

Niet elke seconde telt

Een kwalitatief onderzoek naar de Brandweer in Nederland om de werkbeleving van uitvoerend brandweerpersoneel op de post Vinkeveen in kaart te brengen.



Onderdeel van het overkoepelend project 'Brandweer voor de 21^e eeuw' in samenwerking met de Stichting Maatschappij en Veiligheid en Vakvereniging Brandweervrijwilligers Nederland.

Felicia Hartjes, 2544896

Aantal woorden: 11.839

Bachelor thesis

Bestuurswetenschappen

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Begeleider: Ronald van Steden

Begeleider: Anthonie Drenthe

Voorwoord

Dit kwalitatieve onderzoek is bedoeld om de bevindingen van het onderzoek naar Brandweer Nederland te presenteren in het kader van het afsluitende onderdeel ‘Bachelor thesis bestuurs- en organisatiewetenschap’ van de Bachelor opleiding ‘Bestuurswetenschappen’.

Het onderzoek is uitgevoerd op de vrijwilligersbrandweerpost Vinkeveen in samenwerking met de Vrije Universiteit en de Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV). In het kennismakingsgesprek op vier april met Lodewijk Gunter Moore (SMV), Ronald Kraan (VBV) en Marcel Dokter (Voorzitter VBV) is er vanuit de Vakvereniging Brandweervrijwilligers (VBV) aangedragen waar er vanuit de Brandweer onderzoek naar nodig is. Het onderzoek heeft als doel om meer inzicht te krijgen in hoe brandweerlieden het werken bij de brandweer door de jaren heen ervaren en hoe maatschappelijke- en/of organisatorische veranderingen invloed hebben op hun werkbeleving. Er is weinig wetenschappelijk literatuur over de Brandweer beschikbaar. Daarom is het naast maatschappelijk belang ook van groot belang voor de wetenschap dat er meer wetenschappelijk onderzoek naar de Brandweer wordt uitgevoerd.

Graag wil ik Ronald van Steden bedanken voor zijn begeleiding, uitgebreide feedback en eenvoudige bereikbaarheid voor méér feedback. En Anthonie Drenth voor de begeleiding en alle tips en tricks voor het coderen. Zonder hen zou het onderzoek niet gegroeid zijn tot wat het nu is. Daarnaast wil ik mijn medestudenten bedanken voor alle opvallende, grappige en soms ontroerende verhalen die uit de interviews bij de andere brandweerposten zijn gekomen. En vooral álle brandweerlieden op de post Vinkeveen voor hun openheid, geïnteresseerdheid en welwillendheid om mij alle oefenavonden, interviews en ook nog eens na de oefenavond aan de bar te verdragen met mijn blauwe notitieboekje in de aanslag.

Amsterdam, 30 juni 2017

Felicia Hartjes

Inhoud

Voorwoord	1
Inleiding.....	4
Literatuurstudie	6
Takenpakket.....	6
Demografie.....	6
Lokale inbedding.....	7
Mannelijke cultuur.....	7
Risico's en competenties.....	8
Motivatie en redenen tot stoppen	9
Organisatorische veranderingen.....	10
Methodologie	11
Bevindingen	12
Beschrijving van de post en respondenten	12
Aard en inhoud van het werk.....	13
Taken en werkzaamheden	13
Zelfstandigheid	16
Dekkingsgebied	17
Risico's	18
Training en opleiding.....	20
Competenties	20
Opleiding, training en cursussen.....	20
Veranderingen in opleiding en trainingen.....	21
Lokale inbedding	22
Aanmelding	22
Onderlinge relaties.....	22
Heftige incidenten	23
Connectie met het dorp	24
Veranderingen in werkpraktijk.....	25
Regionalisering	25
Management.....	26
Motivatie en redenen om te stoppen	26

Aanbevelingen.....	28
Conclusie.....	30
Discussie	31
Literatuurlijst.....	32

Inleiding

'Door gebruik van moderne woonmaterialen in woonhuizen is de kans op succesvol ontvluchten bij brand, wanneer er geen rookmelders beschikbaar zijn, uiterst klein. De giftige gassen die vrijkomen bij brand hebben tegenwoordig vrijwel meteen fatale gevolgen. De giftige rook kan binnen 3 minuten al dodelijk zijn. Door rookontwikkeling zal de burger er in de meeste gevallen zelf voor moeten zorgen het pand te verlaten. Dit betekent een grote mate van verantwoordelijkheid bij burgers. Adequate preventieve voorzieningen, goede vluchtwegen en snelle alarmeringsmogelijkheden(...) zijn nodig. Dit model is voor zowel de brandweer als de burger nog wennen. Burgers zijn gewend dat de brandweer problemen oplost en de brandweerman dat hij of zij deze probleemoplossende instelling moet continueren. De tijdsgeest is echter anders. Met minder middelen adequate zorg bieden, ook brandweezorg, is het adagium.' (Veiligheidsregio Zeeland, 2015, p. 17-18).

Het alarmnummer 1-1-2 is er voor spoedeisende hulp, wanneer het leven van uzelf of een ander in direct gevaar is. Bij het bellen van het nummer wordt er gevraagd welke hulpdienst nodig lijkt te zijn, wat er aan de hand is en waar hulp nodig is (Ministerie BZK, 2009). De brandweer is één van de drie hulpdiensten, naast de politie- en de ambulancediensten, die zich 24/7 inzetten voor een (brand)veilige samenleving (Brandweer Nederland, 2017). Wanneer er, zoals geïllustreerd is in bovenstaand citaat, niet aan voorzieningen voor de zelfredzaamheid voor de burger is voldaan kan dat vrijwel meteen tot fatale gevolgen leiden bij brand. In de moderne samenleving wordt er meer zelfredzaamheid verwacht van de burger en is er tegelijkertijd een grotere focus op risicobestrijding door de brandweer (Brandweer Nederland, 2016, p. 7). Er is voor de 'Brandweer van de toekomst' ook een verschuiving van de focus in het takenpakket naar risicobeheersing; het proactief en preventief voorkomen van ongelukken, rampen en incidenten.

Er wordt voor de 'Brandweer van de toekomst' meer aandacht besteed om repressief werk (branden blussen, hulpverlening bieden, mensen of dieren redden van gevaar) te voorkomen. Door adequate risicobeheersing kunnen meer mensenlevens gered worden dan met meer repressie (Veiligheidsregio Zeeland, 2015, p. 17). Echter is niet iedere burger zelfredzaam door de vergrijzing in Nederland en ouderen als groep die steeds langer thuis blijven wonen (Brandweer Nederland, 2016, p. 9). Het blijft noodzakelijk dat de brandweer incidenten bestrijdt en een vangnet blijft voor mensen in nood (Brandweer Nederland, 2016, p. 21). Ook blijft de vraag in hoeverre de 'zelfredzaamheidsverwachting bij burgers' invloed heeft op het werk van het brandweerpersoneel. De toekomstvisie 'Brandweer over Morgen' is ingesteld in 2010 omdat er in de toekomst meer verscheidenheid nodig is in de brandweezorg

en tegelijkertijd meer mogelijk is door technologische ontwikkelingen (Brandweer Nederland, 2016, p. 9).

Van oudsher was de brandweer gemeentelijk georganiseerd en had het een beroep de traditie dat het van vader op zoon werd overgedragen (Schippers et al., 2017). Vanwege veiligheidsrisico's heeft de politiek besloten om, met meer aandacht voor rampenbestrijding en crisisbeheersing, over te gaan op 25 veiligheidsregio's per 1 oktober 2010 (Helleman, 2011). Daarnaast heeft de brandweer te kampen met reorganisaties en bezuinigingen (Helleman, 2011). Zowel de overgang naar de veiligheidsregio's als de reorganisaties, bezuinigingen en bureaucratisering zorgen voor spanningen tussen de werkvloer en het management (Helleman, 2011). Tegelijkertijd onderscheidt de Brandweerorganisatie zich van de andere hulpdiensten doordat circa 80 procent van het brandweerpersoneel in Nederland vrijwilliger is, 19.243 vrijwilligers in 2015 tegenover 4.892 beroepslieden (CBS, 2016). Slechts vijf procent van het uitvoerend brandweerpersoneel is vrouw (CBS, 2016). De afgelopen jaren kampt de brandweer met een dalend verloop van vrijwillig brandweerpersoneel (CBS, 2016). Het is van belang om voor de brandweer van de toekomst mee te nemen hoe vrijwilligers 'te vinden, binden en te behouden zijn' ondanks de druk van reorganisaties en complexe maatschappelijke ontwikkelingen (Helleman, 2011).

In de moderne samenleving veranderen de gevaren voor de samenleving zoals toenemende veiligheidsrisico's bij rampen, crisis en terrorismedreiging (Brandweer Nederland, 2017). Tegelijkertijd zijn er meer technische projecten voor informatievoorziening via sociale media of om chemische stoffen of drenkelingen te detecteren door drones (Brandweer Nederland, 2017). De brandweer over morgen focust zich op brandveilig leven, kennisontwikkeling, variabele voertuigbezetting en onderzoek naar brand. De transformatie is een uitdaging omdat de risico's dynamisch zijn en brandweerk maatwerk is (Brandweer Nederland, 2016, p. 7).

Met het oog op de toekomst is het van belang om onderzoek te doen naar hoe maatschappelijke- (*zelfredzaamheid van burgers en focus op veiligheid*) als organisatorische veranderingen (*reorganisaties, bezuinigingen, variabele voertuigbezetting en bureaucratisering*) invloed hebben op de werkbeleving van het uitvoerend brandweerpersoneel. De werkbeleving van uitvoerend brandweer personeel is cruciaal voor de steun en het vertrouwen in de brandweerorganisatie voor de 21^{ste} eeuw. Tegen deze achtergrond luidt de onderzoeksvraag: In hoeverre hebben organisatorische- en maatschappelijke veranderingen invloed op de werkbeleving van uitvoerend brandweerpersoneel?

Literatuurstudie

In dit hoofdstuk wordt de voor dit onderzoek relevante theorie uiteengezet op het gebied van:

1. Takenpakket, 2. Demografie, 3. Lokale inbedding, 4. Mannelijke cultuur, 5. Risico's en competenties, 6. Motivaties en redenen om te stoppen met het werk en 7. Organisatorische veranderingen en contact met het management.

Takenpakket

De taken van de brandweer zijn te verdelen in vijf schakels: pro-actie, preventie, preparatie, repressie en nazorg. Samen vormen deze groepen de Veiligheidsketen (CCV, 2017). Pro-actie is het nemen van maatregelen om structurele oorzaken van onveiligheid en incidenten weg te nemen. Een voorbeeld hiervan is het niet verlenen van een vergunning als de brandveiligheid niet gegarandeerd kan worden. Voorlichtingen geven en het versterken van toezicht vallen onder preventieve maatregelen. Preparatie zijn oefeningen van bijvoorbeeld rampenplannen en het geven van cursussen. Onder repressie valt het daadwerkelijk bestrijden van incidenten en de nazorg fase is het nemen van maatregelen om de gewone gang van zaken te herstellen (CCV, 2017). Voor de 'Brandweer van Morgen' is er een focus op de proactieve maatregelen en preventieve maatregelen bij de brandweer (Brandweer Nederland, 2016, p. 7). Vrijwilligers geven aan dit te begrijpen maar desondanks jammer te vinden doordat zij ook vanwege de spanning die bij het repressieve werk komt kijken bij de vrijwilligersbrandweer zijn gegaan (Helleman, 2011).

Demografie

In 2015 was circa 70 procent van het uitvoerend brandweerpersoneel vrijwilliger in de Verenigde Staten (Haynes & Stein, 2017). Dit is iets lager dan in 2015 circa 80 procent operationele brandweervrijwilligers in Nederland (CBS, 2016). Uit onderzoek naar 3,188 vrijwillige brandweerlieden in de Verenigde Staten is gebleken dat 96 procent van de respondenten blanke mannen waren met zeer verscheidene beroepsmatige achtergronden (Perkins, 1989). Door de verstedelijking is er duidelijk te zien dat er in dorpen een afname is van het aantal boeren en arbeiders die ploegendiensten draaien (Perkins, 1989). De afname van deze beroepsgroepen zorgt dat lokaal overdag uitrukken steeds moeilijker wordt (Perkins, 1989). In 2015 was ongeveer 7,3 procent van het uitvoerend brandweerpersoneel vrouw in de Verenigde Staten (Haynes & Stein, 2017). In 2015 was dit aantal operationele brandweervrouwen in Nederland ongeveer 5 procent (CBS, 2016). 1297 vrouwelijke beroeps- en vrijwilligersbrandweerlieden tegenover 22.838 mannelijke beroeps- en

vrijwilligersbrandweerlieden (CBS, 2016). Dit percentage is iets lager dan onderzoeksresultaten in de Verenigde Staten.

Lokale inbedding

De brandweer is een organisatie met hiërarchische tradities en veel emotionele bindingen. Er heerst een sterke familie traditie binnen de organisatie, het is niet vreemd om drie generaties op één post aan te treffen (Perkins & Benoit, 1997). Ook blijkt dat op de meeste vrijwilligerskazernes al voordat iemand lid werd, zij vaak al bevriend waren met brandweercollega's vanwege de lokale binding (Perkins & Benoit, 1997). Er wordt veel waarde gehecht zeggenschap over wat er op de kazerne gebeurt vanwege deze sterke inbedding van brandweerlieden met de gemeenschap (Schippers et al., 2017). Zo is het belangrijk dat vrijwilligers betrokken worden bij de aanschaf van nieuwe voertuigen voor emotionele betrokkenheid en het gemeenschapsgevoel (Helleman, 2011). Vrijwilligers moeten het gevoel blijven houden onderdeel te zijn van de lokale gemeenschap en zeggenschap te hebben in de organisatie (Helleman, 2011). Dit vertrouwen is belangrijk voor de toekomst van de Brandweer.

Door de ingestelde veiligheidsregio's zijn de afstanden van de huisvestingen van vrijwilligers tot aan de kazerne steeds groter (Helleman, 2011). Het werk heeft hierdoor meer impact op de vrije tijdsbesteding en de eigen baan van de vrijwilliger. Daarnaast kan de afstand tot aan de kazerne invloed hebben op het behoud van vrijwilligers. Door verhuizingen zijn vrijwilligers soms ook niet meer in staat om binnen de vereiste zes minuten op de kazerne aanwezig te zijn bij oproepdiensten (Helleman, 2011). Van oudsher bestond de rijkelijke traditie dat het brandweerman een beroep was dat van vader op zoon ging (Schippers et al., 2017). Maar niet alle vrijwilligers zullen meer aan dit beeld voldoen en op een andere manier binding hebben met de lokale gemeenschap en de brandweer. Mogelijkerwijs is er een verschuiving te zien van de soort beroepstype van vrijwilligers door maatschappelijke- en organisatorische veranderingen.

Mannelijke cultuur

Uit een onderzoek naar een beroepsbrandweerpost in het Verenigd Koninkrijk blijkt dat het werken bij de brandweer voor brandweerlieden een groot onderdeel is van de eigen identiteit (Thurnell-Read & Parker, 2008). De toegeschreven waarden aan de eigen identiteit als; emotionele zelfcontrole 'Men don't cry', fysieke kracht, technische competenties, saamhorigheid, verantwoordelijkheidsgevoel blijven ook belangrijk in het dagelijks leven

(Thurnell-Read & Parker, 2008). De competenties die worden toegewezen aan de identiteit zijn vooral mannelijke competenties als; emotionele zelfcontrole, heldhaftigheid en fysieke kracht (Thurnell-Read & Parker, 2008). Er heerst een dominante, witte mannelijke cultuur waarin weinig minderheden zich begeven (Thurnell-Read & Parker, 2008). Echter met de doelstelling om preventie belangrijker te maken dan repressie is het mogelijk dat dit in de toekomst zal veranderen (Thurnell-Read & Parker, 2008).

De broederlijke saamhorigheid en homogeniteit binnen de organisatie zorgt ervoor dat het niet altijd even gemakkelijk is om als nieuwkomer lid te worden (Myers, 2005). Het werven van vrijwilligers is cruciaal omdat in 2015 het aantal vrijwilligers afnam met 4% en in 2016 met 1,5 procent (CBS, 2015). De meest succesvolle wervingsmethode is wanneer brandweerlieden zelf actief mensen benaderen in de familie en vriendengroep (Helleman, 2011). Er zijn ook lokale mogelijkheden om vrijwilligerswerk bij de brandweer aantrekkelijker te maken. In de Verenigde Staten is er een pilot geweest dat men ook natuurgebieden aan het takenpakket van de brandweer koppelden. Om zo burgers die affiniteit hebben met het behoud van de natuur aan de vrijwillige brandweer te binden (Simpson, 1996). In Nederland kan dit misschien gerealiseerd worden door de grotere vraag naar risicobeheersing invloed te laten hebben over wat voor soort verschillende vrijwilligers in de toekomst misschien plek kunnen hebben bij de brandweer. Een strategie gebaseerd op lokale gebiedskenmerken of behoeftes om het in de gemeenschap of in het dorp aantrekkelijker te maken om bij te brandweer te gaan (Simpson, 1996).

Risico's en competenties

Een ander belangrijk aspect is hoe de werkbeleving is van uitvoerend brandweerpersoneel over het werken binnen een *High-risk Organization* en hoe na heftige incidenten het management omgaat met de werknemers (Desmond, 2010). Brandweerlieden hebben met risico's te maken die soms gevaar vormen voor hun eigen leven (Desmond, 2010). Tijdens uitrukken is het allerbelangrijkste de eigen veiligheid te waarborgen en brandweerlieden worden gehamerd om vooral hierop te letten (Desmond, 2010). De onderzoeker had zelf insider status als *Wildlife* brandweerman en was volledig participant als brandweerman in grote natuurgebieden in de Verenigde Staten (Desmond, 2010). De *Wildlife* brandweerlieden maakten veel meer dodelijke incidenten van collega's mee door grote bosbranden.

In tegenstelling tot wat veelal gedacht wordt over de machocultuur binnen de brandweer hadden zij juist een negatieve blik op competenties als agressie, moed en heldhaftigheid (Desmond, 2010). Dit in tegenstelling tot de mannelijke competenties die aan

de brandweidentiteit werden toegeschreven in een ander onderzoek; emotionele zelfcontrole ‘*Men don’t cry*’, fysieke kracht en heldhaftigheid. (Thurnell-Read & Parker, 2008). *Wildlife* brandweerlieden prijzen competenties als gezond verstand, bekwaamheid voor het vak en het vermogen om juist niet grenzen op te zoeken (Desmond, 2010). De *Wildlife* brandweerlieden worden desalniettemin getraind om het beroep niet als een gevaarlijk beroep te zien. In de opleiding wordt bijgebracht dat door controle en vakbekwaamheid het beroep niet gevaarlijker hoeft te zijn dan welk beroep dan ook (Desmond, 2010).

Competenties die in beiden onderzoeken naar voren komen zijn; verantwoordelijkheidsgevoel en het excelleren in technische competenties voor vakbekwaamheid (Thurnell-Read & Parker, 2008). Net als het belang van saamhorigheid in het team (Thurnell-Read & Parker, 2008). Veiligheid wordt vanuit de *Wildlife* brandweerliedenorganisatie neergezet als een concept waar zij zelf volledig verantwoordelijk voor zijn als brandweerlieden en dat de dood te voorkomen is door de juiste competenties (Desmond, 2010). Competenties als vakbekwaamheid, volledige verantwoordelijkheid nemen, gezond verstand en het vermogen om juist niet de grenzen op te zoeken (Desmond, 2010). Het risico van het vak wordt hierdoor een tembaar begrip (Desmond, 2010).

Motivatie en redenen tot stoppen

Het blijkt zeer tijdrovend te zijn om vrijwilliger te zijn bij de brandweer, 73 procent van de respondenten heeft geen ander vrijwilligerswerk naast de brandweer (Perkins 1989). De belangrijkste drijfveer om bij de brandweer te werken is om bij te dragen aan de maatschappij en de lokale gemeenschap te steunen (Helleman, 2011). Maar ook de spanning van het werk en broederlijke saamhorigheid zijn belangrijk (Myers, 2005). Er heerst een sterke toewijding voor het vrijwilligers brandweerwerk. Het wordt toegeschreven als een groot onderdeel van de eigen identiteit (Perkins, 1989). Vrijwilligers gaven aan wel eens getwijfeld te hebben om door te gaan met het werk door te veel regeltjes en tijdsdruk. Echter is de binding met de ‘maten’, de collega brandweerlieden, te sterk en de betekenisgeving om bij te dragen aan de maatschappij zeer sterk (Helleman, 2011). 50 procent van de vrijwilligers uit Amerikaans onderzoek zou onder geen beding willen stoppen met het vrijwilligerswerk (Perkins, 1989). Ondanks dat vrijwilligers aangaven soms wel te twijfelen over voortzetting van het werk door te veel regels en sturing van boven af in de organisatie (Perkins, 1989). In Australië is gebleken dat 30 tot 50 procent van de dienst uitredingen bij de vrijwilligersbrandweer onvermijdelijk is. Oorzaken zijn verslechterde gezondheid of vanwege ouderdom (McLennan et al., 2009). De vergrijzing in Australië is dan ook een grote reden van het aantal dienst

uitredingen bij de brandweer daar (McLennan et al., 2009). Andere mogelijke obstakels voor het werk zijn de groei van bureaucratische regelingen die het werk bemoeilijken (Perkins, 1989). Evenals dat sommige brandweerlieden vanwege sociaaleconomische redenen of door te verhuizen uit dienst treden (McLennan et al., 2009). De drijfveer voor de meeste vrijwilligers is desondanks te groot. Het gemiddelde jaren van dienst, circa 10 jaar, illustreert de sterke toewijding aan de brandweer. Zelfs 16 procent werkte al meer dan 16 jaar bij de brandweer (Perkins, 1989). Dit ondanks dat zij aangaven last te hebben van de vele bureaucratische regelingen die het hen moeilijker maakte om vrijwilliger te zijn (Perkins, 1989).

Organisatorische veranderingen

Nederlandse vrijwilligers maken zich door de regionalisering zorgen over de lokale inbedding van de brandweerorganisatie (VBV & Brandweer Nederland, 2013, p.14). Er is ontevredenheid over de manier van communiceren vanuit het management naar de werkvloer (Helleman, 2011). Er wordt een zekere afstand ervaren en dat er onvoldoende zeggenschap is voor operationeel brandweerpersoneel in de organisatie (Helleman, 2011). Vrijwilligers moeten het gevoel blijven houden onderdeel te zijn van de lokale gemeenschap en zeggenschap te hebben in de organisatie (Helleman, 2011). Eveneens in het Verenigd Koninkrijk wordt er door beroepsbrandweerlieden sceptisch gekeken naar het management en een grote afstand ervaren, er heerst een wij-zij gevoel (Thurnell-Read & Parker, 2008). Organisatorische veranderingen die focussen op een meer lokale aanpak worden wél omarmd op de werkvloer (Thurnell-Read & Parker, 2008).

In Nederland hebben door de regionalisering en bezuinigingslagen kazernes moeten fuseren of sluiten. Een gevolg hiervan was dat in 2012 slechts 39 procent van alle uitrukken op tijd waren in regio Zeeland vergeleken met het landelijk gemiddelde van 67 procent (Veiligheidsregio Zeeland, 2015, p. 14-15). In de regio Zeeland zijn veel posten onvoldoende 'bezet' voor uitrukken en is het de vraag of er overdag of juist in de avonduren wel voldoende vrijwilligers kunnen reageren. En of zij op tijd kunnen reageren vanwege de grotere afstanden door het sluiten en fuseren van kazernes in deze regio (Veiligheidsregio Zeeland, 2015, p. 15-16). Veel vaker rijden ze in Zeeland door minder slagkracht onderbemand op de auto, zelfs de landelijke richtlijn voor minstens 4 man bezetting (TS4) is vaak moeilijk te halen (Veiligheidsregio Zeeland, 2015, p.15). Het is interessant om te onderzoeken of er overeenkomsten of verschillen zijn in andere veiligheidsregio's zoals bij de vrijwilligerspost Vinkeveen in de Veiligheidsregio Utrecht (VRU).

Methodologie

Het doel van het onderzoek is om achter de werkbeleving en ervaringen te komen van de respondenten en te begrijpen hoe zij hieraan betekenis geven (Bryman, p.380, 2012). Het is een *Case Study*, er wordt onderzoek gedaan op één locatie, de post Vinkeveen (Bryman, p.67, 2012) Het onderzoek is onderdeel van een overkoepelend project in samenwerking met Stichting Maatschappij en Veiligheid (SMV) van meerdere *Case Studies* die uitgevoerd zijn op verschillende brandweerposten in andere veiligheidsregio's. Contact tot de verschillende posten in Nederland is geregeld door de Vakvereniging brandweervrijwilligers. De belevingen en ervaringen van de respondenten staan centraal en zijn ook subjectivistisch, het zijn geen feiten (Bryman, 2012, pg. 380). Dit heeft invloed op de betrouwbaarheid en geloofwaardigheid van het onderzoek omdat de sociale werkelijkheid van de respondenten interpretatief is. Evenals dat de onderzoeker deze data weer interpreteert en ook een subjectivistische rol heeft. Er is dus enige subjectiviteit wat invloed heeft op de betrouwbaarheid van het onderzoek.

Bij het onderzoek was sprake van de iteratieve onderzoeksmethode triangulatie van kwalitatieve onderzoeksmethode omdat er zowel observaties plaatsvonden als semigestructureerd-interviews en korte gesprekjes aan de bar na de oefenavond (Bryman, 2012, pg. 392). Dit bevordert de geloofwaardigheid en betrouwbaarheid, onderdeel van de interne validiteit van het onderzoek (Bryman, 2012, p. 389). Of daadwerkelijk de werkbeleving van de respondenten juist geïnterpreteerd werd. Dit omdat tussentijds data geanalyseerd wordt en vergeleken met data uit andere kwalitatieve methoden. Bij een semigestructureerd interview is er een vaste topic lijst gebaseerd op de literatuurstudie en ruimte voor andere onderwerpen, de onderzoeker focust zich op het perspectief van de respondent (Bryman, 2012, pg. 389). Het perspectief van de respondent staat centraal in het onderzoek en niet die van de onderzoeker, het is belangrijk om erachter te komen hoe de brandweerlieden de veranderingen door de jaren heen beleven (Bryman, p.399, 2012). De betrouwbaarheid van het onderzoek werd vergroot door respondenten validatie om hen het uitgeschreven interview toe te sturen en te verifiëren of zij zich konden vinden in het interview (Bryman, pg. 391). Alle elf respondenten hebben de interviews goedgekeurd. In totaal zijn er 11 semigestructureerde interviews afgenomen en is er geobserveerd op twee oefenavonden als niet-participerend observant. De keuze was voor het aantal 11 omdat er geen nieuwe informatie meer uit de kwalitatieve interviews kwam. Er was een verzadigingspunt bereikt (Guest, 2006).

Bevindingen

In dit hoofdstuk wordt de interpretatieve kwalitatieve data geanalyseerd en gepresenteerd aan de hand van topics en quotes uit de 11 afgenomen interviews, twee observaties en korte gesprekjes tijdens, voor of na de oefenavonden uit de observatieverslagen.

Beschrijving van de post en respondenten

In tegenstelling tot het dalend verloop van brandweervrijwilligers in Nederland heeft de vrijwilligerspost Vinkeveen een wachtlijst. En geen enkele moeite om overdag uit te rukken. Kenmerkend voor de post Vinkeveen is de locatie, de aard van de incidenten zijn heel divers doordat zij een gedeelte snelweg A2 hebben, een provinciale weg, een gedeelte agrarisch met Waverveen en Braambrugge, een gedeelte van het dorp en natuurlijk de Vinkeveense plassen. De post Vinkeveen heeft vier voertuigen; de autotankspuitwagen, de motor spuit aanhanger (een pompje om langs de A2 ook aan extra bluswater te komen), de brandweerauto Mercedes-Sprinter 519CDI voor de smalle eilandjes en de brandweerboot voor de vele eilandjes zowel als voor de Vinkeveense plassen.

‘Ik denk dat wij heel veel gebiedskennis hebben. Voor de post zetten we ons ook veel in buiten met varen. Want niet iedereen heeft een boot hier. Gewoon de plas op, elke dinsdag gaat ook een groepje varen om te oefenen en ook voor gebiedskennis. Je hebt best veel plekken waar je nog nooit bent geweest, dan ga je daar een keer kijken’ - Brandweervrijwilliger 07 -

Uit het kennismakingsgesprek met de postcommandant is gebleken dat de post uit 23 leden bestaat waarvan één vrouw. Zij wordt hoog gewaardeerd door collega's vanwege de expertise en competenties voor slachtofferhulpverlening vanuit haar beroep als ambulanceverpleegkundige. Opmerkelijk is dat 14 van de 23 leden, circa 61 procent, doorgestroomd is vanuit de jeugdbrandweer in Vinkeveen. Zowel tijdens de interviews als na de oefenavond aan de bar gaven veel vrijwilligers aan dat dit een grote kracht is waarom de post Vinkeveen zo goed draait. De jeugdbrandweer is ongeveer 30 jaar geleden opgericht toen er bij de post sprake was van vergrijzing.

‘Dat is een goede zet dat wij dat doen en hebben opgezet. Daar pluk je niet gelijk de vruchten van, dat duurt even. Het is een investering om te beginnen natuurlijk en om dat natuurlijk vast te houden en een goede jeugd te houden en zo door te gaan. En ja dan zie je na zoveel jaar dat het korps nog steeds goed draait. - Brandweervrijwilliger 04 -

Eveneens toen er 13 jaar geleden een groep brandweerlieden met pensioen gingen hebben actieve brandweerlieden mensen geworven in hun kennissenkring. Zij richtten zich toen op mensen die overdag beschikbaar waren voor uitrukken als zelfstandige ondernemers en

mensen die werkzaam zijn vlakbij de kazerne. In juni 2017 zijn zeven van de 23 leden eigen baas waardoor de post ook overdag goed kan uitrukken. Het gemiddelde aantal dienstjaren van de 23 brandweerlieden is ongeveer 16 jaar. Dit komt overeen met het gemiddelde van 15 dienstjaren van 10 van de 11 respondenten(6, 9, 10, 13, 13, 14, 16, 19, 24 en 27 dienstjaren). Eén respondent heeft 1,5 jaar werkervaring en is nog in opleiding. Hij heeft vijf jaar op de wachtlijst gestaan en tussentijds mee geoefend op de wekelijkse oefenavond.

De beroepsachtergronden van de vrijwilligers zijn uiteenlopend. Bij het korps zitten; veel timmermannen, automonteurs, een elektricien, ambulanceverpleegkundige, twee beroepsbrandweermannen, een inspecteur voor blusinstallaties, bouwkundige, een makelaar, ICT'ers, aannemers en mensen die gespecialiseerd zijn in boten en de Vinkeveense plassen met een eigen jachthaven of werkzaam op het scheepswerf. De grootste groep (zes van de 11 respondenten) is hbo geschoold. Vier respondenten hebben een mbo-opleiding gevolgd en één persoon een universitaire opleiding. Allen respondenten geven aan dat het brandweerwerk wordt aangevuld door competenties uit het eigen beroep. Dit bevordert de kwaliteit van het brandweerwerk en is volgens veel respondenten de kracht van de vrijwillige brandweer boven de beroepsbrandweer:

‘Mensen zijn timmerman of bouwkundige en die snappen heel veel bij bijvoorbeeld stormschade of dingen(..)Mensen die automonteur zijn, die hebben heel veel verstand als we een autobrand hebben of als er een auto opengeknijpt moet worden van hé dat is zo 'n auto en daar zitten de airbags. En ik denk dat dat de kracht van de vrijwilliger brandweer zo sterk maakt omdat iedereen vanuit zijn eigen werk, zijn betaalde werk, extra competenties meeheeft die wij hier bij de brandweer gebruiken.’ - Brandweervrijwilliger 09-

Aard en inhoud van het werk

Taken en werkzaamheden

Allen respondenten geven aan dat er ongeveer tussen de 80 en 100 uitrukken per jaar zijn, met uitschieters van 120 of 70 uitrukken per jaar. Bij nacht en ontij, tijdens het werk van vrijwilligers of in de vrije tijd kan de pieper gaan. Zij kijken dan op de pieper wat voor melding het is en anticiperen hierop met welk tempo zij naar de kazerne rijden. Op de pieper staat ‘Prio 1’ ‘Prio 2’ met daarnaast bijvoorbeeld ‘ongeval gevaarlijke stoffen’, ‘woningbrand’, ‘gebouwenbrand’ of ‘dier in nood’. Prioriteit één is echt spoed en bij prioriteit twee wordt er op een normaler tempo naar de kazerne gereden.

‘Tegenwoordig zijn de automatische brandmelders gelukkig eraf, dat was 9/10 keer loos alarm. Want je rent wel weg, je laat je gezin achter, je laat je werk achter en voor wat. Moet je kijken wat voor risico’s je neemt om van huis uit hierheen te rijden. Ja en we worden afgerekend als wij niet snel genoeg hier zijn, dat heeft ons ook gebied gekost’.-

Brandweervrijwilliger 05-

Dan is het in beiden gevallen sprinten naar binnen en snel het pak aandoen. Dan kijk je als brandweerlied of er nog plek is in de auto en dan stap je in. Voor het vertrekken van de auto moeten er ook nog een bevelvoerder en een chauffeur aanwezig zijn. Als die er zijn dan ga je in melden. Dan wordt door de bevelvoerder op de knop gedrukt en hiermee geef je aan ‘wij zijn vol, wij kunnen gaan’. Dan krijg je van de centralist te horen wat je gaat krijgen bijvoorbeeld een woningbrand en of er specifieke details dan al beschikbaar zijn. Het is dus uiterst cruciaal dat volgens het protocol iedereen al in de auto zit wanneer de centralist informatie verstrekt over het incident.

‘Het mooiste van een brand of incident vind ik het eerste uur. Want het is hectisch, het is chaotisch en daarin ergens een rode draad zien te krijgen. En op een gegeven moment is die rode draad er door de bevelvoerders en door de ovd gemaakt. Dan is het niet meer dan je klus gewoon doen.’ -Brandweervrijwilliger 10-

Meerdere respondenten geven aan dat juist het leuke van een uitruk de spanning in de beginfase is. De spanning die bij het werk komt kijken, wat tref je straks bij de melding aan. En hoe er als team op een creatieve manier een probleem moet worden opgelost. Wanneer een incident groter wordt heeft de bevelvoerder niet meer de leiding maar komt er een officier van dienst (ovd) bij. Als er opgeschaald wordt en/of meerdere posten worden gevraagd door de meldkamer komt er ook standaard een ovd bij. De bevelvoerders overleggen dan met de ovd en als deze nog niet ter plaatse is, dan is de eerste bevelvoerder het contactpunt voor de andere bevelvoerders.

Vanwege de locatie van de post Vinkeveen zijn de soort incidenten afwisselend van een auto-ongeluk op de drukke A2 tot met de brandweerboot de Vinkeveense plassen op voor duikers in nood: *‘De ene keer zit er een koe in de sloot, die moet je eruit halen. Of er zijn ongevallen, brandjes natuurlijk van prullenbakbranden tot grote branden tot zeer grote branden. We hebben ook nog waterongevallen hier, stormschades doen wij ook, waterlekkages, gaslekkages. En dat maakt het werk zo leuk en interessant omdat het zo divers en afwisselend is.’ - Brandweervrijwilliger 09 -*

Alle elf respondenten geven aan dat ‘echt brandweerwerk’ uitrukken zijn voor brand of hulpverlening aan mensen zijn. Vijf respondenten haalden de brandweertaak definitie ‘het helpen van mensen en dieren in nood’ aan. Vier andere respondenten geven aan een minder relevante taak ‘de koe in de sloot’ te vinden om het geen nood betreft. Een oud-brandweer collega, tevens boer, vertelde aan de collega’s dat een koe gerust een aantal dagen in het water kan verblijven zonder schade. Evenals dat iedere boer in de ochtend en avond zijn vee telt en met de eigen trekker zó het beest weer op het land haalt. De post Vinkeveen heeft dan ook zelfstandig een adressenlijst gemaakt zodat zij lokale boeren kunnen contacteren over een koe in de sloot. Echter blijft het volgens de vrijwilligers wel belangrijk dat de brandweer zich inzet om mensen en dieren in nood te helpen. Een voorbeeld hiervan is dat bij een omliggende post een paard een winkel was binnengedrongen en hierdoor een gevaarlijke situatie ontstond voor zowel het paard als burgers.

Sinds anderhalf jaar is het takenpakket uitgebreid met primaire uitrukken voor reanimaties, voorheen deden zij dit al maar dan om te ondersteunen totdat de ambulance arriveerde. Er is binnen de groep een genuanceerde verdeeldheid over deze uitbreiding. Zes van de elf respondenten zijn hier zeer positief over en vinden het ook echt een brandweertaak omdat het verschil maakt tussen leven en dood. Vier respondenten begrijpen dit en vinden het ook goed voor de burger maar hebben het liever als secundaire uitruk, reanimeren totdat de ambulance arriveert. Dit omdat zij het meer een ambulancetaak vinden en het best ver vinden gaan. Twee respondenten vinden het goed maar maken zich wel zorgen over de impact van een reanimatie vanwege de hoge kans om een bekende te treffen.

‘Mijn oom is door deze post uit zijn slaapkamer gehaald, hij had een hersenbloeding. Gelukkig was ik op het werk maar het kan wel. En dat is wat je in een dorp mee kunt maken natuurlijk.’ -Branweervrijwilliger10-

De post doet aan enkele preventieve taken zoals voorlichting geven aan donateurs van de personeelsvereniging en één keer vanuit de Veiligheidsregio Utrecht (vru) voorlichting geven aan 65-plussers die nog zelfstandig wonen. Daarnaast is er jaarlijks een open dag in samenwerking met de buurposten in de Ronde Venen. Alsmede is er de mogelijkheid vanuit de vru om als brandweeramassadeur de basisscholen langs te gaan en in groep 4 voorlichting te geven over rookmelders. Een oud-brandweer collega die nu verhuisd is naar Mijdrecht doet dit nog steeds in Vinkeveen. Alle respondenten geven aan dat plezier en interesse bepalen of zij ergens aan deelnemen. Naast commissies van de personeelsvereniging draaien er

verschillende projecten bij de vru waar zij vrijwilligers voor vragen. Respondenten geven aan dat het belangrijk is om zeggenschap te hebben om wel/niet deel te nemen:

'Ik ben een vrijwilliger om te trainen, te oefenen en uit te rukken. Op het moment dat ik niet aan het werk ben, blijft daar iets liggen. En of dat nou voor mij als eigen baas is of voor personeel dat bij zijn baas weggaat. En dat is vaak voor een uitruk nog wel goed te maken en/of goed te praten en voor jezelf. Maar als je dan bij mensen thuis een rookmeldertje moet gaan ophangen en moet gaan zeggen je kunt beter een batterijkaarsje neer te zetten. Dan wordt het wel een hele dure hobby.' - Brandweervrijwilliger 06 -

Zelfstandigheid

Zelfstandigheid en zeggenschap in de post Vinkeveen zijn patronen die uit de interviews naar boven komen. De kracht van de post Vinkeveen is volgens alle respondenten naast zelfstandigheid, collegialiteit, hechtheid van het team en de jeugdbrandweer ook dat alles open en eerlijk gebeurt. De respondenten voelen zich heel betrokken bij de post. Er wordt ervaren dat ze in principe op de post zelf alles kunnen bepalen en draaien. Zij ervaren dat ze eigenlijk wel vrij worden gelaten vanuit de veiligheidsregio, naast de vernieuwde protocollen, omdat zij allen geoefend zijn en altijd met genoeg man kunnen uitrukken. Uit eigen initiatief zijn de taken van de post verdeeld onder de vijf bevelvoerders (waaronder de postcommandant) en één manschap is heeft de leiding over de jeugdbrandweer. Dit was erg vooruitstrevend;

'Ook het materieel, dan zou je als postcommandant storingen moeten doorgeven en dingen. De taken hebben wij hier allemaal verdeeld bij de post, bij heel veel posten heb je de postcommandant en een plaatsvervanger. Dat ben ik zelf ook een tijd geweest maar dan ben je een soort vijfde wiel aan de wagen vonden wij altijd. Je bent er net niet van en je steekt er wel veel tijd in. En dat is gewoon lastig. Meer posten stappen er ook van af als zij onze beweegredenen horen.' - Brandweervrijwilliger 03-

Als de postcommandant er dan een week niet is loopt het allemaal nog steeds goed door. Naast de zelfstandigheid van de post vergroot dit ook de gezamenlijkheid in de groep. Daarbovenop merken zij wanneer mensen verantwoordelijkheid zijn voor iets dat er dan ook zuiniger met bijvoorbeeld het materiaal wordt omgegaan in de gehele groep. Deze proactieve houding strevend naar een efficiënt werkende brandweerpost werkt door in de kleinste zaken.

'Langzaam wordt het allemaal een beetje, wij zeggen een Rondeveens model <gelach> dat je gewoon meer zelf doet en dat je plezier hebt en ieder zijn ding doet.(..) Het nieuwe landelijke project is 'Zelfstandige brandweerpost' maar in principe doen wij alles al zelfstandig.' - Brandweervrijwilliger 03-

Meerdere respondenten geven aan dat het recente project ‘Zelfstandige brandweerpost’ vanuit de brandweerorganisatie eigenlijk ambieert wat deze post al jaren doet. Het doel is dat posten meer zelfstandige taken gaan vervullen omdat de kosten ‘telkens heen en weer rijden voor een missende handschoen’ de pan uit rijzen en het niet werkt volgens respondenten. Hierdoor worden er ook weer voorraadkasten op de posten geplaatst zoals dat voor de regionalisering was. Evenals dat het tanken van de tankautospuitswagens weer door de post zelf gedaan wordt en dat jeugdleaders geen vergoeding meer krijgen. Hetgeen dat op de post Vinkeveen altijd al zelfstandig werd uitgevoerd, zelf een uurtje tanken zonder te declareren en ook zelf kleine reparaties aan de auto uitvoeren. In Vinkeveen is de jeugdbrandweer circa 30 jaar zonder enige vergoeding voor uren van de jeugdleaders, zij geven aan het belangrijker te vinden dat dit echt vrijwillig is ondanks dat je er wel voor kon declareren:

‘En het eerste wat je dan bij andere korpsen hoort is ‘nou dan hou ik geen jeugdleiding meer over’. Nou dan.. Nee, wij doen dat gewoon omdat wij dat leuk vinden en als de jeugd weg is dan trekken wij nog even wat aan de bar. Maar dat zijn verschillen, dat zijn wij hier niet gewend, dat hebben wij hier nooit. Voor het geld moet je niet bij de brandweer gaan of bij vrijwillige brandweerman. Daar moet je het niet voor doen.’ - Brandweervrijwilliger 04 -

Tegelijkertijd pakt de post zelfstandig en proactief ook in de gemeenschap dingen op zoals het helpen trainen en oefenen van bedrijfshulpverleners bij het verzorgingstehuis in Vinkeveen. En als er storm op komst is met een groep op pad te gaan om alvast bepaalde takken van bomen af te snijden. De bevelvoerders geven aan dat het voor de veiligheidsregio wel een uitdaging wordt om dit bij andere posten terug te draaien.

Dekkingsgebied en omgaan met risico's

Alle elf respondenten, vijf andere vrijwilligers en zes oud-leden gesproken aan de bar waren over één verandering niet te spreken. De manier waarop het dekkingsgebied, de operationele grenzen waarbinnen een post mag uitrukken, verdeeld wordt. Hierbij wordt als prestatie indicator alleen de opkomsttijd gemeten maar niet de uitruktijd. De opkomsttijd is vanaf dat de pieper gaat tot wanneer er door de bevelvoerder op de knop wordt gedrukt en men aangeeft met volle auto weg te kunnen rijden. De uitruktijd, de tijd vanaf de kazerne tot aan ter plaatse bij het incident, wordt niet meegenomen. Vanuit de overheid is er een verhoogde focus op tijd om de snelste hulp aan de burger te bieden terwijl bij het meten niet elke seconde telt.

Ten tweede geven alle respondenten aan dat korpsen in de buurt zich niet aan de regels houden en al op de knop drukken terwijl nog niet eens iedereen op de kazerne is.

‘Wij hebben ons altijd gewoon netjes aan de regels gehouden dus altijd gewacht. Dat vind ik ook heel goed van de postcommandant. Terwijl andere posten die drukten dan al op die knop en als er dan net geen bevelvoerder is. De centralist denkt van nou ze kunnen gaan rijden zo en dat kan dan niet. Dat is best wel een kwalijke zaak.(..)

Een huis staat in de brand en jij drukt op die knop maar er komt geen bevelvoerder. En zonder bevelvoerder of chauffeur gaat de auto niet rijden. Dat zijn best wel erge zaken als je bijvoorbeeld een ongeluk hebt en iemand heeft hulp nodig. -Brandweervrijwilliger 07-

Alle respondenten geven aan dit een kwalijke zaak te vinden en dat soms letterlijk over drie of zes seconden een stuk gebied zijn kwijtgeraakt. Ten derde worden er niet recente opkomsttijden gebruikt, bijvoorbeeld uit 2012, terwijl vrijwilligers aangeven de afgelopen jaren dichterbij de post zijn gaan wonen. En dat er meer vrijwilligers nu bijzitten die ook overdag bij hun werk mogen uitrukken waardoor zij sneller zijn geworden. De invloed van deze verandering, voorheen had iedereen een vast gebied, zorgt ervoor dat mensen kribbig worden. Des te meer omdat zij soms als ondersteunend voertuig alsnog een andere post moeten helpen die op papier ‘sneller’ zijn maar wel onderbezet en niet met volledige bemanning kunnen uitrukken.

‘Tuurlijk wil iedereen een zo groot mogelijk gebied maar ga nou niet moeilijk doen over drie seconden, want de ene keer ben je snel en de andere keer ben je wat langzamer (..)De mensen worden er toch een beetje kribbig erin dan ziet bij een uitruk is dat je dan alsnog erachteraan moet terwijl wij voorheen het klusje zelf geklaard hadden.’ - Brandweervrijwilliger 04 -

Risico's

Het vernieuwde dekkingsplan zorgde ook dat de risico's toenamen omdat zelfs een gebied van de Vinkeveense plassen toebedeeld was aan een andere post. Het eerste incident na invoering van het dekkingsplan ging het finaal mis. Er was vorig jaar een reanimatie op de Vinkeveense plassen, Vinkeveen werd niet gealarmeerd maar een boot uit Maarssen en een auto uit Abcoude die niet naar het gebied toe konden. Nadat de postcommandant van Vinkeveen de melding in de veiligheidsregio Utrecht zag heeft hij zelf de meldkamer gecontacteerd en de brandweerboot eruit gegooid. De centralist reageerde met paniek van ‘Hoe kan dit nou, het is óp de Vinkeveense plassen’. De brandweerboot ging er hierdoor relatief veel later uit:

‘Eerst hadden ze een regionaal dekkingsplan, dat is toen mislukt en hebben we ook een incident van gehad hier op de plassen. Dan vind ik het wel vervelend worden, met dodelijke afloop trouwens. Als er door die toedoen reanimaties mislopen, nou mislopen is een groot woord. Maar dat wij 5-10 minuten later komen waarbij de heli de eerste klap moet slaan en als je dan weet hoe de telefoonboom tot stand is gekomen, ja dan begin ik mij wel te schamen voor de veiligheidsregio’.- Brandweervrijwilliger 10 -

Alle vrijwilligers geven aan dat voor de kwaliteit van het leveren van brandweerwerk lokale kennis, zeker in een specifiek gebied zoals de Vinkeveense plassen, zeer belangrijk is. De meerderheid van de vrijwilligers geeft aan wel al te zien dat het dekkingsplan gedeeltelijk wordt teruggedraaid:

Een korps heeft al gezegd, trek die lijn terug en laat dat vooral bij Vinkeveen. Dan denk ik van nou, zo komt dat besef er wel en over 10 jaar zijn we precies weer op het gebied zoals het ooit een beetje was. En er zal misschien ooit wel weer een verdeling zijn en als een post ergens sneller is prima, want de burger heeft daarop recht. En dan moet je dat vooral zo houden maar niet op een paar seconden en op tijden die van vroeger zijn en dan nog drukken terwijl je niet wegrijdt. - Brandweervrijwilliger 04 -

Alle respondenten geven aan dat wanneer de kwaliteit van brandweerwerk wordt gemeten in de prestatie indicator: tijd, dat dan ook elke seconde moet worden meegeteld. Echter wordt de kanttekening gemaakt dat de snelste hulp niet altijd de beste hulp is omdat naast lokale kennis ook de praktijkervaring van de vrijwilliger bijdraagt aan de kwaliteit van het brandweerwerk. Wanneer er alleen op tijd gefocust wordt zorgt dat ervoor dat brandweerlieden die verder van de kazerne wonen en iedere keer 30 seconden te laat zijn naast werkplezier toch ook praktijkervaringen missen. Voor specialistische functies zoals bevelvoerder baart het de meesten wel zorgen voor de toekomst. De post probeert dit voor te zijn door bij meldingen met prioriteit twee, collega's op de auto te laten die minder uitrukken hebben meegemaakt.

Voor het leren omgaan met de risico's van het brandweer vak geven respondenten aan dat het belangrijk is dat er een vertrouwensband is onderling tussen collega's. Je moet op elkaar kunnen vertrouwen wanneer je een brandend huis binnengaat. De elf respondenten geven aan dat de organisatie en opleiding goed focust op risicobeheersing. Tijdens de opleiding en op de post wordt erin gehamerd dat de eigen veiligheid voorop staat. Echter geven alle respondenten aan dat ondanks dat je er voor traint, pas in de praktijk je leert omgaan met de verhoogde adrenaline en iedereen daar anders op reageert:

'Je hebt mensen die rennen het liefst een brandend huis in om te kijken of er iemand is maar als je al zeker weet dat er niemand is. Ja dan vind ik het heel jammer voor dat huis maar mijn eigen veiligheid staat nog steeds voorop'. - Brandweervrijwilliger 02 -

'Op de warmtebeeldcamera zag ik binnen een paar seconden het slachtoffer op de grond liggen(..)Ik ben dat raam door gedoken. Terwijl, een brandend gebouw, je weet niet hoe erg het is(..)In principe als de deur opengaat dan moet je met water naar binnen spuiten om de rook te koelen. Dat is echt allemaal de eigen veiligheid(..)Daarna heb ik bij mezelf gedacht van nou ik moet bij mezelf bewuster keuzes gaan maken, dat ik ga denken aan mijn eigen veiligheid.' - Brandweervrijwilliger 11 -

Training en opleiding

Competenties

‘De allerbelangrijkste competentie is dat je met elkaar kan samenwerken en dat je goed in een groep past. Of je nou universiteit hebt gedaan of leerling timmerman bent. Dat maakt niet zoveel uit, want je hebt praktische mensen nodig en mensen die nog ergens over na kunnen denken. Die combinatie maakt het op een auto juist hartstikke sterk, en ook binnen een groep. Want als je hier allemaal professoren zou hebben dan wordt er geen slang uitgerold.’

- Brandweervrijwilliger 04-

Alle respondenten geven aan dat boven alle competenties de motivatie en gedrevenheid om het brandweer vak te willen leren het allerbelangrijkste is. De competentie die door de elf respondenten wordt benoemd is het zijn van een teamspeler. Dit komt overeen met literatuur waarin saamhorigheid in het team als belangrijke waarde wordt gezien door brandweerlieden. Evenals is het belangrijk volgens allen om flexibel te zijn want een uitruk komt altijd onverwachts. De pieper kan gaan tijdens het werk, midden in de nacht of wanneer men de kinderen naar bed aan het brengen is. Zes maal wordt benoemd dat fysieke kracht en hebben van enige conditie ook een belangrijke competentie is. De competentie om praktijkgericht te zijn, ‘niet zeuren maar doen’ wordt ook door de meeste aangehaald. Drie respondenten benoemen dat stressbestendig zijn belangrijk is. Bij het gesprek over hoe respondenten omgaan met heftige incidenten geven allen aan dat dit niet aan te leren valt. Hieruit blijkt dat stressbestendigheid ook een competentie is die belangrijk is voor het brandweer vak.

Opleiding, training en cursussen

‘Als je bij de brandweer komt heb je eerst de basisopleiding. En dan wordt je eerst opgeleid voor het onderdeel brand, dan hulpverlening en uiteindelijk ongevallen met gevaarlijke stoffen. Dan heb je de basis en vanuit die basis, als je een paar jaar de basis hebt, dan kan je je weer verder specialiseren. Uiteindelijk heeft iedereen de basis en ernaast ben ik dan schipper.’ - Brandweervrijwilliger 04 -

De basisopleiding tot manschap duurt twee en een half tot drie jaar met ieder jaar één van de drie bovengenoemde onderdelen. Specialismen binnen de post is bijvoorbeeld het zijn van bevelvoerder. Dan ben je verantwoordelijk voor alle manschappen op de wagen of brandweerboot. Bevelvoerder is een intensieve vervolgopleiding die drie jaar één avond per week duurt. Dan is er nog de chauffeursopleiding, het bootsspecialisme en ook de extra opleiding om schipper te mogen worden. Er zijn vijf bevelvoerders en 12 van de 23 hebben het bootsspecialisme op de post Vinkeveen. Daarnaast heb je een cursus van enkele maanden om oefenleider te mogen zijn en voor het zijn van jeugdleider is vereist een verklaring

omtrent het gedrag (VOG). Opfriscursussen voor alle manschappen zoals reanimatiecursussen of bij het ingaan van nieuwe protocollen wordt regionaal vanuit de Vru geregeld. Iedere dinsdagavond is de oefenavond en daarbij wordt door de oefenleiders een oefening uitgezet volgens de lijn van het 18 maanden oefentraject vanuit de Vru.

Veranderingen in opleiding en trainingen

Vier van de elf respondenten geven aan dat de opleiding zwaarder en tijdsintensiever is geworden. Deze brandweerlieden behoren tot de oudere generatie met lange werkervaring:

'Ik denk toen ik erbij kwam was het nog van de gemeente en was het eigenlijk nog vrij simpel. Gezien het feit van wat je moest leren. Als je nu ziet wat de jongen op cursus moeten doen, die moeten veel meer doen dan dat wij dertien jaar geleden moesten doen. Dus die motivatie moet je wel hebben. Ik zou het als ik verder niets met brandweer had, zou ik er persoonlijk op deze leeftijd niet meer naar toe gaan.' - Brandweervrijwilliger 01 -

De jongere jongens geven aan opleiding goed te kunnen combineren omdat het één avond per week betreft en zij ook op de oefenavond, iedere dinsdag, meetraineren. Bij uitrukken mogen zij als zij toestemming hebben van de bevelvoerder ook mee op de wagen. Het wordt zelfs gestimuleerd om, nadat een onderdeel afgerond is bij de opleiding, bij gerelateerde uitrukken de jongens in opleiding mee te nemen.

'Wat ik heb begrepen dat vroeger was de opleiding een cursusavond in de week en dat kon ook vallen op de oefenavond van jouw post. De opleiding is nu veel meer geïntegreerd met wat je bij de post moet doen. Alles wat je hier op de post doet is een onderdeel van jouw opleiding.' - Brandweervrijwilliger 11 -

De keuring was voor de regionalisering een conditietest die de vrijwilligers op de fiets moesten afleggen. Nu is het een circuit met technische competenties, het uitrollen van een slang tot plaatsen van een ladder, die afgelegd moeten worden in een tijdsduur gelinkt aan de leeftijd. Alle respondenten geven aan dat de keuring makkelijker is geworden, de technische competenties beheers je al in de praktijk, maar ook representatiever is voor wat je moet kunnen als brandweerlied. Een andere grote verandering is dat er sinds de regionalisering professioneler en op een hoger niveau getraind wordt. Alle respondenten prijzen dit ten zeerste. Het draagt bij aan de kwaliteit door feedback van buitenaf en dat het een echte hittetraining is. Voor de regionalisering werd er niet realistisch getraind maar in containers waardoor men nooit echt de hitte ervaarde;

'We gaan nog keer naar Weeze in Duitsland, dat is een oud vliegtuigbasis maar echt kinderparadijs <gelach> Ja daar kunnen zij gewoon alles na doen, hele dorpen die gewoon

in de fik kunnen staan en een vliegtuig en een loods, zeg het maar, een bejaardentehuis, een villa, een boswachtershutje en ga je gang leef je uit.’ - Brandweervrijwilliger 05 -

‘Met realistisch trainen heb je ook evaluaties. Dan doe je een dagdeel. In Zweden ben ik een week geweest en dan doe je op een dagdeel zo ’n 2 á 3 grote branden en dat is voor mij hier zo één keer per jaar dat ik hem krijg. En dan evalueer je en in die evaluatie wordt dan meegenomen ‘goed dat het je zo geleerd is en dat je zo gehandeld hebt máár je kunt het ook zo doen’. - Brandweervrijwilliger 10 -

Lokale inbedding

Aanmelding

‘Ik kwam hier voor de eerste keer binnen en je kent niet heel veel mensen natuurlijk maar iedereen was heel geïnteresseerd. Wie ben je, wat doe je, waar kom je vandaan en dan voelde het toch alsof je toch al in een soort familie binnenkomt. En dat gevoel heb ik nog steeds hier.’ - Brandweervrijwilliger 02 -

Tevens hebben acht van de elf respondenten bij de jeugdbrandweer Vinkeveen gezeten waarvan er vijf direct, na het 18^e levensjaar, zijn doorgestroomd naar het korps. De bevelvoerders geven aan dat het belangrijk is om de pappenheimers goed te kennen. Wanneer je iemand van zijn twaalfde tot 18e levensjaar bij de jeugdbrandweer ziet kun je goed schatten of iemand geschikt is voor het brandweerwerk. De postcommandant geeft aan dat hierdoor eigenlijk ook alle aspiranten niet tijdens de opleiding stoppen, wat bij sommige posten wel anders is. Vier van de elf respondenten hebben het ‘brandweerbloed’ doorgekregen van hun vader op zoon. Drie respondenten zijn later gevraagd door brandweercollega’s.

Onderlinge relaties

*‘Je moet elkaar gewoon kunnen vertrouwen op elk moment van de dag. Je moet weten wat er speelt in iemand en stel je voor dat je met iemand een brandend huis in moet, dan moet je wel een beetje weten hoe een persoon is. Hoe reageert die op dingen.’
- Brandweervrijwilliger 02 -*

Vijf tot zes keer per jaar worden er activiteiten door de personeelsvereniging georganiseerd waarbij ook het thuisfront van de brandweerlieden meegaan. Er wordt dan vooral over privé gepraat en niet over het brandweer werk. Alle respondenten geven aan dat het héél belangrijk is dat het thuisfront de brandweerlieden steunt, de collega’s op de post kennen en ook iets van het brandweer vak afweten. De activiteiten zijn zorgen ook voor teambuilding en dit is volgens allen respondenten heel belangrijk. De band tussen de collega’s word omschreven als een hechte vriendenclub:

'De band is zeer hecht wil ik het wel noemen met elkaar, we zijn natuurlijk niet een al te groot korps, dus het is echt één groep bij elkaar. Ik kan wel te zeggen dat ik blindelings op allemaal durf te vertrouwen.' - Brandweervrijwilliger 08 -

Iedereen heeft wat voor elkaar over, de communicatie wordt als open en eerlijk ervaren en er zijn geen groepen of machocultuur binnen de post. Dit in tegen stelling tot de mannelijke cultuur die in de literatuurstudie benoemd is. Brandweerlieden geven aan dat de hechtheid van het team het allerbelangrijkste is wat hen blijft binden aan de post.

Heftige incidenten

'In juni op de A2 met een studentenvereniging, een meisje moest overgeven, die is achter de vangrail gaan staan. Twee anderen zijn uitgestapt en die zijn achter de auto gaan staan en daar is een auto vol op geknald. Eén die lag dubbel en lag met zijn eigen hoofd onder zijn eigen voeten, van de ander lagen zijn schoenen twintig meter terug. Hij lag daar ook overleden op de grond. De andere twee zaten ook hevig gewond in de auto. En dat greep mij toen wel aan omdat het leeftijdsgenoten waren.' - Brandweervrijwilliger 02 -

Alle elf respondenten geven aan dat omgaan met heftige incidenten niet te leren valt máár dat je door tijd en erover te praten het wél beter kunt leren verwerken. De personeelsvereniging speelt daarin een belangrijke rol. Respondenten geven aan dat juist, aan de bar, er ruimte is voor het informele gesprek met collega's van de post. Heftige incidenten worden het beste verwerkt volgens de respondenten door erover te praten. Na heftige incidenten met dodelijke afloop wordt er altijd nabesproken, dit is altijd al zo geweest op de post Vinkeveen. Het is recent dat er ook vanuit de vru een collegiaal opvang team is. Alle respondenten geven aan dat het belangrijk is dat een persoon van dit team, die als er behoefte aan is langskomt op de post, wel iemand is die bekend is bij de brandweerlieden. De impact kan soms heel heftig zijn vanwege de ons-kent-ons mentaliteit in het dorp. Een respondent maakte mij dat een man die hij al van kinds af aan kende overleed doordat een speedboot met grote snelheid over zijn boot was gevaren toen hij s' avonds met de boot terugging naar het dorp naar het dorp.

'Ik had nog nooit zoiets ergs meegemaakt(..) Ik heb het wel even een tijdje slecht gehad met werk ook en concentratie. En gewoon elke dag was je er, je vaart er langs elke dag en je dacht er elke dag aan. Ik ben ook naar de begrafenis geweest en toen heb ik alles er even uitgejankt(..) Goed alles heeft nu een plekje en ik denk er nog wel vaak aan maar het is gebeurd. Het is belangrijk dat je het een plek kan geven en niet zomaar wegstopt.'

- Brandweervrijwilliger 07 -

Collega's houden elkaar goed in de gaten na heftige incidenten en bellen elkaar ook buiten de brandweer op om te vragen hoe het gaat. De bevelvoerders benoemen vooral dat vanwege de minder leuke kanten van het werk de doorstroom vanuit de jeugd ook cruciaal is voor behoud

van een goed korps. Er wordt door de jeugdleiders al een beetje in de gaten gehouden hoe zij in elkaar steken en omgaan met bepaalde situaties. En dus of zij geschikt zouden kunnen zijn voor het korps na hun 18^e.

‘Een verhaal van een brandweerman die er al jaren niet meer bijzit maar die een van zijn eerste uitrukken, de eerste uitruk had hij een brandje gehad en dat was allemaal goed en leuk. En de tweede of de derde is een ongeval. En hij komt aan ter plaatse en hij kijkt naar een slachtoffer dat helemaal bebloed is en trekt helemaal lijkwit weg. Trekt zijn brandweerpak uit en zegt ja maar daarvoor zit ik niet bij de brandweer.- Brandweervrijwilliger 06 --

Connectie met het dorp

Naast zeven zelfstandig ondernemers zijn er ook vele brandweerlieden die van hun werkgever in het dorp meestal weg mogen als de pieper gaat. Het belang van een goede connectie met het dorp werkt twee kanten op. De post wil graag oefenen op verschillende locaties en tegelijkertijd werken ook veel vrijwilligers in het dorp zelf:

‘We moeten een goede naam hebben maar we moeten ook met iedereen op kunnen schieten want die werknemers lopen natuurlijk wel overal weg. Zoals - naam collega - die loopt weg bij zijn baas en moet wel een beetje goed vallen in de buurt natuurlijk.’

- Brandweervrijwilliger 03 -

Allen respondenten geven aan dat de brandweer in Vinkeveen niet alleen er is voor de veiligheid. De brandweer heeft maatschappelijk ook wel een belangrijke draagfunctie voor het dorp. Er zijn allerlei hand-en-spandiensten die de brandweer uitvoert voor lokale gemeenschap die zij op hun beurt ook wel heel erg waarderen. Daarnaast gaat er ook een preventieve functie vanuit om aanwezig te zijn op allerlei evenementen zodat mensen met vragen over brandveiligheid makkelijker de brandweer kunnen benaderen. De vrijwilligers werken immers en de post is niet altijd bemand daardoor. Voorbeelden hiervan zijn de avondvierdaagse, een lezing geven bij een brandverzekering, het gebouw beschikbaar stellen voor een jaarvergadering of tijdens de feestweek mensen bij de prutrace afspoelen.

Veranderingen in werkpraktijk

Met de gemiddelde werkervaring van 16 jaar hebben veel vrijwilligers genoeg meegemaakt op de post Vinkeveen. De grote meerderheid geeft aan in het dorp Vinkeveen geen verandering te hebben gemerkt in de assertiviteit van burgers. De meeste mensen ken je wel, er heerst een sterke lokale inbedding en een ons-kent-ons mentaliteit. Twee respondenten geven wel aan dat mensen iets onbeschofter zijn geworden maar dat dit vaak buiten het dorp gebeurt:

'Wij stonden daar op de A2 en wij waren eigenlijk net bezig om alles klaar te maken voor de daadwerkelijke inzet. De weg was gewoon netjes afgekruist, twee banen waren afgekruist en er komen toch gewoon twee auto's doorheen gereden. Gelukkig was er politie bij dus die zijn er meteen achteraan gegaan. En dat die mensen dan ook zeggen 'ja maar ik moest eraf bij afslag Breukelen'. - Brandweervrijwilliger 05 -

Van andere collega's horen zij wel dat in steden burgers vaker de brandweer bellen voor onnodige zaken zoals een tak op de weg of een doos in de brand en dat de burger minder zelfredzaam is. Ten tweede merken alle respondenten een verhoogde focus op veiligheid in de samenleving. Door deze positieve verandering wordt gemerkt aan dat meer mensen rookmelders hebben en auto's veiliger gebouwd worden. Tegelijkertijd wordt het steeds drukker op de weg waardoor er nog steeds auto-ongelukken zijn.

Regionalisering

Op twee respondenten na hanteren de meeste vrijwilligers een flexibele instelling op veranderingen in de organisatie, het dekkingsplan buiten beschouwing gelaten;

'Ik zeg ook niet dat iedere verandering goed is want waar wij het dus net over hadden dat lampje wordt vervangen schijnt nu alweer een beetje teruggedraaid zijn met voorraadkosten op de post, dat is klaar dus. Je moet het ook een kans geven om een verandering te doen slagen. Probeer het uit, draait het niet? Dan draait de boel weer terug en gaat we het weer eens andersom beetpakken. Ik ben daar heel makkelijk in maar dat is schakelen.'
- Brandweervrijwilliger 05 -

De meeste respondenten merken dat het zaken door de vru vanzelf bij de hoorn worden gepakt als zij in de praktijk niet werken. Twee respondenten geven aan het jammer te vinden dat de eigen identiteit zoals zelf een brandweerauto mogen uitkiezen een beetje verloren gaat door de regionalisering. Zij vinden het jammer omdat er veel emotionele binding heerst aan dat soort kleine zaken. Andere collega's zijn juist blij dat bijvoorbeeld de auto's in de hele regio hetzelfde worden zodat de auto minder stampvol zit en wanneer hij stuk is makkelijker in gebruik is voor chauffeurs. Tegelijkertijd merken vrijwilligers veel positieve effecten van

de regionalisering. De organisatie is professioneler en er wordt realistischer en op hoger niveau getraind. Er is financieel meer mogelijk. Als er voor de oefenavond een auto van de sloop nodig is dan wordt er gebeld en wordt de volgende dag er een auto gebracht vanuit de veiligheidsregio.

Een nadeel van de regionalisering vinden de respondenten, dat het regelen van kleine zaken langer duurt. De organisatie is bureaucratischer georganiseerd, waarbij vroeger gemeentelijk je één aanspreekpunt had moet je nu soms over meerdere lagen. Bij oefenen en onderdelen die met veiligheid te maken hebben er snel wordt gereageerd en acteert door de veiligheidsregio, is dat met kleine zaken zoals het vervangen van een lamp of aanpassen van een schoen veel trager. *'Heel stom voorbeeld, ik moet nieuwe laarzen hebben en heb toevallig een rare hoge wreef dus de standaardschoenen daar kom ik niet in. Nou vervelend maar er zullen best wel oplossingen voor zijn. Duurt nu al een jaar. Ze schamen zich ondertussen, iedereen schaamt zich kapot.'* - Brandweervrijwilliger 06 -

Management

Alle respondenten waarderen de postcommandant zeer. Hij wordt beschouwd als 'een van ons' door de collega's, is open en eerlijk over wat er op de post gebeurt en staat volgens de respondenten goed open voor feedback maar zij geven ook aan dat dit komt door de sfeer op de post en dat dit altijd al zo was. Negen van de elf vrijwilligers kennen de regiocommandant vanwege de lokale inbedding van het dorp. Twee respondenten geven aan geen idee te hebben wie de regiocommandant is. De regiocommandant is geboren in Vinkeveen en woont ook nog steeds in Vinkeveen. De connectie sterk vanwege de lokale inbedding, formeel gezien heeft alleen de postcommandant twee keer per jaar contact met de regiocommandant.

'De regiocommandant kent ook iedereen bij naam dat vind ik ook heel knap. Ja, 2500 man. Ik kan hem op staat tegenkomen en dat weet hij precies wie ik ben en dat vind ik ook heel leuk. Hij heeft misschien ook te maken dat wij ook een aantal wedstrijden spelen per jaar waar hij ook altijd komt kijken.' - Brandweervrijwilliger 02 -

Na het ingevoerde dekkingsplan waarbij een incident misging hebben meerdere vrijwilligers de regiocommandant benaderd en gevraagd om uitleg. Zij gaven aan dat dit makkelijk was omdat zij hem al kende of tegenkwamen in het dorp. Één respondent geeft aan dat de organisatie sinds de regionalisering eigenlijk te groot is geworden en omdat hij vrijwilliger is hij ook minder tijd insteekt om problemen aan te kaarten.

Motivatie en redenen om te stoppen

'Ja de brandweer is gewoon mijn leven. Ik zou niet anders meer willen en heb er ook helemaal geen spijt van. Het is tuurlijk heel intensief en er zitten soms natuurlijk wel klote

uitrukken tussen maar daar praat je met elkaar over. En je deelt elkaars ervaring en maakt het verhaaltje rond en dan is het wel goed.’ - Brandweervrijwilliger 07 -

De belangrijkste motivatie voor alle vrijwilligers is gedrevenheid om het brandweer vak te leren. De lokale inbedding speelt hierin een grote rol, vier van de elf respondenten hebben het ‘brandweerbloed’ gekregen van vader op zoon. Veel brandweerlieden hebben broers, neven en/of jeugd vrienden bij de brandweer zitten. Door zes respondenten wordt aangegeven dat de medemens helpen een belangrijke motivatie is en de lokale gemeenschap helpen. Vijf vrijwilligers vinden het spannende van het werk motiverend. Vier maal wordt aangehaald dat het oplossen van problemen samen met team ook belangrijk.

Een respondent heeft naast de vrijwillige brandweer in het dorp een jaar als beroepsbrandweer gewerkt op een post in een andere veiligheidsregio. De sfeer was hem daar erg tegengevallen en voor hem na een jaar reden om te stoppen als beroeps. Wel is hij gebleven als vrijwilliger op de post Vinkeveen en vindt de sfeer hier hecht en fijn:

‘Toen ben ik in als beroepsbrandweer gaan werken, dat wilde ik altijd graag. Het is mij heel zwaar tegengevallen. Vanwege de sfeer, dat vond ik echt een machowereld. Dat is mijn gevoel geweest hoor. Ik ben niet zo. Ik wil mijzelf kunnen zijn en als dat niet kan houdt het op en die klik was er wederzijds niet. Dus we zijn na een jaar mijn contract gestopt.(...) Poe, ik ben een vrij rustig persoon en dat werd weleens verkeerd opgevat. Ze dachten dat ik van de andere kant was.’ - Brandweervrijwilliger 02-

Door vijf respondenten wordt aangegeven dat als zij alleen maar naar de achterlichten van de brandweerauto mogen kijken, dat zij dan zouden stoppen. Uitrukken meemaken is niet alleen belangrijk voor de praktijkervaring en de kwaliteit van het brandweerwerk. Het heeft ook een grote invloed op het werkplezier van de vrijwilliger en de binding met de post. Andere redenen om te stoppen zijn door vier respondenten genoemd als het werk totaal anders wordt. Wanneer zij alleen maar preventieve taken mogen doen of totaal geen zeggenschap meer hebben op wat er op de post gebeurt. Een andere reden om te stoppen is als het lichamenlijk of geestelijk niet meer gaat of vanwege collegialiteit, ‘de weg vrijmaken voor jongeren op de wachtlijst’. Deze worden ieder driemaal genoemd door de respondenten. Eén respondent geeft aan eigenlijk geen reden om ooit te stoppen omdat de brandweer zo’n belangrijk onderdeel is van zijn leven. Drie respondenten dat de belangrijkste reden zou zijn wanneer zij noodgedwongen worden, dat de kazerne zou moeten sluiten in de toekomst en een beroepspost geplaatst wordt. De passie voor het brandweer vak komt overeen met de literatuurstudie dat de brandweertidentiteit voor brandweerlieden ook onderdeel is van hun identiteit buiten het werk om.

Aanbevelingen

Een groot aantal respondenten heeft eigenlijk geen aanbevelingen op het feit na dat de ter plaatse tijden ook meegenomen moeten worden in de meeting van prestatie indicatoren bij de bepaling van het dekkingsgebied. Op de tweede oefenavond heb ik aan de bar gevraagd hoe welke aanbeveling de vrijwilligers hadden om dit te veranderen. Meerdere gaven aan dat in de auto een tablet zit met GPS of dat er gebruik kan worden gemaakt van GPS in de auto om te meten wanneer de auto daadwerkelijk rijdt. En dat je door deze simpele aanpassing de oneerlijke concurrentie, in opkomsttijd, voor kunt zijn. Het is immers met de technologie mogelijk om te meten wanneer de auto nog stilstaat en de auto rijdt. Enkele respondenten hebben praktische oplossingen of aanbevelingen:

'Ik denk de brandweer dat blijft iedereen boeien, als iemand een steentje bij kan dragen aan de brandweer dan doen zij dat graag. Dus als wij zeggen van 'hey ik heb even dit of ik heb even dat nodig' en een lokale ondernemer kan dat hier sponsoren want die ziet hoeveel tijd en energie erin zit, dan 'neem maar mee, en klaar'. Maar moet je eens kijken wat dat voor organisatie minder zal gaan kosten en ze doen het gewoon graag hé.'

- Brandweervrijwilliger 05 -

De respondent haalt aan dat juist door de sterke lokale inbedding in dorpen en gemeente de veiligheidsregio kosten kan besparen door bepaalde zaken wel lokaal te regelen. De personeelsvereniging van de brandweer in Vinkeveen heeft wel donateurs, naast dat ieder lid maandelijks €25,- aan contributie betaalt en van die bijdragen samen worden activiteiten georganiseerd die de band tussen de vrijwilligers sterker maakt.

'Ik weet het niet of het een oorzaak of een gevolg is maar wat wij heel belangrijk vinden als groep is onze brandweervereniging. En we doen ook door het hele jaar door met elkaar, voor elkaar, en ik weet bijvoorbeeld een post Abcoude hiernaast. Die heeft een brandweervereniging maar die doen verder geen activiteiten of heel af en toe iets. Je ziet gewoon dat daar een hele andere sfeer is, nu zijn er ook wat andere dingen die daar spelen een beetje dat daar kampen zijn. Ja en dat zie ik hier gewoon echt niet terug.'

- Brandweervrijwilliger 11 -

De grootste kracht van de post Vinkeveen volgens allen respondenten de sfeer op de kazerne. De vrijwilligers geven aan dat zeggenschap en zelfstandigheid van de post belangrijk is om betrokken en verbonden te voelen met de post. Door de jeugdbrandweer heeft de post

Vinkeveen een goede doorstroom en ook een sterke lokale inbedding met het dorp. Hierdoor kunnen zij op verschillende locaties oefenen, het wordt vaak zelfs aangeboden.

Na de oefenavond aan de bar gaven ereleden, die vroeger ook bij de brandweer zaten, aan dat vrijwilligerswerk bij de brandweer aantrekkelijker moet worden gemaakt voor werkgevers. Door de regionalisering zijn de afstanden groter, men blust niet meer even iets in het dorp waardoor je als werkgever meer uren kwijt bent en er financieel niets van terugziet. Het is een belangrijk punt om mee te nemen omdat de werkgever ook akkoord moet gaan met dat werknemers die overdag uitrukken.

Conclusie

In tegenstelling tot het dalend verloop van brandweervrijwilligers in Nederland heeft de vrijwilligerspost Vinkeveen een wachtlijst. En geen probleem om met voldoende bemanning uit te rukken. Er is de nodige kritiek op het dekkingsplan, het wordt als oneerlijk ervaren dat op slechts zes seconden het dekkingsgebied kleiner wordt. Tevens dat als prestatie indicator alleen de opkomsttijd wordt gemeten en niet de aanrijtijd. De opkomsttijd begint wanneer de pieper afgaat en stopt wanneer de bevelvoerder in een auto met volle bemanning op de knop drukt. De vrijwilligers geven aan zich aan de regels te houden maar merken dat andere posten al op de knop drukten voordat iedereen zelfs al op de kazerne is. De aanrijtijd, tot de auto ter plaatse is bij het incident, wordt niet meegenomen. Niet elke seconde telt daarmee en dat zorgt ervoor dat de burger niet de snelste hulp ter plaatse krijgt.

Maar het gaat best goed op de post Vinkeveen. Zij ervaren positieve effecten door de regionalisering; een professionelere organisatie waarin op hoger niveau geoefend wordt en er meer aandacht is voor brandveiligheid en risicobeheersing. Tegelijkertijd is er sinds de regionalisering financieel meer mogelijk en merken zij dat ‘kinderziektes’ met de tijd verholpen worden. Een voorbeeld hiervan is dat er weer voorraadkasten op iedere post worden geplaatst, zoals dat voor de regionalisering was. De meeste vrijwilligers begrijpen dat bepaalde zaken iets langer duren bij een grote organisatie en merken dat wanneer iets in de praktijk niet goed werkt dat de veiligheidsregio het met de tijd anders gaat aanpakken.

De kracht van de post Vinkeveen is dat er een open en eerlijke sfeer heerst en de vrijwilligers de post zien als een hechte vriendenclub. Volgens alle respondenten is de saamhorigheid van het team de allerbelangrijkste reden dat zij betrokken en verbonden blijven met de post. De jeugdbrandweer is goed voor de doorstroming naar het korps en omdat vanaf jongs af aan oudere collega's ook kunnen zien of iemand geschikt is voor het werk. De maatschappelijke verhoogde focus op veiligheid wordt als positief ervaren, men merkt dat meer mensen rookmelders hebben en auto's steeds veiliger worden. Voor de kwaliteit van het brandweerwerk wordt er een kanttekening gemaakt dat de ‘snelste hulp’ niet altijd de beste hulp is. Beroepslieden draaien ploegendiensten maar vrijwilligers staan op oproepbasis klaar. De vrijwilligers uiten hun zorgen dat als er alleen gefocust wordt op tijd dat vrijwilligers met specialismes als chauffeurs of bevelvoerders die verder van de kazerne afwonen veel minder uitrukken meemaken. Ten gevolge dat dit een negatieve invloed heeft op de kwaliteit van het brandweerwerk als op het werkplezier en de binding van de vrijwilliger met de post.

Discussie

In het overkoepelende project in samenwerking met de SMV en VBV zijn bij meerdere posten onderzoek gedaan werkbeleving van brandweerlieden. Door de uitkomsten te vergelijken uit de *Case studies* zal er een grotere vorm van generaliseerbaarheid zijn door de onderzoeksresultaten. Doordat er sprake is van onderzoeken op meerdere posten wordt de externe validiteit, generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten tot de groep brandweerlieden hierdoor verhoogd. Respondenten op de post Vinkeveen gaven aan dat ze zagen dat bij buurtposten om hun heen de sfeer totaal anders is. Voor vervolgonderzoek is het interessant om meerdere vrijwilligersposten in dezelfde veiligheidsregio, bij voorkeur buurtposten, te onderzoeken of de werkbelevingen verschillen en/of overeenkomen. Het dekkingsplan en de operationele grenzen waar de buurtposten een grote rol in spelen kwam bij deze post naar voren als een verandering die echt invloed had op de werkbeleving van de respondenten.

De elf respondenten geven aan dat de saamhorigheid van het team en de open en eerlijke sfeer één van de allerbelangrijkste aspecten zijn dat hen blijft binden aan de post. Het vergelijken van de resultaten van de case studies op posten in andere veiligheidsregio's zal de generaliseerbaarheid van het onderzoek vergroten. Vervolgonderzoek naar buurtposten in de regio is belangrijk om vrijwilligers te binden en te behouden voor de toekomst omdat de sfeer tussen buurtposten onderling sterk kan verschillen. De werkbelevingen zijn interpretatief en subjectief. Daarnaast heeft de rol van de subjectivistische rol van de onderzoek ook invloed op de interpretatie van data. De verzamelde data van de case studies worden geïnterpreteerd door andere onderzoekers waardoor de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot wordt.

Literatuurlijst

- Brandweer Nederland. (2016). *Bevlogen in Beweging: Terugblik en toekomstperspectief Brandweer over Morgen*. Utrecht. Geraadpleegd op:
<https://www.brandweer.nl/media/4153/bom0716-def-lr.pdf?param=0>
- Brandweer Nederland. (2017). *Ons werk*. Geraadpleegd op:
<https://www.brandweer.nl/ons-werk>
- Brandweer Nederland. (2017). *Ons werk: drones bij de brandweer*. Geraadpleegd op:
<https://www.brandweer.nl/ons-werk/drones-bij-de-brandweer?param=0>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. 4th edition. New York: Oxford.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). Brandweer: personeel regionale en gemeentelijke brandweer. Geraadpleegd via StatLine op:
<http://opendata.cbs.nl/dataportaal/#/CBS/nl/dataset/71482ned/line?graphtype=Line>
- Centrum voor criminaliteitspreventie en veiligheid(CCV). (2017). *Crisisbeheersing: De veiligheidsketen*. Geraadpleegd op:
<https://www.raadsledenveiligheid.nl/crisisbeheersing/de-veiligheidsketen>
- Desmond, M. (2010). Making Firefighters Deployable. *Qualitative Sociology*, 34(1), 59-77.
doi:10.1007/s11133-010-9176-7
- Guest, G. (2006). How Many Interviews Are Enough?: An Experiment with Data Saturation and Variability. *Field Methods*, 18(1), 59-82. doi:10.1177/1525822x05279903
- Haynes, H. J., & Stein, G. P. (2017). *US fire department profile 2015*: National Fire Protection Association. Geraadpleegd op: <http://www.nfpa.org/news-and-research/fire-statistics-and-reports/fire-statistics/the-fire-service/administration/us-fire-department-profile>
- Helleman, L. (2011). Vinden, binden en behouden: onderzoek naar de vrijwillige brandweer binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid. Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid.
- Kenneth B. Perkins & John Benoit(1997). Volunteer fire-fighting activity in North America as serious leisure, *World Leisure & Recreation*, 39:3, 23-29,
doi:10.1080/10261133.1997.9674075

- Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). (2009). *1-1-2, Als elke seconde telt. December 2009*. Den Haag. Geraadpleegd op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/alarmnummer-112/documenten/brochures/2010/09/14/1-1-2>
- McLennan et al., (2009). Maintaining volunteer firefighter numbers: Adding value to the retention coin., *The Australian Journal of Emergency Management*, Vol. 24 No. 2.
- Myers, K. K. (2005). A Burning Desire: Assimilation into a Fire Department. *Management Communication Quarterly*, 18(3), 344-384. doi:10.1177/0893318904270742
- Perkins, K. (1989). 'Volunteer firefighters in the United States': a descriptive study'. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 18 (3), 269-277.
- Schippers et al., (2017). Brandweer Nederland: impact hebben in fysieke veiligheid. In Boonstra, J., *Veranderen van maatschappelijke organisaties* (p.358-383). Amsterdam/Antwerpen: Business Contact.
- Simpson, C. R. (1996). A Fraternity Of Danger. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(1), 17-34. doi:10.1111/j.1536-7150.1996.tb02705.x
- 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.
- Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV) & Brandweer Nederland. (2013). *Rapport Visie van, voor en door vrijwilligers bij de brandweer*, Vrijwilliger bij de brandweer. Hardenberg.
- Veiligheidsregio Zeeland. (2015). *Eindrapport Maatwerk in Brandweezorg. Zeeland*.