

Vrijwilliger bij de brandweer



Visie van, voor en door
vrijwilligers bij de brandweer



2020

Visie van, voor en door vrijwilligers bij de brandweer

Brandweer Nederland

Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers



2013



Inhoud

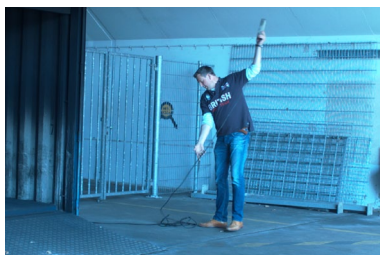
Voorwoord	5
Samenvatting visie	7
Samenvatting aanpak	9
1. Inleiding	10
2. Trends die vrijwilligers raken	12
3. Bouwstenen en succesfactoren	18
4. Vrijwilligers in beweging: daadkrachtig, deskundig en lokaal verbonden	23
5. Van visie naar praktijk	26
6. Colofon	31

Voor mij gaat het erom dat er goed geluisterd wordt naar vrijwilligers. Wat willen zij zelf doen bij de brandweer?

In mijn geval lukt dat luisteren goed. Ik ben nu een opleiding aan het volgen voor brandweerinstructeur. Dat boeit me enorm. Verder heb ik aangegeven dat ik maximaal 3 dagen op TRONED kan werken, zodat ik de rest thuis voor de kids kan zorgen. Dat kan bij de brandweer, daarom ben ik dik tevreden.

Wat trouwens ook belangrijk is voor vrijwilligers, dat het gezellig blijft op de brandweerpost. Zo nu en dan samen leuke dingen doen houdt de sfeer en motivatie goed binnen de groep. Houden zo, zou ik zeggen!

Tom Gervink,
vrijwilliger in Losser



Geen woorden, maar daden!

De Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV) en Brandweer Nederland bieden u de "Visie van, voor en door vrijwilligers bij de Brandweer" aan voor de komende 10 jaar.

Dit is de kern van de visie:

"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."

Wij zijn blij dat er voor het eerst in de geschiedenis een stevig landelijk fundament ligt voor vrijwilligheid bij de brandweer. Dit is uniek en zal, naar wij verwachten, leiden tot meer gezamenlijk denken en handelen naar vrijwilligers. De waarde van deze visie wordt onderschreven door de vrijwilligers zelf en overige stakeholders zoals de Raad van Brandweercommandanten.

De verwachting is ook dat er vanuit de vrijwilligers meer verbondenheid ontstaat binnen de regionale brandweren. Een regionale brandweer die toekomstbestendig en duurzaam is en waarbij innovatie en vakbekwaamheid centraal staan.

Het is een uniek project geweest waarbij uitdrukkelijk de meningen van de vrijwilligers zijn gehoord. Wij zijn daarvoor in alle veiligheidsregio's geweest om die op te halen. Deze meningen hebben een flinke bijdrage geleverd aan deze visie. Overigens niet om in de kast te zetten maar om samen met kracht en passie uit te werken. Dit is ook de wens van vrijwilligers: "Geen woorden maar daden!"

Wij gaan de uitdaging aan samen met de beroeps, de niet-repressieve vrijwilligers, het kantoorpersoneel dat ondersteunt en de commandanten om deze visie in de komende jaren te realiseren.

Met z'n allen voor een mooie brandweer die het vertrouwen heeft bij burger, bedrijfsleven en bestuur.

Wij danken de minister van Veiligheid en Justitie die het project door subsidiëring en steun mogelijk heeft gemaakt. Hij heeft daarmee de vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland een grote dienst bewezen.

Brandweer Nederland

Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers

Stephan Wevers

Cees van Beek



Wat zien wij in 2020?

De Wet veiligheidsregio's, artikel 25 lid 1, draagt de door het bestuur ingestelde brandweer op tot het voorkomen, beperken en bestrijden van brand en het beperken en bestrijden van gevaar voor mensen en dieren bij ongevallen anders dan bij brand. De regionale brandweren voeren die wettelijke opdracht uit met beroepspersoneel en met vrijwilligers.

De Brandweer over morgen schetst het toekomstconcept voor die brandweer in 2040 met vrijwilligheid als belangrijke basis. De vrijwilligers vormen met hun brandweerpost de lokale sleutel naar de vermaatschappelijking van de brandweer. Zij rukken dan niet alleen meer uit voor brand en hulpverlening maar helpen burgers ook brand te voorkomen en te leren beperken.

In 2020 zien wij dat vrijwilligheid de belangrijkste basis is voor lokale inbedding en voor een effectieve uitvoering van de lokale brandweezorg. Vrijwilligheid is daarom in de hele lijnorganisatie vertegenwoordigd. De belasting is afgenomen en er zijn andere vormen van vrijwilligheid naast de gangbare 'allround vrijwilliger', bijvoorbeeld voor voorlichtingstaken, maar ook voor bepaalde specialismen.

De lokale vrijwilligersposten vormen een belangrijke hoeksteen binnen de regionale brandweren en vanuit de samenleving een lokaal centrum voor versterking van zelfredzaamheid binnen de lokale gemeenschap en brandveilig leven.



Ik geloof dat we af moeten van het clichébeeld van dé vrijwilliger of dé beroeps.

Het gaat er om dat we allemaal individuen zijn die bij willen dragen aan de brandweer. Het oog hebben voor elkaar en voor elkaars belangen is de sleutel tot het slagen van welke organisatorische verandering dan ook. Als we in gesprek gaan over wat wel of niet op een andere schaal georganiseerd kan worden, dan zijn we op de goede weg, denk ik.

Pelle van Walraven,
vrijwilliger in Mijdrecht

De lokale brandweerpost is er dan één:

- **waar ruimte wordt geboden en genomen om lokaal dingen te regelen;** die geleid wordt door een vrijwillig postcommandant die krachtig ondersteunt bij voorbereiding van de uitruk en burgerhulp, bij voorkomen en beperken, hen vrijwaart van allerlei ballast en bureaucratie. Hij bewaakt de balans tussen regionaal regelen of lokaal houden. Hij zorgt voor lokale contacten met werkgevers, dorpsraden en de plaatselijke politiek.
- **van waaruit flexibiliteit wordt geboden om paraatheid te organiseren;** met moderne voertuigen en apparatuur in combinatie met (flexibele) bezettingen die 24/7 zorgen voor beschikbaarheid door vrije instroom, consigneren, kazerne- en flexplekken op de kazerne; mogelijk aangevuld door vrijwilligers die elders wonen.
- **waarbij de combinatie van hoofdberoep en vrijwilligerschap goed wordt ondersteund;** waarbij vrijwilligers wonen en werken in het dorp, stad of wijk, en hoofdwerkgevers hun werknemers stimuleren vrijwilliger te worden. De hoofdwerkgever en de regionale brandweer maken het mogelijk dat de vrijwilliger zijn taken vanuit beide functies uit kan oefenen. Zowel de hoofdwerkgever als ook de vrijwilliger zijn gevrijwaard in geval van ongeval of beroepsziekte.
- **die vrijwillige ambassadeurs heeft voor veiligheid voor burgers;** waar vrijwilligers voorlichting geven en ondersteuning bieden op voorkomen en beperken van brand in woningen, scholen en zorgcentra (rookmelders, vluchtplan en eerste hulp bij brandwonden).
- **die eigen ‘aanwas’ verzorgt, ondersteunt door regionale en landelijke wervingscampagnes;** waar de uitstraling van het leven in en rondom de brandweerpost voor aantrekkingskracht zorgt en krachtige positieve beeldvorming naar de lokale bevolking.
- **waar jeugdbrandweer doorstroomt en bijdraagt in de binding van lokale jeugd en betrokkenheid;** waar jeugd jeugd beïnvloedt en zo de vorming op gebied van brandveiligheid al vroeg wordt bijgebracht.
- **waarvan vrijwilligheid een kernwaarde is in de gehele organisatie;** waar in de organisatie, naast de medezeggenschap, vrijwilligheid bij alle beleid en uitvoering wordt meegenomen waardoor aangegeven wordt dat de vrijwilliger niet naast de organisatie staat maar daar integraal onderdeel van uitmaakt.

Vrijwilliger in beweging

Een belangrijk uitgangspunt bij visievorming is dat je moet weten waar je nu staat om te kunnen bewegen naar de toekomst. In dit document staan we stil bij het “hier en nu” en geven we een stevige voorzet voor de nabije toekomst.



Waar komen wij vandaan?

Van oudsher waren brandweerkorpsen onderdeel van gemeenten; eeuwenlang vormden vrijwilligers daarvan de kern als vorm van actief burgerschap en collectieve zelfredzaamheid. Vaak ging het vrijwilligersschap over van vader op zoon, generaties lang. Er zijn nu circa 21.000 vrijwilligers en veel niet-repressieve vrijwilligers in Nederland die in de vaart der volkeren worden meegenomen in tal van ontwikkelingen zoals die van regionalisering en innovatie van de uitruk.

Waar staan wij nu?

De brandweer staat binnen een sterk veranderende maatschappij waarbij een aantal belangrijke trends van grote invloed is. Op basis van die trends heeft het Rijk de afgelopen jaren een stevige impuls gegeven aan de ontwikkeling van meer eigen verantwoordelijkheid, meer deelname aan lokale burenhulp, meer betrokkenheid bij zelfredzaamheid van burgers. Deze trends sluiten naadloos aan op het vrijwilligerschap voor en bij de brandweer.

Op vele terreinen in de maatschappij, dus ook bij de brandweer, staat de schijnwerper op preventie. De voorkant van de veiligheidsketen krijgt hierdoor meer aandacht evenals innovatie en de roep om maatwerk. Denk aan experimenten met andere bestrijdingstechnieken en onderzoek naar flexibele voertuigbezettingen en opkomsttijden.

In deze dynamiek zijn 21.000 vrijwilligers (bijna 80% van het repressieve personeel) actief bij de brandweer. Vorig jaar bleek uit een rondgang langs alle 25 veiligheidsregio's dat de vrijwilligers redelijk tevreden zijn, vooral over de lokale binding en onderlinge verbondenheid. Ontevreden waren zij over communicatie (afstand en manier), leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, gebruik van hun kennis en kunde, invloed op beleid en waardering.

Waar gaan wij heen?

De brandbestrijding en hulpverlening in de lokale samenlevingen blijven de kerntaken van vrijwilligers. De maatschappelijke ontwikkelingen naar meer flexibiliteit en vraagsturing zullen ook leiden tot andere takenpakketten. De visie en de aanbevelingen bouwen door op het versterken van onderlinge verbondenheid en ontplooiingsmogelijkheden van vrijwilligers.

Aanpak voor de komende 5 jaar

Op basis van de informatie en de input van vrijwilligers die is opgehaald en gebruikt in dit document, komen we tot de volgende aanpak. De verwachting is dat de uitvoering van deze visie en aanpak succesvol zullen zijn. Succesvol om de bestaande vrijwilligers te behouden, mee te nemen in ontwikkelingen en nieuwe vrijwilligers te werven en te binden. De uitwerking van deze aanpak is een regionale verantwoordelijkheid.

Commandanten

- Versterk het organisatie-model voor een plaatselijke brandweerpost waarbij zelfsturing en voldoende regelruimte als uitgangspunt gelden. Zoek de balans tussen wat aan lokaal kan worden overgelaten en beter regionaal kan worden georganiseerd. Creëer mogelijkheden voor een platte organisatie.
- Stuur op leiderschap voor leidinggevendenden van de brandweerposten. En denk en werk hierbij ook vanuit de leefwereld van de vrijwilliger. Zet dit principe door in de gehele organisatie door vrijwilligheid op alle niveaus te laten vertegenwoordigen.
- Kies en bevorder de toepassing van moderne technische en mensgerichte communicatiemethodieken die passen in de huidige leefwereld van de vrijwilligers.
- Promoot jeugdbrandweergroepen voor de aanwas van nieuwe medewerkers en de verbinding met de lokale jeugd.
- Ontwikkel beleid voor werkgevers waarin wederzijdse voordelen van het hebben van vrijwilligers als werknemer worden uitgewerkt en uitgenut.

Vrijwilligers

- Sta open voor veranderingen met behoud van passie voor het brandweervak en het vakmanschap. Zoek daarbij ook (uit je)zelf de dialoog om aan te geven wat er nodig is om nu en in de toekomst op een prettige manier dienstbaar te zijn aan de lokale samenleving.

Burgemeesters

- Stimuleer de lokale binding tussen burgers in stad(swijk) of dorp en de vrijwilligers bij de brandweer. Neem in het gemeentelijke integrale veiligheidsbeleid de rol en meerwaarde van brandweervrijwilligers op en gebruik het programma Brandveilig Leven.

Minister

- Zie toe op samenhang in wetgeving op sociaal-economisch terrein waardoor het aantrekkelijk blijft voor werkgevers om werknemers vrijwilligerswerk bij de brandweer te laten uitvoeren. Heb daarbij ook aandacht voor vrijwaring van aansprakelijkheid in geval van ongeval of (beroeps)ziekte, en ook voor zelfstandigen en ZZP-ers die aan de brandweer verbonden zijn.

Inleiding

Er is in het verleden veel onderzoek gedaan naar vrijwilligheid bij de brandweer. Echter er is geen landelijk gedeelde visie terwijl het beleid wel landelijk wordt vastgesteld. Zeker nu de brandweer sterk in ontwikkeling is en de effecten van die ontwikkelingen op vrijwilligheid niet zijn onderzocht, wordt dit als een gemis ervaren. Voor de minister van Veiligheid en Justitie was dat aanleiding om de VBV en Brandweer Nederland te vragen samen het Project Visieontwikkeling Vrijwilligheid uit te voeren. Immers het uitgangspunt, ook voor het ministerie, is dat de vrijwilligers de basis voor de lokale brandweezorg zijn en blijven.



In de toekomst zou ik ook voorlichting willen geven op scholen over brandveiligheid.

Nu wordt dat gedaan door beroepsmensen, maar ik denk dat vrijwilligers net zo enthousiast kunnen vertellen over het brandweerwerk. Wat mij betreft mag de brandweer zichtbaarder worden op straat. Door meer demonstraties te geven, maken we anderen ook geïnteresseerd om vrijwilliger te worden. En mijn ervaring is, dat als je eenmaal begint bij de brandweer, dan ga je ermee door.

Kim Nijeboer,
vrijwilliger in Hardenberg

Bundeling

Beide verenigingen, Brandweer Nederland en de Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, zijn in januari 2012 aan de slag gegaan met de oprichting van een stuurgroep. Deze heeft als eerste alle lopende landelijke initiatieven op het gebied vrijwilligheid gebundeld. Denk aan het gestarte onderzoek van de Wetenschappelijke Raad van Brandweer Nederland en de lopende initiatieven vanuit *Brandweer over morgen* (huidkarsessies), met als doel om overzicht te krijgen over het veld en focus op het onderwerp.

Vrijwilligers

De stuurgroep is vervolgens op zoek gegaan naar een partner voor de wetenschappelijke borging van het onderzoeks-gedeelte van het project. Dat is TNO geworden. Naast het raadplegen van de vrijwilligers zijn alle bestaande landelijke studies en beleidsstukken over vrijwilligheid onderzocht. TNO heeft op basis van dit uitgebreide literatuuronderzoek aan de hand van de belangrijkste maatschappelijke trends meer dan twintig thema's benoemd die van belang zijn bij het vinden, binden en boeien van vrijwilligers.

Visievorming

Vrijwilligers zijn in alle veiligheidsregio's in 2012 over deze thema's bevroegd en mede op basis hiervan is door TNO het onderzoeksrapport "Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling", geschreven. De stuurgroep ontwikkelde daarna de visie. Daarbij zijn ook verbindingen gelegd naar bestaande ontwikkelingen vanuit de Brandweer over morgen en bijvoorbeeld de Wetenschappelijke Raad voor regeringsbeleid.

Brede consultatie

De conceptversie is vervolgens langs de direct betrokkenen, Raad van Brandweercommandanten en de brandweervrijwilligers, gegaan voor consultatie en langs alle stakeholders van het project zoals het Veiligheidsberaad, de Jeugdbrandweer en de vrijwilligersorganisaties in veiligheid. De stuurgroep heeft alle input uit de consultatie voor zover mogelijk verwerkt en is tot deze visie gekomen.

Proces

De stuurgroep kijkt met genoegen terug op een bijzonder gedegen proces van samenwerking tussen beide verenigingen, de samenwerking met het Ministerie van Veiligheid en Justitie, en andere stakeholders om de aanbevelingen gerealiseerd te krijgen. Veel schijnbare tegenstellingen werden opgelost als er vanuit de inhoud werd gesproken, gediscussieerd en gedebatteerd. Samenwerking en verbinding zoeken, met behoud van eigen positie en rol, werkten goed. De stuurgroep is blij met het resultaat en wil zich inzetten om de aanbevelingen gerealiseerd te krijgen.

Leeswijzer

Na de inleiding wordt een aantal belangrijke maatschappelijke trends geschetst die van invloed is op de vrijwilligheid bij de brandweer, nu en in de toekomst. Vervolgens worden de meningen van de vrijwilligers weergegeven vanuit het bouwstenenrapport van TNO "Vrijwilligers bij de brandweer, bouwstenen voor visievorming". Daarna zijn de succesfactoren benoemd en is de visie beschreven. Tot slot volgen de aanbevelingen en voorstel voor verdere aanpak.



Het is belangrijk dat de beroepsondersteuning richting de vrijwilligers goed blijft.

Daar bedoel ik mee dat ze vrijwilligers moeten ondersteunen met oefeningen en de juiste materialen. Dan blijft iedereen het leuk vinden. De bekende uitspraak van je hobby je beroep maken geldt echt voor mij.

Erald Willemse, vrijwilliger in Rheden & preventist

Trends die vrijwilligers raken

Een visie kan niet worden ontwikkeld zonder de belangrijkste trends in de maatschappij te onderkennen. Zeker als deze belangrijke invloed hebben op het werk, het vak en de motivatie van vrijwilligers bij de brandweer.

Burgers leven in een maatschappij die continu in ontwikkeling is, soms met schokken, soms bijna ongemerkt. Brandweeredewerkers staan in de frontlinie met hun werk voor de burgers. Dat is de reden om hier de toonaangevende en algemene maatschappelijke trends te beschrijven die nu reeds en in het komend decennium van grote invloed zijn op de Nederlandse samenleving.

Globaal kan gesteld worden dat de maatschappij in de 21e eeuw in een behoorlijk tempo verandert. Leefden we in de 20e eeuw nog in een verzorgingsstaat waarin de invloed van de verzuijing rondom geloof en ideologie langzaam afnam, anno 2013 is het belang van de verzorgingsstaat voor de gehele bevolking afgenomen.

Thema's als zelfredzaamheid en participatie van burgers hebben inmiddels sterk aan belang gewonnen, waarbij burgers de vrijheid hebben genomen om zelf hun gewenste vorm van samenwerken te kiezen. Deze veranderingen hebben direct invloed op het karakter en de intensiteit van het vrijwilligerswerk.

Bij de hier beschreven trends worden (mogelijke) effecten op vrijwilligers bij de brandweer beschreven. En, wellicht nog belangrijker, er wordt aangegeven wat de mogelijke kansen en toekomstperspectieven de trend biedt voor de brandweervrijwilliger.

Achtereenvolgens worden hier besproken de zelfredzaamheid, individualisering, diversiteit en veelzijdigheid, globalisering en lokalisering, druk op combinatie werk, gezin en vrijwilligerswerk en netwerken en zelforganisatie.

Deze maatschappelijke trends en thema's zijn van groot belang voor de ontwikkeling van vrijwilligheid bij de brandweer, nu en in de toekomst. Deze trends vertegenwoordigen de maatschappelijke onderstroom die leidt naar de toekomst. Vrijwilligers vormen dan de verbindingen naar de brandweerposten in de lokale samenlevingen.



TREND 1

Nadruk op zelfredzaamheid

Er wordt steeds meer beroep gedaan op de zelfredzaamheid van mensen, op de eigen verantwoordelijkheid in zowel fysieke als sociale domeinen zoals veiligheid en zorg. Dit wordt ook wel aangeduid als de 'civil society' (ofwel sociale samenhang); de samenleving die gevormd wordt door netwerken van mensen die zich op vrijwillige basis inzetten voor het algemene belang. Het gaat dan met name om een inzet op onderwerpen die als het ware 'dicht bij huis' zijn voor de vrijwilligers.

De brandweer richt zich op de zelfredzaamheid van burgers en verschuift het denken in termen van repressie naar preventie. Het is belangrijk om mensen bewust te maken van risico's rond brand en hen inzicht te geven in het verminderen van risico's. Tegelijk is het voor de brandweer belangrijk om in de gaten te houden dat de verschuiving van repressie naar preventie niet voor elke vrijwilliger een beweging is waar ze zich in thuis voelen. Het is dus zaak voor de brandweerorganisatie om de toekomstige taken van vrijwilligers goed aan te laten sluiten bij de wensen van individuele vrijwilligers. Het kan bijvoorbeeld betekenen dat voor het preventiewerk een ander type vrijwilliger gezocht wordt en dat voor een deel van de huidige brandweervrijwilligers een goede balans gezocht wordt in de verdeling van taken.

TREND 2

Individualisering van de samenleving

Traditionele verbanden zijn minder van zelfsprekend geworden de afgelopen jaren. Gezinnen en andere type samenlevingsverbanden worden kleiner. Het aantal eenpersoonshuishoudens is groeiende. Dit creëert mogelijkheden voor aansluiting bij andere sociale structuren. Voorheen deden mensen vaak vrijwilligerswerk vanuit een vereniging of vanuit de kerk. Tegenwoordig kiezen vrijwilligers meer voor vrijwilligerswerk dat hen iets oplevert, bijvoorbeeld in de vorm van sociale contacten, opleiding en persoonlijke ontwikkeling.

De brandweerorganisatie kan meer inspelen op behoeften van individuele vrijwilligers. Als iemand iets wil leren binnen zijn vrijwilligerswerk, is het zaak om deze persoon te begeleiden en passende taken te organiseren. Wil een vrijwilliger flexibel ingezet worden, dan moeten er taken zijn die in een bepaalde tijd gedaan kunnen worden. Kansen voor de brandweerorganisatie liggen dus in het afstemmen van behoeften met werkzaamheden die gedaan moeten worden.

TREND 3

Groei in diversiteit en veelzijdigheid

Nederland is een sociaal actief land met een traditioneel sterk verenigingsleven en vrijwilligersactiviteiten. Het aantal vrijwilligers is constant gebleven; het aantal uren dat zij zich inzetten, neemt af. Er ontstaan meer lossere vormen van vrijwilligerswerk in tijdelijke constructies. Een opvallende trend is dat de diversiteit toeneemt, zowel in typen vrijwilligers als in de vorm waarin zij bij een organisatie betrokken willen zijn.

De brandweer kent tot op heden een redelijk homogene groep vrijwilligers: 94% zijn mannen met een passie voor het repressieve werk. Met meer aandacht voor de jeugdbrandweer, heeft de brandweer in Nederland een goede stimulans voor een breed maatschappelijk georiënteerde brandweercultuur. Door meer aandacht te besteden aan een diverser takenpakket kunnen ook andere type vrijwilligers aange trokken worden.

TREND 4

Globalisering en lokalisering

Aan de ene kant maken technologische ontwikkelingen de wereld kleiner, aan de andere kant hechten mensen meer belang aan lokaal betrokken netwerken. Mensen regelen meer zaken zelf die voorheen door de verzorgingsstaat op zich werd genomen. In zekere zin geven informele gemeenschappen een indicatie aan van de toenemende zelfredzaamheid van mensen (zowel in informele zin als in juridische vorm zoals een vereniging of coöperatie).

De geregionaliseerde brandweermanagementorganisatie is verantwoordelijk voor de basisbrandweermanagement. Bij vrijwilligers en management leeft de zorg dat de binding met de lokale gemeenschap verloren gaat. De lokale inbedding is namelijk ook van groot belang voor beschikbaarheid.



TREND 5

Toenemende druk op combinatie van werk, gezin en vrijwilligerswerk

Door bezuinigingen in de verzorgingsstaat wordt het takenpakket van individuen uitgebreider. De mindere welvaartsgroei en de grotere roep om zelfredzaamheid leiden ertoe dat mensen een toenemende tijdsdruk ervaren om het werk, gezin en sociaal leven te combineren met het vrijwilligerswerk. Bovendien worden de eisen die organisaties stellen aan vrijwilligers groter.

Een balans vinden tussen vrijwilligerswerk, werk en gezinsleven wordt voor vrijwilligers bij de brandweer ook lastiger. Kansen liggen in flexibilisering van taken en een betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Flexibel werken is een belangrijke trend op arbeidsgebied, omdat het een scala aan voordelen oplevert, zoals flexibele werktijden, het minder gebruik hoeven te maken van kinderopvang en het verminderen van files.

Een andere belangrijke trend ligt op het terrein van het (interactief) brandweeronderwijs. Voor vrijwilligers bij de brandweer is het een uitkomst als zij voor bepaalde taken of opleidingsmomenten zelf hun tijd zouden kunnen indelen. ICT speelt daarbij een belangrijke rol; zij overbruggt afstand en biedt flexibiliteit. Op eigen gekozen tijdstippen, studeren op afstand, theorie leren via e-learning, afnemen van profchecks en bijvoorbeeld roosteren van beschikbaarheid. Dat ontlast niet alleen, maar biedt vooral kansen om meer in minder tijd te doen. Die ontwikkeling biedt ook kansen voor bezetting overdag; immers inrichting van flexplekken op de brandweerpost voor werken op afstand kan de beschikbaarheid verhogen.

TREND 6

Netwerken en zelforganisatie

De ontwikkeling van verzorgings- naar participatiestaat maakt dat mensen meer inspraak hebben op verschillende terreinen. Meer mensen worden mondig en organiseren met 'lotgenoten' uit hun netwerk zelf oplossingen voor vraagstukken waar ze tegenaan lopen. Om deze netwerken van burgers goed te laten samenwerken met professionele organisaties, is het belangrijk dat de dialoog wordt aangegegaan en gezocht wordt naar co-creaties. Ook op het vlak van veiligheid en crisisbeheersing wordt gepleit voor een omslag, waarin burgers meer als bondgenoten worden gezien. Door goed samen te werken kunnen problemen opgelost worden. Het stimuleren van zelforganisatie op lokaal niveau kan nog meer mogelijk gemaakt worden door het gebruik van ICT en 'social media' toepassingen.

Binnen de brandweer kan dit ook ingezet worden om de dialoog aan te gaan met haar vrijwilligers lokaal. Naast aandacht voor de communicatie en mogelijkheid tot inspraak, is het stimulerend leiderschap op lokaal niveau erg belangrijk om vrijwilligers te binden aan de brandweer. En de post lokaal andere en uitgebreidere taken te laten ontwikkelen.



Zelforganisatie werkt goed!

Een mooi voorbeeld van zelforganisatie (passend bij eerder genoemde trend 6) is het initiatief van een Bosbrandweer. Brandweer Ommen Hardenberg maakt gebruik van deze bosbrandweer. Deze groep bestaat uit boeren met giertanks en worden ingezet bij bos- en heidebranden ter ondersteuning van de brandweer. Tijdens een brand wordt de groep boeren opgeroepen en zij biedt assistentie aan de brandweer Ommen-Hardenberg. Dankzij een speciaal ontworpen koppelstuk dat past op de giertank kan de brand gericht bestreden worden.



Foto's: Matthijs Steen
Brandweer Ommen-Hardenberg,
Veiligheidsregio IJsselland

Alles wat ik bij de brandweer leer, pas ik weer toe in mijn werk.

Mijn gewone werk is compleet anders dan wat ik bij de brandweer doe. Kinderen met een verstandelijke beperking hebben veel structuur nodig, dus elke dag moet voor hen overzichtelijk zijn. Bij de brandweer weet ik juist nooit wat me te wachten staat als de pieper gaat. Het geeft me een kick als we iemand kunnen helpen. Sinds ik bij de brandweer ben, merk ik dat ik anders om me heen kijk. Ik zie of situaties brandonveilig zijn. Op het werk beheer ik de brandmeldcentrale, doe ik brandoefeningen met de kinderen en mijn collega's en verleen ik eerste hulp bij ongelukken.

In ons brandweerteam weet iedereen wat elkaars kwaliteiten zijn. Bij een ongeluk bijvoorbeeld, kies ik er vaak voor om gewondenverzorger te zijn, want dat stukje 'medisch' past bij mij. Mijn collega's zijn dan druk in de weer met het openknippen van de wagen. Zo vullen we elkaar goed aan. Het is soms zwaar werk, maar ik vind het echt gaaf om te doen.

Ik weet nog goed de eerste keer dat ik een dodelijk ongeval meemaakte. Heftig om van dichtbij te beleven. Twee dagen later werd ik gebeld door de bevelvoerder met de vraag hoe het met me ging. Echt top dat hij daar op terugkwam. Die betrokkenheid en kameraadschap past bij onze kazerne. Je moet toch op elkaar kunnen bouwen in soms gevaarlijke situaties. Daarom is er respect voor elkaar.

Kim Nijeboer,

vrijwilliger in Hardenberg, begeleidster kinderen met een verstandelijke beperking



Bouwstenen en succesfactoren

Binnen de beschreven trends staan de huidige vrijwilligers en zullen de vrijwilligers van morgen ontstaan. Door de veranderingen in de omstandigheden zoals beschreven, komen er andere behoeften zowel in gezin, bij hoofdwerkgever als ook in de kazerne als onderdeel van de regionale brandweer.

TNO heeft daarom een uitgebreid literatuuronderzoek gedaan en in alle regio's van Nederland de vrijwilligers geraadpleegd, brandweervrouwen en –mannen. Met name is gekeken wat zij belangrijk vinden om over 10 jaar nog dit werk als vrijwilliger te doen.

Op basis van de door de vrijwilligers aangedragen onderwerpen zijn zogenaamde bouwstenen ontworpen om de vrijwilligheid nu te versterken, in de toekomst te houden en te benutten voor de (verdere) vermaatschappelijking van de brandweer.

De bouwstenen zijn ingedeeld in vier groepen te weten de context, lokale situatie, organisatie en toekomst. Deze worden hier kort beschreven.

Bouwstenen en context

1. Onze maatschappij verandert: het karakter van een verzorgingsstaat versobert; tegelijkertijd ontstaat een participatiestaat waarin de zelfverantwoordelijkheid en zelfredzaamheid van burgers een belangrijke rol krijgen. Voor burgers betekent dit meer 'meedoen', verantwoordelijkheid nemen op grond van welbegrepen, herkenbare zelfgedeelde belangen. Voor de betrokken (semi)publiekrechtelijke organisaties een andere manier van omgaan met burgers. Zij kiezen voor flexiblere vormen van organiseren zoals (tijdelijke) netwerken.
2. ICT geeft burgers meer macht en maakt zelfsturing makkelijker. Internet biedt bijvoorbeeld toegang tot een schat aan informatie en via 'social media' kan men zichzelf makkelijker, zonder centrale aansturing, organiseren.

Bouwstenen en lokale situatie

3. Vrijwilligers bij de brandweer halen hun voldoening uit de taakhoud en de lokale omgeving: mensen helpen, het teamgebeuren en de eigen kazerne. Dit betekent dat de vrijwilligers primair gefaciliteerd moeten worden om hun werkzaamheden zo goed mogelijk op dit lokale niveau uit te voeren, waarbij eigen identiteit en ruimte voor eigen initiatief randvoorwaarden zijn.
4. Vrijwilligers willen graag vrijheid van handelen op de eigen kazerne. Er kan winst worden behaald uit een goede balans tussen zaken die het meest efficiënt op regionaal niveau geregeld kunnen worden en wat aan het lokale niveau kan worden overgelaten. De post in de toekomst als zelfsturende eenheid.

5. De steun van de werkgever is belangrijk voor vrijwilligers. De brandweerorganisatie moet daarom goed met werkgevers communiceren en rekening houden met kleine zelfstandigen en ZZP-ers.

Bouwstenen en organisatie

6. Vrijwilligers willen serieus genomen worden en meedenken en - beslissen over zaken die hen aangaan. Aandacht moet worden besteed aan goede communicatie en het betrekken van vrijwilligers bij het voor hen relevante beleid.
7. Vrijwilligerswerk biedt een platform voor het ontwikkelen van talenten. Daartoe zouden leer- en ontwikkelmogelijkheden op maat moeten worden aangeboden.
8. Met de vrijwilligers heeft de brandweer een schat aan kennis en kunde in huis. Onderzocht zou moeten worden hoe hier meer gebruik van kan worden gemaakt.
9. In een genetwerkte samenleving zullen verantwoordelijkheden op een lager niveau van de organisatie komen te liggen. Dit betekent aansturing op basis van vertrouwen (en vakmanschap) in plaats van controle en (regels).
10. ICT kan worden gebruikt om zelfsturing mogelijk te maken, de flexibiliteit van de inzet te vergroten en taken beter af te stemmen op de behoeften van de vrijwilligers.
11. De jeugdbrandweer is een goede kweekvijver voor nieuw talent waarbij ook aandacht kan worden besteed aan meer diversiteit: zowel demografisch als qua takenpakket.

Bouwstenen en toekomst

12. Uitdagingen met betrekking tot nieuwe vrijwilligers betreffen een breder palet aan typen vrijwilligers (vergrijzing en verkleuring, meer diversiteit in motieven en beschikbaarheid) en taken (preventie). Kansen liggen in (verdere) flexibilisering van taken en betere aansluiting bij persoonlijke motieven en omstandigheden van vrijwilligers. Hierbij kan slimme inzet van ICT ondersteunend zijn.

Deze bouwstenen vormen de basis om het komende decennium aan ontwikkelingen te werken. Zij vormen het fundament van de hierna beschreven visie 'vrijwilligers in beweging'. Daarbij zijn succesfactoren van groot belang om de visie in beweging te krijgen.

Succesfactoren

Er is in de opmaat naar de visie ook gekeken naar andere overheidsterreinen (zoals ruimtelijke kwaliteit en wonen, zorg en welzijn) waar veelvuldig een beroep gedaan wordt op vrijwilligers. Onderzoek naar deze ervaringen hebben een aantal succesfactoren in het werk met vrijwilligers opgeleverd die wij hier noemen en gebruiken.

In het rapport 'Vertrouwen in Burgers' van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeeringsbeleid (WRR) wordt de toekomstige rol van vrijwilligers in onze maatschappij toegelicht en op welke wijze de centrale en lokale overheid en de overige (semi) publiekrechtelijke instellingen de positie van vrijwilligers kunnen versterken. De WRR heeft nog eens benadrukt dat er drie wezenlijke succesfactoren zijn als je vrijwilligers wilt blijven motiveren en betrokken houden.

Betrokkenheid bouwt op drie succesfactoren:

1. De aanwezigheid van vrijwilligers (de vernieuwers) die zich inhoudelijk verbinden aan het vak én van vrijwilligers (de verbinders) die ook de schakel kunnen en willen vormen met het hogere management.
2. Er is sprake van respect en waardering: de vrijwilliger wil serieus worden genomen.
3. En professionele organisaties zijn bereid een nieuw evenwicht te zoeken tussen loslaten (ontregelen) en steunen.



Het rapport gaat ook in op de positie van de vrijwilliger in de frontlinie. Bijvoorbeeld, als brandweerman of –vrouw neem je een zekere verantwoordelijkheid voor brandveiligheid van je medeburgers op lokaal niveau, ook als deze moeilijk bereikbaar zijn. Frontlijnwerkers kunnen hier als verbinders een rol spelen. Je bent voor de burger de professional, terwijl je tegelijkertijd ook een brug moet slaan tussen de leefwereld van die burger en je professionele organisatie waar jij je als vrijwilliger voor inzet.

Het is dan belangrijk dat vrijwilligers in een dergelijke positie op een op deze situatie aangepaste wijze leiding en steun ervaren. Dit vraagt niet alleen veel van de brandweervrijwilliger, ook de professionele organisaties zullen zich op deze nieuwe positionering aanpassen. Daarom is het van belang om de vrijwilligers bij de brandweer als frontlijnwerkers de ruimte te bieden om te verbinden.



Soms voelt het bijna niet meer als vrijwilligerswerk

Voor mijn gewone werk draai ik ploegendiensten van 5 dagen. Daarna ben ik een aantal dagen achter elkaar vrij en ben ik dus volledig inzetbaar voor de brandweer. Als mijn pieper afgaat rijd ik altijd naar de post. Of ik moet echt ziek zijn. Gelukkig staat mijn thuisfront er voor 100 procent achter. Ik kan op hen terugvallen als het nodig is. Ook de nazorg vanuit de brandweer vind ik goed.

De eisen bij de brandweer zijn zwaarder geworden de afgelopen jaren. Nu moet ik dit of dat. Soms bevalt me dat niet. Een voorbeeld is het nemen van extra vrije dagen van mijn werk voor trainingen. Liever doe ik dat niet. Het is lastig om te regelen en mijn inkomen gaat er ook van achteruit. Hoe dan ook, ik blijf bij de brandweer, want ik vind het zo leuk om me in te zetten voor de brandweer.

Ernst de Jongh,
vrijwilliger in Rheden

Veel regelen we zelf binnen onze post en dat bevalt goed.

Binnen onze vrijwilligerspost wordt rekening gehouden met ieders kwaliteiten. Bij een instorting van een gebouw is het uiteraard handiger om een aannemer in te zetten dan iemand die alles van auto's weet. Ik denk dat persoonlijke kennis van elke vrijwilliger en onze eigen werkwijze ook na de regionalisering belangrijk blijft. We zijn gewend op elkaars capaciteiten te bouwen.

Mijn schoonvader was brandweerman en zo ben ik het brandweervak ingerold. Het leuke aan het vrijwilligerswerk is dat je mensen kunt helpen, niet alleen bij calamiteiten, maar ook bij speciale gelegenheden in het dorp. Als vrijwilliger in Rheden ben ik het meeste bezig met de repressieve kant. Als beroeps geef ik juist voorlichting en doe ik aan preventie. De combinatie vind ik zo goed werken voor mij.

Ik dacht vroeger dat ik als beroeps ook zou willen werken in de repressieve kant, maar nu merk ik het voordeel om beiden kanten te doen. Zo herken ik bijvoorbeeld snel als bevelvoerder waar ik een brand moet opvangen door de dingen die ik bij preventie heb geleerd. Andersom komt het ook voor dat ik bij de brandweerorganisatie vanuit mijn praktijkervaring suggesties kan doen om bepaalde dingen net anders of slimmer te organiseren.

Erald Willemse,
vrijwilliger in Rheden & preventist



Vrijwilligers in beweging: daadkrachtig, deskundig en lokaal verbonden

De brandweer is voor burgers de meest betrouwbare organisatie en heeft hoge credits bij hen (Reader Digest 2013). Dat wordt voortdurend verdiend in dagelijkse brandweezorg en een aantal keren per jaar in de frontlinies van de rampenbestrijding. Dit is onmisbaar en een maatschappelijk onvervreemdbaar goed.

Om tot een visie te komen van, door en voor vrijwilligers voor de komende 10 jaar beschouwen wij de benoemde trends als de maatschappelijke onderstroom. Deze krachtige, veelal onzichtbare beweging zal ons meenemen in de vaart van de tijd. Deze maatschappelijke context is daarom een vast gegeven voor de brandweer.

Vrijwilligers staan met één been middenin de lokale samenleving van gezin, familie, buren, kennissenkring, hoofdberoep en met het andere been binnen de brandweer op de post met collega's en brandweerleiding. Dit is een belangrijk gegeven en biedt de organisaties een directe verbinding met de maatschappij en de ontwikkelingen die daar spelen. De opgave is om deze verbinding te benutten als onderlegger voor beleid en lokale binding van de regionale organisatie op afstand.

Vrijwilligers zijn verbonden met hun dorp of stad door het blussen van branden en het verlenen van hulp bij ongevallen. Daarbij hechten zij sterk aan onderlinge kameraadschap en regelruimte en zijn bereid tot verandering en innovatie. Zij zijn betrokken burgers die verantwoordelijkheid willen nemen voor een goede lokale brandweezorg en dit op een professionele wijze met elkaar organiseren.

De volle inzet van deze intrinsieke burgerkracht stelt de brandweer in bredere zin in staat de maatschappelijke context (lokaal) te verinnerlijken en haar taken naar tevredenheid van burgers en openbaar bestuur te vervullen. Hierbij spelen de hoofdwerkgevers een belangrijke rol evenals de jeugdbrandweer als kweekvijver voor aanwas.

Dit zijn solide uitgangspunten voor de toekomst. Op grond hiervan luidt de visie voor vrijwilligheid als volgt.

“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.”

Om de visie op vrijwilligers in de toekomst uit te voeren en de hoge betrouwbaarheid bij burgers te behouden, is ook verandering van de organisatie noodzakelijk. Niet alleen moeten de maatschappelijke trends worden binnengelaten maar ook de aansturing moet veranderen. Wij beschouwen dit even noodzakelijk als de veranderingsbereidheid bij de vrijwilligers en constateren dat hierdoor evenwicht en balans ontstaat.

De brandweerorganisatie is begonnen met het intensiveren van het gebruik van ICT om meer flexibiliteit te organiseren (voor vrijwilligers), zoals e-learning en e-roostering voor beschikbaarheid. Ook voor de inzet van communicatie via de sociale media. Wij beschouwen deze ontwikkeling als zeer gewenst.

De hoofdwerkgevers spelen een belangrijke rol in het bieden van mogelijkheden voor hun medewerkers om vrijwilliger bij de brandweer te zijn. Nog onvoldoende worden zij betrokken bij het reilen en zeilen van de brandweerposten en de inzet van vrijwilligers. Dat geldt ook voor de waarde van de jeugdbrandweer; nog niet overal is een sterk besef aanwezig dat de jeugd een belangrijke rol speelt in de toekomstige aanwas en een bijdrage levert aan de sociale samenhang in de lokale gemeenschappen.

Dit is een basis voor de toekomst:

“De wereld van vrijwilligers is in beweging en de brandweer(organisatie) beweegt mee. De brandweerorganisatie schept regelruimte en geeft zelfsturing aan de lokale brandweerposten. Denkt en werkt vanuit de leefwereld van de vrijwilligers, ondersteunt en faciliteert vanuit eigentijdse (ICT)communicatie, stimuleert de jeugdbrandweer. Zij onderhoudt daarbij nauwe banden met de hoofdwerkgevers en gemeenten. Om daarmee het beleid op gebied van sociale samenhang in dorpen, buurten en steden te versterken; mede in relatie tot brandveilig leven.”



Een veeleisende baan is niet moeilijk te combineren met vrijwilligerswerk.

Zo ervaar ik het in ieder geval niet en ik ben hierin geen uitzondering. Bij de brandweer zijn veel ondernemende mensen. Anders begin je er ook niet. Juist mensen die wat willen en wat over hebben voor de maatschappij, vinden in de brandweer veel mogelijkheden.

In mijn werk ben ik veel met beleidszaken bezig. Sommige ontwikkelingen zie ik bij de brandweer ook weer terug. Voor mij is het dus leerzaam die dingen te combineren. Wat ik merk is dat niet elk onderdeel van een organisatie baat heeft bij een schaalvergroting en dat je daar met elkaar het gesprek over moet voeren.

De kameraadschap die er binnen de brandweer is, dat sprak me als kind al aan. Ik denk dat we nu als brandweer bezig moeten zijn met hoe we de brandweer aantrekkelijk houden voor jonge mensen. De jeugd is vaak nog erg onder de indruk van alles bij de brandweer, maar er komt een punt dat het moeilijk is jongeren te blijven boeien, ook omdat ze vaak gaan studeren in de steden. Toch moeten we proberen die talentvolle mensen binnenboord te houden.

Pelle van Walraven,
vrijwilliger Mijdrecht & directeur Walraven groep

Van visie naar praktijk

Hoe kom je naar de praktijk? Dat zal veel inspanningen vergen van allemaal. Het is niet voor niets dat in het voorwoord is aangegeven dat er voor het eerst in de geschiedenis nu een landelijke visie ligt op vrijwilligheid voor de toekomst. En wat moet je dan aanpakken en waar liggen de speerpunten die een olievlekwerking kunnen veroorzaken en in hun kielzog andere onderwerpen meenemen. Dat is de uitdaging.

Wij gaan voor een landelijke en gezamenlijke aanpak waarbij er sprake is van veranderingsgezindheid en bereidheid van vrijwilligers en commandanten, van brandweerposten en de brandweerorganisatie. De volgende speerpunten zijn gedefinieerd voor het realiseren van de toekomst van de vrijwilligers:

1. het leiding geven aan vrijwilligers die eigen verantwoordelijkheid dragen;
2. de vrijwilliger in het organisatiemodel;
3. de menselijke maat in contact en communicatie met vrijwilligers;
4. kritische randvoorwaarden zoals jeugdbrandweer en werkgevers;
5. en visie op de rol van vrijwilligers in de samenleving ter versterking van sociale cohesie, zelfredzaamheid, algemeen veiligheidsbesef en samenwerking met veiligheidspartners en burgers.

Leiding geven aan vrijwilligers

Vrijwilligers verwachten een meer verbindende, betrokken manier van leidinggeven. Dit sluit naadloos aan op de visie op HRM en leiderschap van de brandweerorganisatie. De vrijwillige brandweerman of -vrouw hecht veel waarde aan die verbindende rol (meer persoonlijk, 1-op-1 gesprekken) en die van teamleider (de directe verbondenheid in het team en in de post).

Vrijwilligers verwachten vooral direct leiderschap van hun leidinggevende op de brandweerpost, die dicht bij de vrijwilligers staat. In hun ogen komt deze dan ook bij uitstek op voor de belangen van hen en die van de brandweerpost; hij of zij vormt de schakel met het hogere management. Met voldoende bevoegdheden waarmee zelfsturing en een zekere regelruimte voor de brandweerpost gewaarborgd is. Dat geldt ook, weliswaar in mindere mate, voor de echelons erboven dwars door de hiërarchie heen tot aan de regionaal commandant. Deze denken en werken ook vanuit de leefwereld van de vrijwilligers.

Belangrijk aspect hierbij is dat de post-leidinggevende kans ziet om de vrijwilligers mee te nemen in toekomstige veranderingen en daarbij hen te stimuleren en motiveren. Vrijwilligers willen bijvoorbeeld graag vanuit hun vakkennis meepraten. Bovendien weten zij hoe het lokaal een succes kan zijn of worden. Over wat hen lokaal raakt, willen zij meebeslissen. Belangrijker dan meebeslissen vinden zij dat toezeggingen en verwachtingen worden waargemaakt. En dit moet aansluiten bij de intrinsieke gedrevenheid van de vrijwilliger om het (nog) beter te gaan doen voor burger en bedrijfsleven.

Vrijwilligers in het organisatiemodel

De meeste winst valt te behalen uit een goede balans tussen zaken die efficiënt op regionaal niveau kunnen worden geregeld en wat aan het lokale niveau kan worden overgelaten. Op lokaal niveau kan aansluiting worden gezocht bij een organisatieprincipe als zelfsturing, waarbij verbindend leiding wordt gegeven door de leidinggevende op de post alsmede door het echelon daarboven. HRM-beleid en ICT vormen in dit concept een essentiële ondersteuning.

De menselijke maat in contact en communicatie met vrijwilligers

Vrijwilligers, net zoals alle andere brandweerm medewerkers, beroeps en kantoorpersoneel, voelen zich gewaardeerd als ze merken dat echt naar hen wordt geluisterd. Luisteren in de zin dat er aandacht is voor hun individuele en teambelangen. Alleen op lokaal niveau kan deze menselijke maat in het contact ontstaan. Ook hiervoor kunnen interactieve ICT-toepassingen (bijvoorbeeld op het terrein van inroosting en alarmering) worden ingezet.

Naast de formele arbeidsrelationele aspecten zoals functionerings- en beoordelingsgesprekken, opleidingsafspraken en (beschikbaarheids)afspraken met de hoofdwerkgever van de vrijwilliger verwacht de vrijwilliger juist van hun postcommandant uitleg over consequenties van landelijke beleidsmaatregelen. Vrijwilligers verwachten dat communicatie over beleid en organisatiewijzigingen concreter worden, directer, 'what's in it for me', op lokaal niveau via de post en niet 'van boven naar beneden'. Kort en goed, ook hier geldt: probeer je in te leven in de wereld van de vrijwilligers. Zij hebben vaak een hoofd baan en in die beperkte, beschikbare tijd is het belangrijk te zorgen voor directe communicatiemomenten met goede bereikbare en overzichtelijke relevante informatie.

Beschikbaarheid: jeugdbrandweer en werkgevers

De bezetting van een brandweerpost hangt voor een belangrijk gedeelte af van de uitstraling van een brandweerpost. Vertellen vrijwilligers thuis enthousiast over uitrukken, oefeningen en belevenissen, dan ontstaat er een natuurlijke aanwas.

Deze aanwas wordt ook gevoed door de doorstroming vanuit de jeugdbrandweer. Inmiddels blijkt uit recent onderzoek dat 20-40% op enigerlei wijze doorstroomt. Een en ander nog afgezien van de waarde van de versterking van samenhang op gebied van lokale jeugd en jongeren door een lokale jeugdbrandweergroep. Daar moet meer landelijke en regionale aandacht voor komen.

Werkgevers vormen een belangrijke schakel naar de vrijwilligheid. Zij, zelfstandigen en ZZP-ers worden nu, behoudens uitzonderingen, onvoldoende betrokken bij de brandweerorganisatie in de plaats waar ook hun bedrijf gevestigd is. Ook de waarde van het in dienst hebben van een vrijwilliger voor de brandveiligheid van eigen bedrijf wordt onvoldoende op waarde geschat.

Rol vrijwilligers in lokale samenleving: zelfredzaamheid

Middels het programma Brandveilig Leven wil de lokale samenlevingen brandveiliger maken door stimulering van rookmelders en bijvoorbeeld vluchtplannen bij brand. Deze ontwikkeling past naadloos in vergroten van verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid. Veel gemeenten hebben beleid op het bredere terrein van integrale veiligheid. Het is van groot belang; ook vanuit perspectief van jeugd (brandweer) en welzijn dat de regionale brandweerorganisaties hierbij aanhaken voor wat betreft het programma Brandveilig Leven. Bovenstaande resulteert in het onderstaand advies:

Commandanten

- Versterk het organisatiemodel voor een plaatselijke brandweerpost waarbij zelfsturing en voldoende regelruimte als uitgangspunt gelden. Zoek de balans tussen wat aan lokaal kan worden overgelaten en beter regionaal kan worden georganiseerd. Creëer mogelijkheden voor een platte organisatie.
- Stuur op leiderschap voor leidinggevendenden van de brandweerposten. En denk en werk hierbij ook vanuit de leefwereld van de vrijwilliger. Zet dit principe door in de gehele organisatie door vrijwilligheid op alle niveaus te laten vertegenwoordigen.
- Kies en bevorder de toepassing van moderne technische en mensgerichte communicatiemethodieken die passen in de huidige leefwereld van de vrijwilligers.
- Promoot jeugdbrandweergroepen voor de aanwas van nieuwe medewerkers en de verbinding met de lokale jeugd.
- Ontwikkel beleid voor werkgevers waarin wederzijdse voordelen van het hebben van vrijwilligers als werknemer worden uitgewerkt en uitgenut.

Vrijwilligers

- Sta open voor veranderingen met behoud van passie voor het brandweervak en het vakmanschap. Zoek daarbij ook (uit je)zelf de dialoog om aan te geven wat er nodig is om nu en in de toekomst op een prettige manier dienstbaar te zijn aan de lokale samenleving.

Burgemeesters

- Stimuleer de lokale binding tussen burgers in stad(swijk) of dorp en de vrijwilligers bij de brandweer. Neem in het gemeentelijke integrale veiligheidsbeleid de rol en meerwaarde van brandweervrijwilligers op en gebruik het programma Brandveilig Leven.

Minister

- Zie toe op samenhang in wetgeving op sociaal-economisch terrein waardoor het aantrekkelijk blijft voor werkgevers om werknemers vrijwilligerswerk bij de brandweer te laten uitvoeren. Heb daarbij ook aandacht voor vrijwaring van aansprakelijkheid in geval van ongeval of (beroeps)ziekte, en ook voor zelfstandigen en ZZP-ers die aan de brandweer verbonden zijn.

Landelijke aanpak als vervolgstap

Visie en uitwerking in aanpak op het moment dat deze collectief binnen de brandweerorganisatie worden vastgesteld. Daarbij is het van groot belang een landelijke gecoördineerde beweging te organiseren, bijvoorbeeld met pilots in veiligheidsregio's, waarbij elke regio accenten, intensiteit en tempo bepaalt. De landelijke coördinatie waarborgt uitwisseling van leereffecten en succesfactoren en zorgt voor start, aanpak en institutionalisering van de visie.



Mijn vrouw zegt dat ik met glunderende ogen thuis kom van het brandweerwerk.

De eerste keer dat mijn pieper af ging, was ik veel te laat bij de kazerne. De anderen lachten me uit dat ik netjes aangekleed met mijn haar in de gel aan kwam. Nu weet ik beter en zorg ik dat ik direct het huis verlaat. De eerste zes die mogen immers mee.

Vroeger werkte ik 80 of 90 uur per week en zondags was ik vaak te moe om nog te spelen met mijn dochtertje. Toen mijn vrouw de kans kreeg voor een goede baan, besloot ik huisvader te worden. Het brandweervirus had ik toen al opgelopen. Zo erg zelfs dat ik bij het kopen van ons huis er rekening mee hield hoeveel minuten het van de kazerne af ligt.

Daarna ben ik steeds meer gaan doen voor de brandweer. Zo leuk vind ik het om bezig te zijn met het brandweervak. Nu werk ik als assistent instructeur bij TRONED, het opleidingscentrum in Enschede. Daar kunnen we realistische brandweeroefeningen houden voor Brandweervrijwilligers, Beropbrandweer en andere hulpverleningsdiensten. Het geeft me een kick als een hele groep mensen keihard aan de slag gaat om een brand te blussen. Het voelt niet als werken. Al is het natuurlijk lekker dat ik aan het einde van de maand er iets aan over hou. Uurtje factuurtje. Makkelijk toch.

Tom Gervink,
vrijwilliger in Losser & huisvader
veiligheidsinstructeur in opleiding

Literatuurlijst

- Prof. Dr. J. Kerstholt, 'Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling', TNO Soesterberg, maart 2013
- Visie op HRM en leiderschap, Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding, juli 2012
- Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid, 'Vertrouwen in burgers', Den Haag, 2012
- Saskia van der Ven en Kris Bentvelzen, 'Bestaansrecht Jeugdbrandweer, onderzoek naar beleid voor de toekomst', Avans Hogeschool, 's Hertogenbosch, Juni 2011
- Brandweer Over Morgen, Brandweer Nederland, 2010

Colofon

Dit is een uitgave van Vakvereniging Brandweer
Vrijwilligers en Brandweer Nederland.

Adres Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers
Larikslaan 1
3830 AG Leusden

Brandweer Nederland
Kemperbergerweg 783
6816 RW Arnhem

Stuurgroep Fred Heerink, Lieke Sievers, Ton van den Vossen, Peter de
Vries, Désirée Geerts, Cees van Beek, Niek Mestrum en
Ymko Attema

Externen Jose Kerstholt, Professor Universiteit van Twente en TNO,
wetenschappelijke begeleiding
Hanjo Lagas, Atrivé, GDR sessies in 25 veiligheidsregio en
visievorming

Interviewteksten, foto's, lay-out Atrivé, Sera Koolmees

Druk Olbo
Handelsstraat 60
7772 TR Hardenberg

Copyright 2013, Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers en
Brandweer Nederland



BRANDWEER

Nederland

VAKVERENIGING
BRANDWEER
VRIJWILLIGERS



2013