegaan?

R: Ja.. maar.. het is wel zo.. iemand die vraag natuurlijk wel om hulp en die interesseert het niet wie er in de wagen zit als diegene er maar zo snel mogelijk is. Wij hebben dan weleens als er een prio2 uitruk is, doe maar even kalm aan. 'hij kan ook zo wel komen'.

I: Maar, prio1 is gewoon gaan.

R: Ja.

I: Wat zijn de hoofdtaken van de brandweer?

R: Tsja... dat is een heel ruim pakket.. Wat kun je daaronder beschrijven? Wij hebben de gekste dingen meegemaakt. Op de eerste plaats staat natuurlijk het redden van mens en dier. Tsja.. het oplossen van gevaarlijke situatie voor dezelfde categorie personen en dieren... tsja... bestrijden van brand, voorkomen van.. assisteren bij ongevallen... bevrijden van personen.. ook zorgen dat er geen brand kan bestaan.. omzagen van bomen..

I: Vallen preventieve werkzaamheden ook onder de werkzaamheden van de brandweer?

R: Nou niet voor ons als brandweerkorps, want daar heb je de preventiefunctionarissen voor.

Die gaan ook naar een gebouw toe en zeggen.. of het allemaal klopt volgens de regels en aanbevelingen doen voor verbeterpunten, maar dat is geen taak voor ons.

I: Maar, jullie moeten wel die preventieve werkzaamheden uitvoeren toch?



R: Nou wij als brandweer... doen dat in principe niet. Als wij iets heel bijzonder zien, dan kun je daar natuurlijk wel wat van zeggen, maar het is eigenlijk geen hoofdtaak voor ons. In ieder geval niet voor een brandwacht.

I: Zou het werk ook minder leuk zijn als je meer preventieve werkzaamheden moest doen?

R: ... Dat hoort niet bij mijn taak en ik denk dat ik daar ook niet de geschikte persoon voor ben

I: Waarom is dat? U wilt gewoon brand bestrijden?

R: Het is natuurlijk wel als je bijzondere dingen ziet dat je er wat aan moet doen, maar ik vind dat niet mijn hoofdtaak.. Als er dingen zijn die op het randje zijn, dan uh... Als er echt gevaar is dan zeg je het wel wat van, maar..

I: Vind je dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden in de taken, vanaf het begin aan nu?

R: De taken zijn wel wat anders geworden. Er wordt nu aan dat soort dingen meer aandacht besteed dan in het verleden.

I: Wat vind je daarvan?

R: Tsja.. ik vind dit wel een rare vraag.. hoe geef ik daar antwoord op?

I: Vind je het jammer dat het zo is anders?

R: Jammer.. Wij zijn er natuurlijk bij gebaat zo min mogelijk ongevallen en branden te hebben, want niemand is erbij gebaat bij menselijk leed, maar als brandweerman heb je natuurlijk weer een goede fik. Al dat soort dingen, maakt het veiliger, maar voor ons eigenlijk, voor die goede fik minder aantrekkelijk.

I: Dat is natuurlijk ook de reden dat u bij de brandweer bent gekomen?

R: Je moet het niet alleen zien om die brand te blussen, maar dat zeg ik.. ik heb graag weer een goede fik. Onder een goede fik versta ik iets wat weinig menselijk leed... of eigenlijk geen menselijk leed teweegbrengt. Een woonhuisbrand vind ik dan weer vervelend, maar als er ergens een oude schuur staat die tot de grond toe afbrandt, waar niks meer in stond en toch al gesloopt moest worden, dan loop ik met zo'n smile op mijn gezicht rond.

I: Stel, er is een grote brand, hoe ziet een uitruk er dan uit?

R: Ja.. dat ligt eraan hoe hij dus gemeld wordt. Ga er vanuit dat.. dat het klein begint, dan kom je als eerste ter plaatse en dan moet de bevelvoerder een inschatting maken 'kan ik dit met mijn ploeg af'? of 'niet', of 'heb ik assistentie nodig', of is er al assistentie opgeroepen door de aard van het pand, of de ligging van het pand. Hij kan al aan de melding zien wat er doorgegeven wordt. Hoe nauwkeuriger de melding, hoe nauwkeuriger hij het werk kan alarmeren. Als hij ziet dat er een perceel achteraf is, dan kan hij al zeggen op voorhand van: "ik alarmeer alvast een vervolgovertuig voor de waterwinning", of er wordt aangegeven er zijn nog mensen binnen. Dan kan hij er beter twee sturen. Als het dan niet nodig is, dan kan het eerste voertuig zeggen: 'ik kan het alleen af, het hoeft niet meer', maar hij kan ook beslissen om gewoon door te laten rijden en als het dan nodig is, kan hij nog verder opschalen naar brand, middelbrand, grote brand, zeer grote brand.

I: Krijg je ook per uitruk betaald? En hoeveel is dat?

R: Wij krijgen per uur betaald, maar de bedragen weet ik niet uit mijn hoofd.

I: Je krijgt per uitruk per uur betaald?

R: Ja.

I: Zijn er dan ook nog andere vergoedingen?

R: Wij krijgen een vaste vergoeding, en je krijgt een vergoeding voor de oefeningen en je krijgt een vergoeding voor de uitrukken.

I: Het is nu maandavond en jullie gaan zometeen oefenen. Dat is dus ook betaald?

R: Ja, dat is geloof ik de helft van de uitrukvergoeding... maar dat is geen vetpot hoor.

I: Maar dat is niet de reden dat je bij de brandweer zit neem ik aan?

R: Nee, als je het voor het geld doet ben je op de verkeerde plek. Of je moet echt als beroeps bij een korps zitten, maar dan moet je alsnog een brandweershart hebben

I: Wat houdt een brandweershart in?

R: Dat willen, helpen van mensen in nood. Je moet het ook zien.. je hebt een brand in je woning en jij rent naar buiten toe, maar er is nog een hond, een kat, een baby binnen en jij durft niet meer naar binnen toe, maar je verwacht wel van de brandweer dat zij hem eruit halen.

I: Welke risico's brengt het vak met zich mee? Heeft u ook een incident meegemaakt?

R: Ik heb zelf nog geen incident meegemaakt dat brandgerelateerd was

I: Wat bedoel je daarmee?

R: Nou, laat ik zo zeggen dat ik tijdens een brand of een uitruk mijzelf nog niet verwond heb. Het kan natuurlijk dat je een krasje oploopt..

I: Er zijn natuurlijk wel risico's.

R: Maar daarentegen heb je natuurlijk ook een goede beschermende kleding en allerlei andere middelen ter beschikking staan en er wordt wel van verwacht dat je die gebruikt.

I: Is er nog een incident waar je over wil vertellen?

R: Wij hebben hier verschillende incidenten gehad; een kleine brand, grote branden, Wehl-brand.. maar één van de markantste is dan wel een vliegtuig neergestort op een woning.. een vliegtuigje. Ik weet niet precies meer wanneer dat gebeurt is, maar ik denk al wel 10-15 jaar geleden. Er is een klein één motorisch, tweepersoonsvliegtuigje, die is boven Kilderen aan het vliegen geweest en dat was ook een inwoner van Kilder. En die is op een gegeven moment wat lager gaan vliegen omdat hij wat mensen zag en daar wilde hij naar zwaaien en toen heeft hij in zijn vlucht misreken.. en is tegen de zijgevel van een schuur gevlogen en daar is hij ook ingevlogen. Dat is hem en zijn passagier noodlottig geworden. Met als gevolg een fikse brand.

I: Dat werd als prio1 gemeld?

R: Dat was absoluut als prio1 gemeld. Ik was thuis.. dus ik kijk op de pieper en daar staat op vliegtuig... een vliegtuig in woning.. nou wat is dit nou? Dus ik naar de kazerne toe en ik was daar als eerste aangekomen, toevallig betekent dat ook als eerste chauffeur pompbediende is ook chauffeur pompbediende op de wagen. Nou, daar kwamen al vlot al wat meer bij en toen wij 6 man hadden... dus ik zei tegen mijn bevelvoerder: 'wat moet ik hier nou bij voorstellen?'. Dus hij zegt: 'dat weet ik ook nog niet'. 'maar we gaan ter plaatse en we zullen wel zien wat er is'. Dus toen was achter Kilder.. toen we die richting op reden werd al gauw duidelijk waar wij precies moesten zijn. Dan staat er al een bult verkeer op de weg en het was al een vrij smal weggetje. Konden wij allemaal net tussendoor en wij waren al snel ter plaatsen. Niet alleen Wehl was gealarmeerd, maar ook Doetinchem was gealarmeerd. Die kwamen ook later aan als ons. Hoogwerker was ook gealarmeerd, maar die kon daar niet eens opgesteld worden.

I: Omdat het te smal was?

R: Ja, het was te smal en er was gewoon geen plek voor. Hij kon niet daar komen..

I: Hoe is dat opgelost?

R: Hij is gewoon niet ingezet.

I: Kon dat?

R: Toen hij aankwam met de hoogwerker, hadden wij hem eigenlijk al onder controle dat het niet meer nodig was dat de hoogwerker nog opgesteld werd. In feite was het ook een vrij kleine, maar heftige brand die met twee hoogdrukstralen redelijk snel te controleren was. 4 man zijn redelijk snel met de hoogdruk naar binnen gegaan om die brand te blussen. Maar, het hele ongeval heeft rond 4 uur... 's avonds 10 uur 's avonds nog bezig waren. Op een gegeven moment gaat het over van.. het is geen brand meer, maar er komt ook nog de berging achteraan. Beide lichamen die in dat vliegtuig nog zitten die moeten er uit. Technische recherche moet er nog bij en die moet alles nog op beeld vastleggen wat er precies gebeurt is en de luchtvaart is er nog bijgekomen, die zijn met de helikopter allerlei foto rondes gemaakt daarboven het object. Het is allemaal best heftig. Daar gaat gewoon heel veel tijd in zitten.

I: Gaan jullie dit achteraf nog nabespreken?

R: Dingen met een dodelijk afloop wordt altijd nabesproken. Mocht er iemand zijn die daar problemen mee heeft, dan hebben wij binnen het korps twee BOT rondlopen,

Bedrijfsopvang Team. Daar is [Naam] er één van en [Naam]. Mochten die daar niet uitkomen dan hebben zij altijd adressen voor een back-up.

I: Vindt het belangrijk dat er nog nagesproken wordt?

R: Ja.

I: Is daar ruimte voor?

R: Ja. Ik heb het zelf nog niet nodig gehad, maar ik weet van personen dat ze daar weleens gebruikt van gemaakt hebben.

I: Praten jullie onderling ook? Is de sfeer zo goed dat dat kan?

R: Ja, dat is ook van.. je kent elkaar heel goed. Op een gegeven moment zie je bepaalde personen.. dat ze met sommige incidenten.. achteraf toch problemen kunnen hebben. Dan ben ik ook zo: dat ik één van die andere, of één van die BOT daarop aanspreek en zeg: 'hou hem eens in de gaten, ik heb het idee dat hij dat niet helemaal verwerkt heeft'. Dan hoor je later toch wel: 'ik heb even met hem gepraat en het gaat nu wel goed'. Verder hebben wij ook weleens een treinongeval gehad, een springer voor de trein zeg maar. Op dat moment is er op de kazerne over nagepraat.. kijk een week later, of twee weken later kom je weer in de kazerne en dan zal een van de BOT.. het kan zijn dat hij je nog aanspreek 'jij bent ook bij dat treinongeval geweest, heb je daar nog problemen mee'? Het is een stukje van.. iemand kan iets opkroppen en dat kan heel lang goed gaan, maar op een gegeven moment is die emmer vol. Als je ervoor zorgt dat die emmer nooit vol raakt, dan heb je veel meer aan zo'n persoon. Hoe eerder je een probleemsituatie signaleert, hoe makkelijker je het kan oplossen.

I: Maar dan moet de sfeer binnen het korps dat wel toelaten

R: Daar hebben we hier gelukkig geen problemen mee. We kunnen hier in principe alles tegen elkaar zeggen; van leuke dingen, tot minder leuke dingen. We schelden hier ook weleens de huid weleens vol, maar dan zit je later aan de bar en dan drink je met elkaar een pilsje.

I: Wat wordt er van je verwacht in de training en opleiding als brandweerman?

R: Als beginnend brandweerman volg je een opleiding van in totaal 3 jaar. Je krijgt in eerste instantie een stukje EHBO, met een beetje reanimatie, daarna ga je cyclus van brand in. Dan wordt er eigenlijk van je een brandweerman gemaakt. Het ademlucht dragen moet je onder de knie zien te krijgen. Daar hoort natuurlijk veel meer bij..

I: En fysieke aspecten?

R: Fysiek is toch wel een redelijke belasting. Zeker, als je realistische training hebt krijg je het toch wel een keertje warm. Opzich is het allemaal goed te doen vind ik.

I: Vind je dat je voldoende bent opgeleid om dit vak te kunnen uitoefenen?

R: Ja, je hebt eigenlijk.. oefenmomenten die je dus altijd moet volgen of zoveel mogelijk bijhouden waar ook dat realistisch oefenen bij zit. Aan de hand daarvan wordt ook bepaald of jij nog steeds geschikt bent voor het uitvoeren van je taken. Als je heel veel van die oefenmomenten skipt, dan zul je een keer op kantoor moeten komen met de vraag of je nog aan je oefenmomenten gaat doen of.. houd je het voor gezien?

I: De oefeningen zijn dus heel belangrijk?

R: Er veranderen natuurlijk ook steeds meer dingen, waarvan je zegt dat die ook gedeeld moeten worden. Dat zul je ook weer moeten oefenen.

I: Wat is er dan veranderd?

R: Tsja.. onder andere met het blussen de straalblusvoering en dat is ook weer onderdeel van de laatste training die wij gehad hebben.. de reddingstechnieken.. met spreidingsschaar en dat soort dingen.. Auto's, die technieken staan ook niet stil, dus daar moet je ook blijven oefenen en trainingen en dergelijke. Ook nu met de elektrische auto's die steeds meer opkomen. Zijn voor ons ook bepaalde gevaren die met zich meebrengen.

I: Hoe ga je met die veranderingen om?

R: Ik moet wel zeggen dat ik een techneut ben. Voor mij is het wat makkelijker, maar er zijn mensen die op een ander niveau zitten al..

<Postcommandant komt binnen>

I: Waar waren wij gebleven. Voor de andere is het wat minder makkelijk dus?

R: Je hebt natuurlijk mensen van verschillende pleumage; techneuten, bouwvakkers, boeren, tuinders, mensen die op een administratiekantoor werken met alleen de pen in de hand, noem het maar. We hebben ook weleens een slager gehad.

I: Iedereen gaat er dus met zijn eigen manier mee om?

R: Tsja.. de een vindt het wat makkelijker dan de ander. Ik heb bijvoorbeeld.. als het bijvoorbeeld op schrijfwerk aankomt.. dat ligt niet echt in mijn straatje.. nou gebeurt dat hier niet zoveel. Maar..

I: Wat betreft de regionalisering. Hebben er ook nog veranderingen in werkzaamheden plaatsgevonden?

R: Er zijn veel meer dingen bijgekomen. In het begin was het met brand blussen.. ademlucht.. tsja.. dat werd minder gebruikt. Nu als je uit de wagen komt dan..

<PROEFALARM GAAT AF>

R: Het is ten opzichte van vroeger veel professioneler geworden. Dat is sowieso geen nadeel. Ik vind ook niet dat je moet klungelen als je ergens bezig bent. Je moet wel kunnen zien dat de jongens weten wat ze doen en zitten niet te prutsen.

I: Er zijn dus werkzaamheden bijgekomen? Geeft u bijvoorbeeld ook nog voorlichting?

R: Dat doe ik niet. Binnen het korps wel, maar ik niet.

I: Voor jou is dus niet heel veel veranderd?

R: Zoals bijvoorbeeld het bevelvoerderschap heb ik altijd een beetje van mij afgehouden, dat ligt mij niet zo. Laat mij maar gewoon..

I: Je weet waar je eigen kwaliteiten liggen dus?

R: Voor dat bevelvoerderschap moet je.. minimaal drie jaar scholing volgen en daar heb ik geen.. had ik niet zoveel zin in en het is ook best wel een zware training. Er komen ook veel meer verantwoordelijkheden op je af

I: Daar gaat dus veel tijd in zitten? Heb je verder nog iets meegemaakt van de regionalisering?

R: Tsja.. op een gegeven moment hadden wij hier een WVD-groep, waarschuwing en verkenning, dat is er op een gegeven moment afgegaan, maar verder.. heel veel bijzondere dingen die hier weggefallen zijn...

I: Misschien naar Doetinchem?

R: Tsja.. naar Doetinchem.. wat tussen 4-6 de auto niet vol kan krijgen. Die hebben heel veel problemen daar.

I: En die problemen heb je hier niet?

R: Nee, minder.

I: Hoe komt dat dan?

R: Ja.. ik denk dat dat te maken heeft met.. omdat ze daar... ze hebben daar een aantal personen op de kazerne zitten en die doen overdag de uitruk en die gaan om 4 uur naar huis toe. Van 4 uur tot 6.. om 6 uur begint de avond. Dat stukje, is er dus niemand daar. Dat betekent dat een vrijwilliger die moet dan van huis komen en die moet naar de kazerne toe. Dat 4 tot 6 is net een tijdstip waarvan heel veel mensen op de weg zijn. Dus, er kan ook heel veel gebeuren.

I: Waarom zijn die uren dan anders dan hier? Wordt dat niet regionaal bepaald?

R: Dat moeten ze daar oplossen en niet hier.

I: Is dat niet regionaal bepaald?

R: Wat wij dan hebben is een korps van.. 26 man dacht ik.. van 's morgens 6 tot 's avonds 6 worden die allemaal gealarmeerd en van 's avonds 6 tot 's ochtends 6, dus de avond en de nachturen zeg maar wordt de dienstdoende groep gealarmeerd en dan krijg je dus de helft van de mensen. Dat is dus de periode dat iedereen thuis is, in bed ligt en slaapt.

I: Dat is dus elders niet zo geregeld?

R: Nee, in Doetinchem hebben ze een andere regel want daar hebben ze een 8-tal groep en van 6 tot 6 'gekazineerd' zitten en die gaan om 6 uur 's morgens weg en dan heb je ook een bepaalde overbruggingsperiode tot de dagdienst er weer is.

I: Dat is wel gek

R: Doetinchem is eigenlijk te groot voor vrijwilligers, maar te klein voor beroeps.

I: Hebben er afgelopen jaren veranderingen plaatsgevonden in aanrijdtijden of andere regels die opgelegd zijn?

R: Tsja.. de routes veranderen weleens wat. De aanrijdtijden was vroeger.. werd heel strikt naar gemeentegrenzen gekeken en tegenwoordig wordt er gekeken van 'wie kan daar het snelste zijn'.

I: Vind je dat logischer?

R: Voor de klant zeg maar, diegene die de brandweerwagen besteld heeft is het beter.

I: Voor de burger?

R: Ja

I: Maar niet voor de brandweer?

R: Voor ons maakt het niet zoveel uit. Wij zijn aan de ene kant een stuk kwijt geraakt, maar we hebben ook een stuk bij gekregen. Het gebied is ongeveer hetzelfde gebleven.

I: Als het voor de burger beter is, is het positief?

R: Kijk. Heel cru gezegd maakt het voor jou niet uit waar die rode auto vandaan komt, maar je wilt diegene hebben die het snelste er is en dat is het belangrijkste. Van uitgaande dat ze allemaal hetzelfde kunnen. Dat is een verandering die op een gegeven moment is doorgekomen.

I: Worden die veranderingen geaccepteerd?

R: Jawel. Ik hoor hier geen vreemde of rare verhalen over. "Ja maar, eerder was het..".

I: Er is dus nooit commotie geweest over ontwikkelingen of veranderingen die hebben moeten plaatsvinden?

R: Er wordt soms weleens iets gezegd, maar A. je kunt het niet terugdraaien en B. ze hebben er met zoveel mensen naar gekeken. Wie zijn wij om te zeggen dat dat niet goed is?

I: Je kan een mening hebben natuurlijk

R: Die mening moet je kunnen onderbouwen en dat kunnen wij op dat moment nog niet. Dat kun je alleen bijvoorbeeld... stel ergens in die hoek dat er iets zou gebeuren.. je zult zelf als tweede korps gealarmeerd worden en je bent er als eerste korps ter plaats, dan kan je zeggen: "hoe kan dit nou dan?". Maar, dat is een unicum dat voortkomt.

I: De praktijk is dus niet heel anders dan de theorie?

R: Nee

I: Hoe is de relatie met het management.. of met de postcommandant?

R: Nou, met [Naam] is gewoon.. wij kennen elkaar heel lang. Ik weet wat ik aan hem heb, en hij weet wat hij aan mij heeft. Hij kan mij op de gekste momenten bellen. Als er iets gebeuren moet, als ik kan, dan ben ik met een paar minuten hier. Als ik niet kan, dan zeg ik dat.

I: Die relatie is dus nooit veranderd?

R: Nee

I: Ik merk dat het gewoon een hele open en horizontale..

R: ..Het is geen toren. Het is een vlakke..

I: Dat kenmerkt deze post ook

R: Ja

I: Wat is voor u de reden geweest om bij de brandweer te komen?

R: [lacht], tsja..

I: En hoe bent u erbij gekomen?

R: In eerste instantie heeft toen mijn moeder een sollicitatieformulier meegenomen en gezegd: "is dit niet iets voor jou"? Nou, laat ik het maar invullen. Dus ik dat ding ingevuld en kreeg ik 'm terug. Ze hadden een aantal personen nodig en de keuze was niet op mij gevallen.

I: Oh?

R: Dan niet. Jaar daarop hadden ze weer mensen nodig. Dus ik vul dat ding nog een keer in. En toen mocht ik op gesprek komen. Toen hadden ze weer 2 mensen nodig en toen ben ik wel aangenomen. Toen heb ik ook gehoord waarom ik in eerste instantie niet ben aangenomen. Toen hadden ze twee personen aangenomen die allebei in Wehl woonden en werkten. Ik werkte toen te ver weg. Dat was begrijpelijk. Die tweede keer hadden ze minder keuze uit mensen die in Wehl woonden en toen was ik wel een van de gegadigden. Ik moet zeggen dat ik toen met die andere collega was begonnen en die collega waarmee ik mee begonnen zit nog wel bij de brandweer, maar zit bij een andere korps en die is doorgestroomd naar postcommandant in Didam, via een omwegen is hij daar terecht gekomen. Die twee die voor mij gesolliciteerd hebben zijn allebei alweer weg. Eentje is ermee gestopt en de andere is naar Doetinchem gegaan.

I: Weet je waarom die ene gestopt is?

R: Vanwege dat hij niet meer goedgekeurd werd

I: Je zit bij twee korpsen. Wat kenmerkt dan deze post?

R: Sfeer, saamhorigheid, alles is hier goed te noemen. Bij de andere post ben ik een iets vreemdere eend. Want diegene die daar zitten zijn allemaal echte Giesbekenaren. Ik ben de enige die uit Wehl komt.

I: De lokale inbedding is dus ook heel belangrijk?

R: Ja... niet dat ik daar een hele vreemde ben, want ik kan best wel goed staande houden. Het is ook niet zo: 'daar heb je hem weer'. Het is iets anders. Daarentegen zit het iets meer richting Arnhem, maar het zijn geen stadse..

I: Dat het hier anders is heeft te maken omdat iedereen hier elkaar kent, dat dorpsgevoel en dat lokale... Komt iedereen ook uit Wehl?

R: Er zit.. wat wij ook zeggen, wat import bij

I: Maar dat is geen probleem?

R: Nee.. Als je daarop gaat selecteren dan krijg je op een gegeven moment geen volk meer

I: Uiteraard, maar de meeste mensen komen wel uit Wehl?

R: De meeste wel ja.

I: Waarom ben jij bij de brandweer gekomen?

R: Iedere jongen heeft weleens in het verleden van: 'oh, de brandweer'. Ik denk dat ik wel mijn steentje heb kunnen bijdragen.. aan de veiligheid.. zeg maar..

I: De veiligheid was dus ook belangrijk?

R: Ja

I: Wist je dat hier een goede sfeer was?

R: Ja.. je kent alwel een aantal personen, maar.. het is op een gegeven moment wel van.. je wilt het of je wilt het niet. Als het helemaal tegen staat dan kan je zeggen dat het niet past. Maar dat merk je ook aan collega's.. denk ik wel.. Ik heb ook best wel eens wat woorden gehad, maar daar praat je over en je zorgt dat je met elkaar door één deur kunt.

I: Lukt dat altijd?

R: Is mij altijd wel gelukt

I: Ben je nog altijd gemotiveerd?

R: Ja. Als bij mij de pieper gaat en ik ben thuis, dan kom ik altijd. Als ik bijvoorbeeld ziek ben. Kijk als ik ziek ben voor de baas, dan ben ik ook ziek voor de brandweer.

I: Je kan niet als een zieke man door de deur heen.

R: Dat kan wel, maar ik vind.. Ik vind niet dat je dat kan maken voor je collega waar je op dat moment mee naar binnen moet. Dat kan je niet maken. Kijk, als ik nu met hem naar binnen ga en er gebeurt wat, dan ben ik daar ook verantwoordelijk voor. Plus dat ik mij ziek gemeld heb bij mijn werkgever, dus ik kan het niet maken door te zeggen dat ik naar die brand toe ga, maar dat ik te ziek ben om te werken.

I: Zijn er reden om te stoppen?

R: Als het lichamelijk niet meer wil, dan zal ik er mee moeten stoppen.

I: Dat zou de enige reden zijn?

R: Vooralsnog wel ja.

I: Stel, er komen meer veranderingen.. bijvoorbeeld door bezuinigen een samenvoegen met een andere post of andere gemeente?

R: Moeilijke vraag...

I: Of als het meer tijd kost om op de kazerne te komen?

R: Als je van de 20 keer, 19 keer de achterkant van de auto ziet dat je met onverichte zaken weer naar huis kunt gaan, dan weet ik het niet...

I: En als je bijvoorbeeld alleen maar preventieve werkzaamheden uitvoert in plaats van een uitruk?

R: Wat bedoel je?

I: Zou er een reden zijn om te stoppen als je niet meer met een uitruk mee mag?

R: Daar hebben wij hier op het moment, wat wij dan noemen; volunteers. Het kan dus zijn dat ik dan op die manier nog betrokken blijf. Plus, wij hebben ook nog het logistieke gebeuren, daar worden minder eisen aan gesteld als brandweerman. Je hoeft dan ook niet de beruchte PPMO te volgen...

I: Daar heb ik van gehoord ja.

R: Ik heb hem trouwens zelf gehaald.

I: En.. gehaald?

R: Ik ben geslaagd

I: Het geeft dus wel aan dat je betrokken wil blijven bij de brandweer.

I: Wat gaat er volgens u goed bij de brandweer en wat zou beter kunnen?

R: ... wat gaat er goed? Het gaat hier eigenlijk helemaal niet zo verkeerd.

I: Wat zou er eventueel beter kunnen?

R: ... Nou, kijk, vorige week zijn we even met het voertuig de weg op geweest. Dan is de MDT, die weigert weer in alle staten. Dan heb je zoiets van: dat ding moet het gewoon doen. Waar dat door komt.. Daar is dan weer een IT afdeling die daar mee bezig is, maar het is al de zoveelste keer dat het niet werkt.

I: Het systeem dat in de auto zit?

R: Ja.

I: Dat is dus meer een technische aspect?

R: Jawel, maar het is gewoon heel vervelend als zo'n ding het niet doet als je hem nodig hebt. Er zit heel veel informatie in, maar op het moment dat ie het niet doet dan kun je heel veel informatie niet uit trekken. A. voor als je naar een pand toe gaat dan zit daar alle informatie in van dat pand of van de omgeving. Het is ook je navigatie die de weg wijst, maar de navigatie werkt ook niet. Hij is constant op zoek naar de satelliet maar die vindt hij niet.

I: Hoe lossen jullie dat op dan?

R: Nou, het is hier plaatselijk bekendheid waar je op rijdt.

I: Ik hoor hier nu al meerdere mensen over, wordt er dan ook nog wat aan gedaan?

R: Het schijnt dat ze er wel mee bezig zijn, maar..

I: ..En dan ga je naar de postcommandant toe en dan..

R: Je zeg dan: "die MT is ook weer kut.. Af en toe is dat wel vervelend. Kijk, kleine probleempjes lossen wij hier intern op. Bijvoorbeeld als iets van de gereedschapskist... dan uhh.. een hoop dingen kunnen wij zelf repareren

I: En dat doen jullie ook?

R: Ja.

I: De post is de basis.

R: Sommige zien dat anders. En dat moet dan allemaal via het grote Doetinchem. Sommige dingen proberen wij hier zelf op te lossen en kleine dingetjes lukken dan ook wel wel. Maar sommige dingen ben je gewoon weer aangewezen op Doetinchem.

I: Dus dan moet je wachten?

R: Ja, wat af en toe heel vervelend is.

I: Gebeurt dat vaak?

R: Valt best mee

I: Dat is ook misschien wel veranderd. Vroeger kon je dat namelijk zelf regelen..

R: Dat klopt, maar toen was het ook nog van de gemeente Wehl en die zorgen voor hun eigen voertuigen. Nu is het regio Noord-Oost-Gelderland.

I: Dat proces duurt dan weer langer

R: Ja dat klopt, want Jantje, Pietje, Klaasje zeggen er allemaal wat van. En jantje moet het toch weer doen.

I: En wat vind je daarvan?

R: Ja.. hoe korter die lijnen zijn, hoe beter het is. Maar, ik kan mij ook voorstellen dat zij een bepaald budget hebben en dat mogen ze niet overschrijden. Maar, ik vind wel dat ze het veiligheidsaspect niet uit het oog mogen verliezen.

I: Gebeurt dat nu wel?

R: Er zitten meerdere lijnen tussen. Je zegt weleens van: “dat kan ik niet, dat moet via via doen’. Eerder kon ik dat zelf regelen, maar dat mag niet meer. Eerder, als wij iets nodig hadden dan gingen wij naar de leverancier toe en dan haalde je je spullen. Dan was de rekening naar gemeente Wehl in dit geval, of in het begin naar gemeente Doetinchem. Maar nu is alles.. wij mogen zelf dat soort dingen niet meer doen, dat moet aangevraagd worden bij iemand van VNOG en die gaat kijken of dat terecht is. Dan moet iemand anders dat regelen en die heeft al zo’n lijst regelen en die begint daar [begin] en eindigt daar [einde]. Dingen met meer prioriteit zullen eerder aangepakt worden, sommige dingen blijven daardoor langer liggen.

I: Gaat dat ten koste van de veiligheid?

R: Dat nog niet, want er zijn dus dingen die een hogere prioriteit hebben en dat wordt eerder opgepakt. Ik kan nou niet echt zeggen dat ik dingen heb gemerkt waarvan ik zeg: ‘dat kan zo niet langer’, maar het kan allemaal wat sneller.

**<EINDE>**



#### **Interview 4: enkel I4\_R5\_L26\_D8**

##### **Respondent: 5**

Datum: 23 mei 2017  
Tijd: 18:00 – 19:00  
Locatie: Brandweerkazerne Wehl.  
Interviewer: Mauro Boelens, hierna I.  
Respondent: enkelvoudig interview, hierna R.  
Code: I4\_R5\_L26\_D8

##### **<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

##### **Introductie:**

- I: Om te beginnen; wie ben jij en wat doe jij?
- R: Ik ben [Naam] en ik zit hier bij de brandweer. Ik ben er nu 9 jaar bij, vanaf mijn 18<sup>e</sup>. Inmiddels ben ik hoofdbrandwacht en nu ook in opleiding voor chauffeur. Mijn vader zit ook bij de brandweer. Het is met de paplepel ingegoten.
- I: Je bent nu chauffeur pompbediende in opleiding. Waarvoor heb je daarvoor gekozen?
- R: Ik kazineer [het fysiek aanwezig zijn op de kazerne] in Doetinchem en daar draaien wij met 6 man.. gewoon op de kazerne met de auto en daar hadden wij wat chauffeurs nodig en hier [Wehl] kwamen wij ook chauffeurs tekort, dus een mooie combinatie met 2 posten.
- I: Hoe combineer je twee posten als vrijwilliger?
- R: In Doetinchem heb je 9 groepen en dan zit je daar één keer in de 9 dagen, dat rouleert elke keer door.
- I: Dus dan zit je op de post zelf?
- R: Ja, dan slaap je ook daar.
- I: Dat is in Wehl niet het geval..
- R: Nee, overdag is hier niemand.
- I: Alleen oproep dus?
- R: Ja.. In Doetinchem is dat alleen omdat de aanrijdtijd vanaf huis.. dat te lang duurt.. voordat de auto de deur uit kan... Om binnen die 8 minuten ter plaatse te zijn. Duur te lang.
- I: In Wehl woont iedereen zo dicht bij de kazerne dat de auto snel de deur uit kan en hoeft daarom hier niemand te zijn?
- R: Ja, en het is een kostenplaatje natuurlijk hè
- I: Ja, want je krijgt in Doetinchem betaald als je daar bent?
- R: Ja.
- I: Wat doe je naast de brandweer?
- R: Ik doe kantoorinrichtingen, dat is fulltime en zit ik in de montage. Onder heel Nederland.. alle bedrijven enzo..
- I: Hoeveel uur besteed jij ongeveer per week aan de brandweer?
- R: Maandagavond is een uurtje of 3, dan heb ik nog cursusavond, dat is ook ongeveer 3 uur. Dan heb ik in Doetinchem dan nog. Dat verschilt.. 15-16 uur per week ongeveer.

##### **Aard en inhoud van het werk:**

- I: Wat zijn de taken van de brandweer?

R: Sowieso het branden blussen en hulpverlening. Van de gekste dingen.. overal kun je ons voor bellen.

I: Zou je daar iets meer over kunnen vertellen? Hoe zien jouw werkzaamheden eruit?

R: Hier.. als de pieper gaat dan komen we hier naar toe, dan gaan wij pas weg. Dat heeft hier niet echt een functie. Je bent hier niet fysiek aanwezig, maar oproepbaar.

I: En de oefeningen natuurlijk.

R: Ja.

I: Doe je naast het brand blussen ook nog andere werkzaamheden zoals voorlichting geven?

R: Nee dat niet.. nou, ik zit nu ook bij logistiek.

I: Dat is een vrij nieuwe functie toch?

R: Ja, dat is hier vrij nieuw ja. Dat draait nu een jaar hier ongeveer.

I: En wat houdt dat in?

R: Die worden opgeroepen vanaf een grote brand. Dan neemt de bevelvoerder contact op.. met de OVD ter plekke, en die vraagt of hij nog wat nodig heeft; brandstoffen of eten voor de mensen. Dat brengen wij dan allemaal. Als er spullen gebracht moeten worden vanaf de kazerne en dat soort dingen.

I: Oefen je daar ook mee?

R: Ja, daar oefenen wij 1 keer in de maand mee. Dat is met een leuke club, met oud leden en actieve leden door elkaar. Dat is wel leuk. Leuk clubje.

I: Hoeveel uitrukken doen jullie per jaar?

R: Ik denk gemiddeld 50-60.

I: En hoeveel gaat dan echt om brand?

R: Ik denk dat er misschien 25 om brand gaat en de rest om hulpverlening.

I: Wat voor hulpverlening is dat dan?

R: Van de kat in de boom tot aan een auto-ongeluk, mensen uit de lift halen, stormschades.

I: Hoe ziet een uitruk er dan uit?

R: We komen.. we worden opgeroepen door de Alarmcentrale. Je bent 1-1-2. Dan vraagt de meldkamer wat er aan de hand is, met adres en alles. Zodra dat bekend is dan drukt hij op de knop van alarmeren en dan gaat onze pieper af. Dan zien wij wat er aan de hand is. Dan stap je in de auto en dan kom je hier naar toe en dan kleden wij ons om. Dan gaan we met de wagen... als we 6 man hebben rijden wij de deur uit. In de tussen tijd vraagt de bevelvoerder aan de AC [alarmcentrale] wat er aan de hand is en dan krijgen wij alle informatie. 1 & 2 hangen de toestellen om en maken zich gereed om eventueel de eerste inzet te doen. Bij een woning of een bedrijf of wat het ook is.

I: Wat betekent de eerste inzet?

R: De eerste inzet is echt het pand in en verkennen, kijken wat er aan de hand is.

I: En dan?

R: Als er bekend is wat er aan de hand is kunnen wij daar natuurlijk actie op ondernemen.

I: Als het blijkt dat het heel erg is?

R: Dan worden er meer auto's gealarmeerd, dan komen de buurtkorpsen om ons te helpen. Vooral in het buitengebied.. omdat wij een groot buitengebied hebben, met boerderijen en dat soort dingen, dan hebben wij die tweede auto erbij en daar zit een kilometerslang in. Die kunnen wij helemaal uitrijden zodat wij overal water hebben.

I: Dat gaat altijd goed?

R: Ja

I: Krijg je dan ook betaald?

R: Je krijgt gewoon een vergoeding

I: Wat houdt dat in?

R: Je krijgt een vergoeding voor de uren die je.. bezig bent zeg maar en je krijgt een oefenvergoeding en een jaarlijkse vaste vergoeding, maar ik weet niet precies hoeveel dat is.

I: Weet je ook hoeveel je per uitruk betaald krijgt?

R: Volgens mij is dat iets van 25 euro bruto per uur, dacht ik.

I: Krijg je ook meer als je meerdere functies bekleedt?

R: Hoe meer functies je krijgt, hoe meer je betaald krijgt, maar dat gaat niet met 30-40 euro omhoog hoor.

I: Maar dat is ook niet de motivatie..

R: ..Nee inderdaad.

I: Wat versta jij onder 'echt' brandweerwerk?

R: Echt brandweerwerk vind ik toch wel echt branden blussen. Gewoon een echte fik.

I: Maar, dat gebeurt niet zo vaak?

R: Nee, niet zo heel vaak.

I: Welke taken zijn dan minder relevant voor jou?

R: Dat zijn de kleinere dingen zoals stormschade enzo. Als je 's nachts in je bed ligt en dat de pieper gaat voor een boom die op de weg ligt.

I: Maar je moet wel gaan..

R: Je moet wel gaan. Ik ben wel iemand die vindt: 'je bent bij de brandweer gekomen dus zodra de pieper gaat en je kunt, dan moet je ook komen'. Niet van: 'ik heb geen zin, dus ik ga niet'.

I: Komt dat voor?

R: Dat gebeurt wel ja.. Het idee heb ik wel.

I: Hoe ga je daarmee om?

R: Vooral als je hier.. omdat wij hier een verzorgingshuis hebben, waar gehandicapten enzo zitten, als je daar in de week 5-6 keer heen moet voor niks, dan zie je wel dat mensen een keer denken van: 'ja, hallo, ik ben er een keer klaar mee'. Op een gegeven moment zie je wel dat elke keer dezelfde mensen komen opdaven, beetje het vaste clubje. Maar als op de pieper staat 'ongeluk met beknelling', dan kom je hier en staan hier gewoon 20-30 man.

I: Hoe wordt daarmee omgegaan?

R: Die worden wel aangesproken.

I: Hoe gaat dat in z'n werk?

R: De postcommandant gaat daar op af en dan worden zij er gewoon op aangesproken..

I: Dat is wel heel open dus?

R: Ja.

I: Dus, als er iets is wordt dan wel gelijk gecommuniceerd?

R: Ja, ik vind ook dat je het niet kan maken om bij de ene uitruk wel te komen en bij de andere niet. Voor hetzelfde geld is er bij de andere uitruk wel wat aan de hand. Je bent er voor de mensen en niet voor jezelf... Wij hebben het weleens regelmatig gehad... dat er gewoon een serieuze fik was.

I: Welke risico's brengt het brandweervak met zich mee?

R: Vooral bij branden de gezondheidsrisico's, maar daar zijn we nu heel erg mee bezig met de arbeidshygiëne. Vanaf nu is.. als er bij boerderijen asbest op het dak zit, wordt er gelijk een procedure gestart. Iedereen die in het gebied is geweest van de brand... die moet zijn pak uit

doen.. wordt alles afgespoeld, iedereen moet zijn pak uit doen. ARBO-toestellen worden afgespoeld en in plastic zakken gedaan en dat wordt allemaal verzameld. Dat wordt allemaal afgevoerd. Dat moet dan eerst in een wasprogramma en een droogprogramma gedaan worden voordat je alles weer terug krijgt. Wordt eerst allemaal schoongemaakt. Eerder gingen wij gewoon: 'hup, pak uit... en hier aan de bar zitten met z'n allen'. En dan stonk het hier drie weken in de kazerne naar brand.. de roetdeeltjes en alles wat vrij komt adem je gewoon in..

I: Is dat alleen in het geval asbest of ook bij andere gevallen?

R: Het wordt tegenwoordig wel steeds meer bij alle branden gedaan. Als je bij een brand gestaan hebt.. uitdoen en wassen.

I: Dat is dus veranderd sinds de laatste jaren?

R: Ja

I: Wat vind je van die verandering?

R: Ik vind dat wel positief. Ik heb in Doetinchem een collega gehad.. en die heeft gewoon door de brand kanker gekregen.

I: Oh.. qua arbeidshygiëne is dat wel echt een stuk beter geworden?

R: Ja... maar volgens mij staat dan nog wel een beetje.. helemaal in de kinderschoenen wil ik niet zeggen, maar wij hebben wel branden gehad waarvan wij dachten.. 'nu is het niet handig, misschien moeten we even wat dingen aan gaan passen'.

I: Geven jullie dat dan aan?

R: Ja, dat wordt naderhand besproken en dan worden er gewoon dingen veranderd... maarja, dat gaat regionaal hè. Dus dat duurt.. wel even voordat dat lukt.

I: Hoe gaat zo'n proces? Als je merkt dat iets niet goed gaat?

R: Ja, dan ga je nadertijd.. gaan wij altijd na bespreken hier.. wat iedereen ervan vindt en dan geven wij dat soort dingen aan; wat niet goed gaat of wat beter kan en dat soort dingen. Dat wordt door de bevelvoerder in bevelvoerdersoverleg meegenomen en dan kan [naam] dat doorgeven aan de leiding.

I: De lering die je uit de praktijk haalt is dus erg belangrijk?

R: Ja

I: Vindt je dat de brandweer voldoende doet om risico's zo klein mogelijk te maken?

R: Ik vind wel dat ze er goed mee bezig zijn. Wel beter als een paar jaar geleden zeg maar.

I: Kan je daar meer over vertellen?

R: Toen ik er 9 jaar geleden bij kwam, ging het echt zo van: 'hup, pak ging achter in de bus en dan jankte we 'm op de kapstop', want hij is toch zwart en je ziet toch niet dat hij smerig is. Hij ruikt naar brand en dat is stoer. Zo werd dat gedaan. Nu wordt er echt wel op gelet met risico's en dat het schoon moet zijn.

I: Wanneer is dat veranderd?

R: Sinds een jaar of drie is dat wel echt heel snel naar voren gegaan.

I: Met die regionalisering is dat sneller gegaan?

R: Ja. Geeft natuurlijk een hoop werk erbij, maar het is wel voor je eigen gezondheid. Ik vind het wel belangrijk.

I: Hoe is die verhouding?

R: Sommige mensen gaan er iets makkelijker mee om dan de ander. Maar, het is voor je eigen gezondheid. Dat moet je serieus nemen.

I: Wat hoor je dan als mensen er niet makkelijk mee om gaan?

R: Vooral als het buiten -10 graden is ofzo, dan sta je dan op straat.. dan moet je je even omkleden. Dan zeggen mensen: 'ik ga mij hier niet in de kou omkleden'. Maar, ik heb afgelopen jaar in Doetinchem een woningbrand gehad en toen was het ook koud. Toen hebben we met z'n allen gezegd: 'we kleden ons met z'n allen om, we doen de spullen in de zakken en we gaan in de auto zitten en we zijn klaar'. Dan doen we niks meer, afgelopen. Dat is ook de afspraak hier, zodra jij je pak hebt uitgedaan dan krijg je een stoffen overall en dan ben je klaar, mag je niks meer doen. Gewoon afgelopen.

I: Dat wordt gezamenlijk gedaan?

R: Ja, nu is het ook overal dezelfde regels bekend. Dan wordt het ook iets makkelijker opgepakt.

### **Training en opleiding:**

I: Is de opleiding toe te spitsen op datgene wat je in de praktijk mee krijgt?

R: Gewoon de brandweeropleiding?

I: Ja

R: De opleiding zelf is exact hetzelfde als de beroeps. Iedereen in heel Nederland kan allemaal hetzelfde. Iemand in Amsterdam kan hetzelfde als iemand die hier zit.... Er zijn natuurlijk wel wat dingen.. dingen die geleerd worden is anders in de praktijk... maar dat is met alle leergangen zo..

I: Je bent nu in opleiding als chauffeur. Hoe ziet zo'n traject er dan uit? Stel je solliciteert bij de brandweer..

R: Je krijgt eerst je aanstellingskeuring.

I: Wat is dat?

R: Tegenwoordig is dat een nieuwe keuring.. dat is een PPMO-baan.. dan moet je met een ademtoestel op je rug en een uitrukpak aan moet je een parcours afleggen binnen 17 minuten, volgens mij. Dan moet je allerlei hindernissen doen; over een evenwichtsbalk lopen, over een hekje klimmen, plafond met zo'n bal eruit rammen.. het plafond slopen, deur in slaan, trap op.. 3x ladder op klimmen, slangen slepen en dat soort dingen allemaal. Daarna moet je nog met 20kg extra moet je 100 treden binnen 2 minuten... trap op. Gisteravond hebben we het uitgerekend en hebben wij 40 kilo... heb je extra bij je aan spul.

I: En dat is een soort toelatingstest?

R: Ja, als je dat haalt ben je goedgekeurd. Dan start je opleiding. Dan krijg je eerst levensreddende handelingen zoals reanimatie en wonden verbinden en dat soort dingen allemaal..

I: Hoelang duurt dat?

R: Maand.. of twee maanden duurt dat. Daarna ga je met de opleiding brand beginnen. Dan krijg je een stuk theorie van hoe vuur in dat ding allemaal kunnen.. en dan wordt het een beetje in de praktijk.. kleine voorbeeldjes wordt dat uitgebeeld en daarna ga je steeds meer richting de praktijk. Dan ga je ademlucht lopen. Dan ga je met een groep een keer naar een realistisch oefencentrum, waar echt met vuur gestoken wordt. Dat je aan de warmte kunt wennen en zien wat er gebeurt. Dan laten ze ook de gevaren zien, wat er kan gebeuren als het misgaat en waar je op moet letten, en hoe je dat tegen kunt houden. Als je dat allemaal gehad hebt dan...

I: Hoelang is de traject van brand?

R: Die opleiding duurt een jaar ongeveer.. en daarna krijg je weer opleiding hulpverlening. Dan ben je in totaal iets van 2 jaar bezig.

I: En dan ben je brandwacht?

R: Ja

I: En dan?

R: Dan mag je in principe mee als volledig brandweerman. Dan kun je je toespitsen op specialisme. Dan kun je bijvoorbeeld de opleiding doen als zaagman, dat je met stormschade, dat je weet wat je doen moet met een kettingzaag... uh.. dat kun je nog een keer uitbreiden met hulpverlening extra. Dan krijg je ongevallen met vrachtwagens enzo en wat je daar het beste mee kunt doen. Je kunt ook bevelvoerder worden, maar dan moet je eerst een paar jaar ervaring hebben natuurlijk.. Of chauffeur.. dat soort dingen.

I: Ben je vrij om daarin zelf keuzes te maken?

R: Elk jaar kun je aangeven wat je graag wil doen. Als je een opleiding erbij wilt doen ofzo kun je dat gewoon aangeven. Niet dat daar altijd gehoor aan wordt gegeven natuurlijk, want het heeft geen nut om in één korps 20 chauffeurs te hebben.

I: Er moet wel ruimte voor zijn dus?

R: Ja.

I: Doet iedereen dat ook?

R: Er zijn wel opleidingen zoals zaagontspanning en hulpverlening extra, die moet je één keer in de 4 jaar doen. Elke keer om bijgeschoold te blijven. Dat ben je verplicht om te doen. Maar, zoals de opleiding voor chauffeur dat gebeurt niet elk jaar.

I: Het is een mooie kans om dat te mogen doen..

R: Ja

I: Op de hoeveel mensen is er een chauffeur pompbediende?

R: Volgens mij hebben wij er hier een stuk of 9 op de 28.

I: Wat wordt er tijdens de opleiding van je verwacht?

R: Wordt verwacht dat je wel een beetje een goede conditie hebt. Eerder moest je gewoon een fietstest.. gewoon een conditietest bij een ARBO-arts en dit is meer gespecialiseerd op de brandweer.

I: Dat is ook nieuw toch?

R: Ja. Sinds dit jaar. Sinds 1 januari.

I: Komt dat ook voort uit de regionalisering?

R: Dat is landelijk.

I: Hoe wordt daarmee omgegaan? Weerstand?

R: Er is wel wat weerstand tegen, maar daar ben ik het niet mee eens. Wij hebben meer dan driekwart jaar de tijd gehad om die baan te oefenen. Wij hebben zelfs iemand hier in het korps en die is oefenleider en die heeft meerdere keren aangegeven: 'jongens, kom gewoon die baan oefenen, dan weet wat je te wachten staat, waar je op kan trainen'. Wij hebben gewoon driekwart jaar de tijd gehad. Nu zijn er mensen die afgekeurd zijn en die zeggen: 'ja, ik wist niet wat mij te wachten stond'.

I: Het is een geleidelijk proces geweest dus?

R: Het wordt aangekaart, vanaf 1 januari is die keuring landelijk door heel Nederland. Vanaf nu heb je de tijd om dat te oefenen. Dan weet wat je te wachten staat. Nu komen de keuringen en komen de mensen met: 'oh, ik weet niet wat ik doen moet'. Tsja.. het is ook gewoon een beetje je eigen initiatief tonen.

I: Wordt dat ruimschoots van tevoren gemeld?

R: Ja, er zijn acties en flyers.. Er is heel veel aandacht aan gegeven.

I: Vind je ook dat je voldoende bent toegerust om het brandweervak te volgen?

R: Als je zo'n baan gelopen hebt?

I: Ja, of de training, opleiding en het materieel?

R: Ja.. maar er vanuit het korps ook heel veel begeleiding van mensen die er al langer er bij zitten. Als wij nieuwe leden erbij krijgen dan.. proberen wij echt met z'n allen de jongens te begeleiden.

I: Gisteravond bij de oefening werden de nieuwe van de oude gescheiden zag ik. Dat is dan anders wat je net zegt..

R: Wij proberen met de jongens die net van de opleiding klaar zijn, die net 2 jaar klaar zijn en doe weten natuurlijk nog heel veel van hun opleiding. In 2 jaar is niet heel erg veel veranderd. Hun kunnen die jongens ook weer aansturen met 'hier moet je op letten, en daar moet je op letten'. Dat is natuurlijk heel anders dan als je met iemand gaat lopen die er al 25 of 30 jaar bij zit. Die loopt heel anders dan iemand die nu de opleiding gaat doen.

I: Is die kloof qua leeftijd hier groot?

R: Nee, er is ook wel een middenweg.

I: Dus, de ouderen worden niet gekoppeld aan de nieuwe?

R: Nu niet, omdat ze bezig zijn met de opleiding.

I: Daarna wel?

R: Daarna moet je met iedereen kunnen lopen. Als ik hier iemand van Friesland heb zitten, dan moet ik gewoon met hem naar binnen kunnen. Moeten allebei wel weten wat te doen.

I: Hoe gaan de ouderen om met de nieuwere?

R: Dat is mooi om te zien, omdat diegene die hier zitten leergierig erover zijn en die willen ook zien hoe het nu gaat. Daar hebben ze weer een visie over van: 'vroeger deden wij het zo', maar zij zeggen dan: "nu doen we dit". 'Oh, dat is ook wel een goede manier'. Die ouderen willen ook weer oefenen met die nieuwe van: 'leer mij dat dan, hoe dat moet'. Zodat ze allemaal weer op hetzelfde niveau zitten.

I: Die samenwerking is dus goed?

R: Ja

I: Tot slot over de opleiding, hoe ervaar je zelf de opleiding als chauffeur?

R: Ik ben in februari begonnen; eerst chauffeur gedaan en dat heb ik afgerond. Dan mag je met veiligheidssirene rijden. Dat is ook een aparte cursus.

I: Hoelang duurt dat?

R: Dat is ongeveer 3 maanden.

I: Is dat ook met theorie?

R: Ja, en praktijk

I: En wat doe je nu?

R: Nu ben ik voor pompbediende bezig. Dan hebben wij ook theorie, met een theorie-examen en een praktijkexamen. Nu mag ik zeg maar niet uitrukken op een tankautospuit die op een heel Nederland in de kazerne staan, maar ik zou wel mogen uitrukken met andere voertuigen.

#### **Lokale inbedding:**

I: Even heel wat anders: hoe ben je bij de brandweer gekomen?

R: Mijn vader zit ook bij de brandweer. Vanaf kleins af aan loop ik al hier, en toen werd ik 18 en toen zei [de postcommandant] tegen mij: "als je 18 wordt dan breng ik de sollicitatieformulier bij je thuis". Dus, toen ik 18 werd stond hij bij mij voor de deur met het briefje.

Daar heb ik een paar maandjes over nagedacht en ik ben in februari 18 geworden en in september ben ik de opleiding ingegaan, dus dat ging wel snel.

I: Familie is erg belangrijk binnen de brandweer..

R: Je hoort het wel heel veel.

I: Kan je verder iets vertellen over de sfeer binnen deze post?

R: Ik vind de sfeer hier wel goed. Het is altijd gezellig. Ook als er dingen gemaakt moeten worden; we hebben heel veel handige mensen hier. Als je iets kapot hebt aan je auto of ik weet ik veel, dan bel je elkaar op en het wordt geregeld.

I: Vindt je goede sfeer belangrijk?

R: Ja natuurlijk want je moet elkaar kunnen vertrouwen.

I: Wat is typisch voor de post Wehl?

R: Je bent een kleine club. Je doet het met elkaar. In Doetinchem heb je 80 man en dan heb je 9 groepjes, en dan heb je echt 9 groepjes. Je hebt 9 kleine brandweerpostjes binnen 1 grote brandweerpost.

I: En hier is het gewoon één?

R: Ja.

I: Wat vind je daarvan?

R: Dat vind ik wel. In Doetinchem zie je elkaar minder. Dus, als ik een keer met een andere groep mee draai, dan zitten er wel jongens bij die ik 1.5 jaar niet gezien heb. Tsjja, dan heb je niet echt een band met elkaar. Hier zie je elkaar om de week, of elke week.

I: Hoe omschrijf jij de relaties met collega's dan?

R: Die is wel heel goed.

I: Was er ook iets met een vereniging?

R: Ja, de brandweervereniging. Hier sparen we elke maand wat geld met elkaar en dan gaan we 1 keer in het jaar een dagje weg, en het jaar erop gaan we een weekend weg. Ook feestavonden organiseren, of als mensen ziek zijn een fruitschaal brengen.

I: Op welke wijze draagt de brandweer bij aan de gemeente of binnen Wehl?

R: Ik vind dat wij ons veel laten zien, ook op braderieën, dan staan wij meestal paraat.

I: Wat doe je daar dan?

R: Dan staan we meestal met de tankautospuiter en dan kunnen kinderen erin zitten. We hebben ook meestal van die fietsen erbij liggen en dan kunnen ze voelen wat het redgereedschap is; hoe zwaar dat is. Daar proberen wij natuurlijk nieuwe mensen bij te krijgen. Dat is wel een uitdaging.

I: Werkt dat?

### **Veranderingen in werkpraktijk:**

R: Soms werkt dat wel en soms werkt het niet. Je merkt wel dat het steeds drukker wordt. Het is lastiger om nieuwe mensen binnen te krijgen.

I: Waar ligt dat aan?

R: Weet ik niet. Iedereen is druk denk ik.

I: Dat geldt ook voor jou toch?

R: De ene week ben ik 5 dagen in de week voor de brandweer bezig... Ik heb ook nog andere dingen te doen. Op een gegeven moment wordt het wel erg veel. Je hoort wel van veel mensen dat ze er geen tijd voor hebben; druk met werk en dat soort dingen allemaal.

I: Merk je ook dat minder mensen zich aanmelden hierdoor?



R: Ja. Deze regio, hoorde ik van iemand, binnen nu en 2020 zijn er 70 man weg; uit 12 kazernes.  
 Dat is een flinke klap.

I: Dus ook het sluiten van kazernes?

R: Ja, of kleinere... flexibelere bemanning.. of dat je met 4 man gaat in plaats van 6.

I: Wat vind je daarvan?

R: Tsja.. Daar hangt natuurlijk wel weer een risico aan... Je bent met 4 man, dus als er 2 man binnen zijn is er geen back-up. Nu heb je een back-up van 2 man. Anders moet de bevelvoerder en de chauffeur naar binnen. Tsja.. Als ik de pomp alleen laat draaien en er komt een grapjas en die draait de sleutel om, dan zit je dan binnen... zonder water... te koekeloeren...

I: Merk je daar nu al iets van?

R: Nog niet... we hebben het er weleens over.. over sluiten van kazernes.. omdat wij dichtbij Doetinchem zitten natuurlijk. Dan denken wij weleens van: 'dat kan weleens gebeuren'.

I: Is dat realistisch denk je?

R: Ik denk dat wij geluk hebben dat Elver [behandelcentrum voor mensen met een verstandelijke beperking en hun familie] binnen 6 minuten ofzo moeten zijn.. een bepaalde regeling voor schijnbaar.. dat is denk ik wel ons geluk. Je ziet hoeveel uitrukken wij per jaar hebben en hoeveel uitrukken wij die kant op hebben, richting Doetinchem, dan mogen zij ook in hun handen klappen dat wij er nog zijn.

I: Merk je dat dat binnen de groep speelt? Qua baanzekerheid?

R: Nee, er is geen onzekerheid.

I: Maar er wordt wel over gesproken?

R: Ja. Vooral nu omdat je weet dat er 70 mensen weggaan. 70 over 12 kazernes vind ik best veel.

I: Staat dat vast?

R: Dat is een natuurlijke verloop uiterekend.. bekeken..

I: Hoe gaan ze dat opvangen?

R: Tsja... die mensen... 70 mensen zijn in 2020 allemaal weg. Maarja, je zit nu al in 2017... Het tekort begint eigenlijk al want je moet die mensen ook al gaan opleiden. Die 70 moet je al naar de opleiding sturen om in 2020 klaar te zijn. Dat gaat ze niet lukken. Maar dat is een probleem in heel Nederland.

I: Komt ook omdat mensen gewoon te druk zijn?

R: Ja.

I: Voor jou zou het geen reden zijn om niet bij de brandweer te komen?

R: Nee. Ik vind het echt heel mooi.

I: De anderen zeggen dat het brandweervak niet wordt gezien als een baan, maar als een hobby. Hoe zie jij dat?

R: Ja, dat zie ik ook zo.

I: Merk je ook een verschuiving van de werkzaamheden? Voorheen was het alleen brand blussen en nu ligt de focus meer op de preventieve werkzaamheden. Merk je daar wat van?

R: In de zin van voorlichting geven enzo?

I: Ja. Zijn de werkzaamheden in de 9 jaar dat jij actief bent veranderd?

R: In werkzaamheden niet. Ik ben hier gekomen om branden te blussen en niet om voorlichting te geven. Ik zou het niet erg vinden om dat te doen, daar niet van, maar dat is niet waarvoor ik hier gekomen ben. Ik zit repressief bij de brandweer en niet voor risicobeheersing. Daar zitten mensen voor op kantoor, die moeten dat maar doen.

I: Wat zou je ervan vinden als je meer preventieve taken zou moeten uitvoeren?

R: Daar zou ik niet zo blij mee zijn.. ik denk ook niet dat ik dat doe.

I: Zou je dan overwegen om te stoppen?

R: Licht er aan wat de consequenties daarvan zijn. Als je het niet doet en je moet ermee stoppen.. Ik zou het wel aankaarten.. ik ben hier gekomen en gesolliciteerd voor repressieve dienst en anders had ik wel een kantoorbaan genomen met risicobeheersing..

I: Je ziet wel dat daar steeds meer de focus op ligt.

R: Ja.. maar als wij op een braderie staan dan doen wij het ook al. Dan geven wij ook al mensen voorlichting van rookmelders en dat soort dingen. Dus in principe doen wij dat er al bij, maar niet op grote schaal.

I: Wie voeren nu de preventieve taken uit?

R: Dat gaat vanuit kantoor. Tenzij mensen hier echt aan de deur komen, dan doen wij het wel.

I: Hoe is de relatie met de postcommandant? En regiocommandant?

R: Ik zou mij god niet weten wie de regiocommandant is. Ik heb de beste man 1 keer gezien.

I: En de postcommandant?

R: Die is goed. Die zien wij natuurlijk elke maandagavond en hij is overdag veel hier. Als wij dingen hebben dan kunnen wij hem altijd bellen of appen; 's avonds of 's nachts.

I: Heel toegankelijk?

R: Ja. Als we iets geregeld moeten hebben is er altijd wel een mogelijkheid..

I: De regiocommandant zie je of spreek je nooit. Wat vind je daarvan?

R: Ik heb niks te delen met die mensen. We noemen het de zonnepanelen van de brandweer omdat ze al die strepen op de schouders hebben, maar ze doen niet echt heel veel.. Ik weet niet wat ze doen..

I: Maar dat maakt voor jou niks uit?

R: Nee.

### **Motivatatie en redenen om te stoppen**

I: Je zei dat je door de vader bij de brandweer bent gekomen. Waren er nog andere dingen waardoor je bij de brandweer wilde? Wat sprak je aan?

R: Toch wel het hulp kunnen verlenen aan mensen. Dat trok mij sowieso al wel. Dan is die stap natuurlijk wel heel makkelijk omdat je al heel lang hier loopt.

I: Ben je nog altijd gemotiveerd?

R: Ja.

I: En nog altijd tevreden?

R: ..Ook..

I: Ik hoor enige twijfel?

R: Tsja.. Wel tevreden hoe het hier allemaal gaat, onderling met elkaar. Dat het gewoon zo doorloopt. Maar, dat je af en toe dingen hoort wat ze bedenken qua leiding enzo.. Waar zijn we in godsnaam nou mee bezig?

I: Wat bedoel je daarmee?

R: Dat ze dingen gaan bedenken.. qua.. hoe ze auto's in gaan kopen en dat soort dingen. Eerder konden wij zelf inspraak doen wat ons beviel en wat onze wensen waren. Nu worden dingen aanbesteed en 'hier heb je 'm en succes ermee'. Ik vind niet dat er meer geluisterd wordt naar de korpsen, van de hoge leiding uit. Eerst was het echt via de gemeente en die lijnen waren heel kort natuurlijk. Nu zie je echt meer... het is een soort omgekeerde kerstboom. Wij staan

helemaal in de punt onderaan en de leiding is heel breed met mensen op kantoor en niemand weet wat ze doen.

I: Meer bureaucratie geworden?

R: Ja.

I: Wat vind je daarvan?

R: Ik vind dat niet goed. Er wordt een beetje neergekeken op diegene die paraat staan zeg maar.

I: Er wordt dus niet naar je geluisterd?

R: Tsja.. je merkt het zoals [postcommandant] weleens verteld als er dingen vanaf kantoor binnen komen.. als wij daar een respons op geven dan hoor je dat niks meer van terug. Als wij vragen stellen.. 1 keer per jaar of 2 keer per jaar hebben wij hier vergadering en de commandant zit er vaak ook bij en dan stel je vragen.. daar zitten vragen bij die wij 3 jaar geleden gesteld hebben en daar hebben wij nog steeds geen antwoord op

I: Je voelt je niet gehoord?

R: Nee. Op een gegeven moment denk je: 'laat ook maar, want wij krijgen daar toch geen antwoord op'. Je wordt gewoon niet serieus genomen.

I: Hoe ga je daarmee om?

R: Er zijn mensen die zich daar heel boos over maken en dat heb ik ook een paar keer gedaan, maar dat heeft gewoon geen nut... Als je zoiets in het bedrijfsleven gedaan hebt, dan hebben ze allang gezegd: 'daar is de deur.. toedeloë'.

I: Voor het management?

R: Ja bijvoorbeeld. Het is bij de brandweer.. de leiding wordt allemaal veel te makkelijk over gedaan. Elkaar de hand boven de kop houden..

I: Maar ook omdat je hen nooit spreekt..

R: Tsja.. Ook als je ziet dat mensen fouten maken, dan gaan ze naar een andere afdeling of andere functie en ze blijven gewoon lopen.. Als ik bij mijn werk een grote fout maak word ik erop aangesproken. Als ik een tweede fout maak dan word ik misschien nog een keer aangesproken. Maar een derde keer is het wel van: 'zoek maar wat anders'.

I: En dat is bij de brandweer niet het geval?

R: Nee.. 'Oh, je hebt wat fout gedaan.. oh foei.. moet je niet meer doen.. volgende keer: is niet zo handig. Derde keer; we hebben nog wel een ander baantje voor je.. je kunt wel naar die afdeling'.

I: Trekt dat geen scheve gezichten?

R: Tsja.. vooral ook omdat ik ook in Doetinchem zit en daar hebben we.. het kantoor zit daarnaast, vast aan de kazerne. Daar heb je gewoon echt 2 culturen. Je hebt de brandweercultuur waar wij in zitten en je hebt mensen van kantoor. Er zit een hele kloof tussen.

I: Dat is niet wat je wilt natuurlijk

R: Nee..

I: Is dat ook veranderd?

R: Het wordt wel erger. Het wordt ook steeds groter. Eerst had je alleen de gemeente met 12.. dat is opgeheven en nu zit je regionaal met 56 posten volgens mij en misschien gaan wij ooit nog wel landelijk.. weet ik..

I: Zoals bij de politie..

R: Dat werkt ook niet.

I: Dus meer bureaucratie, meer regels en minder zicht.

R: Ja, iedereen doet maar wat.  
 I: Hoe zou jij het liever willen zien? Je eigen post regelen?  
 R: Ja, denk het wel. De post is de basis.  
 I: Hoe doe je dat dan met je materieel en de auto's? Onbetaalbaar lijkt me  
 R: Ja, dat wordt dan wel lastig. Ik denk dat je een kleinere formaatje moet hebben, zoals in bepaalde posten. Toen hadden we gewoon een kleine groep en dat was beheersbaar. Je kunt elkaar in de gaten houden.  
 I: Het management loopt de werkvloer voorbij?  
 R: Ja.

I: Wat zou een reden zijn om te stoppen?  
 R: Dat moet wel een hele goede reden zijn..  
 I: Wat we zojuist besproken hebben.. als dat erger zou worden. Zou dat een reden zijn om te stoppen?  
 R: Denk ik haast niet. Wij merken hier niet veel van. Je hoort natuurlijk wel dingen, maar je zit niet heel de dag hier. Ik ben hier om mijn ding te doen en wat hun uitvoeren moeten zij zelf maar zien.  
 I: Dus geen reden voor jou om te stoppen?  
 R: Nee dat denk ik niet. Misschien ben ik daar ook wel te eigenwijs voor.  
 I: Wat is een reden om te blijven?  
 R: Het is hier.. je kent elkaar.. saamhorigheid. Gezelligheid. Dat is belangrijk.

#### **Aanbevelingen:**

I: Wat gaat er volgens jou goed en wat kan er beter bij de brandweer?  
 R: Wat zou er beter kunnen... misschien wat ik strak zei dat mensen selectief komen. Dat soort dingen... maar dat blijkt natuurlijk lastig.  
 I: Maar dat is iets wat je intern zou moeten oplossen  
 R: Het blijkt lastig. Ik vind dat wij hier een goede club hebben, met elkaar.. wij kunnen veel aan.  
 I: Wat zou er beter kunnen?  
 R: Dan zeg ik toch dat van de leiding. Probeer het toch kleiner te krijgen zodat je toch contact krijgt met het management..  
 I: Dat ze meer op de werkvloer komen.  
 R: Ik snap dat je heel veel posten hebt waar je leiding over hebt... maar laat af en toe je gezicht zien.  
 I: Heef t dat een positief effect op de groep?  
 R: Ja, dat denk ik wel. En dan kun je het er na nog eens over hebben. Kan je ook een keer je verhaal doen en zeggen wat je ervan vindt. Dan zie je die mensen ook eens een keer.  
 I: Je hebt nu geen idee.  
 R: Ik zou het niet weten. Eerder kwam de oude commandant van de oude regio weleens.. die kwam 1 keer in de 3 maanden weleens hier. Die kwam gewoon bij je en zei: 'hee, had je van de week geen examen..'. Die stuurde een kaartje op je verjaardag omdat je jarig was.. dat soort dingen.. het zijn kleine dingen, maar ze dacht er wel aan.  
 I: Het persoonlijke contact is er niet meer?  
 R: Nee.

I: Tot slot, nog één ding over sociale zelfredzaamheid waarbij oudere steeds langer thuis wonen en dat er van burgers steeds meer verwacht om dingen zelf te doen. Hoe ervaren jullie dat?

R: Dat brengt nieuwe risico's met zich mee. Mensen gaan langer zelf koken en dat wordt gevaarlijker.

I; Hoe ga je daarmee om?

R: Vooral met het ophangen van rookmelders ophangen zijn ze met het risicobeheersing druk mee. Als echt meer mensen langer thuis blijven wonen dan krijg je natuurlijk meer kans op meer brand. Mensen worden vergeetachtiger en klunziger.

I: Merk je dat ook?

R: Ja. We gaan steeds vaker mee als assistentie van de ambulance om ouderen uit huizen te halen. Dat komt steeds vaker voor.

**<EINDE>**

**Interview 5: duo            I5\_R6&R7\_58&38\_D26\_15**

**Respondent: 6 en 7**

Datum:            23 mei 2017

Tijd:             19:30 – 20:45

Locatie:         Brandweerkazerne Wehl.

Interviewer:     Mauro Boelens, hierna I.

Respondent:     groepsinterview met twee respondenten, hierna R1 en R2.

Code:             I5\_R6&R7\_58&38\_D26\_15

**<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

**Introductie:**

R1: Ik ben [Naam] en ik zit momenteel 26 jaar bij het korps Wehl als vrijwilliger. Ik ben een vertrouwenspersoon voor de jongens. Ik ben ook bestuursvoorzitter van de vereniging. Ik doe het met veel plezier. Ik sta momenteel op non-actief omdat ik een nieuwe kunstknief gekregen heb, maar probeer er alles aan te doen om toch nog repressief te mogen uitrukken. Zoals het uitzetten van de oefeningen blijft een leuke bezigheid en je blijft betrokken bij de groep. Je bent met de brandweer bezig. Ik heb nog de stille hoop dat het allemaal goed komt; dat ik de keuring door kom.

I: Je bent vrijwilliger. Heb je hiernaast ook nog een baan?

R1: Ik ben timmerman, voorman. Dus ik werk gewoon een volledige 40 uur. Dit is gewoon vrijwillig, als parttime.. We zijn ooit begonnen als vrijwilliger en dat was één keer oefenen in de 14 dagen, maar tegenwoordig is dat bijna elke week oefenen, of een vergadering, of dat je nog ergens naar toe moet. Je bent wel echt parttime bezig. Een leuke hobby.

R2: Ik ben [Naam], 16 jaar bij de brandweer, bevelvoerder, leerwerkplekbegeleider; dus jonge jongens tijdens de cursus begeleiden.. In het dagelijkse werk zit ik op de vrachtwagen, door het hele land heen. Wel lekker op tijd thuis, dus 's avonds lekker beschikbaar voor de post, dat is weleens anders geweest.

**Aard en inhoud van het werk:**

I: Wat doet volgens jullie een brandweerman?

R1: Dat is veelzijdig. Dat is niet alleen brandje blussen. Een brandje blussen is het liefste wat wij doen, maar dat is tegenwoordig heel weinig. Dat is ook van een kat in de boom tot aan een omgewaaide boom op de weg, wegdek reinigen. Je kunt bijna niet bedenken.. Ik hoor laatst twee ziekenwagens voorbij komen en onze pieper ging niet van de brandweer. Ik zeg gelijk: 'volgens mij is er iets met een wielrenner of een voetganger gebeurd.' Later was het een ongeluk.. dat is heel gek.. of een reanimatie, dat doen wij ook.

I: De brandweer doet heel veel?

R1: Ja. De politie en de ambulance vragen ook vaak assistentie van ons..

I: En wat zijn dan de echte hoofdtaken van de brandweer?

R2: Zoals van vroeger het redden van mens en dier, en haven en goed. Ongevallen en brand.

I: Hoeveel uitrukken hebben jullie ongeveer?

R2: Hier tussen de 50 en 60 per jaar.

R1: Ongeveer 1 keer per week.

R2: Wij hebben weleens op de 100 per jaar gezeten, maar daar zaten heel veel automatische melders bij van het bejaardetehuis. Maar die zijn er allemaal afgehaald.

R1: Tegenwoordig als de pieper gaat dan is het ook echt wel wat. Vroeger had je heel vaak: 'dan ging je en dan bleek het een los alarm te zijn'. Tegenwoordig is het wel echt wat aan de hand.

- I: Maar dat werkt ook niet echt motiverend of wel?
- R2: Dat werkt demotiverend op de hele groep.
- R1: Zeker midden in de avond. Overdag is dat niet zo erg want dan kom ik wel even. Maar midden in de nacht in je slaap en dan moet je hier naar toe, en je komt al voor de zoveelste keer hier en het is weer loos alarm.. 4-5 keer gebeurd en de 6<sup>e</sup> keer zeg je: 'dit keer slaap ik lekker door'. Maar dat is er gelukkig nou af.
- R2: Overdag als je 3 keer voor dezelfde melder moet komen in het bejaardentehuis, en 3 keer ga je bij de baas weg. Dan zegt de baas op een gegeven moment ook een keer van: 'hmm vriend, nu is het mooi geweest'.
- I: Hoeveel van die uitrukken is dan ook daadwerkelijk brand?
- R2: Brand.. dat zal... met vlammen er op en alles bedoel je?
- R1: 5 procent.
- R2: Dan praat je van een prullenbakje tot een woningbrand.
- R1: Van die 50 uitrukken, als je er dan op jaarbasis 2 hele grote hebt, dan heb je een goed jaar gehad.
- I: Wat voor andere incidenten zijn het dan?
- R1: Je hebt ook wel een tractor in de brand, of tractors die op de kant liggen.
- R2: Dieren op hoogte. Wij hebben weleens assistentie moeten verlenen met de dierenambulance dat er een ooienvaar uit zijn nest gegooid was. Die andere ooienvaar moest eruit gehaald worden en dat soort dingen. Terwijl dat achteraf gewoon puur natuur is.
- R1: Of je hebt een paard midden in het bos en dat paard was gestruikeld en gevallen, en dat paard had waarschijnlijk een poot gebroken. Dus met man en macht in dat bos en dat paard eruit slepen.
- R2: ..Ook zelfdodingen..
- I: Hoe ziet een uitruk er dan uit?
- R1: Alarmering en dan komen wij op de kazerne aan. Dan stap je in de wagen. De bevelvoerder is dan vaak ook aanwezig. Die zegt: 'het moet zo en zo zijn, vier manschappen'. Dan wordt er een plaatje gemaakt door de bevelvoerder. De bevelvoerder probeert steeds meer informatie in te winnen. Ook in de tijd dat je er naar toe rijdt probeer je zoveel mogelijk te weten te komen. Die belt of er nog een brandweer ter plekke moet komen, of een ambulance..
- R2: Wij moeten aan de hand van de informatie die wij binnen krijgen een inschatting maken; de benodigde materiaal.
- I: Doe je dat ter plekke?
- R2: Dat doen wij eigenlijk al onderweg. Als wij vanaf huis gaan als de pieper is gegaan dan ben je al bezig. Binnen 4 minuten moet die wagen eigenlijk de weg al op zijn
- R1: Met de oefening van gisteren zijn wij die oefening aan het uitzetten en dan zijn die jongens al in pak in de auto, rondjes aan het rijden en die zijn dan met de postcommandant in contact als alarmcentrale.
- R2: In het echt is het iets anders want dan geven ze heel veel informatie, want alle informatie zij die hebben krijg je. Hun zitten niet te wachten dat je ze 10x oproept. Zij geven de informatie zij hebben en dan ga je een plaatje maken.
- I: En wat zijn de risico's dat dit vak met zich meebrengt?
- R2: Doodgereden worden. Dat is het grootste risico voor ons. Als je langs de weg bezig bent.. gevaarlijkste situatie is als de weg afgesloten is.. en dan heb je van die helden die denken dat ze er wel door kunnen... Aan brand en ongevallen lopen wij weinig risico, want met brand is de risico zo.. geminimaliseerd door al die bescherming en goeie trainingen.
- I: Dus de brandweer is goed toegerust om die risico's te minimaliseren?
- R2: De brandweer is té goed beschermd..
- I: De grootste gevaar is dus niet brand gerelateerd?

- R1: Ja.. op de autobaan ook.. dan gebeurt er een ongeval.. nou is Rijkswaterstaat ook gelijk aanwezig en die zetten ook die knipperbollen aan.. en als wij aankomen zetten we onze wagen 200 meter voor het ongeval neer.. maar dan sta je er vaak bij en moet je dan eens kijken hoe vaak je om moet kijken voor al die auto's.. mensen zien die knipperbollen, maar die grote vrachtwagen zien ze bijna niet staan. Mensen zijn zo gefixeerd.. en dan knalt er nog weleens achterop... dat hoor je weleens. Die vrachtwagen staat er niet voor niets.
- I: Hebben jullie zelf weleens een ernstig ongeluk meegemaakt?
- R1: In de 26 jaar dat ik hier actief ben is mijn ernstigste.. is een ultra-light vliegtuigje... bekende.. en die is aan het zwaaien geweest en een boom geraakt met de vleugel en die is tegen een stenen woning aangevlogen. Dat was op mijn verjaardag ook nog. Toen kregen wij de melding van een woningbrand. Dus wij er naar toe. Wij waren helemaal gefocust om een woning te blussen.. de bewoner kwam naar ons toe en die zegt: 'ja er zit een ding tegen mijn huis aan'. Toen zagen wij die ultra-light met twee mensen.. helemaal verbrand. Het is eigenlijk een vliegtuig ongeluk en omdat het een vliegtuig ongeluk was, moest er van de KLM een eigen inspectieteam komen.. niet gewoon recherche van de politie ofzo.. toen hadden ze dat onderzoek bijna afgerond en toen er een van die techneuten en die zegt: 'sommige ultra-light vliegtuigjes hebben schietstoelen aan boord, met een kracht van een handgranaat'. Dat ding lag daar nog tegen die gevel, dus toen moest de explosievenopruimingsdienst ook nog komen. Wij dachten rond een uur of 8 's avonds naar huis te kunnen, maar dat was 2 uur 's nachts.. Dat was één van mijn ernstigste ongevallen.. We kregen een melding van een vliegtuig.. of een woningbrand en achteraf bleek het een vliegtuig tegen een woning.. die woning brandde ook flink hoor, dus die moest je eerst blussen.
- I: Heb jij nog een incident meegemaakt waar je over wil vertellen?
- R2: Ja.. vorige jaar, een jonge jongen tegen de boom aan gehad. Een jongen, geliefd bij de jeugd hier in Wehl en Didem, en omstreken... een explosie. Ik kende de jongen zelf niet, maar dat komt wel even binnen..
- I: Hoe ga je daarmee om?
- R2: Voor jezelf heb je zelf wat meegemaakt.. je vindt een weg er in om daar een plekje voor te geven, maar je gaat ook met elkaar in gesprek en voor zo'n incident is er al veel over gepraat.
- R1: Met zo'n uitruk ben je met de groep.. en dan ga je niet gelijk met de auto naar huis. Altijd hier en dan praat je er over. We houden ook elkaar een beetje in de gaten. Ik en [postcommandant] zijn dan vertrouwenspersoon en dan kunnen ze bij ons aankloppen en dan kunnen wij hun verder helpen met hulp. Je kan ook even met de baas gaan vragen.. en dan neem je een dagje vrij..
- I: Is het mogelijk om dat gewoon open in de groep te gooien?
- R1: Ja
- R2: Ja, iedereen weet ook waar ze het over hebben. Al die nieuwe jongens hebben dat nog niet meegemaakt, maar die komen daar wel achter.
- R1: Die hebben wij wel ingeseind dat die mogelijkheden er zijn. Dat is heel fijn, dat ze weten dat ze bij iemand terecht kunnen. Dat is ook eigenlijk nieuw.. Wij hebben ook nog werkplekbegeleiders.. dat hebben wij vroeger nooit gehad.. maar nu hebben ze een vast aanspreekpunt binnen het korps tijdens de opleiding.
- I: Wat vind je daarvan?
- R1: Ik vind het heel goed. Wij hebben het nooit gehad. Als die jongens vragen hebben.. als het om een studie gaat, of een ongeval, of ze zitten ergens mee dan kunnen ze hun aanspreken. Een soort leermeester.
- I: Zou jij daar nog iets over kunnen vertellen omdat jij dat bent?
- R2: De jongens komen blanco bij de brandweer en ze hebben romantische ideeën wat de brandweer is.. dan blijkt dat toch wel mee te vallen en de cursus die behoorlijk pittig is



- geworden, zeker de laatste jaren.. daar hebben ze gewoon echt hulp bij nodig.. en de leerwerkplek begeleider en de groep pakken die jongens op.. om te motiveren om zelf met vragen te komen, met behoeftes.
- R1: Niet schromen.
- R2: Wil je een extra avondje oefenen of een zaterdagmiddag, dan kom je bij ons. Gelukkig hebben wij nu een groep van 5 jongens en met z'n allen pakken ze dat vaak wel op.
- I: Dat zorgt ervoor dat de drempel lager is om met vragen aan te kloppen..
- R2: Ja. Je ziet dat 1 jongen die er een halfjaar later is bijgekomen, die zit ook in een andere cursusgroep en die hobbelt er eigenlijk een beetje achteraan.. Je merkt dat dat gewoon wat lastiger is, ook lastiger om een oefening uit te zetten. Met de eerste 4 zeg maar.. ben je bezig met rook en de slangen meenemen en die andere heeft net zijn ademlucht opgehangen en die is.. nog zoekende...
- I: Merk je dat hij achterloopt in de groep?
- R1: Nee niet in de groep. Van alle kanten probeer je zo'n jongen te helpen... Wij zetten nu ook de oude bij de jonge neer. Vroeger moest je daar mee oppassen..Nu... als je die jonge iets verkeerd aanleert.. die hebben weer hele andere technieken geleerd.. en die moeten het wel doen zoals de eisen nu zijn. Nu hebben zij een leerplek, maar dadelijk als die jonge in volledig brandweer.. brandwacht zijn dan worden zij onze leermeesters..
- I: Hoe wordt daarmee omgegaan? Dan zijn de rollen omgedraaid..
- R1: Dat vind ik niet raar.
- I: Hoe gaan de 'ouderen' om met de 'nieuwe'?
- R1: Heel goed.
- R2: Zij zijn daar heel erg open in.
- R1: Wij hebben ook echt een hele fijne korps, dat mogen wij koesteren
- R2: De laatste jaren is er zo gigantisch veel veranderd bij de brandweer. Op alle vlakken. Dat weten wij allemaal. Dat weten wij ook in de leerplekken en de beweegmethoden, inzetten.. Die jongens hebben dat gewoon.. die komen net van de cursus af en die hebben het fris in de kop zitten en dan gaan we oefeningen doen. Dan gaan die jongens dat even doen.. en dan gaan wij eromheen staan. Dan gaan wij hun niet helpen, maar dan gaan zij ons helpen. En dan denken wij: 'oh, kan het ook zo?'
- I: Wat is er dan allemaal veranderd?
- R1: Als je een ongeval met een auto hebt.. vroeger zat daar misschien 1 airbag in, maar tegenwoordig zitten ze overal. Ook die gordels.. Nu hebben wij een BT in de auto.. een soort laptop en dan kun je bepaalde type auto's in klikken en dan krijg je die bewuste auto in beeld en dan zie je waar de airbags en alles zitten. Vroeger kon je gewoon raak knippen, waar je die schaar neerzette maakt niet uit. Tegenwoordig moet je oppassen dat je geen airbag te pakken hebt. Ook met de elektrische auto's is dat hetzelfde. Als je een stroomkabel pakt, dat zijn allemaal gevaren die tegenwoordig loeren.
- R2: Op een avondje wordt dat een keertje meegedeeld.. elektrische auto's wordt met een emmer over je heen gegooit en dan blijven er een paar druppeltjes hangen. Die jongens krijgen dat in de cursus. Hetzelfde met brand.. Dat ze om een pand heen moeten lopen.. wij lopen achter elkaar en doen onze ding.. die jongens hebben hele andere methodes om te verkennen. Het is efficiënter, wij hebben dat nooit geleerd.
- I: De jonge leiden de oudere op als het ware?
- R2: Ja, die zijn verder.
- R1: Je hebt ook van die oudere die zeggen: 'ik ben al zo lang brandweerman'.. Nee, ik merk dat hier niet. Ik denk dat iedereen graag van die jongens op wil pikken, met de nieuwste technieken. Zeker als het een stuk beter is. Ik vind het heel leuk. We hebben er vorige jaar 4 en nu 4.. plus 1.. dat is echt een verrijking voor het korps.
- R2: In korte tijd 9 man er bij.
- I: De opleiding vertaald zich dus goed naar de praktijk?

R1: Ja

R2: De opleiding zelf gaat heel ver.. te ver.. dan praat je over een kopje dat zoveel centimeter en zoveel centimeter... dat hoeft ik niet allemaal te weten.. het is een blauw kopje.. Ik hoeft niet te weten hoe breed dat ding is.

R1: Veel getallen en cijfers, afkortingen..

R2: Ze gaan zo diep op de stof in.

I: Teveel?

R2: Ja, dat is teveel voor die jongens. In de praktijk zullen ze ook wat in het rugzakje stoppen [kennis] en in de loop vergeet je dat ook, maar dat hebben wij allemaal.. maar zij krijgen een theorie examen en dat wordt door de brandweervreemden gemaakt en dan pakken ze het boek en daar gaan ze vragen uit halen. Ze stellen vragen die helemaal niet relevant zijn...

I: De opleiding is dus te zwaar voor vrijwilligers?

R2: Het is teveel..

R1: Diegene die de examens doen hoop ik dat die slagen.. maar gelouterde en ervaren.. geen een komt er door. Door nuchter te denken, laat ik het zo stellen.. Wij moeten ook up-to-date blijven..

I: Dat gebeurt via de praktijk?

R2: Met oefeningen en jaarlijkse trainingen

I: Is dat voldoende?

R2: Nee, oefenen is te weinig. Het is niet efficiënt genoeg.

R1: Er zijn zoveel verschillende dingen.. je hebt schoorsteenbrand dat je 1x per jaar moet doen, autobrand dat je moet oefenen, grijpredding voor iemand ter water moet je oefenen.. als je alles op een rijtje gaat zetten wat onze taken zijn en als je dat allemaal moet oefenen..

I: Dus eigenlijk is het nu te weinig toegerust om dit vak te kunnen uitvoeren?

R2: Uhh.. het is niet.. misschien even duidelijk maken; de brandweer is heel gericht op beroeps, dan praat ik niet over de uitruk beroeps in Amsterdam, maar bijvoorbeeld de beroeps die in Doetinchem zitten of op kantoor. Als je de afdeling Vakbekwaamheid die zitten op kantoor en die willen werk hebben volgens mij... met oppervlakteredding.. alles moet zeg maar gedaan worden.. en dan denken ze.. ja prima.. en dat moet dan gedaan worden. Maar wij hebben dan 1x brand geoefend in het jaar.. dan hebben wij hier 27 of 28 man opgeleid, maar 4-5-6 man lopen ademlucht bij zo'n oefening en meer is er niet. Dat wil zeggen dat 22 man niet met ademlucht heeft geoefend in een jaar. Als je 2 oefeningen draait dan heb je misschien 12 man die ademlucht lopen. Dan heeft de helft van het korps maar geoefend met ademlucht. Dat neem ik de afdeling Vakbekwaamheid best wel kwalijk. Dat ze bezig zijn met hun eigen werk

I: Dus dat komt niet overeen met wat er op de werkvloer gebeurt?

R2: Dat weten zij dondersgoed, want zij werken hier ook als vrijwilliger. Overdag hebben zij een kantoorfunctie binnen de regio en ze hebben een eigen post waar ze bij zijn en dat weten zij dondersgoed. Maar op een of andere manier gaan zij in hun werk op..

I: Ligt dat aan de regels?

R2: Dat denk ik niet. Het is meer jezelf belangrijk maken.

R1: 'dat moet van het jaar, en dat moet van het jaar', en dat wordt maar allemaal ingeprikt..

R2: Iemand is heel druk met brand, en iemand is heel druk met ongevallen en iemand is heel druk met waterincidenten, een ander is heel druk met gevaarlijke stoffen, en ieder vindt zijn ding het belangrijkste om dat naar voren te schuiven en alles moet uiteindelijk in dat ene jaar gebeuren.

I: Dat is dus niet mogelijk?

R1: Eigenlijk wel

R2: Je kunt ook zeggen: 'we gaan het combineren: we gaan een waterongeval doen bij een brand'. Ik heb een woninghuis aan het water ofzo en er is iemand in het water gedonderd.

- Dan kun je brand oefenen, kun je waterongeval doen.. Of ze zetten een gasfles in die woning neer. Dan heb je gelijk een gevaarlijke stoffenoefeningen.. Ik zeg maar wat.
- I: Waarom gebeurt dat nu niet?
- R2: Tsja, waarom niet? Niet omdat ze goed bewust zijn hoe de post dat moet organiseren. Die jongens leggen wat neer bij ons en zij zeggen: 'dit moet geoefend worden, succes ermee!'. 'Als je de spullen nodig hebt dan roep je maar'. Spullen hebben wij allemaal al, en panden kunnen zij toch niet meer regelen, dus dat moet je ook zelf doen. Het is dus kijken hoe wij die oefening in elkaar flansen.. want je moet die oefening wel doen. Dan hebben zij 1 ideetje gemaakt en dat kun je 'zo of zo' doen. Een protocol volgens de lijntjes en voor een ideale situatie met een ongeval op de harde vloer wordt dat bedacht.
- R1: Die oefeningen zetten wij wel zelf uit.
- R2: Er wordt te weinig in de praktijk gedacht door die jongens.
- I: Maar jullie geven zelf wel een eigen draai aan?
- R2: Ja
- I: Mag dat?
- R2: Ja, dat moet zelfs.
- I: Het komt er op neer dat jullie het zelf moeten uitzoeken hoe je het doet.. als je het maar doet?
- R2: Het is niet in te plannen.. Iedereen moet die oefeningen doen. Op papier zou het allemaal op orde zijn, maar in de praktijk zal het anders uitwijzen. Hetzelfde voorbeeld wat ik net ook zei met die ademlucht, als je maar 2 of 3 oefeningen met ademlucht in het jaar hebt met echt inzetten en zoeken naar slachtoffers bijvoorbeeld.. ik denk dat hier in het jaar.. nog geen 10 man hebben dat gedaan in het jaar.
- I: Er worden dus teveel eisen gesteld?
- R2: Ja
- R1: .. we hebben tegenwoordig ook een grijpredding.. duikploeg is helemaal afgeschaft in de regio.. maar als iemand te water komt dan mogen wij een grijpredding doen. Dat is dan 12 meter uit de kant en mag niet dieper zijn dan 1.5 meter. Maar als dat 13 meter is, moet je dan de auto pakken en niet gaan?
- I: Hoe los je dat op?
- R1: Er in
- I: Dat mag toch niet?
- R2: Mag niet, maar dat doen we wel.
- R1: Brandweerkleding uit en dan ben je een burger.
- R2: In burger doe ik het ook
- R1: Dan spring ik er in.
- I: Dat is interessant, hoe ga je om met dit soort grijze gebieden?
- R2: Dat is heel lastig en dat is wat je net aangaf met regeltjes.. Wij komen om in de regels, protocollen en weet ik het wat. Dat gaat nergens meer over. In de lijntjes blijven, en kom je daar buiten dan komt er van bovenaf en word je er op afgerekend.
- I: Bureaucratie neemt toe dus?
- R2: Ja
- I: Sinds de regionalisering?
- R2: Daarvoor al
- I: Zo'n situatie als dat voorbeeld net in het water. Je springt er in en wat gebeurt er dan?
- R2: Er zal niemand zijn die ons tegenhoudt.
- R1: Als je het maar niet doet als zijnde brandweerman.
- R2: De OVD zal zijn dingetje van zeggen, maar dan staat er wel 6 man tegenover die zeggen: 'uh.. ga jij maar naar de omstanders toe en uitleggen dat het niet mag en laten verzuipen, maar wij halen hem eruit'. Geen knappe kerel die ons gaat tegenhouden.
- I: Is er nog zo'n vergelijkbare situatie? Je bent vrij autonoom in je handelen lijkt me

- R2: ... Een ongeval met gevaarlijke stoffen. Je hebt je procedure. Je komt eerst aan op 100 meter en dan ga je verkennen, met ademlucht op, explosiemeter en dan ga je voorzichtig lopen. Die meter heeft een tijd nodig om te meten..
- R1: .. met de wind in de rug..
- R2: De meter heeft de tijd nodig.. die snuift die stoffen op en die gaat dat verbranden en die kijkt of het een explosief mengsel is en in hoeverre die explosief is. Hoe dichterbij je komt, bij het incident, hoe meer zo'n ding zal piepen. Maar als jij in tempo loopt en je hebt al 10 stappen gedaan, maar van 10 stappen terug heeft hij pas de gegevens.. Dus je moet heel langzaam.. moet je gaan benaderen. Kom jij aan.. met je brandauto: 'gaslek in een woning'. Iedereen zal er gelijk naartoe gaan en bij de voordeur een beetje meten, plakband eromheen, ventileren en klaar. Nee.. maar dat mag niet.
- I: Wordt dat niet geëvalueerd?
- R1: Wordt niks mee gedaan
- R2: De OVD weet dat ook
- R1: Als het goed gaat is het over, totdat het een keertje fout gaat.
- R2: Dan ben je aan de beurt
- R1: We hebben nou toevallig hier een jongen in het korps en die is stoker bij.. die moet de gaskraan buiten losdraaien van de grote tank en dan loop je naar binnen en dan staat daar een brander, en dan moet hij die brander nog losdraaien.. bij een oefening.. en nou is het verkeerd gegaan en draait hij buiten die kraan los en komt hij zelf met een fakkel.. hij komt zelf met vuur binnenlopen.. en hij loopt die woning in.. en er heeft wat gas gestaan.. en WOEF.. brandwonden en alles.
- R2: Dat heeft hier niks mee...
- R1: Nee.. maar nu is dit gebeurd en wordt er meteen.. er moet een of ander gasklep inkomen dat het niet meer gebeuren kan. Allemaal om te voorkomen..
- I: Er worden gelijk regeltjes op gemaakt?
- R1: Ja
- R2: Er zijn zelf regeltjes.. als bevelvoerder heb je van die rode flappen op je schouder om herkenbaar te zijn voor een OVD of een tweede bevelvoerder die van buitenaf komt. Hebben wij een keer een afwijksincident gehad met een ambulance.. mevrouw lag boven op de slaapkamer en kon niet via de trap naar beneden en die moest met de hoogwerker naar buiten worden gebracht. We waren met 4 bevelvoerders en nog wat manschappen.. bevelvoerders die op dat moment geen bevelvoerderdienst hebben zijn dan gewoon manschap, maar hadden wel de flappen op. Komt de hoogwerker van Doetinchem aan.. van die 4 waren er 3 die kazernediensten draaien in Doetinchem. Die kennen die jongens allemaal. Die flappen mag je niet op hebben als manschap en alleen in dienst van de bevelvoerder... nou, je moet eens weten wat voor trammelant wij gehad hebben. "ik was helemaal de weg kwijt, ik kon niet zien wie de bevelvoerder was, ik wist het niet meer". Dat soort regels..
- I: Terwijl ze wisten wie de bevelvoerder was?
- R2: Ze wisten dondersgoed wie de bevelvoerder is.. die jongens kennen elkaar persoonlijk en zitten met elkaar in Doetinchem.
- R1: Ik kan mij voorstellen met persluchtmaskers... dan lijkt iedereen op elkaar.. maar in dit geval.. hier had je geen perslucht op..
- R2: Dat is zo'n jongen die overdag op kantoor zit en zijn eigen werk weer creëert zo.
- I: Je moet ook autonoom genoeg zijn om je werk zelf te kunnen indelen dus?
- R2: Bij de brandweer werkt dat nou eenmaal zo. Een brand is dynamisch. Een ongeval is dynamisch. Alles bij de brandweer is dynamisch. Het hele brandweervak is dynamisch.
- R1: We kunnen duizend keer een brandje oefenen, maar in de werkelijkheid loopt het nu eenmaal anders. Het is niet standaard hoe een vuur zich ontwikkelt.
- I: Je moet flexibel zijn

R2: Het zal allemaal wel met indekken te maken hebben en verzekeringen en dat soort dingen.

R1: Het is wel storend voor ons werk.

R2: Het gaat heel ver.. als een pompbediende achter de pomp staat, 30 meter van de brand af en zijn helm niet op zijn hoofd.. dan komt er een foto in de krant ofzo.. of komt op de 112 site te staan. Die jongens op kantoor zijn allemaal brandweergek en die zitten ook op die pagina's te kijken.. en 'hee, bij brandweer Wehl stond iemand met een uitruk zonder helm'.

I: Wat gebeurt er dan?

R2: Dan word je daar meteen op aangepakt.

I: Pak je het dan de volgende keer anders aan?

R1: Die jongen staat zonder helm alleen maar met de wagen..

R2: ..Tegenwoordig hebben wij hulpverleningshelmpjes, dat zijn kleinere helmpjes, maar je moet wel die grote helm op je hoofd hebben. Probeer je met een slachtoffer te communiceren en er gebeurd van alles om je heen.. al het geluid dat binnenkomt, komt via de voorkant naar binnen. Je kunt je veel moeilijker oriënteren met zo'n helm op. Met een ongeval hoef je geen helm op.. 'nee, je bent met brand bezig'.... De regels schieten hun doel voorbij .

I: Hoe zijn jullie bij de brandweer gekomen?

R1: Via collega's. Ik had twee collega's en die zaten allebei bij het korps. Die kwamen bij mij en die zeiden: 'is dat niet iets voor jou'? Toen ben ik een avond hier wezen kijken en ik kende al een hoop die hier kwamen. Het heeft mij altijd wel geboeid en ik kon daar toen tijd voor vrij maken. Ik heb er nooit spijt van gehad. Ik vind het nog steeds heel leuk

R2: Papplepel. Mijn vader zat ook altijd bij de brandweer en die is ermee gestopt.

I: Dat hoor je wel vaker

R2: Ja, wij hebben hier 3 zitten. Maar de rest is er zo in.

I: Kan je ook iets vertellen over de sfeer van deze post?

R1: Die is heel goed. Ik heb niet het idee.. natuurlijk als je met 25 mensen in een korps zit, dan kan je niet met iedereen goed bevriend zijn, maar ik denk niet dat er mensen onderling zijn die elkaar niet mogen.

R2: Als er wat is wordt dat meteen gezegd.

R1: Alles wordt uitgepraat.

I: Vinden jullie dat belangrijk om je taken uit te voeren?

R2: Ja, essentieel. Je moet van elkaar op aan kunnen. Als wij elkaar niet liggen en wij komen hier vannacht..

R1: En wij moeten samen 1 en 2 vormen.. dan moeten wij blindelings op elkaar kunnen vertrouwen.

R2: Je bent wel op hem aangewezen. Als hij mij naar het leven staat, dan is dat niet handig

R1: Ik mag best zeggen dat [de postcommandant] daar een grote invulling in heeft, maar ook zeker de bevelvoerders allemaal. Maar [de postcommandant] is toch de spil binnen dit korps waar alles via gaat.

R2: Spin in het web

R1: Ja, hij is hier postcommandant en heeft ook zijn taken in de regio.. en die probeert iedereen naar zijn zin te maken. Alles kan je vragen en bij hem neerleggen. Gewoon door dingen te doen als je hem iets vraagt, maar ook koppelen.. zoals dit onderzoek ook, dan benadert hij ons.. dan zoekt hij zijn mannetjes uit 'die zijn daar weer geschikt weer, en die daar weer'. Voorbeeld als er iets te lassen heeft dan weet hij daar weer een mannetje voor.

R2: Als er wat moet gebeuren dan wordt [de postcommandant] altijd ingeseind. Ook met de nieuwe jongens en we gaan naar Kilderen toe want daar is toevallig een mooi pandje. Dan gaan wij gewoon van de kazerne af.

I: Dat is wel kenmerkend van deze post denk ik?

R2: Ja. Heel erg.

- R1: Dat is niet overal. [de postcommandant] staat er echt wel een beetje tussen. Niet als zijnde postcommandant... misschien moet hij wel iets harder tegen ons zijn, maar dat maakt hem ook wel een beetje eigen.
- R2: Dat is wel kenmerkend voor deze post, de invloed van [de postcommandant], dat hij niet erboven staat.
- R1: Dat doet hij heel goed
- I: De relatie met de postcommandant is dus heel goed?
- R2: Ja, ook met de bevelvoerders is hetzelfde verhaal. Niemand voelt zich beter
- R1: We willen allemaal van elkaar leren.
- R2: Iemand is de bevelvoerder en daar wordt naar geluisterd, maar als het incident afgelopen is.. of is de spanning er af.. dan wordt het al wat losser gelaten en dan zijn we allemaal weer gelijk.
- R1: We hebben allemaal weleens van: 'oh, dit heb ik helemaal verkeerd gedaan', maar dat is toch weer een leermoment. We proberen overal het positieve eruit te halen.
- R2: Als de bevelvoerder iets laat schieten, dan wordt dat echt wel door de manschappen aangekaart.
- R1: Het is kritiek... maar wel positief. In de hoop dat je er wat van leert. Niet dat die fout nog eens gemaakt wordt. Het wordt formeel wel van allemaal geaccepteerd. Bij andere korpsen hoor ik nog weleens dat het echt niet geduld wordt.
- I: Hoe zou jij je band met collega's dan omschrijven?
- R1: Tussen goed en zeer goed.
- R2: Collegiaal.. familie gaat te ver.
- R1: We komen ook niet bij elkaar op verjaardagen en je hebt natuurlijk een paar mensen bij zitten waar je iets meer bij hebt, maar ik kan met iedereen... er is geen vast groepje dat hier of daar gaat zitten.. we zitten allemaal door elkaar. Waar je naast zit praat je mee. Dat is juist het leuke
- I: Ik hoorde postcommandant zeggen: 'we zijn familie, maar komen niet bij elkaar op bezoek'
- R1: Ongeveer hetzelfde
- R2: Brandweerfamilie
- I: Nu wil ik het even hebben over de werkbeleving en de veranderingen in de praktijk
- R2: Nu trek je de beerput los
- I: Wat is er veranderd door de regionalisering? Qua werkzaamheden? Meer preventief?
- R2: Nee, helemaal niks. Het enige wat wij merken is mailconversaties vanuit de VNOG over brandoorzaken en brandonderzoeken... dat wij het besef krijgen... maar dat wordt doorgeschoven.
- I: Merken jullie dan iets dat kazernes worden gesloten of specialismen..
- R2: Nee, maar wij zijn daar wel bang voor. We hebben 2 posten in de buurt; Wehl en Zeewolde, waarbij het onderbuik gevoel zat dat het een beetje weggeschoven ging worden. Maar dat is helemaal weggezakt nou.. Dat leeft niet meer, volgens mij is die rust weer..
- R1: Wij hadden hier net een nieuwe kazerne toen dat allemaal ter sprake kwam, dus die zullen wel gedacht hebben: 'zo die hebben net een nieuwe kazerne en die kan weer sluiten', en wij hebben hier natuurlijk Elser, dat zwakzinnige.. daar moet binnen 5 minuten de eerste wagen.. of 6 minuten.. en dan kan een andere korps in de regio niet halen.
- I: Dat is dan de kracht van jullie bestaan nog?
- R1: Tjsa.. en we zijn hier over het algemeen lekker vlot weg
- R2: Ik denk dat wij sneller weg zijn dan Doetinchem die gekazineerd zijn.
- I: Maar er was wel angst dat jullie wegbezuinigd zouden worden?
- R2: Je merkt dat dat groeiende was, maar dat is nou weer weg.
- I: Hoe komt dat?

- R2: Het is rustiger geworden. Eerder werd er continu geschopt naar twee posten.. vanuit hogerhand. Dat zorgde voor onrust. Wij kregen dat van bovenaf binnen en daar werd over gepraat. Maar die info is niet meer.
- I: Zijn er ook nog dingen veranderd in bijvoorbeeld aanrijdtijden of met minder manschappen?
- R2: Er is een jaarlijkse afspiegeling van werk/thuis situatie...
- R1: Stel je krijgt 2 mensen bij de brandweer bij, die de opleiding voltooien en die wonen hier tegenover de kazerne.. dan kan dat betekenen dat het gebied opschuift. Dus, hoe snel kan jij in je auto zitten
- I: En dat verhoudt in het gebied dat je krijgt?
- R2: Ja, maar ook spoorwegovergangen...
- I: Hebben jullie daar veranderingen in gezien?
- R2: Tsja.. maar dat blijft wel een beetje.. het is dynamisch.. je hebt een basis.. maar dat is niet echt veranderd.
- I: Zijn er nog meer dingen veranderd?
- R1: Kijk, vanuit de vereniging. Vroeger had je als je iemand die door zijn leeftijd weggaat bij de brandweer dan wordt dan eind van het jaar.. een keer per jaar afscheid genomen. Dat is in Doetinchem of hier. In het verleden, dat heb ik nog meegemaakt met feestjes hier. Gewoon op de dag dat hij afscheid neemt werd er een feestje georganiseerd voor die man, met kinderen erbij .. daar kwam de burgemeester bij met een speltje, maar dingen op dat gebied zijn veranderd.
- I: De binding met elkaar, de burgers en de burgemeester is niet meer?
- R1: Dat is minder geworden
- R2: Ja.. maar er wordt ook heel veel van bovenaf geregeld. Het is allemaal verder weg.. van ons af komen te staan.
- I: Het management en wat er op de werkvloer gebeurd gaat uit elkaar?
- R2: Ja
- I: Zien jullie de regiocommandant weleens?
- R2: Nee
- I: Zouden jullie die meer willen zien?
- R2: Nee.. niemand eigenlijk.
- I: Dat is wel veranderd dus?
- R2: Vroeger had je je eigen ding.. een postcommandant en een gemeentelijke commandant.. had je in gemeente Doetinchem een wagen en dan een commandant die boven de twee posten stonden en dat was het ongeveer wel. De regionale commandant zagen wij eigenlijk nooit.. het is dat hij van oudsher van Doetinchem af komt.. maar dan had je binding met de commandant.. je regelde zelf je dingen, je afscheidsfeestjes en oefeningen.. je regelde het zelf. Dat was toen beter geregeld vind ik... net zoals die flauwekul met die flappen wat ik net zeg.. dat leeft allemaal niet. Het is steeds meer regeltjes die worden verzonnen. Er wordt steeds meer op gelet. Gecontroleerd van bovenaf.
- I: De mensen op de werkvloer willen gewoon hun eigen dingen regelen?
- R2: Er is geen één baas die in de vingers kan knippen waarbij de jongens binnen vier minuten al op pad zijn. Dag of nacht, weer of geen weer. Er is geen baas die dat voor elkaar krijgt. De brandweer heeft dat voor elkaar en dan zit er zo'n management erboven die dat probeert kapot te krijgen.
- I: Impact op de brandweercultuur..
- R2: Het kan ook niet altijd vrijheid blijheid zijn, daar ben ik mij degelijk van bewust. Er moeten dingen regionaal gebeurd worden. Er zijn ook heel veel positieve dingen, maar het is te ver doorgeschoten.
- R1: Als je met inkoop van materialen en spullen korting op krijgen dan is dat natuurlijk positief.
- R2: Ik ben zelf druk bezig met oefeningen en dat soort dingen.. om een oefening met gevaarlijke stoffen uit te zetten, maar dat wordt nu van bovenaf helemaal aangereikt zeg maar. Het

- slaat ook ergens op, je krijgt een powerpoint, spullen kan je laten komen, ideeën hoe je het kan doen.. dat wordt nu wel heel goed opgepakt door verschillende kerngroepen.
- I: Dat wordt steeds beter dus?
- R2: Het laatste jaar.. halfjaar na die regionalisatie is dat beter geworden.
- R1: Mag ik daar even op inhaken? In het verleden hadden wij hier in het korps vier of vijf jongens en die waren WVD, waarschuwing en verkenningdienst... en die oefenden daar ook specifiek op, met meetapparatuur en die zaten bij de bosbrandweer. Vroeger had je ook binnen het korps groepjes die zich specialiseerden in een bepaald onderdeel. Ik heb dat ongeveer 15 of 20 jaar gedaan, WVD, ook altijd oefeningen.. en op een gegeven moment zeggen ze: 'nee het hoeft niet meer' en ze blazen het af... maar nu gaan ze weer met zulke dingen weer.. regionaal.. moet het allemaal weer opgestart worden.
- R2: Dat wordt allemaal wel echt..net zoals gevaarlijke stoffen. Wanneer heb jij een fatsoenlijke oefening gehad?
- R1: Heel lang geleden
- R2: Dat is nou gelukkig.. omdat er nieuwe gezichten zijn sowieso.. maar ook omdat er van meerdere kanten komt er weer input, en ik hoop dat het in de huidige vorm.. of samenstelling van de organisatie die motivatie daar blijft. Ik hoop het.. Ik heb vaak zat gezien dat die motivatie weer weg zakt.. al die mensen die hun best doen en die tegen een muur aan lopen.
- I: Dat is dus in het management. Is dat hier ook?
- R2: Het wordt daardoor wel minder, omdat de oefeningen niet meer fatsoenlijk geregeld werden. Dat gaat hopelijk nu wel weer de goede kant op.
- I: Is dat ook een reden geweest om te stoppen?
- R2: Er zijn mensen waarbij dat wel in meegewogen heeft. Er zijn mensen die zaten te twijfelen of ze moesten doorgaan of niet doorgaan en die hebben de keuze gemaakt om dat niet te doen, mede daardoor denk ik. Als eerst omdat de gezinssituatie veranderd enzo.. Maar ook dat stukje plezier.. oefeningen die niet logisch zijn, niet aansluiten, te ver van de werkelijkheid af staan of te theoretisch zijn... theorieavonden! Dat is ook iets... die mensen willen naar buiten..
- R1: Als je hier een spreker neerzet.. je hebt weleens een interessant onderwerp en dan heb je iemand hier staan die daar ook weer enthousiast over kan vertellen... hoe je iets kan brengen.. Maar er heeft ook iemand hier voorgestaan met een powerpoint en die leest alleen op wat daar staat.. tsja.. dat maakt ook een heel hoop.
- R2: Dat is ook een nadeel van die regionalisering. Wat je nu ook ziet in de nieuwe groepen.. We hebben geen instructeurs meer. Ze willen het zo fanatiek aanpakken en zoveel instructiekrachten nodig.. die jongens zijn er niet. Dus er worden mensen uit posten getrokken en een avondje of twee avondjes bijgeschoold.. ga je gang.. je hebt er dan geen instructeur staan, maar die moet dan wel een avondvullende presentatie houden. Dan weet je zelf; 'dat wordt 'm niet'.
- R1: Stel, dan komen ze mij benaderen om te spreken over hoe zo'n ventilator werkt.. en dat moet ik dan proberen die avond te vullen en dan ga ik de hele avond over dat ding praten. Maar het risico is dat je hier 10 technenuten aan tafel hebt zitten en die weten er mee van dan ik bijvoorbeeld.
- I: Zij maken het beleid, maar het sluit niet aan?
- R2: Ze willen teveel en denken niet na over het idee erachter. Brandweer is gebaseerd op een stap vooruit denken.. tenminste.. hier.. Altijd vooruit blijven denken 'wat kan hierna nog gebeuren'. Maar dat gebeurt daar niet: 'oh, ik heb een nieuw plannetje.. gooi het er in.. werkt toch niet. Jammer, 4 ton weg want het werkt toch niet.



R1: Ook wel mooi om te vertellen is dat wij hier... we hebben hier 2 oefengroepen, A en B, A even weken en B oneven weken. [postcommandant] heeft hier altijd mensen te veel, die hebben dan geen oefening, maar komen toch. Die draaien gewoon mee.

I: Dat zegt ook iets over de motivatie binnen dit korps?

R1: Dat wil ik maar aangeven.

I: Krijgen ze dan ook een vergoeding?

R2: Ja, als je hier bent.. iedere minuut krijg je een betaald.

R1: Het is geen goudmijn. Maar daarvoor komen ze niet. Die komen echt om te oefenen.

I: Zijn jullie nog steeds gemotiveerd?

R2: Voor mij is het een stuk minder geworden.

I: Hoe komt dat?

R2: Sinds ik bevelvoerder ben geworden is er zoveel bak ellende van hogerhand over ons heen gegooid. Het wordt gewoon over je uit gestort.

I: Hoe ga je daarmee om?

R2: Weet ik niet. Hoe ik daarmee om ga weet ik wel.. niet goed.

I: Maar je voert het wel uit?

R2: Nee, deels wel, deels niet. Dan ga ik zoveel mogelijk tegengas geven..

I: Zou je dan wel stoppen als bevelvoerder?

R2: Daar heb ik regelmatig over na zitten denken ja

I: En dan terug als manschap?

R2: Ja

I: En geheel stoppen?

R2: Nee, dat niet. Ik laat mijn hobby daardoor niet afpakken. Ik denk wel dat ik nog steeds genoeg invloed kan uitoefenen om zoveel mogelijk voor deze post te doen, en ik denk dat ook wel nodig is. Dat motiveert mij ook wel weer om door te gaan.

R1: Wij hebben hier nou 4 bevelvoerders en [de postcommandant], en er moet altijd eentje hier zijn om uit te rukken. Hun hebben ook hun stafvergadering.. dat is 1 keer in de week?

R2: 1x in de maand of 2 maanden

R1: Dat soort dingen worden daar dan ook onderling besproken. Jullie kunnen dan allemaal even je zegje doen en ik denk dat jullie wel aardig aan elkaar gewaagd zijn en eensgezind bent.

R2: Nou, er zitten ook meningsverschillen tussen..

R1: Dat mag ook.

R2: Je moet elkaar kritisch en scherp houden

R1: Ik bedoel.. die struggelingen wil je over praten... ene zal zeggen: 'oh dat maakt mij niet uit' en de ander wilt zich daar hard voor maken..

R2: Maar dat is die muur wat ik straks als zei..waar je tegen aan loopt.. het is alleen maar slecht voor je eigen lol.

I: Je kan in die zin maar beter mee gaan..

R2: Ja

I: Ben jij nog gemotiveerd?

R1: Ja, ik ben ook gewoon manschap. Ik kan mij ook voorstellen dat die gasten.. die krijgen echt wel wat voor de kiezen hoor.. Maar als echt de pieper gaat.. je hebt 6 man achterin zitten vaak..

R2: Nee dat is het niet..

R1: Wij hebben daar wel blind vertrouwen op.. Er komt zoveel op je af.

R2: Het is de rondslomp eromheen. Het veld in en bevelvoerder zijn is prachtig werk, maar die ballast erbij.

I: De bureaucratie eromheen?

R2: Een ramp.

I: Ben je nog tevreden?

R2: Ja, over de post. Over de brandweerorganisatie absoluut niet.

I: Tevreden?  
R1: Ja

I: Wat zijn de redenen om te blijven bij de brandweer?  
R2: Om voor de maatschappij wat te kunnen betekenen. Ook de groep.  
R1: Daar kan ik mij bij aansluiten. Je hebt 25 jaar gelopen hier en je ziet mensen gaan en je ziet mensen komen. Als ik nou die jonge zie binnenstromen en hoe leuk dat contact onderling is met elkaar. Ik voel het ook niet zo van: 'die snotneuzen'. Die jonge knapen, ik weet niet of wij daar geluk mee hebben en of dat bij andere korpsen ook zo is, wij hebben hier jongens die zijn zo gemotiveerd en die doen zo leuk mee. Vanaf de eerste avond dat ze hier binnengekomen zijn, ze stellen zich voor, ze draaien mee, en die doen lekker mee met ouwehoeren. Als er buiten wat gemaakt moet worden, of er is een braderie waar wij moeten staan, ze doen mee. Alles vinden ze leuk.  
R2: Ik denk dat deze post wel uitzonderlijk is. Hier in de regio zijn wij uitzonderlijk.  
I: Hoe komt dat?  
R2: Ons kent ons denk ik  
I: Dat lokale is belangrijk  
R2: Vanuit het dorp.. iedereen kent elkaar. Van die jonge jongens ook.. van 3 van de 5 ken ik hun vader of moeder.  
I: Tot slot; wat gaat er goed, en wat kan er beter?  
R1: Ik vind het fijn dat het hier goed gaat. Wat zou er beter kunnen? Ik denk die punten van hogerhand.. dat er iets meer nagedacht mag worden van: "hee, het zijn vrijwilligers".  
R2: Er moet meer aan de vrijwilliger gedacht worden. De post is de basis, maar de post is niet de basis. De vrijwilliger is de basis. Volgens mij is 70-80 procent van de brandweer is vrijwillig. Daar wordt niet aan gedacht.  
R1: We hebben allemaal een baan en een gezin hiernaast, en we doen dit allemaal op vrijwillige basis Het is inmiddels niet vrijwillig meer. Er worden zoveel dingen opgelegd.  
I: Wat zou je dan concreet willen zien?  
R2: Dat ze daar rekening mee houden. Er wordt heel makkelijk over gedacht..

<EINDE>

**Interview 6: enkel      I6\_R8\_L40\_D18**

**Respondent: 8**

Datum: 30 mei 2017  
Tijd: 18:00 – 19:00  
Locatie: Brandweerkazerne Wehl.  
Interviewer: Mauro Boelens, hierna I.  
Respondent: enkelvoudig interview, hierna R.  
Code: **I6\_R8\_L40\_D18**

**<OPNAME WORDT GESTART>**

- I: Om te beginnen; wie ben je en wat doe je binnen de brandweer?
- R: Ik ben [naam], 18 jaar bij de brandweer nu als vrijwilliger. Vrijwilliger bij post Wehl en ook bij post Doetinchem. In Doetinchem draai ik ook kazernediensten mee. Sinds 1 mei ben ik ook in beroepsdienst in Doetinchem, dagdienst. Als instructeur brandweer.
- I: Wat voor functie doe je hier?
- R: Hier ben ik bevelvoerder en manschap.
- I: En in Doetinchem ben je beroeps?
- R: Als instructeur
- I: Wat houdt dat in?
- R: Ik zit bij team Vakbekwaam. Dat houdt in dat je oefenplannen maakt, presentaties voorbereid, oefeningen voorbereid, coördineren van oefenmaterialen dat ze op de posten komen in gebied Achterhoek, hoofdzakelijk, uh.. zelf nog instructie geven nog natuurlijk op een oefenavond, manschappen die beginnen in de opleiding geef ik ook instructie.. dat is leuk om te doen.
- I: Is beroeps dan ook betaald?
- R: Ja.
- I: Hoe vaak is dat dan in de week?
- R: Nou, beroeps, ik doe dat niet repressief. Dat wil zeggen niet in de uitruk, maar in Doetinchem ben ik in de uitruk wel vrijwilliger. Hier ook.
- I: Hoeveel uur besteed je dan aan als beroeps?
- R: Dat is gewoon een baan, 36 uur in de week.
- I: Je bent dus volledig bezig met de brandweer?
- R: En dan ook nog vrijwillig. Beroepsmatig en hobbymatig.
- I: Dat zie je dan vaak toch?
- R: Jawel hoor, zoals [de postcommandant] is postcommandant en kleding, en we hebben [naam] die is ook bevelvoerder hier, maar die is echt beroeps in Arnhem. Het zijn er wel wat.
- I: Wat zijn de hoofdtaken van de brandweer?
- R: Dat is hulpverlening aan de burger. Dat kan van alles zijn: brand, technische hulpverlening, hulpverlening met gevaarlijke stoffen, stormschades, noem maar op.
- I: Wat versta jij onder 'echt' brandweerwerk?
- R: Wat ik daar zelf onder versta? Ik vind zelf hulpverlening.. dus ongelukken, ongevallen vind ik echt brandweerwerk. Dan ben je met mensen bezig en dan zie je echt dat je mensen aan het helpen bent of aan het redden bent.
- I: Wat zijn taken die minder relevant zijn?
- R: Voor mij is dat dan stormschades. Dat soort dingen die wat minder prioriteit hebben. Dan heb ik weleens zoiets van: 'ja, moet je daarvoor de brandweer bellen?' Kan de gemeente dat niet, of kan het wat later? Kijk, als het levensbedreigend is, dan snap ik het. Als er een klein takje over de weg ligt.. om de brandweer nou daarvoor te bellen.
- I: Je hoort dat wel van meerdere

- R: Ach.. wij hebben ook weleens.. ik noem dat een stormdag.. echt zo'n dag waar het de hele dag al een beetje spookt dat het achter elkaar doorgaat. Maar dan gaat het meer omdat je gezellig met elkaar samen bent. Dan ga je rondrijden, van de ene melding, naar de andere. Dat is meer omdat het dan onderling gezelliger is, dan het eigenlijk het werk leuk is.
- I: Hoeveel uitrukken vinden er dan per jaar plaats?
- R: In Wehl zo'n 50 uitrukken..
- I: Hoeveel is daarvan echt brand gerelateerd?
- R: Heel weinig. Ik denk 10 uitrukken ofzo.
- I: Wat zijn dan die andere 40.
- R: Hulpverlening, ongevallen, wij hebben dan die Vee-takel. Dat is.. hulpverlening met grote huisdieren, dus koeien en paarden uit de put of de sloot halen. Automatische brandalarmen.. Dat is toch wel het meeste. En toch ook wel andere. Til assistentie hadden we deze week nog. Dat was iemand die niet van de trap kon en omdat de ambulance dat niet kan tillen..
- I: Ik hoor ook veel automatische melders vanaf Elver..
- R: Tsja. Dat wordt steeds minder.
- I: Maar jullie moeten daar wel binnen 8 minuten zijn.
- R: Ja. Soms is het vervelend als het midden in de nacht is. Maarja, ik denk maar zo: er kan altijd wat zijn. Het is ook weleens voorgekomen dat er echt brand is , dus.. ja dan moet je er zijn. Bij Elver is een instelling voor gehandicapten, dus hoe sneller je er bent hoe beter het is. Het moet ontruimd worden en zijn niet zelfredzaam. Dan moet je alle zeilen bij zetten om te ontruimen. Gelukkig nog nooit meegemaakt
- I: Hoe ziet een uitruk er dan uit?
- R: De pieper gaat, daar staat op waar het is, wat het is. Dan kom je hier.. dan kijk je even wat je dan bent. Als je bevelvoerder van dienst bent dan ga je kijken of je genoeg man heb natuurlijk en dan ga je je inmelden bij de AC en dan vraag je wat er precies aan de hand is, wat er van ons verwacht wordt. Dan rijdt je daarheen en dan zet je je wagen weg, je manschappen.. Tijdens het aanrijden is het natuurlijk wel spannend.. nou spannend.. best wel hectisch omdat er van alles op je af komt. Er speelt natuurlijk alles door je hoofd van: 'wat zou er daadwerkelijk aan de hand zijn?' 'wat komen wij tegen'? 'wat gaan wij precies doen'?. Dan ben je ter plaatse en meestal.. ga je aan het werk en komt het 9 van de 10 keer komt het wel goed.
- I: En welke gevaren brengt dit vak met zich mee?
- R: Daar praat iedereen altijd over.. Je zoekt natuurlijk een risico op bij brand. Je gaat naar binnen terwijl de ander naar buiten gaat. Je doet een stapje verder om een slachtoffer te redden, maar aan de andere kant.. in de cursus wordt aangegeven 'eigen veiligheid eerst'. Je hebt een goede opleiding gehad en je weet hoe ver je kan gaan. Samen, je bent altijd met z'n tweeën, dus samen kom je er altijd goed uit. Dus gevaren... het is natuurlijk gevaarlijk, maar er wordt onderling heel goed gelet op veiligheid en dat soort dingen. Ik zie daar niet echt gevaren in. Het is gevaarlijk, maar je gaat soms... je kan van het dak af glijden, maar daar heb je weer valbeveiliging voor.
- I: Je bent zo bewust van de risico's dat je het niet meer als gevaren ziet?
- R: Ja. Ook omdat wij daar op getraind zijn. Soms is het ook wel net even iets té.. dat is misschien wel een gevaar. Dat je denkt: 'dat kan ik allemaal wel' en dat je achteraf denkt: 'oei, net goed gegaan'.
- I: Is daar nog een iets van evaluatie voor?
- R: Ja, na een uitruk doe ik meestal al bevelvoerder doe ik dat wel. Dan vraag ik wel.. de bevelvoerder bepaalt natuurlijk de inzet en maakt een plan. Dan vraag ik meestal wel: "goh, zijn er nog dingen die de volgende keer anders of beter kunnen"? 'of hadden jullie het idee dat jullie in gevaar waren'? Andersom is dat ook, als manschap zeg je ook al gauw: 'volgende keer moeten we het toch wel anders doen'.

- I: Onderling gesprek is dus heel belangrijk
- R: Jazeker. Na een automaatje doe je dat niet. Na een ongeval of een brand ga je wel even hier zitten met een kopje koffie of een flesje bier en dan is het wel doorspreken van: "wat is er allemaal gebeurd en hadden we misschien anders kunnen doen, of hadden we het anders kunnen aanpakken voor de volgende keer"? Er wordt wel lering uit getrokken.
- I: Vind je dat belangrijk als bevelvoerder?
- R: Ja dat vind ik wel belangrijk. Ook als instructeur, want ik vind dat je altijd moet blijven leren. Van incidenten kun je ook weer leren. Daar kunnen je weer dingen uithalen van: "ja, dat staat zo wel omschreven maar is dat allemaal wel zo handig?" Elke keer is het anders. Het is geen standaardplaatje van: 'zo doen we het.. '. Elke brand, elke inzet en elk ongeval is anders. Dus dat vergt ook weer andere dingen.
- I: Is dat ook de kracht van de brandweer?
- R: Ja, dat vind ik hier wel. Bij sommige korpsen is die open cultuur wat minder. Maar hier kun je open en eerlijk naar elkaar toe zijn, ook tegen iedereen. Tot aan de commandant tot aan de manschappen. Dat vind ik ook belangrijk, want als dat niet meer kan dan...
- I: Zou je daar iets meer over kunnen vertellen?
- R: Ik zie het zelf als 'iedereen is even belangrijk'. Iedereen mag ook zijn mening hebben en iedereen mag er ook wat van gaan vinden, want je doet het met z'n allen en nooit alleen. De chauffeur is belangrijk want dan komt die wagen anders niet ter plaats, de manschappen zijn belangrijk want dan heeft de bevelvoerder geen taak meer om zijn taken weg te zetten, de bevelvoerder is weer belangrijk want die moet weer contact houden met AC en andere hulpdiensten. Al met al hebben we elkaar nodig. Anders kom je er niet.
- I: Iedereen is een schakel binnen een groter proces
- R: Ja, je kunt daar heel erg boven gaan staan en dat zie je soms weleens gebeuren binnen korpsen, maar ik denk dan zelf van: 'iedereen is gelijk en iedereen heeft op dat moment zijn taak bij de brandweer'. Daarna als wij hier zitten is iedereen, gewoon weer iedereen.
- I: Er is dus sprake van een horizontale organisatie?
- R: Ja, er is natuurlijk.. er is wel een hiërarchie natuurlijk, maar dat geldt alleen bij een inzet. Bij een inzet hoeft ik ook geen discussie, want dan gaat het gewoon van: 'klaar, zo hebben wij het bepaald'. Tenzij iemand komt en zegt: 'het is heel onveilig'.. maar goed, op een gegeven moment is het wel zo van: 'we gaan het zo doen en niet anders'.
- I: Tijdens de repressie is het wel gewoon duidelijk wat de taken zijn, en als de spanning er van af is, is het weer gewoon?
- R: Ja, dan is het gewoon weer.. iedereen gewoon gewoon. Hoe zeg je dat?
- I: Zijn er incidenten die jij zelf heb meegemaakt waar je over wil vertellen?
- R: Gamma-brand, was best wel groot. Wat mij het meeste is bijgebleven is toch wel.. van die storm.. hier bij een plas was een soort van draaiwind, maar daar liggen allemaal caravans in de plas. Iedereen dacht wel zoiets van: 'zo, nou hebben wij wel een uitdaging, want er zitten allemaal mensen in en die moeten wij eruit halen'. Maar dat bleek gelukkig niet zo het geval te zijn geweest... Nou, er zijn wel twee mensen overleden; eentje aan een hartstilstand en iemand anders geloof ik in shock.. of.. dat had niet zozeer te maken met die caravans in het water.
- I: Hoe ga je daarmee om?
- R: Je praat er zo over en.. dat is ook eigenlijk weer hetzelfde.. als dat ter sprake komt doet iedereen zijn verhaal en dan merk je wel vaak dat iedereen wel met hetzelfde ding zit zeg maar.. van.. we kwamen aan en dat was wel heftig omdat we dachten dat er nog mensen in die caravans zaten. Die zaten er in en wij maar 'zoeken zoeken zoeken'. Elk dingetje dat je vastpakt denk je: 'oh, ik heb wat gevonden'. Bij jezelf gaat dat wel een beetje ratelen. 'Als ik maar niks vind'. Maar zo ervaart iedereen dat.. dat soort dingen..
- I: Iedereen deelt dat met elkaar bedoel je?

- R: Ja, ook. Wij hebben dan ook wat springers gehad voor de trein. Ik kan er zelf wel redelijk tegen, maar sommige hebben... als je een mindere dag hebt ofzo, dan heb je ook zoiets van.. daar heb ik geen zin. Maar daar kunnen wij onderling gewoon goed over praten en bij de meeste ook wel opgelost. Als dat niet zo is, dan ga je naar een BOTR of een vertrouwenspersoon hier en daar ga je even mee kletsen. Wat ik zelf vaak als bevelvoerder doe is even een dag later bellen met iedereen die er echt bij is geweest van: 'goh, hoe is het? Heb je er nog last van? Wil je er verder nog over praten?
- I: Je betreft elkaar er dus goed bij?
- R: Ja, dat is ook wel belangrijk. Vroeger was het wel zo van: 'je moet stoer doen en niet zeuren, dat is nou eenmaal zo, klaar, dat hoort bij het vak'. Maar ik heb zoiets van; als je dat heel vaak mee maakt of als je dingen ziet. Je ziet nou eenmaal dingen gebeuren die andere mensen nooit zien gebeuren in hun hele leven.
- I: Kan je nog iets vertellen over dat 'stoerheid'?
- R: Hierbinnen praat je erover.. maar daarbuiten doe je ook niet echt stoer. Ik kan er eigenlijk slecht tegen door te zeggen: 'dat doet mij niks'. Je hoort dat weleens van die stoere verhalen, maar dan denk ik: 'ja, maar jongens, je bent met mensen bezig en het kan niet zo zijn dat jou het niks doet'. Maar dat is natuurlijk ook.. misschien is dat ook een manier van verwerken. Als iemand gewoon zegt van: 'oh'.. Maar dan komt die er later, gaandeweg, als iedereen hier aan de bar of aan tafel erover zit te praten, dan komt hij er gaandeweg.. dan merk je dat hem het ook wat doet. Maar dat is ook logisch.
- I: Dat is natuurlijk ook een risico van het vak. Psychologisch in dit geval. Vind je dat de brandweer voldoende doet om die risico's te beperken?
- R: Ik denk ook dat het meer van de mensen zelf moet komen. Als mensen er niet over gaan praten en geen hulp zoeken, dan is.. dan kan je wel van alles aanbieden, maar...
- I: En gevaren van het brandweervak zelf?
- R: Soms kan er wel eens meer over verteld of gewezen worden. Nu ga ik mezelf in de vingers snijden want ik ben zelf instructeur. Ik vind dat als je Vakbekwaamheid meer energie in mag steken om mensen meer op de gevaren, vind ik, te wijzen op lange termijn.
- I: Hoe bedoel je?
- R: Voorbeeld met rook, dat je roetdeeltjes inademt. Iedereen denkt een paar keer hoesten en het is klaar, want dat deden wij vroeger ook. Ik denk dan toch met die nieuwsdingen, tsja.. dat mensen daar later ziek van worden. Wij hebben in Doetinchem daar een voorbeeld van. Die man spoot altijd die ademlucht schoon en die heeft kanker gekregen. Bij mij is het dan 1+1=2 natuurlijk. Daar mag weleens.. ook vanuit de korpsen zelf meer serieus aandacht aan besteed worden.
- I: Zou dat ook iets met de opleiding te maken kunnen hebben?
- R: Ja., toevallig laatst ook. Ik ging met de manschappen in opleiding mee in een oefencentrum. Dan wordt er voor de tijd een briefing gehouden: 'ja jongens, let op, ademluchtmasker af, dan stofkapje op'. Dat staat dan met grote letters op die briefing .. en dan.. in de loop van de dag zie je gewoon 2 instructeurs met dat stofkapje bovenop en hun verhaal doen in de rook. Dan denk ik: 'hallo jongens, jullie zijn instructeur, jullie moeten het voorbeeld geven dus houd dat kapje gewoon de hele dag op. Anders moet je 's morgens niet zeggen om te verplichten om dat kapje op te doen. Terwijl jij zelf op dat moment.. 's morgens doe je het dan even, maar 's middags..
- I: Waar ligt dat dan aan?
- R: Gemakzucht of vergeten. Maar ik vind dat daar best meer op gelet mag worden, zelfs strikter in zijn en echt elkaar daarop aanspreken.
- I: Nu we het toch over de opleiding hebben; wat vind je van de PPMO baan?
- R: Ik denk dat het wel qua brandweeroefeningen, vind ik het wel meer op brandweer gericht. Dat vind ik wel goed. Dat is beter dan je helemaal kapot fietsen, want wat zegt mij dat. Ik ga

twee weken van tevoren op een hometrainer en ik haal het. Maar die vaardigheden moet je wel hebben en daar wordt naar gekeken.. alleen ik vind het heel gek dat er met de fietstest wel rekening gehouden werd met je leeftijd, met je gewicht, met je lengte en met zo'n baan niet. Want je moet onder zo'n schort door, en iemand van gemiddelde lengte kan daar onder door, maar iemand van 2 meter die komen daar niet onder door zonder met de knieën op de grond te komen. Dan moet je voor zo'n iemand wel zeggen: 'dat gaat niet lukken, niet omdat je het niet kan, maar dat komt omdat je gewoon te lang bent'. Terwijl het wel een hele goede brandweerman is. Omdat hij drie keer de grond heeft aangetikt heeft hij wel een aantekening, en mogelijk wordt hij dan afgekeurd. En met een traplooptest idem dito. Dan moet je ademlucht op, een masker en je mag je handen niet op de leuning vasthouden, maar dan denk ik: 'dat mag helemaal niet volgens de ARBO', want in de ARBO-wet staat dat je je handen bij het bestijgen van de trap aan de leuning moet houden. Dan ga je een test bij de brandweer doen en dan mag je die leuning niet aanraken. Klopt het dan wel? Bijvoorbeeld.. wij hebben een aantal dames in Doetinchem zitten, die wegen amper 50 kilo en dan moeten ze hun uitrusting en nog 20 kilo extra, dus dan krijg je net zoveel gewicht mee als je zelf bent. Dat klopt niet.

I: Is die keuring dan te streng?

R: Ja.. niet heel reëel denk ik dan. Je moet wel rekening houden met leeftijd, gewicht en lengte van iemand. Volgens mij is dat nu niet.

I: Als jij die opleiding gedaan hebt, ben je dan voldoende toegerust als brandweerman?

R: Nee..

I: Wat dan?

R: Ik vind wel dat je ervaring moet op doen. Dat is natuurlijk lastig. Met trainingen enzo kun je jezelf wel verbeteren. Als je van een opleiding af komt vind ik niet dat je gelijk brandweerman bent.

I: Hoe zou het dan moeten?

R: Meer mee op de auto in de uitruk, maar dan niet gelijk vooraan, maar 'ga dan wel mee, maar dan onder begeleiding'.

I: Dat gebeurt nu toch al met de leerwerkplekbegeleiding?

R: Ja, met de leerwerkplekbegeleiding, maar het moet meer met de uitrukken.. ligt eraan.. als je als leerwerkplekbegeleider dat doet.. als je zelf mee gaat met de uitruk en toevallig ben je niet ingedeeld als 1&2 of 3&4, dan zou je nog met aspirant mee kunnen gaan. Als je op dat moment hard nodig bent dan is dat even niet aan de orde.

I: Hoe moet je het dan invullen?

R: Dat is lastig. Ik vind wel dat je ervaring op moet doen en leren van wat je meemaakt. Ik vind ook niet dat ik van mezelf kan zeggen.. zit er wel al 18 jaar bij, om nou te zeggen: 'je bent volleerd brandweerman'.. nee.

I: Omdat je altijd blijft leren?

R: Ja, en sommige dingen oefen je te weinig. Je gaat toch je dingen doen waar je goed in bent en wat je leuk vindt, maar eigenlijk moet je pakken op dat moment waar je minder goede kanten liggen.

I: Kan jij wel gewoon aangeven waar je mindere punten liggen?

R: Ja, ook korpsafhankelijk natuurlijk. Als ze zeggen dat ze 1 keer in het jaar realistisch gaan oefenen met een ploeg, dan zien ze echt wel dat er mensen zijn... die niet capabel zijn of niet de vaardigheden hebben, dan wordt dat gewoon aangetekend. Dan kun je met de postcommandant extra oefenavonden organiseren of wat oefeningen schrappen en daarop focussen. Dat gebeurt wel. Als je zelf aangeeft dat je iets anders wil dan kan dat ook wel.

I: Hoe ben jij bij de brandweer gekomen?

R: Eigenlijk via via. Er stond wel een advertentie in het blaadje van hier en toen dacht ik: 'dat is wel wat, dat lijkt mij wel wat'. Maar niet zozeer: 'ik wil bij de brandweer'. Maar, hier zaten

- ook wat mensen bij de brandweer en die kende ik.. 'oh, is dat niet iets voor jou?'. Toen toch maar de stap genomen en toen bij de brandweer gekomen .
- I: Had je verwacht hoe de sfeer binnen de brandweer zou zijn?
- R: Ja, maar dat komt omdat het een kleinere dorp is en dat je al een aantal mensen kent.. dan is het eigenlijk heel makkelijk.. je weet hoe mensen zijn, dus dan weet je ook hoe ze bij de brandweer zijn. Ik had het wel zo verwacht ja..
- I: Ook de gezelligheid?
- R: Die gezelligheid is eigenlijk wel.. het is altijd wel gezellig.. De echte gezelligheid is wel wat minder geworden vind ik.
- I: Hoe komt dat?
- R: Het is wel meer.. je doet nu veel meer dan 10 jaar geleden zeg maar. Toen ik hier bij kwam was het elke maandagavond.. iedereen hier was gezellig.. Als je een uitruk had gehad, dan ging iedereen nog wel even aan de bar zitten en niet nabespreken en weg. Nu is het echt zo: 'duurt het nog lang? Nee, ok'... Heeft ook te maken dat mensen druk zijn met hun werk en dat het veel drukker is dan.. dat zou ook mee kunnen spelen.. en privé heeft iedereen ook zijn dingen. De brandweer vergt natuurlijk wel veel tijd.
- I: Merk je dat ook dat mensen drukker zijn?
- R: Ja
- I: Denk je dat mensen daarom ook minder naar de brandweer komen?
- R: Ja dat denk ik wel. Er wordt ook veel van je verwacht. Toen ik erbij kwam, dan was je hooguit, met de opleiding, hooguit 2 avonden in de week bezig; met je normale oefenavond en met je opleidingsavond. Nu is het 3 avonden zeker wel. Je moet je leerwerkplekopdrachten doen, dan moet je leerwerkplekbegeleider komen.. ik denk toch dat je aardig wat uurtjes thuis meer opdrachten moet uitvoeren zelf, informatie verzamelen en dat soort dingen.
- I: Wordt er teveel van je verwacht?
- R: Er wordt wel.. dat denk ik wel. Of teveel.. Voor iemand die net begint is dit wel heel veel. Aan de andere kant is het ook wel weer goed. Ik vind de opleiding wel beter als toen ik erbij kwam. Toen kon je in je examen.. dan als je drie proefexamens had gemaakt kon je slagen, dan was het klaar.
- I: Het heeft twee kanten..
- R: Ja, mensen worden wel echt beter voorbereid, maar dat vergt wel heel veel tijd. Dan gaan ze twee dagen naar een oefencentrum, realistisch oefencentrum, daar zijn wij nooit geweest. Pas als je je diploma hebt. Zij ervaren dat nu al; bij een brand kun je dit tegenkomen.
- I: Hoe ervaar je die verandering?
- R: Tsja.. het is lastig te zeggen. Soms vind ik het wel jammer... klinkt een beetje ouderwets.. dat het niet zoals vroeger was. Qua gezelligheid.. je zit toch bij een soort van club waar je toch gezelligheid moet hebben.. het is wel gezellig maar het veranderd gewoon omdat er veel verplichtingen op je af komen. Dit moet en dat moet. Je ziet gewoon echt dingen in dagdienst gebeuren dat ik denk: 'moet dat nou zo, dat kost toch handen veel geld'. Dat kun je toch beter besteden aan posten van dit, en laten zij met goed materieel.. misschien extra opleiding ofzo, of weet ik veel wat.. Dan moet er bij een uitruk een hoofdofficier komen of een OVD, dat kan ik als bevelvoerder zelf ook wel af. Die hebben weer hun autootje nodig, tsja, noem het maar op.
- I: Ervaar je teveel regels?
- R: Ja, soms wel. Soms word je daar ook... maakt het voor mij ook een stuk minder leuk.. en ook weleens op afgerekend. Op een gegeven moment kom je als bevelvoerder ergens en dan moet je in 20 seconde een inschatting maken: 'nou jongens, dit gaan we doen, klaar'... Dan komt er na 20 minuten zo'n OVD aangesjokt, die heeft eerst 10 minuten naar de situatie



- gekeken en die zeg: 'ja, je hebt helemaal verkeerd ingezet'. 'Tsja, dat weet ik nu ook wel, maar ik moet in die 20 seconden of die kant op of die kant op'. Het kan soms ook iets een andere richting op gaan dan je eigenlijk verwacht
- I: Word je autonoom handelen vervolgens afgerekend?
- R: Niet altijd.. maar ik vind dat heel makkelijk zeggen.. Zij komen na 20 minuten aan en zij hebben het berichtenverkeer meegekregen. Zij gaan rustig de kleren aantrekken en de situatie overzien, en dan pas komen ze bij je: 'ja, maar dat en dat en dat.. heb je toch wel verkeerd ingeschat'. Maar dan denk ik: 'ja, maar wij hebben maar 20 seconde en zij hebben 20 minuten', zeg ik maar als vergelijking..
- I: En dat is wel echt veranderd?
- R: Ik vind dat wel echt veranderd ja
- I: Komt dat door de regionalisering?
- R: Nou.. nee.. vanuit de regionalisering vind ik meer dat je als post eigenlijk zelf ook wat dingen kunt beslissen zoals de auto hier bijvoorbeeld.. die wordt hier gewoon in de garage gedumpt. Dit krijgen jullie en klaar.
- I: Geen eigen inspraak meer?
- R: Nee, geen eigen inspraak meer. Ook niet in kleding. Eerder had je.. valt ook wel wat over te zeggen hoor, omdat je alles gezamenlijk inkoopt en alles en het is goedkoper, dat snap ik ook wel, maar eerder had je als eigen post een eigen identiteit. Wij hadden bijvoorbeeld blauwe pakken en Doetinchem had oranje pakken. Dan kon je op de foto zien: 'dat is er één van Wehl'. Dat gevoel erbij.. beetje trots op je eigen post. Dat ben je natuurlijk nog steeds, maar het.. je wordt eigenlijk.. heel veel zaken worden vanuit de regio neergelegd bij jou en 'zo gaan we het doen', succes.
- I: Doen ze dat niet ten goede van de veiligheid?
- R: Ja natuurlijk.. Het heeft twee kanten.. het is wel ten goede.. sowieso qua kosten hoeft niet iedereen opnieuw het wiel uit te vinden. Qua veiligheid.. de hoofd oefeningen werden toch al regionaal georganiseerd.
- I: Maar je raakt wel je identiteit kwijt.
- R: Ja.. hier had je dan chauffeurs die zijn dan trots op zo'n auto, want die hebben dat allemaal zelf bepaald.. dan gaan ze rustig 3 avonden in de week bij elkaar zitten: 'kunnen we het niet meer beter, of beter zo'. Bijvoorbeeld deze kazerne hebben ze met een bouwteam van de brandweermensen helemaal zelf ontworpen.. met mensen die in de bouw zaten. Samen met de architect hebben ze dat gedaan. Dan zie je zo ook binnenkomen en dan zijn ze daar gewoon trots op. Nog steeds. De volgende keer wordt er gewoon wat neergezet en dan mag je er zelf niet meer over nadenken en zelf inspraak hebt.
- I: Er is geen inspraak meer?
- R: Tsja.. je mag er wel wat van vinden, maar af en toe denk ik: 'ja, het is toch al besloten en dan heb jij je op- of aanmerken al kenbaar gemaakt.
- I: Hoe ga je daarmee om?
- R: Af en toe is dat wel mopper de mopper.
- I: Maar jullie voeren je taken wel gewoon uit?
- R: Ja natuurlijk, dat blijft. Brandweer is je hobby en je vindt het gewoon leuk om te doen. Dat is gewoon. Het klinkt misschien heel raar, maar het is je passie.
- I: Ondanks al die veranderingen?
- R: Ik blijf daarin gewoon doorgaan! Er zijn denk ik wel mensen om dit soort dingen gestopt. Dat geloof ik wel.
- I: Hier in het korps ook?
- R: Nee, dat niet. Ik denk dat dat toch speelt in wat grotere korpsen. Dat mensen om de regeltjes en tijd.. om dat soort dingen..
- I: En waarom is dat hier niet dan?

- R: Tsja.. ik denk dat je het hier onderling meer gezelliger heb en je trekt elkaar naar boven. Natuurlijk wordt er gemopperd.. onze auto die is om de haverklap kapot en 'zie je wel, dat is zo'n ding vanuit de regio'. Maar aan de andere kant moet je wel zeggen: 'kom op jongens, we moeten het er maar meer doen, kom op, schouders eronder en zorg dat we zelf een oplossing voor de auto kunnen vinden om het wel goed te laten functioneren'. Dan moet het misschien een keer tegen de regeltjes in, maarja..
- I: Merk je dan ook iets van de motivatie hier?
- R: Nee.. Ik kan niet zeggen dat hier de motivatie slecht is, of minder is..
- I: Merk je dat door de regionalisering de werkzaamheden zijn veranderd? Naar meer preventie?
- R: Wij doen natuurlijk wel.. we hebben dat een tijdje gedaan, die huisbezoeken.. bij oudere mensen enzo, maar dat is er nu ook al weer af. Dat komt denk ik wel door de regionalisering, want dat deden wij eerder nooit. Brandveilig wonen. Ze verwachten van ons dat wij meer gaan promoten. Je merkt wel.. dat je er op moet gaan letten of mensen rookmelders hebben hangen.
- I: Hoe wordt daarmee omgegaan?
- R: Ik noem het altijd wel, maar ik denk dan altijd: 'die mensen..' Ik kan het twee keer zeggen, maar dan hebben ze brand gehad en dan weten ze het zelf toch wel.
- I: Maar je merkt niet dat je daadwerkelijk andere taken moet uitvoeren?
- R: Als zijnde instructeur... heb je dat natuurlijk wel.. je kunt bijvoorbeeld hier.. iedereen mag een opleiding doen tot instructeur. Dan kun je in andere korpsen ingezet worden als instructeur. Dan ga je naar bijvoorbeeld naar Doetinchem toe.. dat merk je dan wel.
- I: Maar daar kies je zelf voor neem ik aan?
- R: Ja, daar kies je zelf voor. Maar dat was anders niet gebeurd natuurlijk. Dan kun je dat vanuit de opleidingsinstituut wel doen.. als instructeur.. maar dan ga je niet bij andere korpsen kijken.. of met oefeningen.. nu gaat dat wel steeds meer gebeuren.. Aan de ene kant is dat een goede zaak omdat vreemde ogen dwingen ook wel een zaak.
- I: Tegenwoordig ligt de focus ook op de sociale zelfredzaamheid en dat mensen steeds langer thuis blijven wonen. Merk je daar iets van?
- R: Nee, voor mezelf niet. Bij preventie gaan ze natuurlijk.. dan hebben ze een voorbeeldhuis waar mensen kunnen gaan kijken hoe brandveilig een huis is. Dat komt steeds meer op. Ze hebben een tijdje geleden een pop-up store gehad waar mensen voor brandveiligheid naar binnen kunnen. Dat krijg je nu steeds meer. Dat hadden wij als brandweer in mijn ogen, 10 jaar geleden, niet echt. Niet actief. Tenminste, als vrijwilliger. Wel als preventie.. beroeps.
- I: Hoe staat een vrijwilliger daarin?
- R: Als je het leuk vindt om te doen, dan moet je dat vooral doen. Maar er wordt al zoveel van je verwacht, dus dan ga je ook nog naar de mensen toe thuis om te vertellen : 'dit en dat'. Ik vind dat zelf ook nog wel een gevaar omdat je zelf ook niet helemaal op de hoogte bent van allerlei dingen. Dan krijg je vragen en dan geef je misschien verkeerd antwoord, maar je loopt daar wel in brandweerkleren. Dan zeggen ze: 'ja, maar de brandweer heeft dat verteld'. Dat zijn ook dingen om rekening mee te houden als je dat soort acties gaat doen natuurlijk.
- I: Zijn er door de regionalisering nog dingen veranderd in aanrijdtijden of routes?
- R: Ja, we gaan nu veel meer kijken naar: wie kan waar het snelste zijn. En niet... dit is Wehl.. een gemeentegrens en tot die grens rijden wij en daarna komt Didam. Terwijl wij eigenlijk daar veel sneller kunnen zijn. Vroeger was dat not-done. Als je in Kilder een brand had, dan moest je daar niet aankomen.
- I: Wat vind je van die verandering?
- R: Dat vind ik een goede zaak
- I: Voor sommige betekent dat ook.. dat wij een groter gebied hebben gekregen. Waarom je voor de brandweer zit is toch de uitrukken, nu is het meer kans op uitrukken.

- I: Omdat jullie een groter gebied gekregen hebben?
- R: Ja, op dat gebied is dat helemaal niet verkeerd. Voor de burger natuurlijk ook. Die weet dat hij de snelste hulp krijgt en niet van de gemeente waar die in woont.
- I: Zijn er nog dingen veranderd vanuit de regionalisering?
- R: Tsja.. bijvoorbeeld met de kleding wat ik net zeg.. misschien dat financieel wat dingen beter kunnen en gezamenlijk oefenen. Dat is ook wel positief. Alle procedures zijn eigenlijk ook gelijk gezet.. bij ieder korps.. en zijn nog korpsen die het op hun eigen manier doen, dat doen wij ook wel, die tussen haakjes tegen de procedure in gaan.
- I: Dat grijze gebied?
- R: Dat grijze gebied, maar ook dat je kan zeggen: 'we gaan naar Zelhem toe'.. als die een feestje hebben, dat iedereen op dezelfde manier werkt.. dat is wel het positieve eraan.
- I: De samenwerking met andere korpsen ook?
- R: Ja ook. Vroeger was het.. In Doetinchem moest natuurlijk helemaal niemand komen, want dat was haat en nijd. Maar dan had je Didam.. dat was.. als er dan brand was.. laat Didam maar komen. Daar kunnen we goed mee. Dan was het dus niet wie het snelste er is, maar waar je dan om vroeg.
- I: Is dat nu niet meer?
- R: Nee.. Didam kan misschien aan deze kant wat sneller zijn, maar Doetinchem kan aan die kant wat sneller zijn.. dan gaat Doetinchem.. Voor de samenwerking vind ik het wel goed. Dan zie je elkaar ook nog eens een keer. Ook met het oefenen, dan ga je toevallig.. volgende week donderdag ga je dan naar Weeze. Dan gaat 1 ploeg van Wehl, 1 ploeg van Zern-Berg.. maar dan ga je 's middags, ga je samen ook twee grotere inzetten doen. 's Morgens doe je met je eigen ploeg alles en.. dat vind ik goed want wij kunnen hun ook tegenkomen bij een brand. Dan weet je.. 'we hebben elkaar weleens gezien'.
- I: Zou je iets kunnen vertellen over Weeze? Dat is een realistische oefening
- R: 's morgens is een basisoefening van een woningbrand. Dan stichten ze daar een woning in de brand als het ware.. slachtoffers zijn vermist.. dat realistische is dat je echt met rook loopt, echt met vuur loopt en echt met hitte te maken krijgt. Vanaf aanrijden tot aan terugkomen wordt dan geoefend.
- I: En 's middags?
- R: Dat is dan middelbrand, met twee tankauto's. Dan ga je.. dan is het iets groter. Dan moet je meer mensen redden of.. compartimenten door moet zoeken.
- I: En wat is dan een grote brand?
- R: Grote brand is 3, en zeer grote is 4. Die komen niet zo vaak voor
- I: Is er iets veranderd met het management? Hoe is de verhouding tussen de werkvloer en 'kantoor'?
- R: Ja, dat is wel veranderd. Maarja.. dat komt doordat de commandant van Wehl.. [naam] is dan de postcommandant maar die wordt ook weer aangestuurd door... ik weet het ook allemaal niet meer hoe het in elkaar zit. De commandant van Wehl vroeger was ook iemand uit Wehl, daar had je veel meer binding mee. Hier hadden we dan [naam] gehad als clustercommandant... maar ik heb daar nu geen binding mee. Die komt dan op een oefenavond hier gezellig doen, maarja.. ik denk dan: 'ik krijg dan het gevoel wie is die mevrouw'? Ik heb daar niks mee. Die komt even vertellen wat je hier moet doen.. Dan gaat ze weer..
- I: Wat vind je daarvan?
- R: Het meeste hebben wij te doen met de postcommandant en dat gaat goed. Maar als zo iemand komt dan merk je wel dat: 'oh, even niet dit vertellen, of even dat vertellen'. Ik denk dan.. "ja.. kom op, zo doen we het altijd". Ik heb daar niks mee. Wat kom je hier dan doen. Kom je hier de regels vertellen en lekker interessant doen en dan ga je weer. Als het iemand uit Wehl is, dan heb je daar gewoon meer mee
- I: Dat lokale is heel belangrijk dus?

R: Ja, ook met [de postcommandant], die ken je al van vroeger. Daar luister je ook echt naar. Dus... met dat hogere management... misschien omdat ik er straks werk heb ik daar meer binding mee, maar als vrijwilliger niet. Ik vind ook met die VCA, dat wordt ergens anders gehouden en drie korpsen tegelijk.. dat is toch iets van ons.. doe dat gewoon hier

I: Gewoon op je eigen korps.. de post is de basis toch?

R: Ja, zo zeggen ze dat ook... maar naar mijn mening dragen ze dat niet altijd uit. Vind ik niet. Dan komt er weer eentje die komt vertellen hoe iemand dat moet doen. Als ze dat zeggen dan vind ik dat we ook mogen afwijken van de regels om het op je eigen manier te doen.

I: Mag dat?

R: Minder. Het moet volgens de regels. Waarom dan? Het moet zo

I: Is dat ooit een reden geweest om te stoppen bij de brandweer?

R: Nee

I: Is er ooit een reden geweest om te stoppen bij de brandweer?

R: Nee, voor mij niet.

I: Wat zou een reden kunnen zijn?

R: Misschien... gezondheid sowieso... leeftijd straks, maar dat duurt hopelijk nog 20 jaar.. tsja.. of je moet zoveel onenigheid krijgen dat je denkt: 'bekijk het maar', maar dat zie ik hier niet gebeuren.

I: Ben je nog altijd tevreden?

R: Ja, ik wel.

I: Zou je op deze dag nog steeds bij de brandweer gaan?

R: Dat is een lastige, dat durf ik niet te zeggen.. misschien wel niet.. dan ga ik er even vanuit wat ik toen wist, of niet wist, dat ik dat nu ook niet weet... en dat ik hier op een avond kom en mij uitgelegd wordt dat ik hier 3 a 4 avonden tijd in moet gaan steken.

I: Zou je het dan niet doen?

R: Nu doe ik het ook.. ik ben ook bijna elke avond weg voor de brandweer.

I: Dat is er meer ingeslopen zeg maar?

R: Dan raak je er aan gewend.. en toen was het ook van 'ons kent ons', en 'kom een paar avonden mee lopen'.. nu wordt het allemaal zo officieel 'dit moet, dat moet'. Dat is ook wel goed, want je moet die mensen wel voorlichten en ze moeten weten waar ze aan toe zijn en wat voor verplichtingen ze hebben, maar ik denk dat mij wel zou afschrikken op dat moment

I: Er wordt dus teveel geëist?

R: Ja

I: Waarom ben je in eerste instantie bij de brandweer gegaan?

R: Puur... ook wel beetje de spanning... sensatie.. samen... Ik kende hier wat mensen, dus je weet dat het een gezellige ploeg is. Ook iets kunnen doen voor een ander. Voor de gemeenschap en voor je dorp, eigenlijk in eerste instantie. Dat je wat kunt betekenen voor de veiligheid van de mensen.

I: Wat is de reden dat je nog bij de brandweer zit?

R: Het is gewoon een super mooie hobby. Ik heb er nu mijn beroep van gemaakt. Wie kan zeggen dat ze van hun hobby hun beroep hebben gemaakt? Ik vind het gewoon een super leuke hobby. Ik zeg weleens, klinkt heel raar, maar toen nog mijn vriendin, nu inmiddels mijn vrouw, leerden kennen en zei: "Oh, je bent wel veel weg bij de brandweer". "Maar, als jij zegt dat ik een keer weg moet bij de brandweer, dan ga jij er nog eerder uit dan de brandweer". Nu is dat misschien niet zo, maar bij wijze van spreken, dat denk ik wel.

I: Dat kenmerkt wel hoe belangrijk het is..

R: Het is voor mij heel belangrijk. Ik ben zelfs in de kazerne getrouwd.

I: Dat kan dus ook?

R: Dat regelt [de postcommandant] en die vind dat ook super mooi om te doen. Dat regelen wij dan samen.

- I: Dat geeft ook de sfeer binnen dit korps aan?
- R: Iedereen was er ook. Wij worden dan ons gevraagd of ze ons konden halen met de brandweerauto. Van Doetinchem waren ze er zelfs, want daar zit ik dan ook. Het was één bonte stoet van brandweerwagens. Dan ben ik ook wel trots op hier alles, wat hier rondloopt. Dat maakt ook wel dat je bij de brandweer wil blijven en wil zijn. Dat je trots bent op iedereen en trots bent op jouw ding eigenlijk.
- I: Tot slot, wat gaat er goed en wat zou er beter kunnen?
- R: Wat hier goed gaat is de saamhorigheid.. Dat er op z'n tijd gewoon eerlijk verteld wordt wat iedereen ervan vindt, dat iedereen elkaar in de waarde laat en dat iedereen betrokken wordt. Ik vind dat er goed geoefend wordt.. dat wij toch wel leuke uitrukken hebben, ondanks dat wij er zo weinig hebben. Leuke dingen, klinkt raar..
- I: Het verloopt goed..
- R: Ja, ze verlopen goed. Wat er minder goed gaat is toch wel dat alles daarginds wordt geregeld, hiernaartoe, en eigenlijk tussen haakjes door de strot wordt gedrukt. Je krijgt.. Er wordt het gevoel gegeven dat je inspraak hebt, maar ik heb zelf het gevoel dat er niet naar geluisterd wordt. Je kunt dat wel kwijt, maar 'we gaan toch dit'.
- I: Hoe moet dat anders?
- R: Weet ik niet. Toch meer betrokkenheid vanuit de hoge leiding naar de posten toe. Maar ook, meer luisteren naar elkaar, meer luisteren naar de vrijwilliger zelfs. Dat is eigenlijk wel de basis van de hele organisatie. Die mensen moeten zich wel serieus genomen voelen. Als je na twee keer... dan kan ik mij ook wel voorstellen...
- I: Vrijwilligers worden nu niet gehoord?
- R: Niet gehoord is ook wel kort door de bocht, maar dat gevoel heb ik. "we hebben de zaakjes goed voor elkaar, met preventie, mooi met die PPMO, dat gaan wij lekker invoeren. Dan komen de mensen met ideeën, mensen met tegenstand'..misschien zien zij dat als tegenstand, maar ik zie dat als positieve kritiek. 'Daar gaan wij lekker niet naar luisteren, want wij gaan het lekker zo doen, want dat is ons plan'.
- I: Er zou meer naar de vrijwilligers geluisterd moeten worden?
- R: Ik vind wel dat er minder naar de vrijwilliger geluisterd wordt..
- I: Komt die feedback omdat er van die grijze gebieden zijn op de werkvloer die niet op hogere hand bepaald kunnen worden?
- R: Nee, dat klopt wel... nou.. nee.. ook wel een beetje. Een voorbeeld vind ik eerder die tankauto. Er wordt besloten en je hebt dat ding. Je hebt helemaal geen inspraak, terwijl er mensen zijn die er best wel verstand van hebben en die hebben ook ideeën, maar die worden er niet bij betrokken. Er wordt dus iemand van de dagdienst.. een projectgroepje.. gaan jullie dat maar regelen. Maar in Apeldoorn hebben ze misschien een heel ander gevoel bij een auto dan wij. Misschien hebben wij ook wel goede ideeën. Ik zeg niet dat het niet besloten mag worden vanuit de regio, maar ga wel eens naar Wehl toe en 'jullie krijgen een nieuwe auto, maar wat vinden jullie belangrijk aan zoiets'? Natuurlijk, je kan niet overall rekening mee houden, maar eigenlijk wordt dat hier neergezet en daarna zijn er allerlei dingen die niet kloppen, of anders zijn, dan denken ze wel... eigenlijk moet dat van tevoren besproken zijn. Ik snap best dat wij hier in de regio 6 auto's nodig hebben, dat ze niet allemaal verschillend kunnen zijn, dat snap ik. Maar luister wel.. luister wel het verhaal aan... betrek de mensen hierin.. dan krijg je ook veel meer draagvlak naar zo'n auto. Als de ruitenwisser bij wijze van spreken nu kapot is dan zeggen ze: 'dat is dat klote ding van de regio'. Als ze zelf meer inspraak in hebben gehad dan was het van: "ohja, dan hadden wij misschien toch beter zelf op moeten letten'. Dan voel je je meer betrokken.
- I: Meer inspraak dus?
- R: Ja.

<EINDE>

**Interview 7: duo            I7\_R9&10\_L36\_46\_D13&3**

**Respondent: 9 en 10**

Datum:            30 mei 2017

Tijd:             19:30 – 20:45

Locatie:          Brandweerkazerne Wehl.

Interviewer:    Mauro Boelens, hierna I.

Respondent:    groepsinterview met twee respondenten, hierna R1 en R2.

Code:            I7\_R9&10\_L36\_46\_D13&3

**<OPNAME WORDT GESTART>**

Anonimiteit wordt gegarandeerd en respondent wordt op de hoogte gehouden van de opname.

I:            Zouden jullie jezelf willen introduceren?

R1:        Ik ben [Naam], 36 jaar, ik ben ondertussen al 13 jaar bij de post Wehl. Ik ben ook invalkracht bij de post Doetinchem als kazerning. Ik ben manschap, chauffeur pompbediende.

R2:        Ik ben [Naam], 46 jaar, sinds 2013-2014 pas bij de brandweer gekomen als manschap A. Sinds een jaar eigenlijk de complete opleiding achter de rug. Naast de brandweer ben ik zelfstandig ondernemer. Ik doe daarnaast administratief werk voor mezelf en mede-ZZP'ers, merendeel van huis. Daarnaast ben ik nog benaderd door de post voor de functie als bevelvoerder. Er hebben zich twee mensen aangemeld, daardoor ga ik het traject van bevelvoerder in, als ik de test heb afgelegd.

I:            Wanneer begint dat?

R2:        Als het goed is begint in september de cursus, maar ik heb mij al aangemeld sinds vorige jaar begin december. Het duurt mij eigenlijk allemaal veel te lang dat traject. Ik heb voor mezelf gezegd: 'als het nou niet voor de vakantie geregeld is, dan bedank ik voor de functie'.

I:            Waarom duurt het dan zo lang?

R2:        Omdat ze andere prioriteiten belangrijker vinden denk ik. Het gaat over teveel schijven. Mijn insteek.. niet vanuit deze post dan. De postcommandant en de bevelvoerder hebben hier genoeg achteraan gezeten en die hebben dat ook doorgezet naar Doetinchem, maar daar moet ook een beslissing over genomen worden en daarbuiten gaat er nog iemand over.. dan duurt het allemaal veel te lang en dan hebben ze allemaal andere prioriteiten. Dan wordt dat op een laag pitje gezet en dan moet de postcommandant er toch achteraan gaan zitten. Nu wordt er ineens haastig gezegd: 'je moet binnen 14 dagen dit ingeleverd hebben, dit ingeleverd hebben en een aantal zaken ingeleverd hebben'. Dan moet je die test gemaakt hebben om die cursus in september te gaan, omdat die vakanties eraan komen. Er worden dan groepjes gestart waar wij eigenlijk al in mee hadden kunnen draaien. Dan denk ik ook... ik zie de brandweer.. het is heel anders dan het bedrijfsleven. Het duurt allemaal langer en het is ook heel anders. Ik denk ook wel door vernieuwing van jonge mensen aan te nemen binnen de organisatie van het bedrijfsleven, dat dan het tempo versneld. 'Jongens, we moeten wat actiever zijn'. Ik vergelijk het niet helemaal met ambtenaren, want dat kun je niet helemaal. Vroeger was dat wel van de gemeente..

R1:        Ik denk dat er gewoon over 1 ding teveel mensen moeten beslissen. Ik zit dan ook bij logistiek en als er dan wat geregeld moet worden... de ene persoon gaat dan over de financiën van logistiek, de ander gaat over materieel van logistiek, en daar staat dan ook eentje boven en die moet zorgen dat het allemaal tot 1 akkoord zien te komen. Je merkt wel dat het vrij lang kan duren zeg maar.. voor iets dat als wij persoonlijk zouden in het bedrijfsleven.. tsja.. te lang over doet.

I:            Zie je ook dat het veranderd is sinds de regionalisering?

R1:        Dat weet ik niet

I:            Of is dat altijd al zo geweest?

- R2: Ik kan er moeilijk over oordelen
- R1: Eerst ging alles over de post, dan ging het toch wel wat vlotter. De postcommandant moet nu toch wel akkoord vragen aan anderen en die moet het ook weer vragen of het weer kan via budget of het allemaal weer lukt. Je kunt wel merken dat het iets langer over doet dan het eigenlijk hoeft zeg maar. Thuis zou je het ook niet doen op die manier.
- R2: Met die regionalisatie moest ook iedereen op hun eigen functie solliciteren en daarna naar alternatieve functies, en dat daardoor dingen gewoon centraal gelegd worden en wie daar verantwoordelijk voor is. Niet meer van: 'ik regel het allemaal zelf en het komt wel binnen'. Toch wel een stukje budgettering dat er meer op gekeken wordt.. er moet gewoon bezuinigd worden in deze regio en dat is algemeen bekend. Dat vind ik een goede zaak; dat er goed naar gekeken wordt. Maar het is dan wel weer.. ik vergelijk het wel met de politie.. de politie is landelijk gegaan en de brandweer hobbelt daar achteraan en de politie gaat nou eigenlijk weer terug. Het werkt niet helemaal.. die schijven.. voordat het allemaal boven is, dan is het al opgelost of het hoeft niet meer en dan gaat het weer terug. Het komt nooit op de lijn waarop het hoort te zijn. De top is te hoog, je moet naar een vlakke organisatie.
- I: Dat lokale van vroeger?
- R2: Hier had je voorheen een cluster. 1 clustercommandant is verantwoordelijk en er is 1 aanspreekpunt. "kan het ja of nee.. nee.. ok. Nu met die bevelvoerderopleiding ook wel, het gaat teveel over schijven..
- I: Wat vind je daarvan?
- R2: Dat is geen goede zaak. Misschien dat het nu wel gaat veranderen. Daar kan ik heel moeilijk over oordelen.
- R1: Met die reorganisatie.. misschien moet alles nog op zijn plek vallen voordat alles draaiende is.. dan ben je nog 1 of 1.5 jaar verder.
- I: Merk je dan ook dat er iets veranderd is op de werkvloer?
- R1: Nee, bij ons niet. Bij ons op de post sowieso niet. Als je wat wil hebben of vragen, dan ga je gewoon naar ons postcommandant toe en 9 van de 10 keer kan hij dat wel op kortere lijn regelen, of het moet iets extreems apart zijn natuurlijk.
- I: Dat is wel echt de verdienste van de postcommandant?
- R2: Dat is gewoon zo. Hij regelt het gewoon. Als je iets vraagt, of je appt hem even van: 'ik heb de flap van mijn helm kapot', prima, de volgende dag appt hij al: 'ja, jongens het is klaar'. Hij is daar heel actief in. Ik ken hem niet van voorheen, laat ik het zo stellen, ik ken hem wel uit het dorp, maar niet als postcommandant. Hij is daar heel actief in en doet een hele hoop voor de post.
- R1: Hij zegt ook: 'de jongens doen veel voor mij, en dan kan ik ook veel voor hun doen'.
- I: Is dat kenmerkend voor deze post?
- R2: Daarom heb je denk ik ook een goede aanwas van vrijwilligers, dat er nieuwe mensen komen. Het collectieve van deze post, wat ik merk, of je jong of oud bent, ze zetten zich allemaal volledig in en je werft met z'n allen..
- R1: We doen echt veel samen. In februari zat ik er 12,5 jaar bij en 13 jaar geleden ben ik bij de post in Wehl gekomen. Ik ben zelf wonende, pas in Wehl. Ik kende eigenlijk helemaal niemand en om toch een beetje bij de gemeenschap te komen en ze zochten destijds nieuwe mensen, ben ik hier in gestapt. Ik ben hier in principe heel gastvrij ontvangen.
- I: Wist je dat van tevoren?
- R1: nee... ik wou voor mezelf ook iets in Wehl gaan ondernemen, want je kent niemand en je bent tussen aanhalingstekens 'import'. Dan kom je hier en je kent niemand. Nu bij de brandweer ken je die mensen en ik werd toen heel gastvrij ontvangen. Nog steeds.. onderling is het ook..in het korps qua werkzaamheden.. de een is elektricien en de ander is bouwvakker. Heb je thuis wat nodig, dan bel je elkaar een keer op en je helpt elkaar. Je kunt merken, dat is wel saamhorigheid.

- I: Wat zijn de hoofdtaken van de brandweer? Wat zijn de werkzaamheden?
- R2: De veiligheid van de bewoners, van jouw omgeving en gebied, waar je in zit, te garanderen. Op het moment dat er een incident is om dat zo snel mogelijk onder controle te krijgen. Het maakt niet uit of dat iets van achteraf is, een woning, een schuurtje, een tuinhuisje, het maakt niet uit. Op basis van brand is in ieder geval te redden. Buiten dat, met ongevallen, om mensen zo snel mogelijk uit die auto's te krijgen, of onder een auto, dat zijn gewoon je prioriteiten.
- I: Wat verstaan jullie onder 'echt' brandweerwerk?
- R1: Hoe moet je dat omschrijven? Alle taken waar de burger hulp bij nodig heeft.
- I: Welke taken zijn voor jullie minder relevant?
- R2: Dat kennen wij eigenlijk niet bij de post. Je hebt een brand en je ruikt uit. Je hebt een ongeval en je ruikt uit. Je hebt een dier in de put en je ruikt uit. Wij hebben natuurlijk mensen bij de brandweerpost die specifieke vee thuis hebben en die daar misschien wat handiger in zijn, maar je doet gewoon alles en je pakt het aan. Dus niet echt... en dan praat ik voor mezelf als manschap.. je doet eigenlijk alles.
- I: Hoeveel uitrukken doen jullie per jaar?
- R1: Gemiddeld tussen 50 en 60
- I: Hoeveel is daarvan brandgerelateerd?
- R2: Ik denk wel gemiddeld.. ik meen in 2016 dat we daar al wat aardig veel brand en ongevallen hadden.
- R1: Ik denk met branden een stuk of 10-15, van de 50. Dan heb je ook nog automaatjes tussen zitten, maar die zijn heel erg naar beneden geschroefd. Dan heb je ook de ongevallen en andere incidenten.
- I: Hoe ziet een uitruk er dan uit?
- R1: De pieper gaat, je komt hier, en dan is het kijken wie de dienst heeft.. want overdag kunnen twee groepen opgepiept worden, maar je kijkt wie die week dienst heeft en die gaat dan ook meestal als eerste op de wagen en dan is.. ligt er ook of het prio1 of prio2 is, dan is het de wagen vol en rijden. Is het nodig als er een tweede wagen komt, of een busje.
- I: En ter plekke?
- R1: Als het met brand te maken heeft dan heeft de bevelvoerder natuurlijk via de alarmcentrale uitgevragen wat er aan de hand is, en hoe en wat. Die moet dan vanuit zijn gedachte een plaatje zien te vormen. Vanuit daar gaat hij zijn manschappen indelen. Of 2 man ademlucht, of 4 man. Dat is zijn belevenis. Door het uitvragen van de alarmcentrale moet hij daar achter komen. Ter plaatse is het gewoon verschillend, meestal.. natuurlijk bij een cursus dan gaat het echt op een strakke plan 1 en 2, is aanvalsploeg en 3 en 4 is waterploeg, maar.. in mijn beleving.. is met een uitruk toch op een elkaar ingespeeld en dan hoeft het niet zo strak te zijn.
- I: Welke gevaren brengt dit vak met zich mee?
- R2: Er zitten altijd risico's aan. Heb je een woningbrand, heb je een ongeval met een auto.. dan is het natuurlijk wel heel belangrijk op het moment dat je aankomt, en de bevelvoerder leest het ongeval goed, maar zelf moet je het ook goed lezen. Ze zeggen ook.. ik noem het dan wel de VLA. Veiligheid, Lezen en met A is bij ongevallen dan Ademhaling en bij brand is dat een stukje Afstand. Dat is wel heel belangrijk en kenmerkend als je een brand of een ongeval hebt.
- I: Het is belangrijk om de situatie goed af te lezen..
- R2: Ja, ook met informatie. Op het moment dat je aanrijdt dan kun je ook al zien: 'hoe is de rookontwikkeling?', hoe ver is het al? Je moet gelijk je eerste straal gaan inzetten, of eerst verkenning, of eerst afschermen. Dat is ook afhankelijk of er slachtoffers in de woning zitten.
- I: Heb je zelf weleens een incident meegemaakt waar je over wil vertellen?
- R2: Toen ik er pas bij zat, toen zat ik nog in de opleiding en toen ging 's nachts de pieper. Toen mochten wij als stagiaire mee op de auto, maar dan wel als aanvulling. Toen was het een



ongeval, hier een dorp verder. Bij aanrijden krijgen wij in de auto al te horen dat de persoon was overleden. Dan is het gewoon.. dan wordt er wel netjes gevraagd door de bevelvoerder: 'wie wil er als eerste twee naar de auto gaan, om de accu eraf te doen en even te gaan kijken?'

I: Hoe ga je daarmee om in de opleiding?

R2: In opleiding houd je gewoon afstand. Dan vragen ze: 'wil je meelopen om te kijken'. Op dat moment zeg je: 'ik blijf lekker rustig op afstand'. Je ziet al genoeg. Dan is het na die tijd de persoon eruit en in de lijkenwagen. Dan is de opvang daarna wel heel belangrijk. De BOTR zijn aanwezig en dan hebben wij een goede nabespreking. Kijk, ik kan dat wel heel makkelijk van mij afzetten en er is natuurlijk ook een thuissituatie. Je komt thuis en je praat er nog over na. Je moet het niet gaan inkroppen, want dan blijf je er toch mee zitten. Nu is het een onbekende voor je, maar voor hetzelfde geld ken je hem. Dat je aankomt en dat die auto heel bekend voor je is. Hoe langer je bij de brandweer zit.. misschien heeft [R1] dat wel meegemaakt.. dat je wel herkenbaar bent.

I: Hoe gaat zo'n nabespreking?

R1: Hier meestal aan de bar, meestal met een kop koffie of net wat je zelf wilt natuurlijk. Meestal bij een heftige inzet zitten we hier met elkaar er nog over te spreken. Heb je er gewoon wat meer last van, dan hebben wij hier in het korps een vertrouwenspersoon zitten. Daar kun je als eerste naar toe gaan of je gaat naar de postcommandant. Je kunt het er dan over hebben. Ik heb zelf ook meegemaakt en dat was in de beginjaren, toen was hier in Kilder een vliegtuigje neergestort en daar waren 2 mensen bij overleden en daar was helemaal niks van over.. helemaal verbrand. Dan is het ook met elkaar alles bespreken en die dag werd ik nog gebeld door de desbetreffende bevelvoerder hoe het ermee ging. Het wordt wel heel goed opgepakt hier, maar je hoeft helemaal niet stoer te doen.. laatst had iemand ook een zelfdoding voor de trein gehad, toen had ik een aspirant brandweerbewacht bij mij en ik zeg: 'je hoeft echt niet stoer te doen of wat dan ook'. Op een gegeven moment had hij wel zoiets van: 'ik blijf hier ook wel staan'. Dan is het ook goed.

I: Dat kan ook?

R1: Ja, je moet het ook zeggen en aangeven want je hebt je zelf er alleen maar mee. Als je toch bedenkt om te gaan kijken hoe iemand onder de trein is gekomen... ja sommige voelen zich daar helemaal niks mee, sommige een beetje, en sommige voelen daar heel veel bij. Je moet zelf bepalen waar die grens ligt.

I: Hoe zit het dat een brandweercultuur een machocultuur is?

R2: Nee... op het moment dat de pieper gaat en je hebt een slechte nacht gehad en je zit in de auto. Je krijgt de melding dat iemand overleden is, of wat dan ook, dan vraagt de bevelvoerder wel: 'wie wil 1 of 2 zijn, wie wil 3 of 4 zijn'. Dat jij dan zegt: 'oh, laat mij maar 4 zijn.. of 3..', omdat je daar de kop niet naar staat, dan moet je dat gewoon aangeven.

I: Dat is dus heel open?

R1: Dat moet ook gewoon kunnen. Het is sowieso dat het hier gebeurt, maar het moet ook gewoon kunnen. Niet iedereen is geschikt om bij een ongeval te helpen of wat dan ook. In het begin had ik het ook, toen ik er pas bij zat, bij een ongeval met beknelling.. in het begin doe je automatisch een stapje rustig aan.. maar nu ik er al zo lang bij ben dan.. dan leer je er meer mee omgaan. Dan is het ook veel makkelijker, want dan zet je de knop om. Ook al is het een ongeval met beknelling en het ziet er niet fijn uit.. je bent bezig met je vak, tussen aanhalingstekens, want het is je hobby, maar ook je vak. Daar kijk je gewoon heel anders tegenaan.

I: Dit zijn dus echt psychische risico's, maar vinden jullie dat de brandweer voldoende doet om risico's te beperken? Ook risico's gerelateerd aan brand..

R1: Je krijgt je persoonsbeschermingsmiddelen en die moet je natuurlijk ook dragen en gebruiken. Dat doet iedereen ook wel, daar gaat het niet om. Ik vind dat de organisatie zijnde veel maatregelen neemt om die risico's te beperken.

- I: Wat wordt er verwacht in de opleiding?
- R2: De opleiding is eigenlijk.. op het moment dat je denkt: 'ik wil bij de brandweer, de vrijwillige brandweer, want ik vind het gewoon leuk'. Dan is het wel zo: 'onderschat de opleiding niet'. Daar heb ik wel over gedacht... zoveel uur voor de boeken, zoveel uur voor theorie, zoveel uren voor.. nou als je dat precies volgens de uren van het boek doet, dan is het best een zware opleiding. [R1] heeft hem dan 12-13 geleden gedaan en dat was heel anders, daar was het een dag cursusje en je had het. Tegenwoordig verwachten ze veel van je.. brand, technieken, snelheid,
- R1: Ik heb ook al gezegd.. als ik nou die opleiding zou moeten volgen, dan zou ik het nooit meer doen.
- I: Waarom?
- R1: Als ik zie hoe het nou allemaal gaat dan denk ik van: 'phoe, daar gaat echt heel veel tijd in zitten'. Toen bij ons, 13 jaar geleden, zat er al heel veel tijd in, maar nu helemaal; je hebt een leerwerkplekbegeleider, leerwerkplekopdrachten, dat had ik vroeger niet.
- I: Wordt er dan teveel geeist?
- R2: Ja, maar ik denk wel dat dat ook nodig is. Als je kijkt naar de nieuwe die nu bezig zijn, en drie jaar geleden toen ik begonnen ben, dat duurt gewoon 2-2.5 jaar dik. Dan is dat ook wel nodig. Brand verandert steeds. Je ziet op de scholingsavonden dat ze daar ook weer achterkomen.. dat ze achter komen: 'dat is veranderd, dat is veranderd'.. Dat is natuurlijk ook steeds een verhaal waar zij ontwikkelingen in doen. Analyses van: 'daar moeten wij onze mensen wel op attenderen'. Iedereen denkt maar van brandweerman 'oh brandweerman, je doet het even'. Op het moment dat je de cursus in gaat dan.. het vergt ook veel privéstudie wat je er bij moet doen.
- R1: Wat ik zelf ook zie.. vergeleken met hoe mijn opleiding was, dat er veel meer afschoven wordt.
- I: Hoe bedoel je?
- R1: De post moet meer voor de aspirant doen dan vroeger. Eerder had je wel echt die inzetten enzo, en dat was dan eigenlijk ook de basisopleiding. Maar tegenwoordig heb je die leerwerkplekopdrachten, dan moet toch de leerwerkplekbegeleiders of wie dan ook, toch een avondje extra om de aspiranten bij te scholen zeg maar. Het is meer naar de post toe.
- R2: Je hebt maandagavond de oefenavond hier, daar zijn ze vaak aanwezig. Het is wel; we hebben een ploeg A, B en C op een oefenavond, waar vaak twee ploegen aanwezig zijn en als je niet kan, kan je switchen. Vaak zijn de nieuwe aspiranten aanwezig. Die gaan op donderdagavond.. hebben de cursusavond en daarbuiten hebben ze leerwerkplekopdrachten en een keer op de zaterdagochtend een opdracht uitvoeren. Een week 's avonds een opdracht doen. Dan heb je nog je privéleven en.. dan is het praktijkgedeelte, vind ik nog gewoon een opleiding, te weinig. Vooral voor brand zeker. Brand is het zwaarste onderdeel. Als je ziet van: 'ok, je hebt heel veel theorie, dat moet je ook doen'. Dan wordt er ook veel theorie in de avond behandeld en daardoor te weinig in de praktijk ingezet. Dan zeggen ze: 'ja, dat moet je op de post doen'. Je kunt veel beter zeggen: 'ok, je moet dit voorbereiden op de komende maandagavond of donderdagavond'. Dan overhoort je instructeur jou 10 of 20 minuten met: 'jongens, dit hebben jullie gelezen, geef hier eens antwoord op'. 'Ok, nu naar beneden en we gaan oefenen'. 'We gaan het nu uitvoeren'. Dan krijg je routine. Dan wordt het een stukje automatisme. Dat is nu niet. Het is nu teveel theorie en op het laatste moment moet je de praktijk in.
- I: Het komt ook niet helemaal overeen met de praktijk?
- R2: Nee
- R1: Vroeger was het veel meer een stukje theorie, een uurtje theorie, en dan ging je ook beneden gelijk praktijk doen. Ik ben nog nooit bij de nieuwe cursus geweest, maar daar gaat

- het niet om, maar volgens mij heb ik het idee dat de praktijk meer vanuit de post moet gebeuren, dan in de cursusaavonden zelf.
- I: Er wordt teveel verwacht van de post?
- R2: De instructeur heeft natuurlijk gewoon zijn lesprogramma en heeft maar zoveel tijd voor zijn praktijk, en dat is per instructeur misschien ook wel verschillend. De een doet liever theorie en de ander doet liever praktijk. Ze hebben natuurlijk die switch gemaakt dat alles onder de BOVO opleiding is gevallen, landelijk. Dat ze hebben gezegd: 'zij gaan die opleidingen verzorgen'. Dat is natuurlijk per instructeur ook verschillend. De een zegt: 'ik doe 10 minuten, kwartiertje theorie en de rest doen wij beneden', en de ander zegt: 'de theorie die wij nu behandeld hebben doen wij nog eens een uurtje behandelen in de lokaal of helemaal niet'. Dat was bij ons wel een beetje het geval. Dat hebben wij ook continu aangegeven: 'jongens, we moeten meer praktijk doen'. Dat is eigenlijk in ons laatste onderdeel met gevaarlijke stoffen..is dat meer in de praktijk gedaan. Toen hebben wij ook een oefendag gehad, met ons examen, om hier te trainen, een dag lang. Om echt die snelheid erin te krijgen en een stukje routine om dat uit te voeren voor je examen... stel je pieper gaat en je zit in die auto en je bent 1 of 2.. dat moet allemaal automatisme worden en niet dat je nog moet nadenken.. dan gaat je snelheid naar beneden. Dan haal je het gewoon niet. Dan vergeet je dingen.
- I: Als je meer in de praktijk wil doen, kan je dat wel aangeven?
- R2: Op de post sowieso wel. Je hebt de leerwerkplekbegeleiders, en als ze zeggen: 'we willen oefenen en we moeten opdrachten doen', dan proberen wij wel... de groep die nu aan de gang is pakt een vrijdagavond of een zaterdagmorgen om wat opdrachten te doen... Dat is bij ons ook hoor. Als wij op de maandavond nog een oefening wilde oefenen, dan werd dat gewoon gedaan. Maar eigenlijk moet dat vanuit de opleiding meer naar praktijkgericht gaan. 'Je moet theorie ook kennen'... ja...
- I: Dus eigenlijk als je de opleiding gedaan hebt, ben je nog niet toegerust om dit vak uit te voeren?
- R2: Alleen op basis van theorie niet. De praktijk is heel anders.
- R1: Je moet het combineren met praktijk. Het is vaak ook wat lastiger als wij bijvoorbeeld een oefening draaien en de aspiranten zijn er ook bij, dan moet je ook vaak wel zeggen: 'dit moeten jullie niet gaan leren zoals wij dat leren'. Praktijk en de praktijk van de opleiding zit ook een verschil in. Iemand bij ons in het korps is toevallig ook begeleider bij een oefencentrum dus die weet ook hoe dat gaat met examens en noem maar op. Zoals [naam] die is dan ook bij Vakbekwaamheid. Dat scheelt ook weer voor onze nieuwe aspiranten natuurlijk
- I: Die kan het allemaal nog beter uitleggen
- R1: Soms merk ik wel, onderling, dat die instructeurs ook niet op één lijn zitten.
- R2: Maar dat is het grote probleem. Op het moment dat je een clubje instructeurs op les heb en er kunnen er een paar niet, vanwege vakantie of er is een ziek, dan worden er andere ingevlogen op zo'n avond en die vertelt het weer 'zo' en die vertelt het weer 'zo'. Op een bepaald moment weet je het ook niet meer en als je dan net voor je examen zit: 'jongens, wat is het nou? Wij begrijpen het niet meer'... het is allemaal leuk en aardig, maar hoe moet het nou?
- I: Het zit niet op 1 lijn
- R2: Nee... nee.. iedere instructeur heeft natuurlijk zijn eigen ervaringen en ideeën, maar als ze gewoon dat lesplan een beetje blijven volgen en daar hun inzetten en oefeningen op houden, dan is dat veel makkelijker. En dat lesplan, dat praktijkgedeelte, meer verdelen over de gehele opleiding. Eerder naar de praktijk... kijk, dat levensreddende handelingen is in het begin gewoon heel veel theorie, daarna ga je praktijk doen. Maar zoals onderdeel Brand, wat best een lang onderdeel is, om toch eerder met bepaalde facetten toch eerder naar voren te halen, zodat je de basis al eerder onder de knie heb. Als je op het laatst je basis

- onder de knie hebt en je moet nog meerdere handelingen doen, dan wordt het zoveel en dan weet je het gewoon niet meer...
- R1: Voor de cursisten is het dan ook gewoon wat boeiender. Als je eerder praktijk gaat doen dan theorie.
- I: Ik hoorde wel van de postcommandant dat je op deze post eerder mee kan in de praktijk
- R2: Dat werkt ook motiverend, ze mogen mee met de pieper, ze mogen mee kijken. Dat is ook leuk hè. Nou hadden we gisteren een oefening en ik was gekoppeld aan een nieuwe.. dan krijg je een melding en wij hadden een brandmelding, een keukenbrand.. dat is eigenlijk zo snel mogelijk naar binnen. Maarja, ik heb gewoon aangegeven: 'we gaan niet zo snel mogelijk naar binnen, want ik heb een nieuwe bij mij en ik wil het even uitleggen'. Wat moet je nou doen als je binnen komt, waar let je op? 1 ding had ik zelf ook niet gezien, dat moet ik eerlijk toegeven, maar wel van: 'wat zie je nou allemaal?' Je hebt geen rook en ik zie deuren, ramen, een uitgang. Als je daar voorbij loopt dan controleer je dat. We hadden een mooie grote ruimte. 'Wat zie je allemaal?'. Tafels, stoelen, een bar. 'Kan er iets achter de bar liggen?'. Dat kan, er is nog zicht. Nooduitgangen, even voelen.. daar zie ik de vuurhaard. Dan lopen we samen op. Maar dat is heel mooi voor die jongen om in facetten... je kunt wel een inzetje doen en de brand zo snel mogelijk geblust hebben, maar dat heeft voor hem helemaal geen zin en slaat hij dingen over. Hij vergeet een hoop. Hij wordt dan al zenuwachtig als er 3-4 man om hem heen staan, die ons beoordelen om ons heen, om dat te snel te doen. Daar moet je ook tegen kunnen.
- I: Je bent wel vrij om dat zelf te mogen doen?
- R2: Je moet wel volgens een bevelvoerder de inzet van die brand doen, maar als je een nieuwe hebt die nummer 1 is, dan laat je het hem gewoon doen en hem instrueer je..
- R1: Dat kun je ook wel merken in de ploeg zelf, of in het korps, dat als wij de nieuwe meenemen dat ze daar wel op letten en dat wij geen verkeerde dingen gaan aanleren. Je kunt wel merken dat wij daar als korps heel druk mee bezig zijn. We hebben zelf ook weleens dat wij de aspirant helpen, of we nemen een dag extra vrij, speciaal om te helpen. Later zie je, dat als zij examen gaan doen, en ze halen het allemaal.. dat is ook een kleine voldoening..
- R2: Je zet je er voor in, en andersom is dat natuurlijk ook.
- I: De relatie met collega's is heel goed dus
- R1: Ja, dat is hier.. perfect
- R2: Als je het vergelijkt met andere posten, waar ze heel moeilijk aan vrijwilligers kunnen komen, met onderbezetting. Dan denk ik: 'ja, die doen daar misschien ook alles aan'.. maar werving is ook wel belangrijk. Puntje werving, en dat valt mij weer op, we hebben hier als post vorige jaar met carnaval die werving gedaan. Multimedia, facebook, twitter, 'jongens, we gaan beginnen'. Dan denk ik: 'we hebben Serhm, we hebben Doetinchem, we hebben Vasteveldt.. ok Wehl gaat wat doen, laten we het eens samen doen'. Laten wij in het voorjaar een werving doen en in september een werving doen. Voorjaar start in september en september weer een werving en die starten in januari of eind december. Ik denk: 'koppel het samen', maar dat doen ze niet..
- R1: Ik denk ook per post verschillend is. Ik denk dat de ene post er drukker meer is. Zoals hoe wij laatste keer die werving gedaan hebben in de stromende regen, hebben wij heel Wehl lopen flyeren. Geen andere post doet dat, wat ik weet.
- I: Jullie zijn daar meer actief in?
- R1: Ja, wij hebben echt een zaterdag ervoor opgeofferd met een man of 12. Wij hebben dan echt heel Wehl geflyerd.
- I: Wat is voor jullie dan de reden geweest om bij de brandweer te komen?
- R1: Het helpen van een ander.
- R2: Hulpverlening

- R1: Daarnaast dat ik ook een stukje meer betrokken werd in Wehl, maar dat was niet de hoofdmoot. Het kunnen helpen en 13 jaar geleden, toen ik nog niet bij de brandweer zat, had ik nooit durven dromen dat ik bij de brandweer zou komen. Ik ben zelf kraanmachinist en heb zelfs nog de bestrating hierachter gelegd. Toen was ik nog niet in beeld om bij de brandweer te gaan. Toen kende ik [de postcommandant] van hier omdat hij elke keer foto's kwam maken.. daar kende ik hem wel een beetje van.. maar nooit durven dromen..
- I: Nooit spijt van gehad?
- R1: Nee
- I: Jullie nemen dus een dag vrij om te werven. Wat voor impact heeft de brandweer in deze gemeenschap?
- R2: Best veel respect hebben ze voor je. Je krijgt best veel aandacht. Ook met de carnaval als je in de optocht meeloopt komen de kinderen kijken. 'Wil je op de brandweerwagen?'. 'Oh leuk'. Dan maken ze een foto.
- R1: Je moet jezelf ook wel laten zien. Je kan de wagen wel op de kazerne laten staan, maar als je bijvoorbeeld een werving wil gaan doen, dan moet je jezelf wel laten zien.
- I: Dat lokale is heel belangrijk
- R1: Ja. Je kan wel een paar spandoeken ophangen dat wij vrijwilligers nodig hebben, maar dat werkt niet. Je moet zelf op pad gaan.
- R2: Je moet mensen wel pushen...
- R1: Het is vaak ook de drempel. Ze willen het ook vaak, maar er moet wel iemand komen die hun over de drempel draagt en dat is denk ik.. door naar mensen toe te gaan is een stuk beter dan bijvoorbeeld een envelop via de post..
- I: Het persoonlijke contact.
- R1: Met flyeren zagen mensen ook dat wij ermee bezig waren en serieus vrijwilligers zoeken. Ik denk daarom ook dat zoveel mensen zich aan konden melden voor de nieuwe opleiding. Als je dan in de buurtkorpsen hierom heen hoort en moeite hebben met het vinden van nieuwe mensen. Of het is wat anders, maar bij ons is het nog elke keer geweest dat wij konden kiezen uit nieuwe aspiranten. Als je dat bij andere korpsen hoort en er belt iemand aan 'laten we hem gelijk inschrijven voor de cursus want anders hebben we niks'. Dat hebben wij hier nog nooit gehad. Tenminste voor zover ik kan bedenken niet.
- I: Is er voor jullie iets veranderd door de regionalisering?
- R1: Nee.
- R2: Nee, ik merk daar weinig van. Je hoort het wel in de wandelgangen, multimedia een beetje.. je informeel die je krijgt via de post, dat er een reorganisatie is en dat het landelijk gaat. Heb je er zelf dagelijks wat mee te maken, dan trek je het je wat meer aan. Op een vrijwilligerspost heb je daar minder last van. Misschien dat ze er in Doetinchem er meer last van hebben.
- I: Verder niet echt dus?
- R2: Nee, je leest het in de kranten en je hoort het van collega's. Je kunt er discussies over houden en het ermee eens zijn of oneens. Iedereen heeft zijn mening daarover, maar je moet er wel voor oppassen dat je vrijwilligers daar niet van gaan lopen. Dat is wel een puntje wat er in de regio er toe doet. Dat speelt op dit moment wel. Je moet het van je vrijwilligers hebben en als je ze hier alleen laat komen voor de rotklusjes, als ik het zo mag zeggen, dat doen ze een paar keer.. en dan zeggen ze: 'dan kom ik niet meer'.
- I: Is er voor jullie iets veranderd in werkzaamheden?
- R1: Nee
- R2: Nee
- I: Ook niet meer preventieve taken?
- R1: Nee, wij hebben dan wel woningchecks gedaan, gewoon bij de mensen in Wehl. Advies geven heb ik nog wel een tijdje gedaan. Daar was toen zo'n groep voor. Een paar jaar

- geleden was dat een hot-item dat je als inwoner je kon opgeven en dan kwamen wij langs om advies te geven. Dat heb ik dan nog wel gedaan, maar dat is allemaal wat minder geworden.
- I: Wat vond je ervan om dat te doen?
- R1: Ik vond dat zelf wel leuk. Het was wel leerzaam. Ook leuk om de gemiddelde oudere mensen een extra beetje veiligheid te bieden. Met tips
- I: Tegenwoordig heb je te maken met sociale zelfredzaamheid en dat ouderen langer thuis blijven wonen. Merken jullie daar wat van?
- R1: Nee, ik niet.
- R2: Je hebt natuurlijk.. ik zeg dan weinig brand in zulke woningen gehad met ouderen. We hebben hier ook een bejaardencentrum, en een groot deel is gesloten en de rest is allemaal zelfstandig. Voorheen zat dat allemaal op het automatisch systeem waardoor je eigenlijk continu die meldingen kreeg, maar dat was ook voor mijn tijd dat ze daar 3-4 keer per dag stonden. Maar omdat het nu afgesloten is van het systeem en je hebt een compartimentenbrand, dan ben je te laat. Zo'n complex, met zulke mensen, hoe wil je die mensen zo snel eruit krijgen die op de 5<sup>e</sup> verdieping wonen? Op het moment dat je dan die melding krijgt zit die brand al op de gang.
- R1: Ik denk wel dat het tegenwoordig op social media en op tv. Er wordt veel meer aandacht over veiligheid gegeven zodat ouderen... maar ik kan niet zeggen dat er meer ouderen bij een brand of een ongeval dan bij jongeren... nee dat is geen verschil.
- I: Hebben er nog veranderingen plaatsgevonden in aanrijdtijden of dat jullie met minder mensen op pad gingen?
- R2: Ik ben merendeel in de dagsituatie beschikbaar en tot nu toe in de dagsituatie altijd voltallig. Het is hier wel gewoon altijd met 6 man uitrukken.
- I: En aanrijdroutes en tijden?
- R2: De tijden zijn hier heel snel. Binnen 4 minuten kunnen wij hier uitrukken.
- R1: We hebben een vrij vlotte aanrijdtijd naar de kazerne toe. Vanuit daar is het toch wel verschil in het adres. Maar 9 van de 10 zitten wij hier snel op de kazerne. Maar dat is ook passie als brandweerman. Dat je zo snel op de kazerne bent. Je bent er niet bij gegaan om foto's te kunnen maken en dat je echt wel wat wil doen. Je hebt toch het gevoel dat je er bij wil zijn en wil helpen.
- R2: Die adrenaline als de pieper gaat. Is het een woningbrand? Is het een ongeval? Dan ga je denken: 'wat zal het zijn?', 'waar is het?'
- I: Zijn er verder nog dingen veranderd vanuit de regionalisering?
- R1: Wij merken er weinig van. Bij ons is het gewoon een kort lijntje met [de postcommandant]. Is er wat, dan ga je naar [de postcommandant] toe en [de postcommandant] gaat dat regelen met zijn werkgever, en op een gegeven moment hoor je het vanzelf weer. Je hoeft zelf niet overal achteraan te gaan. Je hoeft niet 10 mensen te bellen van de regio. 9 van de 10 keer ga je naar [de postcommandant] toe en hij regelt dat.
- R2: Alles wordt wel heel snel, en heel goed opgepakt. Dat geluk hebben wij gewoon hier binnen de post. Dat is ook wel een combinatie tussen jong en oud. Er is best wel een goede mix wat je hier ziet. 66 is de oudste en 21 is de jongste, volgens mij. Je hebt wat midden 20ers, 30ers, 40ers, 50ers.. Het is ook geen complete vernieuwing onderaan waardoor ouderen zich buitengesloten voelen. Je hebt wel een mooie mix binnen dit korps.
- I: En werkt dat?
- R2: Ja, ook met de partners samen
- R1: Oud gaat met nieuw om, en nieuw gaat met oud om. Dat kan je echt wel merken. Niet dat er een groepje aan de bar zit met alleen maar ouderen en hier alleen maar jongeren. Dat is niet, het is allemaal gemengd tussen elkaar. De bevelvoerder en de manschappen.. het is één korps.
- I: De kracht van Wehl

- R1: Dat denk ik wel.
- R2: Maar ook... bijvoorbeeld de auto spuiten, schoonmaken, slangen oprollen of als wij een uitruk hebben gehad... je moet maar eens kijken: 'ik kom wel even helpen'. Gisteravond na de oefening en de ademluchtflessen moesten vernieuwd worden.. nou de een doet de auto en de ander doet bijvullen. Het is een gezamenlijk uit en thuis, en daarna ga je hier pas wat drinken. Echt zelfverantwoordelijkheid en
- R1: Naast de brandweer ook..privé zit er ook weleens.. het is niet dat we allemaal bij elkaar over de vloer komen, maar er zijn gewoon collega's echt bevriend met elkaar. Toevallig [Naam] die je hiervoor had zitten, dat is dan ook toevallig de peetoom van mijn kind. Dat is allemaal.. naast de brandweer is het privé gezien ook betrokken met elkaar. Nu kan ik een voorbeeld geven: aanstaande zaterdag is hier een zeskamp, een collega [naam] die heeft zijn eigen sportschool en die moest dat toevallig weer organiseren en ik doe voor hem dan weer het geluid. Naast de brandweer is het privé toch veel contacten. Toevallig is mijn vrouw toevallig bij een andere vrouw van de brandweer geweest.
- I: De band met collega's is goed?
- R2: Ja, maar het is toch een mannenwereld. Op het moment dat je hier komt, voor een paar is wat moeilijker, maar de andere kennen elkaar wat sneller. Dan hebben wij een PV avond of een avondbijeenkomst en dan wordt de boel ook verdeeld. De vrouwen en de mannen worden door elkaar gegooid, dus dan is er ook gelijk de klik en worden ze goed opgevangen. Dan is het ook niet afstandelijk ofzo.. je wordt er wel altijd bij betrokken. We doen een avond, we doen een kinderdag. Ook heel veel collectief wat er georganiseerd wordt. Of je nou wel of niet mee doet is voor jezelf. Het is natuurlijk wel leuk want dan leer je echt iedereen kennen, ook de partners. Vaak zie je alleen de mannengedeelte.
- I: Zijn jullie nog altijd gemotiveerd?
- R2: Ja, en anders zou ik hier vanavond ook niet zitten.
- R1: Ik ben wel gemotiveerd, maar ik heb wel dingen van: 'waarom moet het weer op zo'n manier?'. Dan wordt de motivatie wat minder. Ik ben er toch bij gekomen om brandweerman te zijn en dan moet je daar ook voor inzetten. Dan moet je ook niet lopen mokken dat.. natuurlijk er zijn dingen in de organisatie waarvan ik denk: 'moet het nou op zo'n manier'? Ik kom hier gewoon om brandweerman te zijn, maar dat moet je dan maar gewoon aan de kant zetten.
- I: Heb je een voorbeeld?
- R1: Zoals met dat PPMO is het hartstikke mooi, maar er zijn onderdelen dat ik denk: 'moet het nou op zo'n manier'? Dan heb ik het allemaal wel.. het zal allemaal wel.. maar de motivatie van de uitruk zal niet onder lijden.
- I: Zijn jullie nog wel tevreden?
- R1: Ja, mijn vrouw alleen wat minder want ik ben vaak bij de brandweer. Ik heb Wehl erbij, logistiek heb ik er bij en kazernedienst in Doetinchem heb ik erbij. Ik ben wel redelijk vaak van huis af.
- I: Zou dat een reden zijn om te stoppen?
- R1: Nee, voor mij niet. Ik heb zoiets van: 'het thuisfront moet er wel achter staan', anders doe ik het niet meer. Zelf moet je er 100 procent achterstaan, maar je vrouw ook.
- R2: Daar moet je een hele goede balans in zien te vinden. Dat is niet alleen bij de brandweer, maar als je ook bij je werkgever werkt. Onderling de tijd nemen en het erover hebben is ook een belangrijk. Als die pieper gaat, dan helaas, dan ga ik. Als er dan genoeg mensen zijn, dan ga ik weer terug. Zo niet, dan stap je. Maar je weet dat je gewoon je verantwoording hebt. Je hebt gewoon je diensten. Je hebt even en oneven weken. En als je dan geen dienst hebt, dan gaat de pieper niet. En als je dan bijvoorbeeld in de oneven week zit dan kan je maandagavond geen biertje drinken, maar... als je dienst heb dan drink je gewoon niet. Je

- weet dat je verantwoording heb. Maar als je een feestje hebt en je drinkt wat... als dan de pieper gaat dan kom je gewoon niet.
- I: Dat kan gewoon?
- R1: Het blijft vrijwilligerswerk..
- R2: Maar het is een stukje verantwoording.
- R1: Naar de groep toe.. het is.. je doet het, of je doet het niet.
- I: Wat zijn redenen om te blijven?
- R2: Het is gewoon het verrassingseffect. Als de pieper gaat: 'wat is het?' Je weet het niet. Is het een kleine brand, is het een grote brand? Is het een ongeval? Is het een dier in de put? De melding is maar 1 dier en je komt en het zijn er 20. Dat is ook de verrassing. Of je komt aanrijden en er blijken nog mensen in de woning te zijn.
- R1: Ik denk niet alleen de brandweer zelf, maar ook het sociale eromheen. Dat houdt je op de been om hier te blijven. Je zou maar bij een korps komen waar onderling alleen maar hommeles is, dat is ook niet. Dat wil je zelf ook niet. Dat houd je op de been.
- R2: Dat zie je ook wel met de oud-leden die op de jaarvergaderingen of tussendoor bij de personeelsvereniging komen, die dan ook nog steeds betrokken zijn. Die ook bij jong en oud aan tafel gaan zitten, dus dan zie je dat die beleving er ook nog steeds is. Dat is ook wel het collectieve van dit korps, dat je toch met elkaar betreft. Dat is wel het leuke ervan. Dat is ook na elke uitruk dat je een bakkie koffie hier drinkt, of wat dan ook en hup 'tot straks' zeggen ze dan. Niet tot volgende week, maar 'tot straks'. Zo heb je niks, zo heb je een paar in de week. Dat is gewoon.. dat is het brandweervak.
- I: Wat gaat er goed en wat kan er beter?
- R1: In principe alles naar behoren. Het is geen...
- R2: Het is ook moeilijk... je moet zoveel oefeningen in een jaar draaien; levensreddende handelingen, hulpverleningsoefeningen, brandoefeningen en dat in een jaar op die maandagavond in te plannen en buiten nog specificaties in te plannen. Je programma zit daar voor het hele jaar mee vol en om daar nog extra dingen voor jezelf te zeggen: 'daar wil ik nog extra aandacht aan besteden en daar'. Vanuit de organisatie is er gewoon heel veel verplicht.. veel verplichte oefeningen vanuit de VNOG uitgedragen naar de korpsen toe
- I: Dat zou beter kunnen?
- R2: Nou, beter kunnen... dat is al zover ingepland en op een bepaalde moment vallen er weer oefeningen uit en daardoor moet je als korps zijnde zelf oefeningen uitzetten. De postcommandant doet dat ook, maar dat.. soms denk je wel.. wij willen meer aandacht voor dat onderdeel. Wij hebben dat weinig geoefend en dan komt dat niet meer.. de jaar daarop pas. Wat wel een belangrijk onderdeel is, maar dat wordt op hogere hand met beleid bepaald 'zo gaan we een jaar indelen'.
- I: Wat zou er verder concreet beter kunnen?
- R2: Arbeidshygiëne toch wel. Dat hebben ze in het leven geroepen en ik vind ook dat het zo gehanteerd moet worden. Een voorbeeld is: dan heb je een brand waarbij de ene zegt 'oh het is een lichte rookbrand en de pakken hoeven niet in de was' en de andere zegt 'gooi alles in de wasmachine'. Dat daar wel een stukje eenduidigheid moet komen. Op het moment dat ik in de rook heb gestaan, dan vind ik dat we allemaal horen te douchen. De ander zegt: 'nee, ik douche niet'. Die gaat dan wel hier in de kantine zitten, maar die heeft wel in de rook gezeten en daar zit jij naast.
- R1: Ze zijn nog bezig met die hele arbeidshygiëne, dat protocol, volgens mij is dat nog niet bij elke korps duidelijk hoe dat zit. Ik zit zelf bij logistiek en logistiek haalt zeg maar de vuile pakken op. Eigenlijk moeten wij de pakken ophalen bij het incident en dan.. moet de brandweermannen een blauwe stoffen pak aan trekken, dan moeten ze het zelf in de zakken doen. Maar ik kwam laatst bij een korps en daar kwamen ze binnen rijden met de vuile pakken nog aan in de wagen, dus de wagen is eigenlijk officieel besmet. Dan trekken ze het



- daar uit, dus dan is de boel daar ook tussen aanhalingstekens ook besmet. Dan moeten ze 'm nog in de zakken doen en dan nemen wij ze mee... Maar arbeidshygiëne is wel hoog in het vaandel bij de regio en landelijk gezien, maar het is niet helemaal duidelijk..
- R2: .. Er is geen stappenplan gezet..
- I: Maar zelfs op een post als Wehl waar het goed geregeld is, zie je dat het niet werkt?
- R1: Nou... bij een uitruk is het gewoon pakken uit, in de zakken stoppen.. ik denk dat het bij ons wel redelijk duidelijk is wat de bedoeling is. En er zijn ook een aantal die daar duidelijk op letten. Wij hebben natuurlijk niet allemaal de protocol in ons achterhoofd zitten, maar we weten wel de lijnen wat de bedoeling is, wat wij moeten gaan doen en daar houden wij ons wel aan.
- R2: Maar het is natuurlijk ook een grijs gebied. Wat is rook? Moeten de pakken uit?
- R1: Ik denk dat qua organisatie wel een verbeterpunt is om kortere lijnen te hebben. Wij hebben daar zelf niet veel last van, maar ik ben zelf bij logistiek... zelf bij het opzetten van logistiek in oost.. tsja.. dan was bijvoorbeeld een tomtom stuk, maar voordat die tomtom geregeld was... natuurlijk heb je een navigatie op je telefoon, iedereen heeft dat ook.. je kan wel via een andere navigatie werken, maar in de vrachtwagen was de navigatie stuk en voordat er een nieuwe komt.. duurt zo lang en de ene moet er over beslissen.. wat doen we wel? Wat doen we wel? Wat voor tomtom wordt het? Soms is het zo langdradig dat je wekenlang zonder tomtom rijdt. Ik kon wel merken met het opstarten van logistiek dat dat vrij een probleem was; heel veel schijven en dan was je nog niet.. en dan had je het nog niet geregeld zoals je het geregeld zou willen hebben. Het is ook een stukje reorganisatie dat ze keken naar budget.. maar goed.. je hebt logistiek West en die heeft wel alles voor elkaar, tussen aanhalingstekens. Dan komen wij als nieuwe logistiek oost en dan.. moeten wij met een heel ander budget doen, maar moeten wel hetzelfde kunnen.
- I: Dat trekt dus scheve gezichten?
- R1: Ja, we hadden dat laatst ook met een beetje bespreken.. we zijn nu een jaar bezig met het opzetten van logistiek en je merkt dat er toch veel vragen over waren. Waarom kunnen wij niet hetzelfde leveren als logistiek west. Ik heb het nu over logistiek.. Algemeen gezien moet het wat vlotter kunnen.. Wij regelen heel veel via [de postcommandant] en hij regelt de manieren... wij merken daar niet zoveel van, maar met het opzetten van logistiek merkte ik wel wat problemen. Wie gaat er over? Wie gaat er over het budget? Wie gaat er over het materieel? Dan had je weer iemand die erboven stond.
- I: Op een gegeven moment weet je niet meer bij wie je moet zijn?
- R2: Nee, en wie het in behandeling heeft.. dat is natuurlijk ook wel frustrerend.
- R1: Voor de rest over de organisatie brandweer weinig te klagen. We merken er weinig van
- R2: Hier als vrijwilliger merk je er heel weinig van. Ik denk dat je in een korps met beroeps en vrijwilligers, dat je wel het een en ander, positieve en negatieve dingen kunt aangeven. Maarja, je moet de kracht van de vrijwilligers behouden denk ik. Als je die niet meer hebt, dan haal je het niet meer met alleen beroeps
- I: Qua kosten?
- R2: Zeker het kostenplaatje niet en buiten dat mag je als beroeps nog maar 20 jaar in dienst zijn. Voorheen was dat onbeperkt
- I: Mag je maar 20 jaar beroeps zijn?
- R1: Je mag 20 jaar repressief uitrukken, daarna moet je wat anders gaan doen.
- I: En vrijwilligers?
- R2: Zolang je kunt

<EINDE>

