

Hier werken brandweervrijwilligers (ja/nee)

Onderzoek onder werkgevers naar beeldvorming en bereidheid tot faciliteren van brandweervrijwilligers



Nederlands Instituut Publieke Veiligheid
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.nipv.nl
info@nipv.nl
026 355 24 00

Colofon

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2022

Auteurs M. Kobes, M. Leene en R. Weewer
Contactpersoon K. Dangermond (karin.dangermond@nipv.nl)

Opdrachtgever Stuurgroep Programma Vrijwilligheid
Contactpersoon F. Heerink

Datum 22 december 2022

Coverfoto RTV Stichtse Vecht

Wij hechten veel belang aan kennisdeling. Delen uit deze publicatie mogen dan ook worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding.

Het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid is bij wet vastgelegd onder de naam Instituut Fysieke Veiligheid.

Abstract

Volunteer firefighters depend on their employer's cooperation to work as a firefighter during working hours. The way employers view volunteer firefighters has never been studied in the Netherlands on a national level. This report discusses the image that employers have of volunteer firefighters, whether they are willing to let them act for the fire service during working hours and whether they impose any conditions on this. Additionally, the willingness of self-employed persons to become volunteer firefighters is part of this research.

A digital questionnaire was sent to the employers and self-employed persons. The results for the total group of 639 employers are representative. Main employers – just like citizens in previous research (Brandweeracademie, 2019) – seem to generally have a positive image of volunteer firefighters. Self-employed persons, on the other hand, are less positive. For example, in contrast to employers they think that volunteer firefighters take risks while practicing their work for the fire service. About a third of employers are willing to hire volunteer firefighters. Their willingness increased after information was given about the work of volunteer firefighters and when the urgency of finding new volunteers was emphasized. An impediment to employing a volunteer firefighter is that his or her work is suddenly interrupted in the event of an emergency call.

Positive aspects for employers of employing a firefighter are the knowledge and skills that the volunteer firefighter has acquired through his/her work at the fire service, and his or her practical and active attitude to work. For employers, it is important to know the consequences of employing a volunteer firefighter. Especially clarity about disability insurance and health insurance in the event of reduced employability because of firefighting duties is desirable.

Samenvatting

Werkgevers zijn een belangrijke speler bij het faciliteren van hun medewerkers om als vrijwilliger bij een brandweerkorps actief te zijn. Brandweervrijwilligers zijn afhankelijk van medewerking van hun hoofdwerkgevers wanneer zij onder werktijd moeten uitrukken. Er is echter weinig bekend over de belemmeringen en motieven van werkgevers om wel of geen brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben. Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de manier waarop werkgevers tegen vrijwilligerswerk bij de brandweer aankijken en te onderzoeken of werkgevers bereid zijn om brandweervrijwilligers te faciliteren en zo ja, onder welke voorwaarden. Zzp'ers vormen als 'werkgever' een bijzondere groep, aangezien zij feitelijk geen werkgever voor anderen zijn, maar voor zichzelf. De hoofdvraag van het onderzoek luidt: Wat zijn voor werkgevers mogelijke redenen om wel, of juist niet, mee te werken aan deelname aan een vrijwillige brandweer door hun medewerkers?

Werkgevers en zzp'ers zijn via twee afzonderlijke vragenlijsten bevestigd over hun beeld van de brandweervrijwilliger, de bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben (of, bij zzp'ers, zelf brandweervrijwilliger te worden), de belemmeringen en motieven die zij zien in relatie tot hun bereidheid en de voorwaarden die zij belangrijk vinden. 639 werkgevers en 236 zzp'ers hebben de vragenlijst ingevuld. Onder de werkgevers zijn 66 werkgevers die momenteel brandweervrijwilligers in dienst hebben of hebben gehad (hoofdwerkgevers). De resultaten zijn representatief wat betreft de verdeling in organisatiegrootte en sectorclusters, zij het dat bij de zzp'ers de antwoorden een iets grotere foutmarge kennen dan gebruikelijk (+/- 6 %, in plaats van +/- 5 %).

Het beeld dat werkgevers hebben van de brandweervrijwilliger

Over het algemeen hebben werkgevers een positief beeld over brandweervrijwilligers. Bijna alle werkgevers denken dat bij de brandweer vooral in teamverband wordt gewerkt, dat de organisatie een positieve reputatie heeft en dat het werk van de brandweer maatschappelijk relevant is, in plaats van dat het relevant is voor de mensen die bij de brandweer werken. Verder denken werkgevers dat tijdens werktijd vaker wordt uitgerukt dan hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers daadwerkelijk ervaren: bij de meeste hoofdwerkgevers wordt minder dan eens per maand tijdens werktijd uitgerukt, terwijl de meeste werkgevers denken dat het eens per maand of vaker voor komt. Ook over de tijdsduur van een brandweerinzet tijdens werktijd wordt door werkgevers negatiever gedacht dan daadwerkelijk het geval is. Ongeveer driekwart van de werkgevers denkt dat de brandweerinzet een halve dag of langer in beslag neemt, terwijl de meerderheid van de hoofdwerkgevers aangeeft dat een inzet tijdens werktijd daadwerkelijk leidt tot afwezigheid van de werknemer gedurende maximaal 2 uren.

In hoeverre werkgevers bereid zijn om brandweervrijwilligers in dienst te hebben

Initieel is een derde van de werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Zowel het geven van nadere informatie als het benadrukken van de urgentie om nieuwe brandweervrijwilligers te werven heeft een positief effect op de bereidheid bij werkgevers. Uiteindelijk is de helft van de werkgevers geïnteresseerd, waarbij een op de tien werkgevers in hoge mate interesse toont. Werkgevers die niet bereid zijn brandweervrijwilligers in dienst te nemen, geven doorgaans aan dat medewerkers geen interesse hebben vrijwilliger te worden, er personeelstekorten zijn (en medewerkers dus niet gemist kunnen worden) en dat het werk niet plotseling onderbroken kan worden.

Te onderscheiden doelgroepen voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie

Nadere informatie over het werk van brandweervrijwilligers zorgt voor een toename in interesse, mogelijk vanwege een gewijzigde beeldvorming. Met name wanneer de beeldvorming niet klopt met de werkelijkheid en er sprake is van een lage mate van bereidheid, kan het geven van juiste informatie een effectief middel zijn om via werkgevers nieuwe brandweervrijwilligers te werven.

Bij de werving van brandweervrijwilligers zijn werkgevers met hun vestiging(en) in landelijk gebied de meest kansrijke doelgroep om te benaderen. Andere doelgroepen waarbij een groot effect van voorlichting is waargenomen zijn organisaties die gevestigd zijn op een bedrijven- of industrieterrein en/of in een (klein) dorp, en/of in de sector 'industrie, bouw en nutsbedrijven' werkzaam zijn. Verder zijn werkgevers van grote organisaties en/of met 25 t/m 49 % parttimers in dienst, bedrijven die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren en bedrijven die werkzaam zijn in de landbouw kansrijke doelgroepen. Wanneer werkgevers door de brandweerorganisatie actief met voorlichtingscampagnes worden benaderd voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, vormen werknemers bij HR de meest kansrijke doelgroep.

Belemmerende en motiverende aspecten voor werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen

Het meest belemmerende aspect om brandweervrijwilligers in dienst te nemen is de plotselinge werkonderbreking bij een noodoproep tijdens werktijd. Andere veelgenoemde belemmeringen zijn gerelateerd aan het onaangekondigde karakter van noodoproepen en piketdiensten als mogelijke arbeidsvorm.

De kennis en veilige werkhouding van brandweervrijwilligers, het kunnen afwijzen van noodoproepen en de controle op fitheid van brandweervrijwilligers vinden werkgevers de meest motiverende aspecten.

De meeste huidige of voormalige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers ervaren geen voor- of nadelen van het in dienst hebben en tijdens werktijd in actie laten komen van brandweervrijwilligers.

Voorwaarden voor werkgevers die bereid zijn om medewerkers toe te staan in geval van een noodoproep overdag de rol van brandweervrijwilliger te vervullen

Alle groepen werkgevers vinden het in hoge mate belangrijk om duidelijkheid te hebben over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte of uitval als gevolg van het uitoefenen van brandweertaken. Werkgevers in landelijk gebied en/of werkzaam in de landbouw benoemen de minste voorwaarden en HR medewerkers vinden de meeste voorwaarden belangrijk. Ook werkgevers van grote organisaties, en/of met 25 t/m 49 % parttimers, en/of die (zeer) positief staan tegenover nevenwerkzaamheden vinden relatief veel voorwaarden belangrijk.

De meeste huidige of voormalige hoofdwerkgevers stellen (of: stelden) geen voorwaarden aan brandweervrijwilligers ten aanzien van noodoproepen tijdens werktijd. De werkgevers die wel voorwaarden stellen, noemen als voorwaarden: 1. afstemming met collega's of de leidinggevende in geval van een oproep, zodat collega's weten dat de medewerker afwezig is en bepaald kan worden wie het werk kan overnemen, en 2. dat de werknemer alleen onder werktijd in actie kan komen als er voldoende bezetting is en dat door zijn/haar afwezigheid de primaire bedrijfsprocessen niet verstoord worden.

Hoe zzp'ers tegenover brandweervrijwilligheid staan

Net als werkgevers denken zzp'ers dat de impact van noodoproepen op het werkproces groter is dan (hoofdwerkgevers van) brandweervrijwilligers in de praktijk ervaren. In vergelijking met werkgevers valt op dat zzp'ers een minder positief beeld van brandweervrijwilligers hebben, met name als het gaat over maatschappelijke relevantie en reputatie. Zzp'ers zijn daarnaast in het algemeen negatiever over (het werk van) de brandweervrijwilliger dan burgers (Brandweeracademie, 2019).

Initieel zijn zzp'ers nauwelijks geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden. Het geven van voorlichting en het benadrukken van de noodzaak om nieuwe brandweervrijwilligers te werven hebben een positief effect op de mate van bereidheid. Uiteindelijk toont een derde van de zzp'ers interesse om brandweervrijwilliger te worden. Initieel tonen zzp'ers die hun werktijd vrij indelen en/of in een grote stad zijn gevestigd de meeste interesse, al is de bereidheid laag.

Over het algemeen zien zzp'ers en werkgevers dezelfde aspecten als belemmerend of motiverend. Zzp'ers raken meer gemotiveerd door het aanbieden van een deeltijd arbeidscontract en een fysieke werkplek op de brandweerkazerne dan werkgevers, en zien piketdiensten, net als werkgevers, als een belemmering.

Zzp'ers vinden voornamelijk het krijgen van duidelijkheid over de consequenties van het werk als brandweervrijwilliger een belangrijke voorwaarde om brandweervrijwilliger te worden.

Het geheel overziend

Betere en meer voorlichting aan werkgevers is de sleutel voor de toekomst. Initieel toont een derde van de werkgevers zich al bereid om brandweervrijwilligers te faciliteren, en nadat informatie is gegeven neemt de bereidheid onder werkgevers verder toe. Zij vormen daarmee geen knelpunt voor brandweervrijwilligheid. Welke informatie nodig is en gevraagd wordt, is wel enigszins afhankelijk van het type bedrijf en de locatie. Op het platteland en op bedrijventerreinen is grote winst te boeken. De voorlichting zal dus ook niet generiek moeten zijn, maar maatwerk. Hierbij is speciale aandacht nodig voor zzp'ers, die in dit onderzoek een afwijkend beeld laten zien. Dat beeld is in het algemeen negatiever en minder in lijn met de werkelijkheid. Het creëren van werkplekken op de kazerne en het bieden van een deeltijd arbeidscontract kan motiverend zijn voor een kleine groep zzp'ers, maar dat heeft alleen zin als het beeld kan worden bijgesteld. Gezien de significante toename in bereidheid nadat informatie is gegeven, zal duidelijke en gerichte voorlichting een positief effect hebben op de beeldvorming.

De bevinding uit dit onderzoek dat werkgevers niet echt een groot knelpunt zijn, wordt ondersteund door de uitkomst van het onderzoek naar de redenen waarom brandweervrijwilligers zijn gestopt. Stoppen vanwege de hoofdwerkgever was namelijk niet de grootste oorzaak. De hamvraag is dus of de focus op de potentiële vrijwilligers zelf, op de werkgevers, op de brandweerorganisatie of op alle drie zou moeten liggen.

Dit rapport geeft hele mooie suggesties voor de communicatie met verschillende groepen werkgevers als het gaat om maatwerk. Dat maatwerk belangrijk is, wordt langzamerhand uit alle onderzoeken naar vrijwilligheid steeds duidelijker. Het maken van verbinding met verschillende stakeholders is een belangrijke ontwikkelopgave voor de brandweer.

Inhoud

Abstract	3
Samenvatting	4
Voorwoord	10
Inleiding	11
1 Onderzoeksmethode	14
1.1 Literatuurstudie	14
1.2 Enquête	14
1.3 Dataverzameling	18
1.4 Data-analyse	20
1.5 Kwaliteit van het onderzoek	21
2 Literatuurstudie	23
2.1 De betekenis van vrijwilligheid bij de brandweer	23
2.2 Inhoud van het werk van brandweervrijwilligers	24
2.3 Bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben	25
2.4 Potentiële knelpunten voor werkgevers	26
2.5 Potentiële motiverende aspecten voor werkgevers	27
2.6 Potentiële voorwaarden die werkgevers stellen	27
2.7 Relatiebeheer	28
2.8 Zzp'ers	28
2.9 Vergelijkbaar onderzoek onder burgers	29
3 Resultaten uit de enquête	30
3.1 Inleiding	30
3.2 Beeld van de brandweervrijwilliger	30
3.3 Bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben	35
3.4 Doelgroepen voor de werving van brandweervrijwilligers	37
3.5 Belemmerende en motiverende aspecten	42
3.6 Voorwaarden bij werkgevers	46
3.7 Zzp'ers	48
4 Conclusie en discussie	55
4.1 Beantwoording van de deelvragen en hoofdvraag	55
4.2 Discussie	59
5 Geheel overziend	61
Literatuurlijst	63
Bijlage 1 Enquête vrijwilligers	65
Bijlage 2 Onderbouwing van de representativiteit	76

Bijlage 3 Kenmerken van werkgevers en verschillen in bereidheid tussen groepen	80
Bijlage 4 Overzicht van verschillen tussen groepen werkgevers	88
Bijlage 5 Belemmerende en motiverende aspecten	94
Bijlage 6 Voorwaarden die werkgevers belangrijk vinden	114
Bijlage 7 Kenmerken van zzp'ers en verschillen in bereidheid tussen groepen	117

Voorwoord

Opnieuw is het de onderzoekers van NIPV gelukt een nuttig en boeiend rapport te schrijven over vrijwilligheid bij de brandweer. Dit rapport past helemaal in de serie rapporten die reeds verschenen is. Ook nu weer is het duidelijk dat aandacht en maatwerk positief werkt om vrijwilligheid voor de brandweer te bevorderen. Door werkgevers en zzp'ers te bevragen, is inzicht gekregen hoe onderscheid te maken in doelgroepen. Maar belangrijker dan dit is de boodschap dat er ruimte is voor vrijwilligheid voor de brandweer bij hoofdwerkgevers.

Ik dank de onderzoekers voor hun deskundige aanpak. En wens alle betrokkenen bij veiligheidsregio's toe dat ze dit rapport gebruiken voor de werving van vrijwilligers.

Fred Heerink

Portefeuillehouder Vrijwilligheid

Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV)

Inleiding

Aanleiding

Het repressieve werk van de brandweer in Nederland wordt voor het grootste deel gedaan door vrijwilligers, naast hun dagelijkse baan. Er zijn echter diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen die de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer kunnen ondermijnen. Om te komen tot een goede doorontwikkeling van het huidige stelsel, is in het kader van het Programma vrijwilligheid onder andere beschreven waar momenteel de belangrijkste knelpunten en uitdagingen liggen met betrekking tot vrijwilligheid bij de brandweer en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn (Brandweeracademie, 2021). Uit dit onderzoek blijkt dat de beeldvorming van hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers als knelpunt wordt ervaren door managementleden en brandweervrijwilligers op het gebied van werven en behouden. Ervaren wordt dat hoofdwerkgevers niet altijd beschikken over een correct beeld van de vrijwillige brandweer. De relatie met en communicatie naar de hoofdwerkgevers worden dan ook als verbeterpunt genoemd. Daarnaast wordt in het onderzoek naar de beeldvorming van duizend burgers over de vrijwillige brandweer (Brandweeracademie, 2019) duidelijk dat ongeveer de helft van de respondenten verwacht dat zij vrijwilligerswerk lastig kunnen combineren met hun hoofd baan. Daarnaast denken twee op de tien respondenten dat hun werkgever waarschijnlijk niet akkoord gaat als zij zich aanmelden als brandweervrijwilliger. Dit wordt door respondenten als een belangrijke reden gezien om geen brandweervrijwilliger te worden.

Uit beide onderzoeken (2021, 2019) wordt duidelijk dat de werkgever van (potentiële) brandweervrijwilligers een belangrijke rol speelt in zowel de werving als het behoud van brandweervrijwilligers. In dit rapport wordt het onderzoek beschreven naar mogelijke redenen van (hoofd)werkgevers om wel, of juist niet, mee te werken aan de deelname van hun medewerkers aan de vrijwillige brandweer.

Doel van het onderzoek

Werkgevers zijn een belangrijke speler bij het faciliteren van hun medewerkers om als vrijwilliger bij een brandweerkorps actief te zijn. Zoals eerder genoemd, zijn brandweervrijwilligers afhankelijk van medewerking van hun hoofdwerkgevers wanneer zij onder werktijd moeten uitrukken. Het is echter onbekend hoe werkgevers aankijken tegen brandweervrijwilligers: hebben zij een correct beeld van (de voor- en nadelen van het in dienst hebben van) een brandweervrijwilliger? Zijn zij bereid de brandweervrijwilliger onder werktijd te laten uitrukken en zo ja, onder welke voorwaarden? Zijn er redenen voor het wel of niet verlenen van medewerking? (Recente) antwoorden op deze vragen zijn er niet.¹ Het

¹ Het meest recente landelijke onderzoek naar wat werkgevers positief en negatief vinden aan het hebben van vrijwilligers, is gedateerd (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1999). In een recenter onderzoek (Van Dijk & Roorda, 2005, in: Haverkamp, 2005) is een kleine groep (n=27) werkgevers geïnterviewd. Vanuit een ander perspectief zijn brandweervrijwilligers (n=41)

doel van dit onderzoek is dan ook inzicht verwerven in de manier waarop werkgevers tegen vrijwilligerswerk bij de brandweer aankijken en helder te krijgen of werkgevers bereid zijn om brandweervrijwilligers te faciliteren en zo ja, onder welke voorwaarden.

In dit onderzoek zijn verschillende typen, of groepen, werkgevers bevroegd (zie ook hoofdstuk 1). De eerste groep vormen de zzp'ers. De tweede groep bestaat uit werkgevers die nog geen ervaring hebben met het in dienst hebben van brandweervrijwilligers, maar mogelijk bereid zijn om hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers te worden. De derde groep bestaat uit de huidige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers. Daar waar in dit rapport wordt gesproken over 'hoofdwerkgevers' wordt uitsluitend de derde groep werkgevers bedoeld. Daar waar wordt gesproken over 'werkgevers' worden beide groepen werkgevers bedoeld, die samen als één geheel zijn beschouwd.

Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal:

Wat zijn voor werkgevers mogelijke redenen om wel, of juist niet, mee te werken aan deelname aan een vrijwillige brandweer door hun medewerkers?

De hoofdvraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

1. Wat is het beeld dat werkgevers hebben van de brandweervrijwilliger?
2. In hoeverre zijn werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben?
3. Welke doelgroepen zijn onder werkgevers te onderscheiden voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie?
4. Wat zijn belemmerende en motiverende aspecten voor werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen?
5. Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid om medewerkers toe te staan in geval van een noodoproep overdag de rol van brandweervrijwilliger te vervullen?
6. Hoe staan zzp'ers tegenover brandweervrijwilligheid?
 - a. Wat is het beeld dat zzp'ers hebben van de brandweervrijwilliger?
 - b. In hoeverre zijn zzp'ers bereid om brandweervrijwilliger te worden?
 - c. Welke doelgroepen zijn te onderscheiden voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie?
 - d. Wat zijn belemmerende en motiverende aspecten voor zzp'ers om brandweervrijwilliger te worden?
 - e. Onder welke voorwaarden zijn zzp'ers bereid om brandweervrijwilliger te worden?

en korpsleidinggevend (n=248) gevraagd welke knelpunten zij zien in de combinatie van de brandweer met de hoofdbaan en in de relatiebeheer naar hoofdwerkgevers van vrijwilligers.

Indeling van het rapport

In hoofdstuk 1 wordt toegelicht welke onderzoeksmethode is toegepast om de onderzoeksvragen te beantwoorden. In hoofdstuk 2 volgen de resultaten uit de literatuurstudie, waarna in hoofdstuk 3 de resultaten uit de enquête worden beschreven. Hoofdstuk 4 bevat de conclusie en discussie. Het onderzoek sluit af met het geheel overziend in hoofdstuk 5 geschreven door lector Brandweerkunde Ricardo Weewer.

1 Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke onderzoeksmethoden zijn gebruikt om de onderzoeksvragen te beantwoorden.

1.1 Literatuurstudie

Het doel van de verkennende literatuurstudie was allereerst om een globaal beeld te verkrijgen van het onderzoek dat al is uitgevoerd naar de bereidheid van hoofdwerkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben. Het tweede doel was om concrete voorbeelden te verzamelen van aspecten die werkgevers belemmeren of motiveren om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben. Deze voorbeelden hebben gediend als basis voor een enquête voor werkgevers en zzp'ers.

Er is vooral gezocht naar studies die in Nederland zijn uitgevoerd, maar er is ook gekeken naar studies die in het buitenland zijn gedaan. Met behulp van zoektermen die gerelateerd zijn aan werkgevers, brandweervrijwilligers en bereidheid is via databanken en websites gezocht naar wetenschappelijke literatuur (zoals via ScienceDirect, Google Scholar en ResearchGate). Daarnaast is via Google gezocht naar onderzoekpublicaties over de beweegredenen van werkgevers om al of geen brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Het is gebleken dat er weinig relevante en actuele studies beschikbaar zijn. Desalniettemin hebben de bevindingen uit de literatuur voldoende informatie geboden voor de ontwikkeling van de enquête.

1.2 Enquête

De vragen in de enquête zijn grotendeels gebaseerd op de uitkomsten van bovengenoemde literatuurstudie naar de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen. De belangrijkste bevindingen zijn geoperationaliseerd naar indicatoren waarmee de motieven voor en tegen die bereidheid gemeten kunnen worden. Daarnaast is gebruikgemaakt van stellingen over het beeld dat respondenten hebben over het werk van de brandweer, overgenomen uit een eerder gehouden enquête onder burgers naar hun bereidheid om brandweervrijwilliger te worden en hun motieven daarvoor of daartegen (Brandweeracademie, 2019). Die stellingen zijn gebaseerd op de studies door Kragt et al. (2018), Kehl, Kietzmann en Schmidt (2017) en Govender (2014) (alledrie in Brandweeracademie 2019). Verder hebben respondenten via open antwoorden aanvullingen of toelichtingen kunnen geven.

Er zijn twee enquêtes uitgezet: één onder zzp'ers en één onder organisaties. Hiervoor is gekozen vanwege het verschil in formulering van de vragen: als die voor een zzp'er zijn, gaat het om de respondent zelf, terwijl het bij vragen voor een organisatie gaat om de werknemers. Daarnaast zijn enkele vragen uitsluitend van toepassing op zzp'ers of

uitsluitend op organisaties. Het overgrote deel van de vragen is echter gesteld aan zowel de zzp'ers als de organisaties en kan daarom met elkaar vergeleken worden.

In deze paragraaf wordt de opbouw van de vragenlijst weergegeven en de rationale achter de vragen toegelicht. In bijlage 1 zijn de vragenlijsten in hun geheel opgenomen.

1.2.1 Doelgroep en doorverwijzing naar vragenlijst

In dit onderzoek zijn verschillende typen, of groepen, werkgevers bevroegd. De eerste groep vormen de zzp'ers; dit is een bijzondere groep, aangezien zzp'ers feitelijk geen werkgever voor anderen zijn, maar voor zichzelf. Omdat voor de functie van brandweervrijwilliger een leeftijdsgrens geldt, zijn alleen de zzp'ers die jonger zijn dan 55 jaar in het onderzoek betrokken. Ook zzp'ers die momenteel al bij de brandweer werken, zijn uitgesloten van deelname. Zij vallen buiten de doelgroep aangezien de focus van het onderzoek op werkgevers ligt, die ook als zij al brandweervrijwilligers in dienst hebben nog kunnen verschillen in hun bereidheid om meer brandweervrijwilligers in dienst te nemen. Bij zzp'ers die al bij de brandweer werken is dit niet het geval.

De tweede groep bestaat uit werkgevers die nog geen ervaring hebben met het in dienst hebben van brandweervrijwilligers, maar mogelijk bereid zijn om hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers te worden. Zij vormen de belangrijkste groep werkgevers, zowel in aantal respondenten als in de aandacht die zij binnen dit onderzoek krijgen.

De derde groep bestaat uit de huidige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers. Hoewel zij niet de focus van het onderzoek vormen en het in aantal om een beperkte groep gaat, bieden zij waardevolle inzichten in de belemmeringen, motieven en gestelde voorwaarden bij hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers. Zij zijn daarom bewust in het onderzoek meegenomen. Zij hebben aanvullende vragen gekregen over hun ervaringen als hoofdwerkgever van een of meerdere brandweervrijwilligers.

Om de doelgroepen te kunnen onderscheiden is in de enquête allereerst gevraagd of de respondent zzp'er is, ondernemer met personeel, werknemer in loondienst of niet werkzaam is. In het laatste geval wordt de respondent uitgesloten van deelname. In het eerste geval wordt de respondent doorgeleid naar de vragenlijst voor zzp'ers en in de overige gevallen naar de vragenlijst voor organisaties. Zzp'ers wordt bovendien gevraagd naar hun leeftijd, waarbij respondenten van 55 jaar of ouder worden uitgesloten van deelname. Om de groep (voormalige) hoofdwerkgevers te kunnen onderscheiden wordt aan werkgevers gevraagd of zij momenteel brandweervrijwilligers in dienst hebben, zie ook paragraaf 1.2.3.

Daar waar in het hoofdstuk met de resultaten uit de enquête wordt gesproken over 'hoofdwerkgevers' wordt uitsluitend de derde groep werkgevers bedoeld. Daar waar wordt gesproken over 'werkgevers' worden beide groepen werkgevers bedoeld, die samen als één geheel zijn beschouwd. Dit geheel aan werkgevers is vervolgens nader opgedeeld in subgroepen, op basis van hun specifieke kenmerken (zoals omvang van de organisatie en locatie van de vestiging). Voor deze subgroepen is gekeken of er een verschil bestaat in hun bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben.

1.2.2 Kenmerken van de werkgevers

Om verschillende groepen werkgevers met elkaar te kunnen vergelijken, wordt zowel aan de zzp'ers als de organisaties gevraagd naar de sector waarin zij werkzaam zijn, de locatie waar zij gevestigd zijn (van klein dorp tot grote stad en van het centrum tot in landelijk gebied), de plaats waar de zzp'er of de meeste werknemers werken (vanuit huis, op de vestiging, hybride of geen vaste werklocatie), de type werktijden en of al of niet

brandgevaarlijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Bij de organisaties worden daarnaast gegevens gevraagd over de omvang (aantal werknemers) van de organisatie, het type vestiging waar de respondent werkt (zelfstandige vestiging; hoofdvestiging met nevenvestigingen; nevenvestiging met hoofdvestiging in Nederland; nevenvestiging met hoofdvestiging buiten Nederland), het aandeel parttimers binnen de organisatie en de houding van de organisatie tegenover het uitvoeren van nevenwerkzaamheden. Verder is gevraagd naar de functie van de respondent binnen de organisatie.

1.2.3 Ervaring met de brandweer en brandweervrijwilligers

Uit de literatuurstudie komt naar voren dat werkgevers die brandweervrijwilligers in dienst hebben positiever staan ten opzichte van het werk van de brandweervrijwilliger (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1998 en Van Dijk & Roorda, 2005, in: Haverkamp, 2005). Mogelijk geldt dit ook voor werkgevers die op een andere wijze ervaring hebben met het werk van de (vrijwillige) brandweer. Om een indruk te krijgen van de bekendheid met de brandweer en het werk van brandweervrijwilligers is gevraagd of de respondent bij de brandweer werkt of heeft gewerkt, of de respondent mensen kent die bij de brandweer werken, zelf wel eens hulp heeft geboden aan mensen die in acute nood zijn (zoals gerust stellen, hulpdiensten alarmeren, EHBO verlenen) en of de respondent zelf of vanuit de organisatie wel eens betrokken is geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend.

Bij organisaties is daarnaast gevraagd of zij ervaring hebben met werknemers die brandweervrijwilliger zijn (geweest). Wanneer sprake is van ervaring met brandweervrijwilligers, en zij dus huidig of voormalig 'hoofdwerkgever' zijn, wordt doorgevraagd of er sprake was van een koppeling tussen brandweervrijwilligers en bedrijfshulpverleners. Deze vraag wordt gesteld om te onderzoeken in hoeverre het in de literatuur gesuggereerde voordeel om de brandweervrijwilliger in de organisatie in te zetten als bedrijfshulpverlener, in de praktijk van toepassing is. Verder wordt doorgevraagd naar de mate waarin deze hoofdwerkgevers nadelen en voordelen ervaren van uitrukken tijdens werktijd, wat de belangrijkste nadelen en voordelen zijn en in hoeverre deze nadelen en voordelen van invloed zijn op de bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd.

Ook wordt deze hoofdwerkgevers gevraagd hoe vaak een brandweervrijwilliger tijdens werktijd opgeroepen wordt en hoe lang de brandweerinzet meestal duurt. De antwoorden zullen een beeld geven van de daadwerkelijk ervaren voor- en nadelen van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers voor hoofdwerkgevers. Om inzicht te krijgen in (voorbeelden van) voorwaarden die gesteld worden aan brandweervrijwilligers om tijdens werktijd als in actie te kunnen komen, is hierover een vraag gesteld aan hoofdwerkgevers. Over de ervaringen die aldus zijn geïnventariseerd, worden ook vragen gesteld aan zzp'ers die brandweervrijwilliger zijn geweest.

1.2.4 Bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben

Na de vragen over de kenmerken van de werkgever en de ervaring met de brandweer en brandweervrijwilligers, is zzp'ers gevraagd naar de interesse om brandweervrijwilliger te worden en tijdens werktijd in actie te komen en zijn organisaties gevraagd naar hun interesse om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Dit wordt in dit onderzoek de *initiële bereidheid* genoemd. Nadat via stellingen, vragen en tekstvakken meer informatie is gegeven over het werk van brandweervrijwilligers, is dezelfde vraag over de bereidheid opnieuw gevraagd. Dit is gedaan om te onderzoeken of

de bereidheid wijzigt na voorlichting over het werk van de brandweervrijwilliger ('*bereidheid na voorlichting*'). Vervolgens is extra informatie gegeven over de urgentie van de werving van nieuwe brandweervrijwilligers. Daarna is voor een derde en laatste keer gevraagd naar de '*bereidheid na informatie over urgentie*' met de vraag of deze groter of kleiner is geworden. In een eerder onderzoek over vrijwilligheid onder burgers is ook gevraagd naar de initiële bereidheid, de bereidheid na voorlichting en de bereidheid na informatie over urgentie (Brandweeracademie, 2019).

1.2.5 Beeldvorming over het werk van brandweervrijwilligers

Om zicht te krijgen op het beeld dat werkgevers hebben van het werk van brandweervrijwilligers zijn allereerst vragen gesteld over de frequentie waarmee een brandweervrijwilliger volgens de respondent wordt opgeroepen tijdens werktijd en over de duur van de werkonderbreking. Vervolgens is de respondent aan de hand van stellingen over twee contrasterende kenmerken gevraagd het kenmerk te kiezen dat volgens hem of haar het meest van toepassing is op de brandweer. Daarbij is telkens gevraagd om middels een 7-puntsschaal te kiezen in hoeverre twee tegenovergestelde kenmerken van toepassing zijn op de brandweer of op brandweervrijwilligers, zoals: 'de brandweer is een traditionele organisatie' versus 'de brandweer is een innovatieve organisatie'. De antwoorden zijn teruggebracht naar een keuze voor het ene of het andere aspect, 'neutraal' of 'weet niet'. Deze stellingen over kenmerken zijn in een eerder onderzoek over vrijwilligheid ook aan burgers voorgelegd (Brandweeracademie, 2019).

1.2.6 Potentiële belemmerende aspecten

Zowel aan zzp'ers als aan organisaties zijn aspecten van de vrijwillige brandweer voorgelegd die mogelijk een belemmering kunnen vormen om een brandweervrijwilliger te worden of in dienst te nemen. Per aspect is gevraagd in hoeverre dit een belemmering vormt. Het gaat om kenmerken die (in negatieve zin) te maken hebben met de type onderneming in relatie tot het plotseling kunnen onderbreken van het werk, met het beeld van de brandweer, met het ontbreken van informatie over de consequenties op het reguliere werkproces, met de impact dat het werk van de brandweervrijwilliger kan hebben voor de werkgever en met de vergoedingen en de tijdbesteding van het werk van de brandweervrijwilliger. Ten slotte is een open vraag gesteld over mogelijke andere belemmeringen die zzp'ers en werkgevers zien ten aanzien van brandweervrijwilligers.

1.2.7 Potentiële motiverende aspecten

Op dezelfde wijze als is gevraagd naar belemmerende aspecten, zijn ook aspecten voorgelegd die mogelijk motiverend kunnen zijn om een brandweervrijwilliger te worden of in dienst te nemen. Hierbij gaat het om aspecten die (in positieve zin) te maken hebben met het beeld van de brandweer, met de kennis en ervaring van brandweervrijwilligers, met het type werknemers binnen de organisatie, met de impact op het bedrijfsproces en met de vergoedingen en benodigde tijd voor het werk van de brandweervrijwilliger. Ook hier is een open vraag gesteld, dit keer over mogelijke andere redenen die zzp'ers en werkgevers zien om een brandweervrijwilliger te worden of in dienst te nemen.

1.2.8 Arbeidsvormen bij brandweer

In de vragenlijst is gevraagd naar de mate waarin drie verschillende arbeidsvormen voor vrijwilligers motiverend of belemmerend zijn om een brandweervrijwilliger te worden of in dienst te nemen. Ter introductie op de vraag is in de enquête de volgende tekst opgenomen: "*De meeste brandweervrijwilligers combineren hun werk bij de brandweer met een (fulltime)*

hoofdbaan bij een werkgever. De veiligheidsregio's, waaronder de brandweerkorpsen vallen, overwegen een aantal andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers." De drie arbeidsvormen die worden voorgelegd zijn 1) een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast de werkzaamheden als zzp'er of het arbeidscontract bij de werkgever, 2) een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar de zzp'er of werknemer digitaal werkt en gedurende de 24 uur aanwezig is om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep en 3) piketdiensten, waarbij de zzp'er of werknemer periodiek verplicht is om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd.

1.2.9 Potentiële voorwaarden

Vervolgens zijn in de vragenlijst een aantal voorbeelden van voorwaarden of afspraken voorgelegd, die voor werkgevers relevant kunnen zijn om werknemers tijdens werktijd toe te staan om als brandweervrijwilliger in actie te komen. Aan de respondent is gevraagd hoe belangrijk hij of zij die vindt. Het gaat om voorwaarden of afspraken die te maken hebben met duidelijkheid over het takenpakket, over de consequenties voor het werkproces, over de urgentie van oproepen en over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Ook gaat het om afspraken over wanneer wel of niet tijdens werktijd kan worden uitgerukt, over welke activiteiten tijdens werktijd mogen worden uitgevoerd, over het maximaal aantal keer en uren dat op kosten van de werkgever mag worden uitgerukt, over de compensatie van gemiste werktijd (inhalen, verlofopname, vergoeding) en over aspecten die te maken hebben met relatiebeheer vanuit de brandweerorganisatie. Verder wordt via een open vraag nog gevraagd naar eventuele andere voorwaarden die belangrijk gevonden worden.

1.2.10 Slot

Ten slotte heeft de respondent via een open vraag de gelegenheid gekregen om zaken te delen over de vragenlijst of het thema brandweervrijwilligers.

1.3 Dataverzameling

1.3.1 Doelgroep en wijze waarop die is benaderd

De enquête is door I&O Research uitgezet onder werkgevers en zzp'ers. Voor werkgevers met personeel was het niet vereist om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Zowel werkgevers met als zonder brandweervrijwilligers konden aan het onderzoek deelnemen. Voor zzp'ers gold dat zij jonger dan 55 jaar moesten zijn en ten tijde van het onderzoek niet werkzaam bij de brandweer.

De doelgroep is op twee manieren benaderd:

- > Werkgevers met personeel en zzp'ers zijn benaderd via het I&O Research Ondernemerspanel.
- > Ter aanvulling zijn (middel)grote werkgevers, dat wil zeggen vestigingen met minimaal 50 werkzame personen, benaderd vanuit het LISA-werkgelegenheidsregister.

I&O Research Ondernemerspanel

Het I&O Research Ondernemerspanel is een grotendeels via steekproefonderzoek geworven panel van ondernemers in Nederland. Het panel bestaat uit ruim 4.000 ondernemers en vormt een goede afspiegeling van de landelijke populatie bedrijfsvestigingen op basis van sector en bedrijfsomvang.

LISA-werkgelegenheidsregister

Het LISA-werkgelegenheidsregister bevat alle vestingen in Nederland waar of van waaruit betaald werk wordt verricht. In 2021 waren dit ruim 1,8 miljoen vestingen. I&O Research verzorgt sinds 2006 de LISAprojectorganisatie. Het bestand wordt jaarlijks geactualiseerd. Van elke vestiging is bekend in welke sector (SBI2008, 5 digit) zij actief is. Ook is het aantal werknemers bekend. Omdat LISA ook vestingen van de overheid, het onderwijs, de gezondheidszorg en de vrije beroepsbeoefenaars registreert, is LISA uniek in zijn soort.

Wijze waarop de doelgroep is benaderd

De dataverzameling in het I&O Research Ondernemerspanel vond volledig online plaats. De vragenlijst kon worden ingevuld tussen 4 oktober en 6 november 2022. Na twee reguliere herinneringsmails op 11 en 18 oktober is ten slotte op 31 oktober een laatste herinnering gestuurd naar respondenten die aan de vragenlijst waren begonnen, maar deze nog niet volledig hadden ingevuld. De vestingen uit het LISA-register zijn per brief benaderd om (online) deel te nemen aan het onderzoek. Zij ontvingen de uitnodigingsbrief op dinsdag 4 of woensdag 5 oktober 2022. De brief was gericht aan de eigenaar, directie of HR-afdeling van de vestiging. Vanaf maandag 17 oktober zijn ondernemers telefonisch gemotiveerd om alsnog de vragenlijst in te vullen. Om de respons te verhogen is tevens een herinnering gestuurd naar 221 ondernemers die hun e-mailadres hadden opgegeven naar aanleiding van het telefonische contact, maar de vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld.

Voor deelname aan dit onderzoek ontvingen respondenten geen vergoeding.

1.3.2 Steekproef en respons

In totaal zijn 7.823 ondernemers benaderd, van wie 875 de vragenlijst hebben ingevuld en tot de doelgroep behoorden. Dit is een netto respons van 11,2 procent.

Uit het I&O Research Ondernemerspanel is in eerste instantie een gestratificeerde steekproef van naar sector en grootteklasse getrokken. Hierbij zijn 2.119 ondernemers benaderd. Omdat een deel van de ondernemers niet tot de doelgroep bleek te horen (zzp'ers ouder dan 55 jaar)², is de rest van het panel eveneens uitgenodigd. In totaal zijn 4.325 ondernemers uit het Ondernemerspanel uitgenodigd voor dit onderzoek. De vragenlijst is door 990 ondernemers ingevuld, van wie 686 tot de doelgroep behoorden. Dit is een netto respons van 15,9 procent.³

Uit het LISA-register is een steekproef van 3.498 vestingen met minimaal 50 werkzame personen getrokken, met een stratificatie naar sector. Er is specifiek voor deze selectie gekozen om meer respons te realiseren onder (middel)grote organisaties. Van de 3.498 benaderde vestingen hebben 189 personen namens hun organisatie de vragenlijst ingevuld, een respons van 5,4 procent.

In totaal zijn 1.383 respondenten aan de vragenlijst begonnen: 655 zzp'ers, 699 respondenten uit organisaties met twee of meer werknemers, hierna aangeduid als 'werkgevers', en 29 respondenten die niet werkzaam zijn (en buiten de doelgroep vallen). Er

² De leeftijd van de ondernemer was op voorhand niet bekend.

³ De bruto respons, dus zonder opschoning op basis van leeftijd, bedraagt 22,9 %.

zijn 397 zzp'ers uitgesloten van het onderzoek: 1 omdat deze momenteel bij de brandweer werkt en 396 omdat zij 55 jaar of ouder zijn. Bovendien zijn 22 zzp'ers niet meegenomen in de analyse, aangezien zij voortijdig zijn afgehaakt. Van de werkgevers zijn 60 respondenten voortijdig afgehaakt en daarom niet meegenomen in de analyse.

In de analyse zijn de gegevens van 875 respondenten meegenomen, bestaande uit 236 zzp'ers en 639 (representanten van) werkgevers. Onder de werkgevers zijn 66 (voormalige) hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers, van wie 48 momenteel brandweervrijwilligers in dienst hebben en 18 die brandweervrijwilligers in dienst hebben gehad.

1.4 Data-analyse

I&O Research heeft een geanonimiseerde dataset aangeleverd met hierin de informatie uit de ingevulde enquêtes. Om de enquête gebruiksvriendelijker te maken voor de respondent, is bij een aantal vragen gekozen voor een meerpuntsschaal (bijvoorbeeld een 5-puntsschaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'). Voorafgaand aan de data-analyse zijn deze vragen opnieuw gelabeld. Op deze manier is een meer gerichte analyse van deze vragen mogelijk. In de resultaten is bij de desbetreffende vragen uitgelegd hoe de labels zijn toegekend. De analyses zijn uitgevoerd met behulp van het statistische programma SPSS.

Om de antwoorden van de respondenten te kunnen generaliseren voor de situatie bij werkgevers en zzp'ers in Nederland, zijn weegfactoren toegekend aan de respondenten, zie ook bijlage 2. Vergeleken met de situatie bij alle werkgevers en zzp'ers in Nederland, wijken de kenmerken van de respondenten namelijk (iets) af. Vanwege de keuze om zo veel mogelijk organisaties met 50 of meer werknemers in het onderzoek te betrekken ($n=221$, waardoor de foutmarge beperkt is tot +/- 7 %) en de realiteit dat in Nederland slechts 3 % van de organisaties in deze groep valt, zijn de 'grote organisaties' bijvoorbeeld oververtegenwoordigd in de dataset. Dit geldt ook, zij het in mindere mate, voor de verdeling over de sectoren waarbinnen de respondenten werkzaam zijn: in vergelijking met de situatie in Nederland zijn sommige sectoren oververtegenwoordigd. De in hoofdstuk 3 beschreven resultaten zijn de gewogen antwoorden.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn de antwoorden van de respondenten in kaart gebracht met behulp van frequentieanalyses en kruistabellen. Vervolgens is er gekeken naar de interesse van de respondenten om brandweervrijwilligers in dienst te hebben (of bij zzp'ers om zelf brandweervrijwilliger te worden), hierna ook aangeduid met 'bereidheid'. Een repeated measures ANOVA is uitgevoerd om te onderzoeken of er verschil is in de bereidheid tussen de drie tijdstippen: het begin van de enquête, na het verkrijgen van informatie over de werkzaamheden van de brandweer en na het verkrijgen van informatie over de urgentie van vrijwilligheid. De specifieke verschillen tussen tijdstip één en twee, en tijdstip twee en drie zijn vervolgens bekeken met behulp van een paired-sample *t*-test.

Verder is gekeken of in de mate van interesse groepen te onderscheiden zijn. Er zijn groepen ingedeeld op basis van de kenmerken van de respondenten, de kenmerken van de organisaties en de houding van de organisatie ten aanzien van verschillende aspecten die gerelateerd zijn aan vrijwilligheid en/of het brandweerwerk. Met behulp van een χ^2 -toets en een *z*-test volgens de Bonferroni-methode is gekeken of er tussen groepen significante

verschillen zijn in de mate van initiële bereidheid, de bereidheid na informatie en de bereidheid na de urgentiemelding. Wanneer hierna wordt gesproken van wel of geen verschil of invloed, dan gaat het om een wel of niet aangetroffen significant verschil ($p < 0.05$).

Alle analyses met betrekking tot interesse zijn uitgevoerd met de originele antwoordcategorieën (ja, zeker; ja, misschien en nee). Omdat de groep 'ja, zeker' relatief klein was, is ervoor gekozen om in de beschrijving uit te gaan van wel (ja, zeker en ja, misschien) of niet geïnteresseerd (nee). De interesse na de urgentiemelding is uitgevraagd met de vraag of de interesse (iets of veel) groter is, gelijk is gebleven of (iets of veel) kleiner is. Op basis van het antwoord dat bij de bereidheid na informatie is gegeven, is de bereidheid na de urgentiemelding bepaald. Of daarmee de mate van bereidheid per respondent verandert, is afhankelijk van de mate van bereidheid nadat informatie is ontvangen, zie tabel 1.1.

Tabel 1.1 Transponeringstabel voor bepaling van 'bereidheid na urgentiemelding'

		Toe-/afname in interesse na urgentiemelding				
		Veel groter	Iets groter	Gelijk	Iets kleiner	Veel kleiner
Bereidheid na informatie	Ja, zeker	Ja, zeker	Ja, zeker	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee
	Ja, misschien	Ja, zeker	Ja, misschien	Ja, misschien	Ja, misschien	Nee
	Nee	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee	Nee	Nee

Indien bij de bereidheid na informatie het antwoord 'nee' is gegeven, en na de urgentiemelding het antwoord 'iets groter' is de bereidheid na urgentiemelding gewijzigd naar 'ja, misschien'. Als na 'nee' het antwoord 'veel groter' is gegeven is de bereidheid gewijzigd naar 'ja, zeker'. Bij 'ja, misschien' en 'iets groter', 'iets kleiner' of 'gelijk' is het antwoord 'ja, misschien' gebleven. Bij 'ja, zeker' en 'iets kleiner' is het gewijzigd naar 'ja, misschien' en gecombineerd met 'veel kleiner' naar 'nee'.

1.5 Kwaliteit van het onderzoek

De betrouwbaarheid van dit onderzoek is verzekerd door het zorgvuldig en gestructureerd documenteren van de voorbereiding, uitvoering en analyse. De interne validiteit van dit onderzoek wordt gewaarborgd doordat gebruikgemaakt is van een vragenlijst die is gebaseerd op de uitkomsten van een literatuuronderzoek, de vragenlijst is uitgezet middels een gestratificeerde steekproef, in de analyse onderscheid is gemaakt tussen werkgevers en zzp'ers en voor beide groepen de analyse is gedaan met een gewogen respons. De externe validiteit (generaliseerbaarheid) van dit onderzoek is gewaarborgd doordat de focus van de analyse is gelegd op de werkgevers. Het aantal deelnemers is voldoende groot en is, door een weging toe te passen, in voldoende mate verdeeld naar organisatiegrootte en sector om de resultaten te kunnen generaliseren voor de hele populatie werkgevers in Nederland. Dit geldt ook voor de opdeling van werkgevers in subgroepen naar organisatiegrootte; voor de zzp'ers is het aantal deelnemers zodanig dat moet worden uitgegaan van een grotere

foutmarge dan gebruikelijk is (zie bijlage 2). Daarmee is de populatievaliditeit, als onderdeel van de externe validiteit, verzekerd. De resultaten kunnen mogelijk niet gegeneraliseerd worden voor andere subgroepen, aangezien het aantal deelnemers soms te klein of de verdeling over de hele populatie niet bekend is.

2 Literatuurstudie

2.1 De betekenis van vrijwilligheid bij de brandweer

Wereldwijd bestaan percepties, belevingen en definities van vrijwilligerswerk uit vier componenten (Cnaan, Handy & Wadsworth, 1996, in: Meijs, Simons & Overbeeke, 2018), namelijk de mate van:

1. keuzevrijheid (geen verplichting – mag worden afgedwongen)
2. beloning (geen beloning – geldelijke beloning mag)
3. structuur (in georganiseerd verband – individuele initiatieven)
4. externe gerichtheid (gericht op anderen of de bredere samenleving – mag gericht zijn op eigenbelang).

Het vrijwilligerswerk bij veiligheidsdiensten, zoals de brandweer, wordt in de literatuur beschreven als een vorm van 'serieuze vrijetijdbesteding' in plaats van gewoon een hobby of simpel vrijblijvend vrijwilligerswerk (Stebbins, 2001, in: Meijs, Simons & Overbeeke, 2018). In relatie tot de vier componenten van vrijwilligerswerk is bij het 'vrijwilligerswerk in de veiligheid' in Nederland sprake van een combinatie van strikte interpretaties ten aanzien van de initiële keuzevrijheid, duidelijke structuur en externe gerichtheid en soepele interpretaties ten aanzien van beloning (Meijs, Simons & Overbeeke, 2018). De brandweervrijwilliger kiest in eerste instantie namelijk vrijwillig (component 1) voor deelname aan het brandweerkorps, maar ontvangt financiële vergoedingen (component 2) die verder gaan dan een onkostenvergoeding (Bosland, Van der Spek, Van Dam, Van Krieken & Kreijen, 2011, in: Meijs e.a., 2018). Het vrijwilligerswerk bij de brandweer is niet vrijblijvend: er moet op de vrijwilliger gerekend kunnen worden. De vrijwilliger committeert zich aan bijvoorbeeld piketroosters en kan zelf aanzienlijk risico lopen (Stebbins & Graham, 2001, in: Meijs e.a., 2018). De brandbestrijding in Nederland is bovendien grotendeels ingericht op basis van vrijwilligheid. Daarmee toont de brandweer een klassiek voorbeeld van een inzet van vrijwilligers die erop gericht is om als gemeenschap wel voorbereid te zijn, maar geen onnodige kosten te hebben. Die inzet van vrijwilligers vindt plaats in georganiseerd verband (component 3).

Bij de vrijwillige brandweer zijn drie basis bedrijfsmodellen te onderscheiden, hierna opgesomd in volgorde van toenemende restricties in tijd en verblijfslocatie van de vrijwilliger (Brudney & Duncombe, 1992, in: Meijs e.a., 2018):

- > het vrije instroomprofiel
- > het consignatieprofiel
- > het kazerneringsprofiel.

De brandweer kent voor het te werk stellen van brandweervrijwilligers meerdere uitrukprofielen (Meijs e.a., 2018). De meest voorkomende vorm is die van het vrije opkomstprincipe, ofwel de vrije instroom. Dit betekent dat de brandweerorganisatie verwacht dat de brandweervrijwilliger naar de kazerne komt als de pieper gaat en de vrijwilliger beschikbaar is. Als het werk het niet toelaat, is de vrijwilliger niet verplicht om op te komen en verzorgen andere brandweercollega's de uitruk. Andere opkomstvormen zijn consignatie

en kazernering. Bij consignatie moet de brandweervrijwilliger bereikbaar zijn voor oproepen. Zodra hij of zij een oproep krijgt, komt de brandweervrijwilliger zo snel mogelijk in actie. Dit wordt ook wel aangeduid als piketdienst. Bij kazernering is de vrijwilliger verplicht om een aaneengesloten tijdruimte van ten hoogste 24 uur aanwezig te zijn in de kazerne of in of nabij een brandweervoertuig voor een direct repressieve inzetbaarheid, zo nodig naast het verrichten van werkzaamheden.⁴

Ten aanzien van de externe gerichtheid (component 4) dient het werk van de brandweervrijwilliger vooral het belang van de samenleving. In Nederland is brandbestrijding ingericht op basis van vrijwilligheid en utiliteit. Door de vrijwillige brandweer kan succesvol en snel worden opgeschaald. Het werk van de brandweer is daarmee volgens Meijs e.a. (2018) vooral een zaak van professionele burgers (beroepskrachten en vrijwilligers), waarbij de intrinsieke motivatie door veel brandweervrijwilligers waarschijnlijk als een morele burgerplicht wordt gezien.

2.2 Inhoud van het werk van brandweervrijwilligers

De bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of hebben, is mogelijk afhankelijk van het beeld dat zij hebben van het werk van brandweervrijwilligers. Brandweer Nederland geeft op haar website⁵ informatie voor werkgevers over het werk van brandweervrijwilligers en ook de meeste regionale brandweerkorpsen geven informatie via hun websites en via (digitale) brochures. Hieronder volgen ter illustratie enkele voorbeelden vanuit twee regio's:

- > “Het werk van een brandweervrijwilliger is zeer gevarieerd. Natuurlijk is de brandweer er om branden te blussen. Maar de brandweer doet veel meer, het bevrijden van personen bij verkeersongevallen, waterongevallen, het bestrijden van ongevallen met gevaarlijke stoffen, reddingen op hoogte of het redden van dieren in nood. Naast de basis brandweertaken kan een vrijwilliger ook een specialistische taak hebben zoals chauffeur/pompbediende, het bedienen van een redvoertuig of hoogwerker. Brandweervrijwilligers worden ingezet als er zich calamiteiten voordoen overdag, 's nachts, op werkdagen en ook in de weekenden. Een vrijwilliger bij de brandweer doet exact hetzelfde werk als een beroepscollega.” (Brandweer IJsselland, 2019; Brandweer Twente, 2021)
- > “Als Brandweer IJsselland besteden we de grootste zorg aan de veiligheid van vrijwilligers. (...) Maar geheel zonder risico is het brandweervak niet. We hebben daarom een goede ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering.” (Brandweer IJsselland, 2019)
- > “(...) een vrijwilliger is verzekerd voor de repressieve werkzaamheden die hij of zij bij de brandweer uitvoert (oefenen, uitruk, aanrijden). De verzekering van een vrijwilliger is vastgesteld in de rechtspositieregeling. (...) Brandweerm medewerkers worden medisch gekeurd, goed opgeleid en wekelijks getraind.” (Brandweer Twente, 2021)
- > “Veelal vindt het opleiden en oefenen in de avonduren plaats.” (Brandweer IJsselland, 2019)
- > “Elke kazerne heeft een vaste oefenavond. Soms wordt een opleiding ook overdag of op zaterdag gegeven. Daarnaast kan het voorkomen dat er een oefenweek plaatsvindt.” (Brandweer Twente, 2021)

⁴ <https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR97374>.

⁵ <https://www.brandweer.nl/onderwerpen/parttime-hero/>.

- > “Voor de werkzaamheden die brandweervrijwilligers uitvoeren krijgen ze een jaarlijkse vaste vergoeding. Daarnaast krijgt de vrijwilliger een vergoeding per uur voor de uitrukken en oefeningen.” (Brandweer IJsselland, 2019)
- > “De werkzaamheden die verricht worden als vrijwilliger worden als arbeidstijd aangemerkt, met uitzondering van de uitrukuren. Zowel de hoofdwerkgever als de brandweerleiding dienen de werktijden van de brandweervrijwilliger te registreren.” (Brandweer IJsselland, 2019)
- > “De tijdsbelasting voor de inzet van brandweervrijwilligers bij calamiteiten varieert per korps en per veiligheidsregio. Hoe vaak een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen is niet te voorspellen. Brandweer Twente stelt bijvoorbeeld dat een inzet bij een calamiteit gemiddeld ongeveer 45 minuten duurt, inclusief reistijd.” (Brandweer Twente, 2021).

Maandelijks besteedt een operationele brandweervrijwilliger gemiddeld 26 uur aan brandweerwerkzaamheden; 57 % daarvan aan oefening en opleiding, 37 % aan uitrukken en 6 % aan langdurige aanwezigheid (Meijs, Simons & Overbeeke, 2018).

2.3 Bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben

In een Amerikaans onderzoek (Birch, McLennan & Surrey, 2007) zijn werkgevers gevraagd naar hun houding ten opzichte van werknemers die vrijwilligerswerk doen bij de brandweer, zowel tijdens als na werktijd. Bij een op de zes werkgevers was de bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben laag: zij waren doorgaans helemaal niet bereid om hun werknemers vrij te geven om werk te doen voor de vrijwillige brandweer en sommige werkgevers ‘ontmoedigden’ of ‘verboden’ hun werknemers dit zelfs. Vrijwel geen enkele werkgever stond negatief tegenover het uitvoeren van werk voor de vrijwillige brandweer na werktijd. Bij ongeveer een derde van de werkgevers was de bereidheid hoger: zij waren bereid om hun werknemers voor beperkte tijd vrij te geven, variërend tot ongeveer 100 uur per jaar, met een mediaan van 25,5 uur per jaar. Bij bijna de helft van de werkgevers was de bereidheid hoog: zij gaven aan bereid te zijn om werknemers ‘zo lang als echt nodig is’ beschikbaar te stellen voor hun werk bij de vrijwillige brandweer.

Van de Nederlandse werkgevers bleek eind vorige eeuw bijna driekwart bereid om vrijwilligers tijdens de werktijd af te staan vanwege de maatschappelijke functie van vrijwilligersorganisaties. Het is niet duidelijk of het gaat om vrijwilligers in het algemeen of specifiek om brandweervrijwilligers. Naast de dienstbaarheid aan de samenleving vonden werkgevers in het hoofdberoep de extra kennis en vaardigheden die brandweervrijwilligers opdoen belangrijk voor de eigen organisatie (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1999; Van Duin, Geveke & Vreuls, 1998, in: Haverkamp, 2005). Werkgevers die brandweervrijwilligers in dienst hadden, stonden over het algemeen positiever tegenover het vrijwilligerswerk bij de brandweer dan werkgevers zonder brandweervrijwilligers (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1999; Van Duin, Geveke & Vreuls, 1998 en Van Dijk & Roorda, 2005, in: Haverkamp, 2005). Op basis van de mening van korpsleiding over de opkomst van vrijwilligers overdag en over de bereidheid van hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers om overdag hun medewerkers te laten uitrukken (Van Dijk & Roorda, 2005), wordt gesteld dat de bereidheid van werkgevers feitelijk niet of nauwelijks van invloed is op de beperkte beschikbaarheid overdag (Helsloot, 2017).

In 2011 is de bereidheid van Nederlandse werkgevers indirect bevestigd, via een enquête onder 79 brandweervrijwilligers (Helleman, 2011). Daaruit blijkt dat zeven op de tien werkgevers met een brandweervrijwilliger in dienst het toe staan dat deze tijdens werktijd uitrukt. Uit recent onderzoek onder brandweervrijwilligers komt naar voren dat werkgevers niet altijd meer alle ruimte bieden die nodig is om flexibel te kunnen zijn (Van Steden, Boelens, Drenth & van den Ende, 2018). De bereidheid van werkgevers om hun personeel tijdens werktijd vrij te stellen voor de brandweer lijkt af te nemen (Schippers, Weewer & Andreae, 2017; Van Steden, Boelens, Drenth & Van den Ende, 2018).

2.4 Potentiële knelpunten voor werkgevers

De bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of hebben, wordt mogelijk belemmerd door knelpunten die werkgevers ervaren. Welke belemmeringen werkgevers kunnen ervaren is in 2005 door Haverkamp beschreven: “Het is belangrijk om te weten waarom het voor werkgevers in het hoofdberoep soms moeilijk is om mensen voor de brandweer af te staan. Het gaat hierbij niet alleen om loonkosten, het verstoren van het productieproces, maar ook om zaken als het groot aantal loze alarmen, onbekendheid met gevolgen van arbeidsongeschiktheid en relevantie van brandweeropleidingen voor het bedrijf. Er zijn zeker mogelijkheden om tegemoet te komen aan de wensen van werkgevers in het hoofdberoep. Het afstaan van werknemers voor de vrijwillige brandweer is voor werkgevers in het hoofdberoep een concurrentienadeel. Eigenlijk zou dit concurrentienadeel door fiscale en sociale tegemoetkomingen gecompenseerd dienen te worden.” (Haverkamp, 2005, p. 200)

In diezelfde periode hebben Van Dijk en Roorda (2005) onderzoek gedaan naar het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer. Hiervoor hebben zij onder andere brandweervrijwilligers en hun werkgevers geïnterviewd. Werkgevers noemen als nadeel van werknemers die ook brandweervrijwilliger zijn, dat zij tijdens werktijd voor het brandweerwerk worden opgeroepen. Het algemene beeld is dat het kunnen continueren van het bedrijfsproces prioriteit heeft boven het plotseling uitrukken. Ook het verminderd functioneren na 's nachts voor de brandweer gewerkt te hebben en het verhoogde risico op arbeidsongeschiktheid worden als knelpunt genoemd. Het aantal gevallen 'loos alarm' blijkt niet direct te leiden tot een daling in de bereidheid van de werkgevers om personeel tijdens kantooruren af te staan, maar het wordt door werkgevers wel als storend ervaren (Van Dijk & Roorda, 2005). Uit eerder onderzoek is gebleken dat werkgevers verminderde productiviteit en de belasting van collega's als belangrijkste nadeel zien (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1999).

In een recent onderzoek (Zijlema, 2019) zijn brandweervrijwilligers gevraagd naar de knelpunten die zij vanuit hun werk of werkgever ervaren, waardoor het uitoefenen van de functie van brandweervrijwilliger lastig is. De meeste reacties gaan over het niet meteen kunnen staken van werkzaamheden en de dynamiek van het werk. Ook is aangegeven dat het moeilijk is om tijdig de brandweerpost te bereiken wanneer de brandweervrijwilliger voor het werk veel onderweg is. Daarnaast is de lastige combinatie van het werk van brandweervrijwilliger met het werken in storingsdiensten bij de hoofdwerkgever genoemd. Onduidelijkheid en bezorgdheid over de arbeidsveiligheid van brandweervrijwilligers, en de afhandeling van de onkosten wanneer de werknemer door het werk als brandweervrijwilliger (tijdelijk) arbeidsongeschikt raakt, zijn andere knelpunten.

In een Amerikaans onderzoek zijn werkgevers van brandweervrijwilligers bevestigd (Birch, McLennan & Surrey, 2007). Het bleek dat maar weinig werkgevers negatieve ervaringen hadden met werknemers die brandweervrijwilliger waren. De meest voorkomende klacht bij deze kleine minderheid was dat de werknemer het werk onderbrak en de werkplek verliet zonder dat dit werd doorgegeven, of dat de werknemer te lang of te vaak afwezig was.

In een ander Amerikaans onderzoek (Gotz, 2003) zijn knelpunten voor werkgevers van militaire reservisten geïnterviewd. Hoewel de bevindingen mogelijk niet een-op-een te vertalen zijn naar de situatie van werkgevers van Nederlandse brandweervrijwilligers, bieden ze wel aangrijpingspunten voor nader onderzoek. De belangrijkste knelpunten zijn:

- > Het is te laat bekend wanneer planbare oefeningen zijn.
- > Afwezigheid tijdens drukke periodes.
- > Onduidelijkheid over de frequentie waarmee een vrijwilliger wordt opgeroepen en over de duur van de inzet.
- > Financiële kosten van verloren uren.

2.5 Potentiële motiverende aspecten voor werkgevers

Werkgevers waarderen in hun personeelsleden die ook werkzaam zijn als brandweervrijwilligers dat zij weten wat werken is (Van Dijk & Roorda, 2005, in: Zijlema, 2019). De meeste werkgevers stellen dat het in dienst hebben van brandweervrijwilligers niet speciaal in hun voor- of nadeel werkt. Een enkele ziet het als voordeel. Dit is vooral het geval bij bedrijven die op specifieke wijze gebaat zijn bij brandveiligheid, bijvoorbeeld omdat zij met gevaarlijke stoffen werken. Ook grote bhv-plichtige bedrijven zien het in dienst hebben van brandweervrijwilligers als voordelig. Doordat brandweervrijwilligers reeds beschikken over de benodigde papieren kunnen kosten worden bespaard. Daarnaast zijn werkgevers van mening dat brandweervrijwilligers ook over andere kwaliteiten beschikken die te pas kunnen komen in het hoofdberoep. Zo zijn brandweervrijwilligers in staat om snel beslissingen te nemen en hebben zij de nodige kennis over brandpreventie die de veiligheid op de werkvloer ten goede komt (Van Dijk & Roorda, 2005).

2.6 Potentiële voorwaarden die werkgevers stellen

Werkgevers van brandweervrijwilligers hebben in het onderzoek van Van Dijk & Roorda (2005) aangegeven dat zij ooit afspraken met hun werknemers hebben gemaakt over de manier waarop de brandweerkzaamheden gecombineerd worden met het hoofdberoep. Deze afspraken waren in alle gevallen mondeling en hadden vaak betrekking op de compensatie voor de gemaakte uren.

In 2011 stonden zeven op de tien werkgevers van brandweervrijwilligers het toe dat tijdens werktijd uitgerukt werd. Van de vrijwilligers die tijdens werktijd mochten uitrukken, konden vier op de tien dit 'altijd'. Ruim een op de tien kon gaan 'wanneer het werk het toeliet' of had hierover 'geen afspraken gemaakt'. Enkelingen moesten 'gemiste werktijd op een later moment inhalen'. Niemand had 'toestemming van direct leidinggevende' nodig of kon 'een maximaal aantal uur per maand onder werktijd deelnemen aan uitrukken' en twee op de tien hadden andere afspraken gemaakt (Helleman, 2011).

2.7 Relatiebeheer

Om de bereidheid te bevorderen om werknemers toestemming te geven voor deelname aan de brandweerdienst is op basis van een onderzoek onder hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers aanbevolen om aandacht te besteden aan relatiebeheer met de werkgevers (Van Duin, Geveke & Vreuls, 1999). Het bleek namelijk dat werkgevers die bekend waren met vrijwilligers bij de brandweer veel positiever tegenover de vrijwilligheid stonden, dan degene die dit niet waren. Uit later onderzoek blijkt dat hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers van mening zijn dat de brandweer in voldoende mate rekening houdt met hun belangen, hoewel zij slechts in geringe mate betrokken zijn bij de activiteiten van hun werknemers als brandweervrijwilliger (Van Dijk & Roorda, 2005).

Brandweer Zuid-Holland Zuid stelt op basis van een onderzoek naar het vinden, binden en behouden van vrijwilligers (Helleman, 2011, p. 30) dat meer aandacht nodig is voor beleid op het gebied van relatiebeheer met werkgevers van brandweervrijwilligers. “Aan werkgevers moet meer aandacht gegeven worden door met de werkgever in gesprek te gaan over bijvoorbeeld het terugdringen van loze meldingen, afspraken maken bij prio 2 meldingen, uitleg geven over het brandweervak etc. Daarnaast kan er meer aandacht komen voor het bedanken van de werkgevers. Benadruk bijvoorbeeld het voordeel van vrijwilligers met een bhv-achtergrond. Ook kan er meer bemiddeld worden vanuit de brandweer met de werkgever wat betreft beschikbaarheid.”

2.8 Zzp'ers

Een bijzondere groep ‘werkgevers’ vormen de eenpersoonsbedrijven, de zzp'ers. Zij worden in de literatuur over brandweervrijwilligers in relatie tot hun hoofdwerkzaamheden niet of nauwelijks genoemd. Mogelijk komt dit doordat zzp'ers niet als werkgever worden gezien, aangezien zij zelf kunnen beslissen over de combinatie van hun hoofdwerkzaamheden en het werk bij de brandweer. Toch blijken ook zij knelpunten te ervaren (Zijlema, 2019): zo staat het flexibel werken als zelfstandige in conflict met het werken voor de brandweer. Ook kan het werk van zzp'ers onregelmatig zijn, en ervaren zzp'ers dat het vervelend kan zijn om (complex) werk te moeten onderbreken.

De zzp'ers zijn mogelijk een zeer relevante groep binnen de brandweervrijwilligers: in Australië (Birch, 2011) blijken de als zelfstandige werkende brandweervrijwilligers (zoals zzp'ers) namelijk het vaakst de verantwoordelijkheid te nemen voor de brandweerinzetten tijdens kantooruren. Dat is bijzonder, aangezien slechts een op de vijf Australische brandweervrijwilligers als zelfstandige werkt en de meeste werkgevers (van twee derde van de brandweervrijwilligers) aangeven dat zij bereid zijn om hun medewerkers tijdens werktijd te laten uitrukken. In de praktijk blijkt de getoonde bereidheid van werkgevers dus niet in overeenstemming met de inzet tijdens kantooruren van brandweervrijwilligers die in loondienst werken. Of ook in Nederland de zzp'ers tijdens kantooruren relatief vaker uitrukken dan brandweervrijwilligers die in loondienst werken, is niet bekend.

2.9 Vergelijkbaar onderzoek onder burgers

In 2019 is via een enquête onder 1.007 burgers onderzoek gedaan naar hun bereidheid om brandweervrijwilliger te worden en de redenen achter die mate van bereidheid (Brandweeracademie, 2019). Daaruit bleek dat informatie over het werk van de brandweer belangrijk is om de interesse van potentiële vrijwilligers te wekken. Een kwart van de respondenten geeft bij aanvang van de enquête aan geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Na het geven van informatie over de werkzaamheden stijgt het aandeel geïnteresseerden significant naar een derde van de respondenten. Nadat informatie is gegeven over de urgentie van vrijwilligheid en het tekort aan vrijwilligers stijgt het aandeel geïnteresseerden nog eens significant naar vier op de tien geïnteresseerde respondenten. De motieven en belemmeringen voor hun bereidheid zijn persoonsgebonden en mogelijk toepasbaar op zzp'ers, maar niet op de mogelijke motieven van en belemmeringen voor werkgevers van vrijwilligers.

De bevroagde burgers hebben in het algemeen een positieve indruk van de brandweerorganisatie, al is niet gekeken naar de mate waarin het beeld dat respondenten hebben overeenkomt met de werkelijkheid. De meeste respondenten gaan ervan uit dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen en een aanzienlijk deel geeft aan dat zij niet weten of vrijwilligers wel of geen financiële vergoeding krijgen. Daarnaast denkt slechts een derde van de respondenten dat de brandweer vooral uit vrijwilligers bestaat. Dit impliceert dat respondenten het werk van de brandweer als een betaalde baan zien en niet als vrijwilligerswerk. Het beeld van brandweervrijwilligers bij de bevroagde burgers is dat de vrijwilligers vooral actiegericht zijn en risico's nemen, altijd in actie moeten komen bij een oproep voor een noodgeval en werken in een hiërarchische structuur (Brandweeracademie, 2019).

3 Resultaten uit de enquête

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de enquête onder werkgevers en zzp'ers besproken. Allereerst komen de resultaten van werkgevers als geheel aan bod, dat is inclusief de kleine groep werkgevers die vrijwilligers in dienst heeft (gehad). Er wordt achtereenvolgens ingegaan op het beeld dat werkgevers van brandweervrijwilligers hebben, de bereidheid van werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben, de aspecten die de bereidheid belemmeren of stimuleren en de mogelijke verschillen in de bereidheid tussen groepen werkgevers, gegroepeerd naar specifieke kenmerken, zoals organisatiegrootte en sector waarin de organisatie actief is. Vervolgens wordt ingegaan op de voorwaarden die werkgevers willen stellen als zij hebben aangegeven bereid te zijn om werknemers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te laten komen. Ten slotte worden de resultaten uit de enquête onder zzp'ers besproken. Zij vormen een aparte groep, en hebben een andere, maar vergelijkbare vragenlijst voorgelegd gekregen dan de werkgevers.

De beschreven resultaten betreffen de gewogen resultaten (zie bijlage 2).

3.2 Beeld van de brandweervrijwilliger

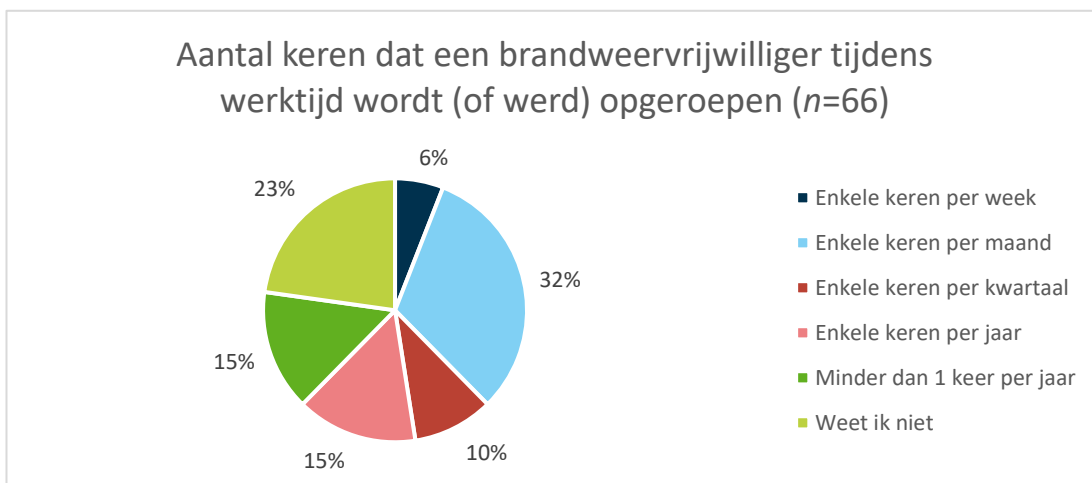
In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 1: Wat is het beeld dat werkgevers hebben van de brandweervrijwilliger?

3.2.1 Impact van een oproep op het reguliere werkproces

Aan alle respondenten is gevraagd om een inschatting te maken van het aantal keren dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd en van de tijdsduur dat een brandweervrijwilliger meestal per oproep niet beschikbaar is voor het werkproces. Aan de werkgevers die brandweervrijwilligers in dienst hebben (gehad) is bovendien gevraagd inzage te geven in het daadwerkelijke aantal keren dat een brandweervrijwilliger tijdens werktijd wordt (of werd) opgeroepen en in de tijd die een inzet na een oproep meestal kost (of kostte). Het gaat om een op de tien werkgevers die momenteel een of meerdere brandweervrijwilligers in dienst hebben (gehad).

Aantal keren dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen

Bijna vier op de tien werkgevers denkt dat een brandweervrijwilliger enkele keren per maand wordt opgeroepen. Ongeveer twee op de tien werkgevers denken dat dit vaker gebeurt, namelijk enkele keren per week. Ongeveer een op de tien werkgevers denkt dat de oproepen enkele keren per kwartaal zijn, een enkeling denkt dat het enkele keren per dag of minder dan 1 keer per jaar is en de rest weet het niet.



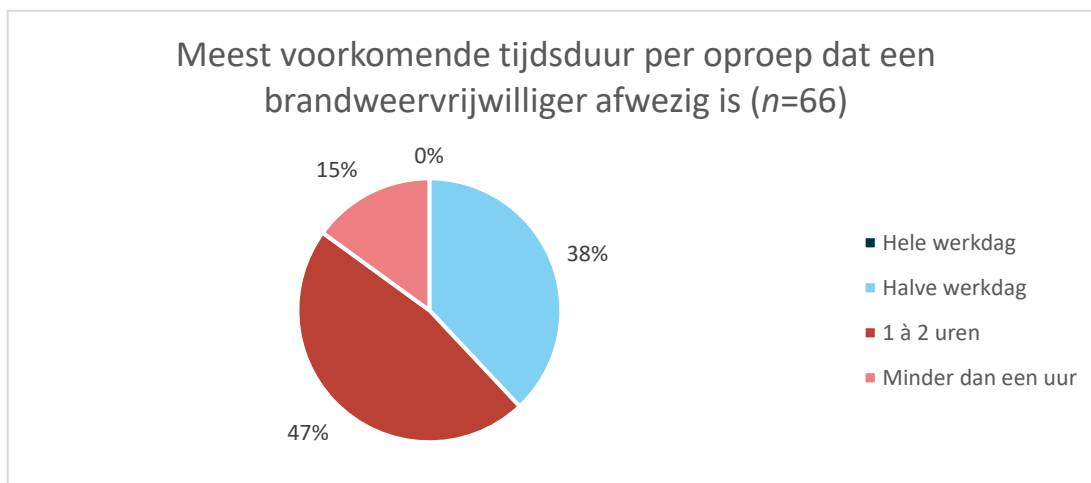
Figuur 3.1 Aantal keren dat een brandweervrijwilliger tijdens werktijd wordt (of werd) opgeroepen

In figuur 3.1 is dat zien dat bij ongeveer een derde van de hoofdwerkgevers, die brandweervrijwilligers in dienst hebben (gehad), een brandweervrijwilliger in de werkelijkheid enkele keren per maand wordt opgeroepen tijdens werktijd. Een klein deel (6 %) geeft aan dat dit vaker is: enkele keren per week. Een op de tien hoofdwerkgevers geeft aan dat de vrijwilliger enkele keren per kwartaal wordt opgeroepen. Ongeveer een op de zes hoofdwerkgevers noemt een frequentie van enkele keren per jaar. Een even groot deel noemt minder dan 1 keer per jaar. Ongeveer een op de vijf hoofdwerkgevers weet niet hoe vaak brandweervrijwilligers worden opgeroepen onder werktijd.

Werkgevers denken dat tijdens werktijd vaker wordt uitgerukt dan hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers daadwerkelijk ervaren: bij de meeste hoofdwerkgevers wordt minder dan eens per maand tijdens werktijd uitgerukt, terwijl de meeste werkgevers denken dat het eens per maand of vaker voor komt.

Tijdsduur dat een brandweervrijwilliger per oproep afwezig is

Twee derde van de werkgevers denkt dat brandweervrijwilligers een halve werkdag niet beschikbaar zijn als zij tijdens werktijd worden opgeroepen. Twee op de tien werkgevers denken dat brandweervrijwilligers 1 à 2 uren uit het reguliere werkproces worden gehaald na een oproep. Ongeveer een op de tien werkgevers denkt dat een inzet leidt tot een afwezigheid gedurende de hele werkdag en een enkeling denkt dat een inzet minder dan een uur tijd in beslag neemt.



Figuur 3.2 Meest voorkomende tijdsduur dat een brandweervrijwilliger per oproep afwezig is

Van de hoofdwerkgevers, die brandweervrijwilligers in dienst hebben, geeft bijna de helft aan dat de brandweervrijwilligers die tijdens werktijd worden opgeroepen doorgaans 1 à 2 uur niet beschikbaar zijn, zoals te zien is in figuur 3.2. Ongeveer een op de zes hoofdwerkgevers geeft aan dat de brandweervrijwilligers minder dan een uur weg is na een oproep. Iets minder dan de helft (40 %) geeft aan dat de brandweervrijwilliger een halve werkdag niet beschikbaar is. Geen van de hoofdwerkgevers geeft aan dat de brandweervrijwilliger langer dan een halve werkdag niet beschikbaar is.

Over de tijdsduur van een brandweerinzet tijdens werktijd wordt door werkgevers negatiever gedacht dan daadwerkelijk het geval is: ongeveer driekwart van de werkgevers denkt dat de brandweerinzet een halve dag of langer in beslag neemt, terwijl de meerderheid van de hoofdwerkgevers aangeeft dat een inzet tijdens werktijd daadwerkelijk leidt tot afwezigheid van de werknemer gedurende maximaal 2 uren.

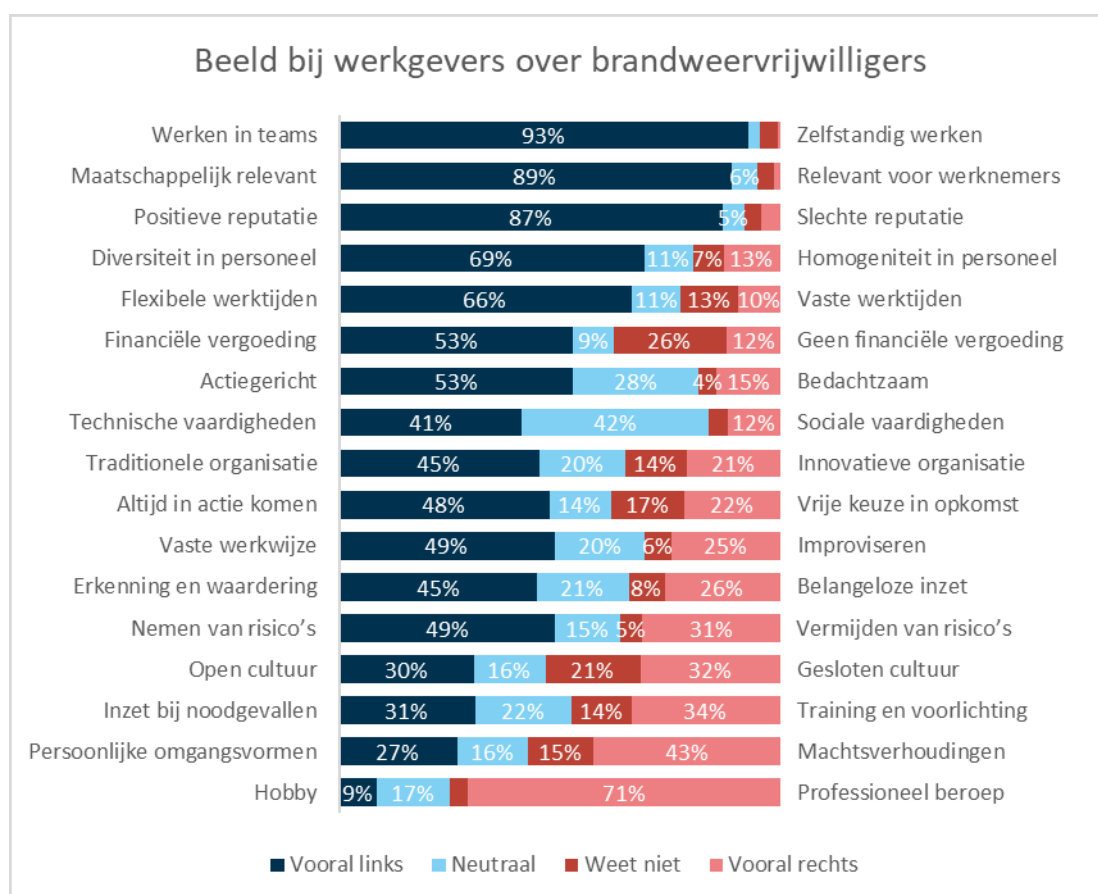
3.2.2 Kenmerken van de brandweer

Er is geïnformeerd naar het beeld dat de werkgevers hebben over de kenmerken van de brandweerorganisatie.

Over het algemeen hebben werkgevers een positief beeld van brandweervrijwilligers.

Bijna alle werkgevers denken dat bij de brandweer vooral in teamverband wordt gewerkt, dat de organisatie een positieve reputatie heeft en dat het werk van de brandweer maatschappelijk relevant is, en niet zozeer relevant voor de mensen die er werken. Daarnaast geven ongeveer zeven op de tien werkgevers aan dat brandweerwerk een professioneel beroep is in plaats van een hobby en dat bij de brandweer verschillende typen mensen werken. Twee derde van de werkgevers denkt dat de brandweer flexibele werktijden kent. Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat brandweervrijwilligers een

financiële vergoeding krijgen, actiegericht zijn in plaats van bedachtzaam, risico's nemen in plaats van vermijden, altijd in actie moeten komen bij een noodgeval en geen vrije keuze hebben om in actie te komen, en een vaste werkwijze hanteren in plaats van te improviseren. Zie verder figuur 3.3 en tabel 3.1. Er is niet gekeken naar de mate waarin het beeld dat respondenten hebben overeenkomt met de werkelijkheid. In paragraaf 3.4.2 wordt beschreven in hoeverre de bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben is gerelateerd aan de beeldvorming over brandweervrijwilligers.



* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Figuur 3.3 Beeld bij werkgevers over brandweervrijwilligers

Tabel 3.1 Volledige beschrijving van de labels, in de context zoals is uitgevraagd

Labels in de context zoals uitgevraagd (met keuze A en B)	Keuze A (links in figuur)	Keuze B (rechts in figuur)
Brandweermensen werken in teams	... zelfstandig
Brandweermensen werken werken volgens een vaste werkwijze	... moeten improviseren
Het werken bij de brandweer vraagt om technische vaardigheden	... sociale vaardigheden
De brandweer is een traditionele organisatie	... innovatieve organisatie
De brandweer heeft een open cultuur	... gesloten cultuur
De brandweer is een organisatie met persoonlijke omgangsvormen	... duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden
Brandweerwerk is een hobby...	... hobby	... professioneel beroep
De brandweer heeft een positieve reputatie	... slechte reputatie
De brandweer kent flexibele werktijden	... vaste werktijden
Brandweervrijwilligers krijgen een financiële vergoeding	... geen financiële vergoeding
Als vrijwilliger ... (om) in actie (te) komen bij een noodgeval	moet je altijd (24/7)	heb je vrije keuze
Brandweermensen zijn actiegericht...	... actiegericht	... bedachtzaam
Bij de brandweer werken verschillende type mensen	... dezelfde type mensen
De brandweer besteedt de meeste tijd aan inzet bij noodgevallen	... training en voorlichting
Het werk van de brandweer is maatschappelijk relevant	... relevant voor de personen die daar werken
Brandweermensen ... risico's bij de hulpverlening	nemen	vermijden
Brandweermensen vinden erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk	... zetten zich belangeloos in

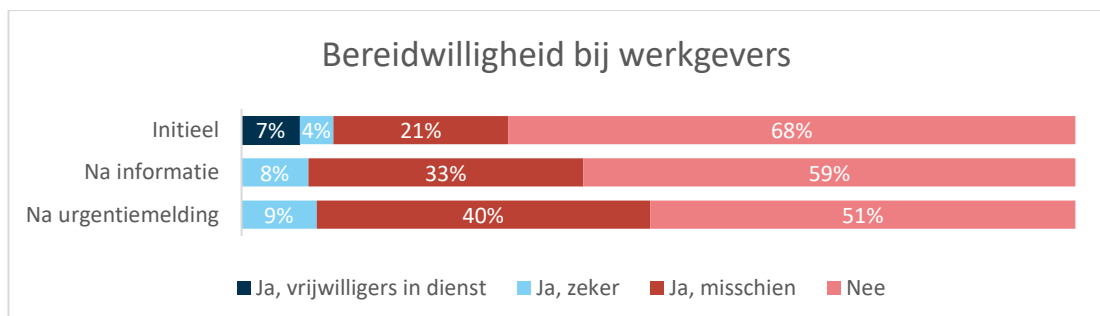
3.3 Bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 2: *In hoeverre zijn werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben?*

Op verschillende plaatsen in de vragenlijst is aan de respondent gevraagd of de organisatie op dat moment geïnteresseerd is om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Dit is voor het eerst gevraagd nadat de kenmerken van de werkgevers zijn geïnventariseerd. Dit wordt hierna aangeduid als 'de initiële bereidheid'. Vervolgens zijn vragen gesteld over het beeld dat de respondenten hebben van het werk van de brandweer en over de belemmeringen en motieven die zij zien om hun werknemers al of niet in de gelegenheid te stellen tijdens werktijd als brandweervrijwilliger actief te zijn. Ook is in tekstvakken informatie gegeven over de brandweer en de brandweervrijwilliger. Daarna is voor de tweede keer de vraag gesteld of de organisatie op dat moment geïnteresseerd is om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Dit wordt hierna aangeduid als 'de bereidheid na informatie'. De vraag is aan de respondent geïntroduceerd met de volgende toelichting: *“Door het invullen van de vragenlijst heeft u mogelijk een ander beeld van brandweervrijwilligerswerk gekregen. Daarom herhalen we de vraag die in het begin ook al is gesteld.”*

Vervolgens kreeg de respondent de volgende tekst met een 'urgentiemelding': *“De brandveiligheid in de omgeving van uw organisatie is waarschijnlijk afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Er is in veel regio's een tekort aan vrijwilligers bij de brandweer, met name overdag. Hierdoor kan het ook bij een incident in uw organisatie lang duren voordat de brandweer ter plaatse is. Dit betekent dat de werving van nieuwe brandweervrijwilligers essentieel is.”* Hierna is voor de derde keer gevraagd naar de bereidheid met de vraag of de kans nu groter of kleiner is dat de organisatie werknemers in de gelegenheid stelt om (ook tijdens werktijd) als brandweervrijwilliger in actie te komen. Afhankelijk van het antwoord dat bij de 'bereidheid na informatie' is gegeven, is de mate van bereidheid bepaald. Dit wordt hierna de 'bereidheid na urgentiemelding' genoemd. Zie ook paragraaf 1.4.

In figuur 3.4 zijn de resultaten weergegeven.



Figuur 3.4 Bereidwilligheid bij werkgevers

Bij de werkgevers die momenteel al brandweervrijwilligers in dienst hebben, is niet gevraagd naar de initiële bereidheid; die hebben zij immers al getoond. Iets meer dan de helft van deze werkgevers geeft bij de 'bereidheid na informatie' aan dat zij zeker opnieuw brandweervrijwilligers in dienst zouden nemen, drie op de tien geven aan dat zij dit misschien zouden doen en de rest (15 %) geeft aan niet opnieuw brandweervrijwilligers in

dienst te nemen. Bij de werkgevers zonder brandweervrijwilligers is de groep die 'ja, zeker' bereid is gelijk gebleven, nadat zij via de vragenlijst nadere informatie hebben gekregen.

In totaal is een derde van de werkgevers initieel bereid om (zeker of misschien) brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Nadat zij nadere informatie over de brandweer en brandweervrijwilligers hebben ontvangen, stijgt het aandeel geïnteresseerden significant⁶ naar vier op de tien werkgevers. Hierbij blijkt een klein deel van de respondenten minder interesse en een groter deel meer interesse te hebben gekregen.⁷ Nadat is aangegeven dat werving van nieuwe brandweervrijwilligers essentieel is, stijgt het aandeel geïnteresseerden nog eens significant⁸ naar de helft van de werkgevers die (zeker of misschien) bereid zijn om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Hierbij heeft niemand minder interesse gekregen. Daarnaast is op alle drie momenten dat de interesse is gemeten ruim of bijna een op de tien werkgevers⁹ zelfs in hoge mate geïnteresseerd.

Initieel is een derde van de werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Zowel het geven van nadere informatie als het benadrukken van de urgentie om nieuwe brandweervrijwilligers te werven, heeft een positief effect op de bereidheid bij werkgevers. Al heeft de informatie bij sommige werkgevers ook tot minder interesse geleid. Uiteindelijk is de helft van de werkgevers geïnteresseerd, waarbij een op de tien werkgevers in hoge mate interesse toont.

Aan de werkgevers is, nadat zij hun initiële interesse hebben aangegeven, gevraagd om hun keuze te onderbouwen. Werkgevers die zeker bereid zijn om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen, geven aan dat maatschappelijke betrokkenheid voor hen belangrijk is; zij zouden werknemers daarom stimuleren brandweervrijwilliger te worden. Een tekort aan vrijwilligers is een extra stimulans, aldus de werkgevers.

Werkgevers die aangeven 'misschien' bereid te zijn brandweervrijwilligers in dienst te nemen, geven aan hier nog niet eerder over te hebben nagedacht of het niet eerder besproken te hebben. Verder geven zij aan dat de bereidheid afhankelijk is van de functie van medewerker binnen het bedrijf en dat het in dienst nemen van een brandweervrijwilliger geen negatieve gevolgen mag hebben voor de bedrijfsvoering. Bovendien moet. Sommige werkzaamheden kunnen niet (zonder meer) onderbroken worden, bijvoorbeeld omdat er geen vervanging beschikbaar is of vanwege negatieve gevolgen voor klanten van het bedrijf. Specifiek wordt door werkgevers imagoschade genoemd door het afzeggen van afspraken. Er zijn ook bedrijven die diensten verlenen aan specifieke doelgroepen die door de medewerker niet alleen gelaten kunnen worden (zoals kinderen en ouderen die zorg nodig hebben). Aangegeven wordt dat medewerkers in ondersteunende functies – zij die niet direct

⁶ Paired-samples t-test: $t(588) = 7,219$, $p < .001$.

⁷ Het verschil is bepaald door het antwoord op de eerste vraag over interesse per respondent te vergelijken met het antwoord op precies dezelfde vraag aan het eind van de enquête. 9 % heeft minder interesse gekregen en 14 % heeft meer interesse gekregen; dit geeft een toename van 5 %.

⁸ Paired-samples t-test: $t(587) = 7,378$, $p < .001$.

⁹ Initieel (inclusief werkgevers die al brandweervrijwilligers in dienst hebben) 12 %, na informatie 8 % en na de urgentiemelding 9 %.

met deze doelgroepen werken – mogelijk wel als brandweervrijwilliger werkzaam kunnen zijn.

Wanneer werkgevers niet bereid zijn brandweervrijwilligers in dienst te hebben, wordt doorgaans aangegeven dat medewerkers geen interesse hebben vrijwilliger te worden, er personeelstekorten zijn (en medewerkers dus niet gemist kunnen worden) en dat het werk niet plotseling onderbroken kan worden. In mindere mate wordt genoemd dat het bedrijf geen baat heeft bij een brandweervrijwilliger of dat men hier geen tijd voor heeft, bijvoorbeeld vanwege een hoge werkdruk.

3.4 Doelgroepen voor de werving van brandweervrijwilligers

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 3: *Welke doelgroepen zijn te onderscheiden voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie?* Er wordt ingegaan op verschillen tussen werkgevers van wie 60 % of meer na de urgentiemelding geïnteresseerd is en op verschillen in interesse tussen werkgevers met uiteenlopende beelden over het brandweerwerk. Informatie over verschillen in initiële bereidheid, en verschillen in het effect van informatie op de bereidheid tussen groepen werkgevers is opgenomen in bijlage 3. Een totaaloverzicht is te vinden in bijlage 4.

3.4.1 Meest geïnteresseerde groepen werkgevers

De groepen werkgevers van wie 60 % of meer na de urgentiemelding geïnteresseerd is, beschouwen we als de meest geïnteresseerde groepen werkgevers. Werkgevers die in landelijk gebied zijn gevestigd zijn zowel initieel, als na het ontvangen van informatie over het werk van de brandweervrijwilliger, alsook nadat is aangegeven dat het werven van nieuwe brandweervrijwilligers urgent is, het meest geïnteresseerd: uiteindelijk is bijna negen op de tien geïnteresseerd, zie tabel 3.2.

Daarnaast zijn werkgevers van organisaties met 50 of meer werkzame personen een kansrijke groep om te benaderen, aangezien zes op de tien initieel geïnteresseerd is en uiteindelijk zeven op de tien interesse heeft. Andere kansrijke groepen zijn organisaties die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren of die werkzaam zijn in de landbouw¹⁰: initieel is de helft geïnteresseerd en uiteindelijk toont bijna twee derde interesse. Verder zijn organisaties met tussen 25 % en 50 % partimedewerkers een kansrijke groep als potentiële hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers. Bij hen is de initiële interesse relatief laag, maar zorgt met name het benadrukken van de urgentie ervoor dat uiteindelijk bijna driekwart van hen geïnteresseerd is. Het benadrukken van de urgentie heeft bij andere groepen minder effect op de interesse.

Bij de werving van brandweervrijwilligers zijn werkgevers met hun vestiging(en) in landelijk gebied de meest kansrijke doelgroep om te benaderen. Andere kansrijke doelgroepen zijn werkgevers van grote organisaties en/of met 25 t/m 49 % parttimers in dienst, bedrijven die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren en bedrijven die werkzaam zijn in de landbouw.

¹⁰ 44 % van de bedrijven die in landelijk gebied zijn gevestigd zijn werkzaam in de landbouw, de rest is in een andere sector werkzaam.

Als laatste vormen werknemers bij HR een belangrijke doelgroep om te benaderen bij de werving van nieuwe brandweervrijwilligers. Zij zijn vaker dan directeuren en teamleiders of managers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. De helft van de groep werknemers bij HR is initieel geïnteresseerd en nadat zij informatie hebben ontvangen toont bijna driekwart interesse. Het geven van informatie heeft bij deze groep het grootste effect. Bij andere groepen is het effect van de voorlichting minder groot, al is er ook een relatief groot effect te zien bij organisaties die hun vestiging op een bedrijven- of industrieterrein hebben, in een (klein) dorp gevestigd zijn, of in de sector 'industrie, bouw en nutsbedrijven' werkzaam zijn, zie tabel 3.3.

Wanneer werkgevers door de brandweerorganisatie actief met voorlichtingscampagnes worden benaderd voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, vormen werknemers bij HR de meest kansrijke doelgroep. Andere doelgroepen waarbij een groot effect van voorlichting is waargenomen, zijn organisaties die gevestigd zijn op een bedrijven- of industrieterrein en/of in een (klein) dorp, en/of in de sector 'industrie, bouw en nutsbedrijven' werkzaam zijn.

De in tabellen 3.2 en 3.3 genoemde groepen tonen ook initieel de grootste interesse. Bij de overige groepen is initieel minder dan vier op de tien geïnteresseerd.

Tabel 3.2 Overzicht van meest geïnteresseerde groepen werkgevers (≥ 60 % na urgentiemelding)

	Omvang van de groep	Initiële interesse (zeker / misschien)	Interesse na informatie (zeker / misschien)	Interesse na urgentiemelding (zeker / misschien)	Toename in interesse na informatie	Toename in interesse na urgentiemelding
In landelijk gebied (buiten de bebouwde kom)	12 %	69 %	79 %	87 %	10 %	8 %
Klein dorp met minder dan 1.000 inwoners	7 %	48 %	73 %	73 %	25 %	0 %
Hoofd / medewerker Personeelszaken / HR	7 %	50 %	65 %	69 %	15 %	4 %
25 t/m 49 procent parttimers	12 %	38 %	50 %	70 %	12 %	20 %
50 of meer werkzame personen	3 %	60 %	64 %	70 %	4 %	6 %
Uitvoering brandgevaarlijke werkzaamheden	23 %	51 %	56 %	64 %	5 %	8 %
Landbouw	7 %	53 %	62 %	64 %	9 %	2 %
(Zeer) positief t.o.v. nevenwerkzaamheden	41 %	43 %	54 %	62 %	11 %	8 %

Tabel 3.3 Overige groepen werkgevers met relatief grote interesse na het ontvangen van informatie ($\geq 50\%$ na urgentiemelding)

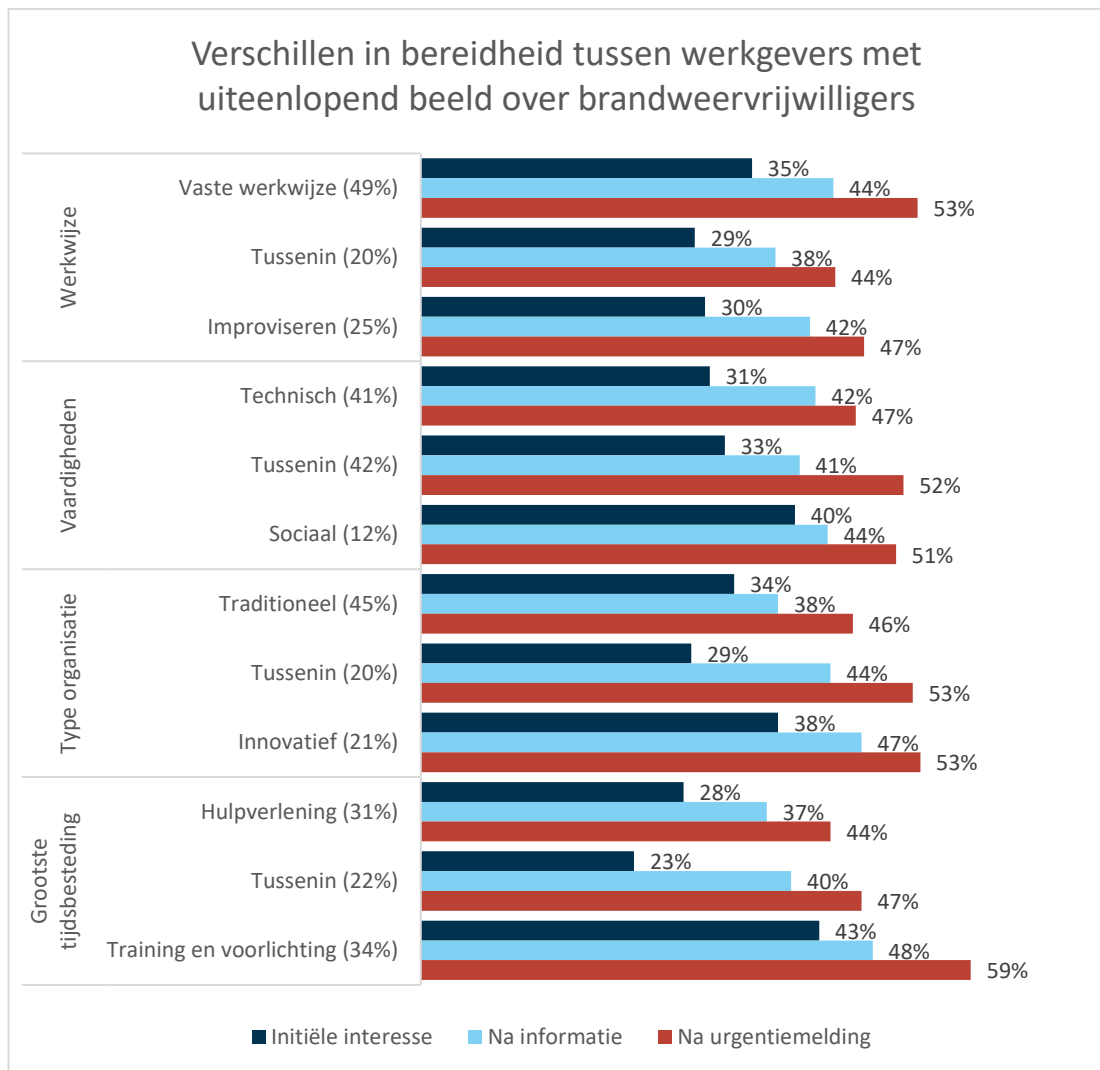
	Omvang van de groep	Initiële interesse (zeker / misschien)	Interesse na informatie (zeker / misschien)	Interesse na urgentiemelding (zeker / misschien)	Toename in interesse na informatie	Toename in interesse na urgentiemelding
Dorp met 1.000-10.000 inwoners	16 %	49 %	57 %	57 %	9 %	0 %
Industrie, bouw en nutsbedrijven	12 %	41 %	50 %	56 %	9 %	6 %
Op een bedrijven-/industrieterrein	36 %	33 %	47 %	53 %	14 %	6 %

3.4.2 Beeld over het brandweerwerk

Ook is gekeken of er verschillen bestaan in de interesse om brandweervrijwilligers in dienst te hebben tussen groepen werkgevers met uiteenlopende beelden over het brandweerwerk. Hiervoor is de interesse van de werkgevers die bij de relevante vragen vooral het eerstgenoemde aspect van de tegenstelling hebben gekozen, vergeleken met de interesse van de werkgevers die het midden hebben gekozen en die van de werkgevers die het laatstgenoemde aspect hebben gekozen. Alleen wanneer minder dan 60 % voor een van eerst- of laatstgenoemde aspecten heeft gekozen, spreken we van een uiteenlopend beeld. De beelden zijn eerder beschreven in paragraaf 3.2.2.

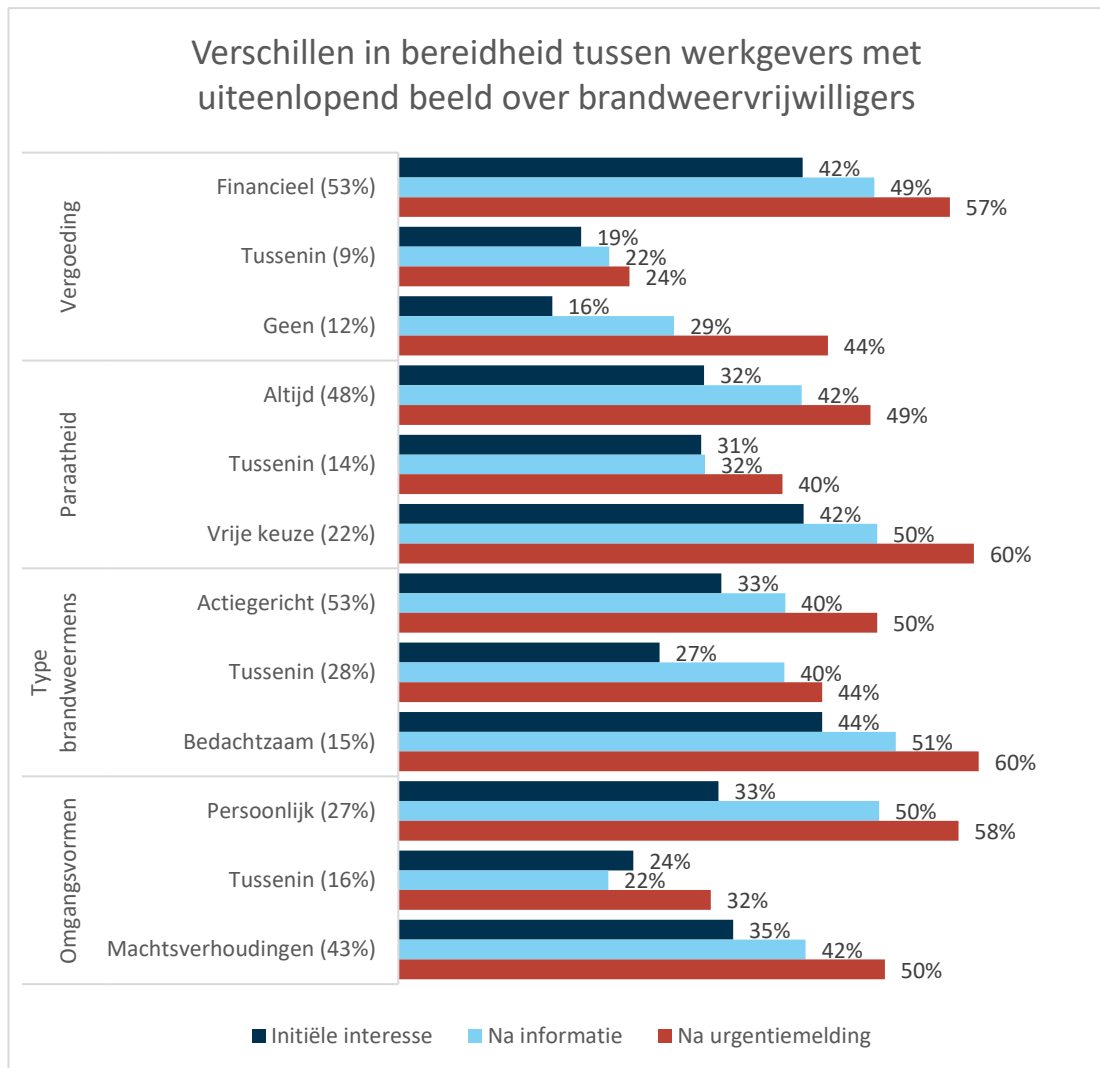
In figuren 3.14a en 3.14b zijn de uiteenlopende beelden opgenomen die verband houden met een verschil in interesse tussen werkgevers die vooral het eerstgenoemde aspect hebben gekozen en hen die het midden of het laatstgenoemde aspect hebben gekozen.¹¹ Het percentage tussen haakjes achter de groepstitel geeft aan welk aandeel van de werkgevers binnen de betreffende groep valt. De werkgevers die 'weet niet' hebben ingevuld, zijn buiten beschouwing gelaten, daardoor is de som van de percentages tussen haakjes doorgaans kleiner dan 100 %.

¹¹ Ook over de behoefte van brandweervrijwilligers (erkenning en waardering versus belangeloze inzet), de houding tegenover risico's (nemen versus vermijden) en de cultuur van de brandweerorganisatie (open versus gesloten) bestaat onder werkgevers een uiteenlopend beeld. Er is echter geen significant verschil in de mate van bereidheid tussen werkgevers met de tegenoverliggende denkbeelden.



Figuur 3.14a Verschillen in bereidheid

Werkgevers die verschillend denken over de werkwijze, de benodigde vaardigheden, het type organisatie van de brandweer en de zaken waaraan brandweervrijwilligers de meeste tijd besteden, tonen initieel een verschillende mate van interesse om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Zo zijn werkgevers die denken dat een brandweervrijwilliger vooral sociale vaardigheden moet hebben initieel vaker geïnteresseerd dan werkgevers die denken dat vooral technische vaardigheden nodig zijn. Dit suggereert dat beeldvorming over de benodigde vaardigheden van invloed is op mate van bereidheid en dat de mate van bereidheid kan worden vergroot door het geven van juiste informatie: nadat informatie is gegeven over brandweervrijwilligers zijn werkgevers die denken dat vooral technische vaardigheden nodig zijn ongeveer net zo vaak geïnteresseerd als de werkgevers die denken dat vooral sociale vaardigheden nodig zijn. Zie verder figuur 3.14b.



Figuur 3.14b Verschillen in bereidheid

Werkgevers die verschillend denken over de financiële vergoeding en de mate waarin de brandweervrijwilliger paraat moet staan, zijn niet alleen initieel in verschillende mate geïnteresseerd, maar ook nadat informatie is ontvangen. Als zij een uiteenlopend beeld hebben over de financiële vergoeding zijn zij ook nadat een urgentiemelding is gedaan initieel in verschillende mate geïnteresseerd, zie figuur 3.14b. Het grootste verschil is te zien bij de initiële bereidheid bij werkgevers die verschillend denken over de financiële vergoeding: werkgevers die denken dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen zijn vaker geïnteresseerd dan werkgevers die denken dat er geen sprake is van een financiële vergoeding. Dit suggereert dat duidelijkheid over de financiële vergoeding werkgevers sterk motiveert om brandweervrijwilligers in dienst te nemen. Maar de bereidheid bij werkgevers die dachten dat brandweervrijwilligers geen financiële vergoeding krijgen, was initieel zodanig laag, dat de informatie er niet voor heeft gezorgd dat de mate van bereidheid van de tegenovergesteld denkende groep werkgevers is bereikt.

Werkgevers die verschillend denken over het type mens dat een brandweervrijwilliger is, zijn zowel initieel als na de urgentiemelding in verschillende mate geïnteresseerd. Dit verschil is er niet nadat informatie over het brandweerwerk is ontvangen. Werkgevers die denken dat brandweervrijwilligers bedachtzame typen zijn, zijn vaker geïnteresseerd dan werkgevers die denken dat zij actiegerichte typen zijn. Dit suggereert dat bedachtzaamheid door werkgevers

wordt gewaardeerd bij brandweervrijwilligers, meer dan actiegerichtheid. Mogelijk heeft dit relatie met het idee dat bedachtzame personen een kleinere kans op persoonlijk letsel hebben dan actiegerichte personen. Bij werkgevers die verschillend denken over omgangsvormen ontstaat nadat informatie is ontvangen een verschil in de mate van bereidheid. Dat verschil blijft ook na de urgentiemelding bestaan: werkgevers die denken dat binnen de brandweer sprake is van persoonlijke omgangsvormen zijn vaker geïnteresseerd dan werkgevers die denken dat er binnen brandweerorganisatie sprake is van duidelijke machtsverhoudingen.

Beeldvorming over de benodigde vaardigheden, de werkwijze van brandweervrijwilligers, het type organisatie bij de brandweer en de grootste tijdsbesteding van brandweervrijwilligers lijkt van invloed op de mate van bereidheid bij werkgevers, evenals de beeldvorming over de vergoedingen en de paraatheid van brandweervrijwilligers, het type brandweermens en de omgangsvormen bij de brandweer. Nadere informatie over het werk van brandweervrijwilligers zorgt voor een toename in interesse, mogelijk vanwege een gewijzigde beeldvorming. Met name wanneer de beeldvorming niet klopt met de werkelijkheid en er sprake is van een lage mate van bereidheid, kan het geven van juiste informatie een effectief middel zijn om via werkgevers nieuwe brandweervrijwilligers te werven.

3.5 Belemmerende en motiverende aspecten

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 4: *Wat zijn belemmerende en motiverende aspecten voor werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen?*

3.5.1 Belangrijkste belemmerende en motiverende aspecten

Hierna wordt ingegaan op de mogelijke belemmerende en motiverende aspecten die genoemd zijn door meer dan de helft van de werkgevers. In de analyse is een onderscheid gemaakt tussen werkgevers die, nadat zij informatie hebben ontvangen en een urgentiemelding hebben gehad, geen interesse tonen en de potentiële hoofdwerkgevers, die (zeker of misschien) geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben. Hierbij moet worden opgemerkt dat de mogelijk belemmerende en motiverende aspecten zijn bevraagd nádat de respondent de initiële bereidheid kenbaar heeft gemaakt, maar vóórdát informatie is gegeven en de urgentiemelding is gedaan. Bij de niet geïnteresseerde werkgevers gaat het uitsluitend om belemmerende aspecten en bij de potentiële hoofdwerkgevers gaat het vooral om motiverende aspecten. Een overzicht van belemmerende en motiverende aspecten die door de totale groep werkgevers is genoemd is opgenomen in bijlage 5.

Dat een brandweervrijwilliger bij een noodoproep tijdens werktijd het werkproces plotseling moet onderbreken, wordt door beide groepen als meest belemmerende factor gezien: dit geldt voor iets meer dan de helft van de potentiële hoofdwerkgevers en voor zeven op de tien werkgevers die geen interesse hebben. Een even grote groep van de werkgevers die geen interesse hebben noemt dat plotselinge werkonderbreking niet mogelijk is vanwege het werkproces binnen hun organisatie. Ongeveer zes op de tien werkgevers zonder interesse noemen als belemmering dat een brandweervrijwilliger vooraf niet weet wanneer hij/zij een

noodoproep krijgt en dat ze niet weten wat de consequenties voor hun organisatie zijn wanneer werknemers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. Andere belemmeringen die meer dan de helft van de werkgevers zonder interesse noemen zijn dat plotselinge werkonderbreking niet mogelijk is vanwege personeelstekort of werkdruk, het vooraf niet is in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep, dat een brandweervrijwilliger de volgende werkdag mogelijk minder fit is als hij/zij 's nachts een oproep heeft gehad en dat het brandweerwerk gevaarlijk werk is en tot verzuim kan leiden.

Ten aanzien van drie verschillende arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers, die momenteel ter discussie staan, is gevraagd in hoeverre die stimulerend of belemmerend zijn om brandweervrijwilligers in dienst te nemen (of: te houden). Piketdiensten, waarbij de brandweervrijwilliger periodiek verplicht is om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd (oproepdienst), worden door de meerderheid van de werkgevers als belemmerend gezien om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. De meeste werkgevers staan neutraal ten opzichte van een deeltijd arbeidscontract en een aanwezigheidsdienst.

Plotselinge werkonderbreking bij een noodoproep tijdens werktijd beschouwen zowel geïnteresseerde als niet-geïnteresseerde werkgevers als meest belemmerende factor om brandweervrijwilligers in dienst te nemen. Andere veelgenoemde belemmeringen zijn gerelateerd aan het onaangekondigde karakter van noodoproepen. Piketdiensten als mogelijke arbeidsvorm zien de meeste werkgevers als een belemmering.

Bijna alle mogelijk motiverende aspecten die in de enquête zijn voorgedragen, worden door de potentiële hoofdwerkgevers als motivator genoemd, doorgaans door een ruime meerderheid van zeven op de tien werkgevers of meer. Aspecten die ook door bijna de helft van de werkgevers zonder interesse als motiverend worden gezien zijn de kennis van een brandweervrijwilliger over hoe te handelen bij een noodsituatie, de houding van brandweervrijwilligers om veilig te werken, het kunnen afwijzen van een oproep en de jaarlijkse test op fitheid. Andere aspecten die door meer dan de helft van de potentiële hoofdwerkgevers als motiverend worden gezien zijn (op volgorde van aflopend percentage van werkgevers dat het aspect noemt):

- > Bedrijven die brandweervrijwilligers in dienst hebben, geven aan dat deze medewerkers doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn.
- > Het werk van de brandweer past goed binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- > Een brandweervrijwilliger kan zonder extra opleiding worden ingezet als bedrijfshulpverlener.
- > De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.
- > Brandweervrijwilligers zijn professionals en hebben een intensieve opleiding en training gevolgd om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.
- > De noodoproepen zijn ingedeeld volgens een prioriteitsklasse, waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.
- > De opleiding en training van brandweervrijwilligers gebeurt (doorgaans) buiten werktijd.

- > De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.
- > Een brandweervrijwilliger komt alleen tijdens werktijd in actie als de werkgever hiervoor toestemming heeft gegeven.

Werkgevers noemen relatief veel motiverende aspecten die nuttig kunnen zijn in voorlichtingscampagnes om brandweervrijwilligers te werven. De kennis en veilige werkhouding van brandweervrijwilligers, het kunnen afwijzen van noodoproepen en de controle op fitheid van brandweervrijwilligers vinden werkgevers het meest motiverend.

3.5.2 Belemmerende en motiverende aspecten bij (voormalige) hoofdwerkgevers

Belemmerende aspecten bij (voormalige) hoofdwerkgevers

Onder de groep werkgevers die interesse tonen in het in dienst hebben van brandweervrijwilligers, zijn ook enkele werkgevers (n=66) die momenteel al brandweervrijwilligers in dienst hebben (of hebben gehad). Deze huidige of voormalige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers is gevraagd naar hun ervaringen. Zo is gevraagd in hoeverre zij nadelen ervaren in hun bedrijfsproces doordat een brandweervrijwilliger tijdens werk in actie komt (of kwam). Bijna de helft van hen geeft aan dat zij het tijdens werktijd in actie komen van brandweervrijwilligers nauwelijks of niet als nadelig voor hun bedrijfsproces ervaren. Een kwart van de hoofdwerkgevers is van mening dat dit enigszins nadelig is en een op de twintig hoofdwerkgevers ervaart het als sterk nadelig. De rest staat er neutraal in.

Vervolgens is gevraagd om de belangrijkste nadelen te benoemen. In de open antwoorden van hoofdwerkgevers komen vooral nadelen naar voren van het feit dat de werknemer weg is. Voorbeelden die zij noemen zijn de verminderde beschikbaarheid van de werknemer, de 'verloren' werktijd en de kosten voor het bedrijf. Verder noemen zij een verstoring van de bedrijfsprocessen of het helemaal stil komen te liggen van bedrijfsprocessen als nadelen.

Hoofdwerkgevers is bovendien gevraagd aan te geven in hoeverre de nadelen die hiervoor zijn besproken, van invloed zijn op de bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd. Vier op de tien hoofdwerkgevers geven aan dat dit nauwelijks en ruim een kwart van de hoofdwerkgevers geeft aan dat dit niet van invloed is. Ongeveer twee op de tien hoofdwerkgevers geven aan dat het enigszins en een op de twintig hoofdwerkgevers geeft aan dat het sterk van invloed is op hun bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd. De rest staat er neutraal in.

Motiverende aspecten bij (voormalige) hoofdwerkgevers

Net als bij de belemmerende aspecten is aan hoofdwerkgevers, die momenteel brandweervrijwilligers in dienst hebben of hebben gehad, gevraagd in hoeverre hun organisatie daar voordelen van heeft (gehad). Ongeveer een derde staat er neutraal in. Net

iets minder hoofdwerkgevers (28 %) zien veel voordelen. Ongeveer twee op die tien zien juist weinig voordelen en minder dan twee op de tien van de hoofdwerkgevers (17 %) zien helemaal geen voordelen. Slechts een klein deel (2 %) van de hoofdwerkgevers ziet zeer veel voordelen van het in dienst hebben van een (of meerdere) brandweervrijwilliger(s). Vervolgens is gevraagd om de belangrijkste voordelen te benoemen. Hoofdwerkgevers ervaren de kennis die de medewerker opdoet als hij/zij bij de vrijwillige brandweer actief is (of wordt) als voordeel. Bijvoorbeeld kennis op het gebied van bhv en van brandveiligheid. Verder wordt kunde als voordeel genoemd, zoals ervaring met hulpverlening. Bedrijven zien de voordelen hiervan voor hun bedrijf; concreet zijn dat de positieve bijdrage aan de veiligheid van het bedrijf (de bhv-organisatie), maar ook aan bewustwording (bij andere werknemers). Ook een goede verstandhouding en contacten met de lokale brandweer worden genoemd.

Hoofdwerkgevers konden aangeven in hoeverre eerdergenoemde voordelen van invloed zijn op de bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen onder werktijd. De meningen zijn verdeeld. Zo staat iets meer dan een derde (35 %) van de hoofdwerkgevers hier neutraal tegenover. Ongeveer een kwart geeft aan dat de voordelen enigszins van invloed zijn op de bereidheid. Iets minder hoofdwerkgevers, ongeveer een op de zes (16 %), geven aan dat de voordelen sterk van invloed zijn op de bereidheid werknemers beschikbaar te stellen tijdens werktijd. Bijna een op de vijf hoofdwerkgevers geeft aan dat de voordelen nauwelijks invloed hebben op de bereidheid. Tot slot geeft een klein deel (5 %) aan dat ze niet van invloed zijn.

Brandweervrijwilliger actief als bhv'er

Aan hoofdwerkgevers is gevraagd of de brandweervrijwilligers ook actief zijn (of: waren) als bhv'er in het bedrijf. Ongeveer zes op de tien werkgevers geven aan dat dit het geval is. Ongeveer een op de tien geeft aan dat een deel van de brandweervrijwilligers bhv'er is of was. Ongeveer twee op de tien geven aan dat de brandweervrijwilliger niet actief is als bhv'er voor het bedrijf. Een klein deel (5 %) geeft aan dit niet te weten.

De meeste huidige of voormalige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers ervaren geen voor- of nadelen van het in dienst hebben en tijdens werktijd in actie laten komen van brandweervrijwilligers. Als nadelen worden ervaren, hebben die nauwelijks of geen invloed op de bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd. Over de invloed van voordelen zijn hoofdwerkgevers verdeeld. De brandweervrijwilligers zijn bij de meeste hoofdwerkgevers ook actief als bhv'er in het bedrijf. Dit is door de betreffende hoofdwerkgevers doorgaans niet als voordeel aangemerkt.

3.6 Voorwaarden bij werkgevers

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 5: *Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid om medewerkers toe te staan in geval van een noodoproep overdag de rol van brandweervrijwilliger te vervullen?* Er wordt ingegaan op de werkgevers van wie 60 % of meer na de urgentiemelding geïnteresseerd is en op de voorwaarden die door 60 % of meer van hen als belangrijk zijn aangemerkt. Een overzicht van voorwaarden die door de totale groep werkgevers is genoemd is opgenomen in bijlage 6.

3.6.1 Belangrijkste voorwaarden per groepering van werkgevers

Aan werkgevers die na de urgentiemelding hebben aangegeven dat zij geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilligers in dienst te nemen, is gevraagd welke voorwaarden zij belangrijk vinden. De vaakst genoemde voorwaarden van de meest geïnteresseerde groepen werkgevers worden hier besproken.

In paragraaf 3.4.1 is geconstateerd dat werkgevers met een vestiging in landelijk gebied, in een klein dorp met minder dan 1.000 inwoners, met 50 of meer werkzame personen, met 25 t/m 49 % parttimers, die werkzaam zijn in de sector 'landbouw', die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren of die (zeer) positief staan ten opzichte van nevenwerkzaamheden de grootste interesse hebben om brandweervrijwilligers in dienst te hebben: 60 % of meer van hen is geïnteresseerd nadat zij informatie en een urgentiemelding hebben ontvangen. HR-medewerkers zijn daarbij de belangrijkste aanspreekpunten voor de brandweer: zij tonen relatief grote interesse, meer dan directeuren en managers.

De belangrijkste voorwaarden van deze groepen werkgevers zijn geïnterpreteerd, dat wil zeggen die voorwaarden die door 60 % of meer van de betreffende groep als (zeer) belangrijk zijn aangemerkt, zie tabel 3.4 op de volgende pagina.

Alle groepen werkgevers vinden het in hoge mate belangrijk om duidelijkheid te hebben over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte of uitval als gevolg van brandweertaken. Werkgevers in landelijk gebied en/of werkzaam in de landbouw benoemen de minste voorwaarden: zij vinden het naast de eerder genoemde voorwaarden ook belangrijk om duidelijkheid te hebben over de consequenties van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers, en over de urgentie van de oproep tijdens werktijd. Ten opzichte van de overige groepen vinden zij het minder belangrijk om afspraken te maken over de brandweeractiviteiten die tijdens werktijd gedaan kunnen worden en in welke werkomstandigheden tijdens werktijd uitgerukt kan worden.

Respondenten die werkzaam zijn bij de afdeling personeelszaken benoemen de meeste voorwaarden. Naast de eerdergenoemde voorwaarden vinden zij het ook belangrijk om afspraken te maken over de periode waarin tijdens werktijd uitgerukt kan worden, evenals over het maximaal aantal keren en aantal uren dat het werk op kosten van de organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden. Tevens willen ze graag duidelijkheid over het takenpakket van een brandweervrijwilliger. Verder noemen werkgevers van organisaties met 50 of meer werkzame personen, met 25 t/m 49 % parttimers of die (zeer) positief staan tegenover nevenwerkzaamheden relatief veel voorwaarden.

Tabel 3.4 Belangrijkste voorwaarden van meest geïnteresseerde groepen werkgevers

	In landelijk gebied, buiten de bebouwde kom	Landbouw	Klein dorp, gehucht of plattelandsomgeving	Uitvoering brandgevaarlijke werkzaamheden	50 of meer werkzame personen	25 t/m 49 procent parttimers	(Zeer) positief t.o.v. nevenwerkzaamheden	Hoofd / medewerker Personeelszaken / HR
Duidelijkheid over arbeidsongeschiktheidsverzekering bij uitval a.g.v. brandweertaken	81 %	89 %	90 %	86 %	86 %	89 %	88 %	89 %
Duidelijkheid over ziektekostenverzekering bij ziekte a.g.v. brandweertaken	71 %	68 %	76 %	74 %	80 %	88 %	83 %	86 %
Duidelijkheid over de consequenties (positief of negatief) van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers	71 %	79 %	79 %	75 %	67 %	*	73 %	75 %
Afspraken over welke brandweeractiviteiten tijdens werktijd gedaan kunnen worden (bijv. medische keuring, brandweerexamen of jaarlijkse grootschalige brandweeroefening)	*	*	62 %	62 %	67 %	77 %	73 %	77 %
Afspraken over in welke werkomstandigheden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat het bedrijfsproces minimaal wordt verstoord	*	*	*	62 %	67 %	66 %	68 %	75 %
Duidelijkheid over de urgentie van de oproep tijdens werktijd (bijv. levensreddend, omgeving beschermen of hand-en-span-diensten)	62 %	67 %	*	*	60 %	*	65 %	72 %
Afspraken over in welke perioden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat het bedrijfsproces minimaal wordt verstoord	*	*	*	*	60 %	70 %	62 %	69 %
Afspraken over het maximaal aantal keren dat het werk op kosten van uw organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden	*	*	*	*	*	62 %	60 %	72 %
Duidelijkheid over het takenpakket van een brandweervrijwilliger	*	*	60 %	*	*	*	63 %	72 %
Afspraken over het maximaal aantal uren dat het werk op kosten van uw organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden	*	*	*	*	*	76 %	*	62 %

* Minder dan 60 % geïnteresseerd.

Alle groepen werkgevers vinden het in hoge mate belangrijk om duidelijkheid te hebben over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte of uitval als gevolg van het uitoefenen van brandweertaken. Werkgevers in landelijk gebied en/of werkzaam in de landbouw benoemen de minste voorwaarden en HR-medewerkers vinden de meeste voorwaarden belangrijk. Ook werkgevers van grote organisaties, en/of met 25 t/m 49 % parttimers, en/of die (zeer) positief staan tegenover nevenwerkzaamheden vinden relatief veel voorwaarden belangrijk.

3.6.2 Ervaring van werkgevers die momenteel brandweervrijwilligers in dienst hebben

Aanvullend is aan (voormalige) hoofdwkgevers, die een brandweervrijwilliger in dienst hebben of hebben gehad, gevraagd welke voorwaarden zij stellen aan hun werknemers die brandweervrijwilliger zijn. Bijna twee derde van de werkgevers stelt geen voorwaarden, maar twee op de tien wel. De rest weet het niet. De werkgevers die voorwaarden stellen, konden in de vragenlijst aangeven welke dat waren door middel van een open antwoordmogelijkheid. Voorwaarden die genoemd werden zijn: afstemming met collega's of de leidinggevende in geval van een oproep, zodat collega's weten dat de medewerker afwezig is en bepaald kan worden wie het werk kan overnemen. Uit de antwoorden wordt niet duidelijk of er behoefte is aan afstemming of afspraken hierover vooraf, op het moment van de oproep of beide. Andere voorwaarden zijn dat de werknemer alleen onder werktijd in actie kan komen als er voldoende bezetting is en dat door zijn/haar afwezigheid de primaire bedrijfsprocessen niet verstoord worden. De impact op de bedrijfsprocessen kwam eerder al terug bij de belemmerend aspecten (in paragraaf 3.5.1).

De meeste huidige of voormalige hoofdwkgevers stellen (of: stelden) geen voorwaarden aan brandweervrijwilligers ten aanzien van noodoproepen tijdens werktijd.

3.7 Zzp'ers

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 6: *Hoe staan zzp'ers tegenover brandweervrijwilligheid?*

Aan zzp'ers is een vergelijkbare vragenlijst als die van de werkgevers voorgelegd, maar met de vraag of ze zelf bereid zijn brandweervrijwilliger te worden (in plaats van deze in dienst te nemen). In deze paragraaf komen de resultaten van de zzp'ers aan de orde. Eerst wordt het beeld van zzp'ers van de brandweervrijwilliger beschreven. Daarna wordt ingegaan op de mate van bereidheid om zelf brandweervrijwilliger te worden en worden de verschillen tussen groepen zzp'ers ten aanzien van hun interesse in een functie als brandweervrijwilliger beschreven. Vervolgens wordt ingegaan op de voor zzp'ers belemmerende en motiverende aspecten. Ten slotte komen de voorwaarden aan bod die voor zzp'ers van belang zijn om brandweervrijwilliger te worden.

3.7.1 Beeld van de brandweervrijwilliger

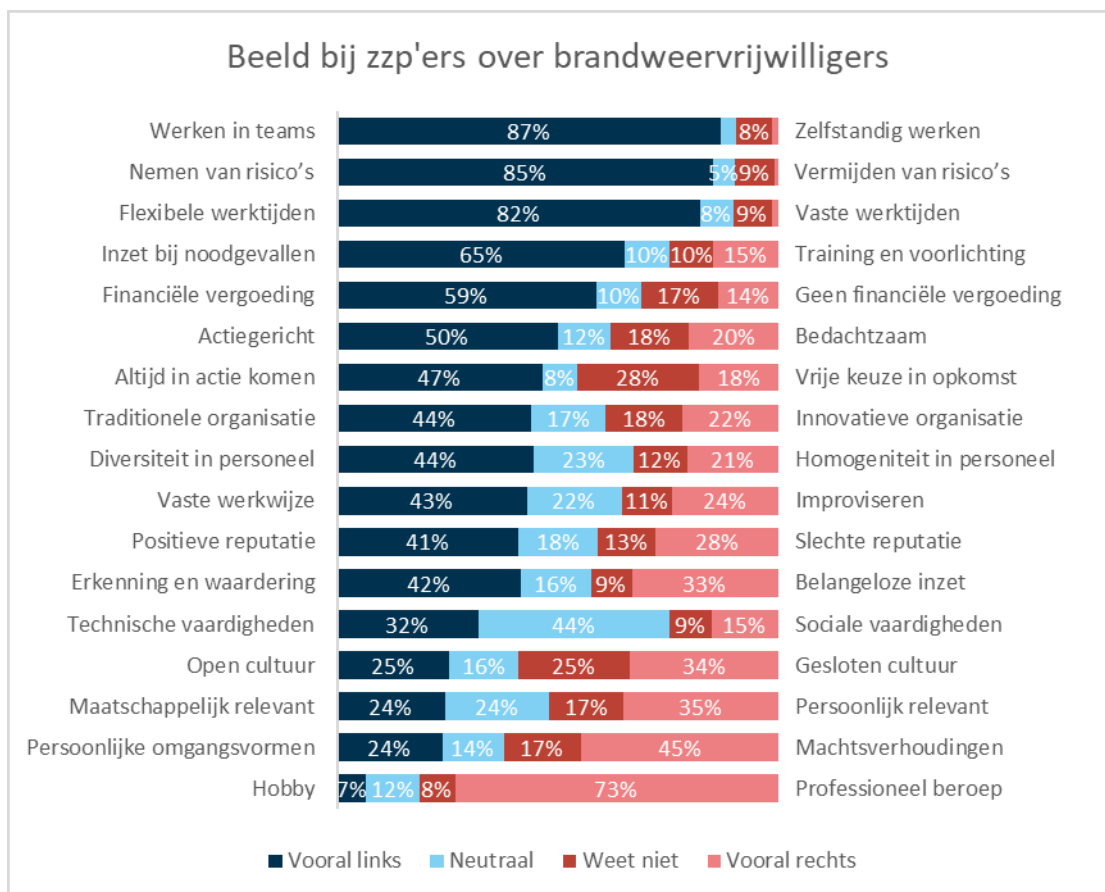
Ten aanzien van het beeld dat zzp'ers hebben over brandweervrijwilligers is net als bij de werkgevers eerst gevraagd om een inschatting te maken van het aantal keren dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd en van de tijdsduur dat een vrijwilliger meestal per oproep niet beschikbaar is voor het werkproces. Ook is gevraagd naar het beeld dat zzp'ers hebben over de kenmerken van de brandweerorganisatie. De stellingen zijn hier en daar iets anders geformuleerd dan bij de werkgevers, om beter aan te sluiten bij de praktijk van de zzp'ers (zie ook de enquête in bijlage 1).

Impact van een oproep op het reguliere werkproces

Werkgevers en zzp'ers maken ongeveer dezelfde inschatting over het aantal keren dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd van de hoofdbaan en over de tijdsduur van afwezigheid als gevolg van een oproep tijdens werktijd. Zij denken daarmee dat de impact van noodoproepen op het werkproces groter is dan (hoofdwerkgevers van) brandweervrijwilligers in de praktijk ervaren.

Kenmerken brandweer

Het beeld van zzp'ers over brandweervrijwilligers is weergegeven in figuur 3.18.



* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Figuur 3.18 Beeld van zzp'ers van brandweervrijwilligers

Bijna alle zzp'ers geven aan dat bij de brandweer vooral in teamverband wordt gewerkt en dat vooral risico's worden genomen in plaats van dat die worden vermeden. Acht op de tien zzp'ers denken dat de brandweervrijwilliger flexibele werktijden kent. Ongeveer driekwart

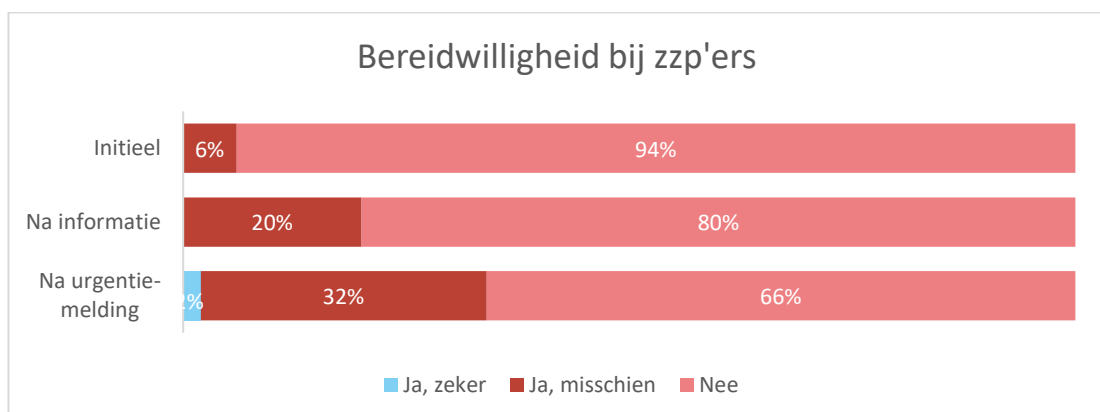
van de zzp'ers is van mening dat het brandweerwerk een professioneel beroep is in plaats van een hobby. Twee derde van de zzp'ers denkt dat brandweervrijwilligers hun tijd vooral besteden aan de inzet bij noodgevallen in plaats van aan training en het geven van voorlichting. Zes op de tien zzp'ers geven aan dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen en ongeveer de helft van de zzp'ers denkt dat brandweervrijwilligers actiegericht zijn in plaats van bedachtzaam en altijd in actie moeten komen bij een noodgeval.

In vergelijking met het beeld bij werkgevers valt op dat zzp'ers van een aantal kenmerken een tegenovergesteld of afwijkend beeld hebben: bijna alle werkgevers geven aan dat het brandweerwerk maatschappelijk relevant is, terwijl slechts een kwart van de zzp'ers die mening deelt. Verder vinden bijna alle werkgevers dat de brandweervrijwilliger een positieve reputatie heeft, tegenover vier op de tien zzp'ers. Bijna alle zzp'ers denken dat brandweervrijwilligers risico's nemen, terwijl de helft van de werkgevers dit denkt. Waar twee derde van de zzp'ers aangeeft dat de tijd vooral wordt besteed aan de inzet bij noodgevallen, deelt drie op de tien werkgevers die mening.

Net als werkgevers denken zzp'ers dat de impact van noodoproepen op het werkproces groter is dan (hoofdwerkgevers van) brandweervrijwilligers in de praktijk ervaren. In vergelijking met werkgevers valt op dat zzp'ers een minder positief beeld van brandweervrijwilligers hebben, met name als het gaat over maatschappelijke relevantie en reputatie. Wat betreft de tijdsbesteding van brandweervrijwilligers denken zzp'ers dat de meeste tijd wordt besteed aan (niet-planbare) inzetten bij noodgevallen, in plaats van aan (planbare en buiten werktijd gegeven) training en voorlichting, wat werkgevers vaker denken.

3.7.2 Bereidheid om brandweervrijwilliger te worden

Net als de werkgevers is aan zzp'ers op drie momenten in de vragenlijst gevraagd naar hun bereidheid om, in het geval van de zzp'ers, zelf brandweervrijwilliger te worden. Het gaat om de 'initieële bereidheid', de 'bereidheid na informatie' en de 'bereidheid na urgentiemelding'. In figuur 3.19 zijn de resultaten weergegeven.



Figuur 3.19 Bereidheid zzp'ers

Van de zzp'ers is vrijwel niemand 'zeker' geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden. De interesse neemt ook niet toe nadat nadere informatie is gegeven en neemt slechts licht toe nadat de urgentie gemeld is. Een klein deel (6 %) geeft initieel aan 'misschien' bereid te

zijn om brandweervrijwilliger te worden. Nadat informatie is gegeven neemt de mogelijke bereidheid significant¹² toe en toont twee op de tien zzp'ers zich mogelijk bereid. Na de urgentiemelding neemt de interesse verder significant¹³ toe, en geeft een derde van de zzp'ers aan misschien bereid te zijn om brandweervrijwilliger te worden.

De kleine groep zzp'ers die misschien bereid is brandweervrijwilliger te worden, geeft aan dat het ervan afhangt of het te combineren is met hun werk. Zzp'ers die niet bereid zijn brandweervrijwilliger te worden, geven aan hier geen tijd voor te hebben of zichzelf niet geschikt te vinden, bijvoorbeeld vanwege een hoge leeftijd, gezondheidsklachten of mentale aspecten (engtevrees en niet geconfronteerd willen worden met leed). Verder worden onregelmatige beschikbaarheid en het werken op verschillende locaties genoemd.

In vergelijking met de werkgevers tonen zzp'ers zich op alle drie momenten (veel) minder bereid ten opzichte van brandweervrijwilligheid. Initieel toont een derde van de werkgevers bereidheid, tegenover een op de twintig zzp'ers. Wel is de toename in de bereidheid bij zzp'ers na het ontvangen van informatie groter dan bij werkgevers: bij de zzp'ers is er sprake van een toename van 14 %, tegenover 9 % bij werkgevers. Dezelfde mate van verschil in effect is waarneembaar na de urgentiemelding: 34 % van de zzp'ers toont zich na de urgentiemelding bereid, ten opzichte van 49 % bij werkgevers.

Initieel zijn zzp'ers nauwelijks geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden. Het geven van voorlichting en het benadrukken van de noodzaak om nieuwe brandweervrijwilligers te werven hebben een positief effect op de mate van bereidheid. Uiteindelijk toont een derde van de zzp'ers interesse om brandweervrijwilliger te worden.

Verschillen in bereidheid tussen groepen zzp'ers

Net als bij de werkgevers zijn er onder de zzp'ers groepen te onderscheiden die verschillen in hun mate van bereidheid. De kenmerken van deze groepen en de verschillen in de mate van bereidheid zijn beschreven in bijlage 7.

Zzp'ers die hun werktijd vrij indelen (22 %) en zzp'ers die zijn gevestigd in een grote stad (14 %) zijn initieel het vaakst geïnteresseerd. Het gaat om 16 % van beide groepen die misschien bereid is om brandweervrijwilliger te worden.

Het geven van informatie heeft vooral effect op zzp'ers die jonger zijn dan 35 jaar (8 %) van wie het aandeel geïnteresseerden met 26 % toeneemt, op zzp'ers die op het platteland zijn gevestigd (9 %) of in een grote stad (14 %) van wie de interesse met 22 % toeneemt, en op zzp'ers die in het centrum zijn gevestigd (14 %) en van wie sprake is een toename van 23 % in de interesse om brandweervrijwilliger te worden.

De urgentiemelding heeft het meeste effect bij zzp'ers die vanaf een thuislocatie werken (39 %; toename van 21 %), die in een kleine stad zijn gevestigd (11 %; toename van 21 %), die in de sector 'handel, logistiek en horeca' werken (14 %; toename van 22 %) of die in de sector 'financiële en zakelijke dienstverlening' werken (34 %; toename van 19 %).

¹² Paired-samples t-test: $t(213) = 5,348$, $p <,001$.

¹³ Paired-samples t-test: $t(213) = 6,094$, $p <,001$.

Initieel tonen zzp'ers die hun werktijd vrij indelen en/of in een grote stad zijn gevestigd de meeste interesse, al is de bereidheid laag.

Bij voorlichtingscampagnes vormen zzp'ers tot 35 jaar, gevestigd op het platteland, in een grote stad en/of in het centrum de meest kansrijke doelgroep. De urgentiemelding heeft vooral effect op de bereidheid van zzp'ers die vanuit huis werken, in een kleine stad zijn gevestigd, en/of in de sectoren 'handel, logistiek en horeca' of 'financiële en zakelijke dienstverlening' werken.

3.7.3 Belemmerende en motiverende aspecten

Hierna wordt ingegaan op de mogelijke belemmerende en motiverende aspecten die genoemd zijn door meer dan de helft van de zzp'ers. In de analyse is een onderscheid gemaakt tussen zzp'ers die, nadat zij informatie hebben ontvangen en een urgentiemelding hebben gehad, geen interesse tonen en de zzp'ers die (zeker of misschien) geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilliger te worden. Hierbij moet worden opgemerkt dat de mogelijk belemmerende en motiverende aspecten zijn bevraagd nádat de respondent de initiële bereidheid kenbaar heeft gemaakt, maar vóórdát informatie is gegeven en de urgentiemelding is gedaan. Een overzicht van belemmerende en motiverende aspecten die door de totale groep zzp'ers is genoemd is opgenomen in bijlage 5.

Een aantal belemmeringen wordt zowel genoemd door meer dan de helft van de niet-geïnteresseerde zzp'ers als van de zzp'ers die wel geïnteresseerd zijn. De niet-geïnteresseerden noemen het vaakst als belemmering dat een brandweervrijwilliger bij een noodoproep tijdens werktijd het werkproces plotseling moet onderbreken en dat plotselinge werkonderbreking niet mogelijk is vanwege hun werkproces. Dat een brandweervrijwilliger weet vooraf niet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt wordt het vaakst als belemmering gezien door de geïnteresseerde zzp'ers. Andere aspecten die door beide groepen als belemmering worden gezien zijn de onbekendheid met de consequenties voor de hoofdbaan van de brandweervrijwilliger en dat een brandweervrijwilliger mogelijk minder fit is na een nachtelijke brandweerinzet. Zzp'ers die geen interesse tonen zien daarnaast nog als belemmering dat het vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep en dat het brandweerwerk gevaarlijk werk is en tot verzuim kan leiden. Deze belemmeringen komen grotendeels overeen met de belemmeringen die werkgevers zien.

Net als bij de werkgevers noemen ook de geïnteresseerde zzp'ers bijna alle mogelijk motiverende aspecten die in de enquête zijn voorgedragen. Een aantal wordt ook door niet-geïnteresseerde zzp'ers als motiverend genoemd. Het gaat om de kennis van een brandweervrijwilliger over hoe te handelen in een noodsituatie, dat brandweervrijwilligers bekend staan als mensen die doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn, om de goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering die de veiligheidsregio voor brandweervrijwilligers heeft afgesloten en om het werk van de brandweer dat goed past binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit zijn bij beide groepen zzp'ers de vaakst genoemde motiverende aspecten. Andere aspecten worden minder vaak genoemd, maar nog steeds door meer dan (bijna) de helft van de geïnteresseerde zzp'ers. Dat een brandweervrijwilliger zonder extra opleiding kan worden

ingezet als bedrijfshulpverlener is het minst vaak genoemd, namelijk door 46% van de geïnteresseerde zzp'ers. Dit beeld komt grotendeels overeen met de motieven die werkgevers noemen.

Ten aanzien van drie verschillende arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers, die momenteel ter discussie staan, is gevraagd in hoeverre die stimulerend of belemmerend zijn om brandweervrijwilliger te worden. Een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast de werkzaamheden als zzp'er en een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar de zzp'er digitaal werkt en gedurende 24 uur aanwezig is, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep, wordt door zes op de tien geïnteresseerde zzp'ers als stimulerend aangemerkt. Piketdiensten, waarbij de brandweervrijwilliger periodiek verplicht is om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd (oproepdienst), worden door bijna de helft van de niet-geïnteresseerde zzp'ers als belemmerend gezien. De geïnteresseerde zzp'ers staan hier neutraal tegenover.

Over het algemeen zien zzp'ers en werkgevers dezelfde aspecten als belemmerend of motiverend. Zzp'ers raken meer gemotiveerd door het aanbieden van een deeltijd arbeidscontract en een fysieke werkplek op de brandweerkazerne dan werkgevers, en zien piketdiensten, net als werkgevers, als een belemmering.

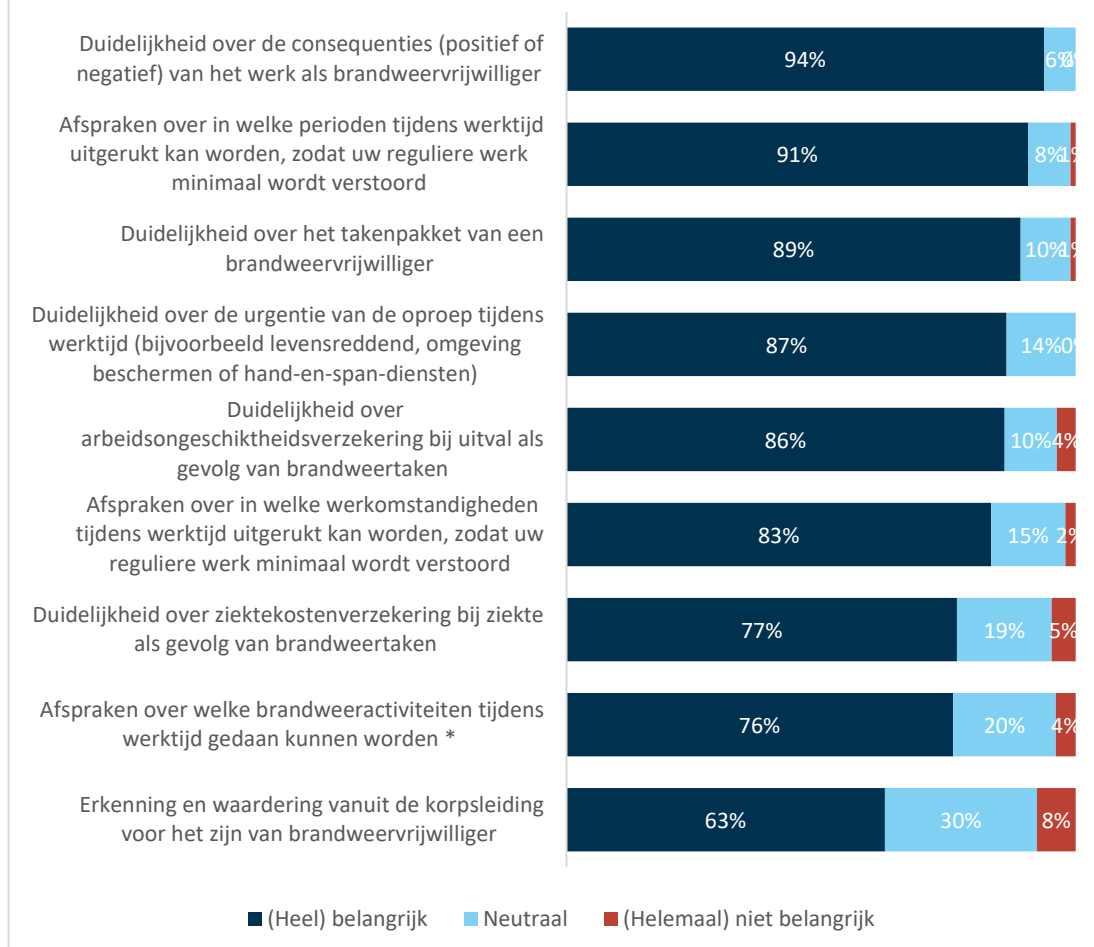
3.7.4 Voorwaarden bij zzp'ers

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op deelvraag 8: en *Onder welke voorwaarden zijn Zzp'ers bereid om vrijwilliger bij de brandweer te worden?*

Zzp'ers die na de urgentiemelding hebben aangegeven dat zij (zeker of misschien) geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilliger te worden, is gevraagd welke voorwaarden zij belangrijk vinden. Alle in de enquête genoemde potentiële voorwaarden worden door meer dan de helft tot bijna alle zzp'ers belangrijk gevonden, zie figuur 3.29 op de volgende pagina.

Duidelijkheid over de consequenties van het werk als brandweervrijwilliger vinden bijna alle zzp'ers belangrijk. Erkenning en waardering vanuit de korpsleiding voor het zijn van brandweervrijwilliger wordt het minst vaak, maar toch nog altijd door bijna twee derde van de zzp'ers belangrijk gevonden. Aanvullende voorwaarden die zzp'ers via open antwoorden aandragen zijn het krijgen van professionele begeleiding bij ingrijpende incidenten en het ontvangen van een tegemoetkoming van verloren inkomsten. Ook noemen ze inzicht in hoe er omgegaan wordt met verzuim of arbeidsongeschiktheid door het brandweerwerk als aanvulling op het aspect 'duidelijkheid over de arbeidsongeschiktheidsverzekering'. Verder worden genoemd: inzicht in het takenpakket van de brandweervrijwilliger en of er maatwerk mogelijk is (bijvoorbeeld niet alle taken uitvoeren, maar een deel). De zzp'ers noemen als voorwaarden ook duidelijkheid over de frequentie dat zij (onder werktijd) beschikbaar zouden moeten zijn en over de duur van uitrukken. Ten slotte worden fijne collega's en een veilige en prettige werksfeer als voorwaarde gesteld door zzp'ers.

Mate waarin zzp'ers belang hechten aan afspraken of voorwaarden, om brandweervrijwilliger te worden



* (bijvoorbeeld voor medische keuring, brandweereexamen of jaarlijkse grootschalige brandweeroefening)

Figuur 3.29 Mate waarin zzp'ers belang hechten aan afspraken of voorwaarden

Zzp'ers vinden alle genoemde voorwaarden belangrijk, met name als het gaat om het krijgen van duidelijkheid over de consequenties van het werk als brandweervrijwilliger.

4 Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was inzicht krijgen in de manier waarop werkgevers (inclusief zzp'ers) tegen vrijwilligerswerk bij de brandweer aankijken en te onderzoeken of werkgevers bereid zijn om brandweervrijwilligers te faciliteren en zo ja, onder welke voorwaarden. Werkgevers zijn met behulp van een vragenlijst bevraagd over hun beeld van de brandweervrijwilliger, de bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben (of, bij zzp'ers, zelf brandweervrijwilliger te worden), de belemmeringen en motieven die zij zien in relatie tot hun bereidheid en de voorwaarden die zij belangrijk vinden. In het eerste deel van dit hoofdstuk wordt een antwoord gegeven op de deelvragen en vervolgens de hoofdvraag. In het tweede deel wordt in de discussie een reflectie gegeven op het onderzoeksproces.

4.1 Beantwoording van de deelvragen en de hoofdvraag

De hoofdvraag van dit onderzoek wordt beantwoord met behulp van zes deelvragen, die hieronder afzonderlijk worden beantwoord.

4.1.1 Wat is het beeld dat werkgevers hebben van de brandweervrijwilliger?

Over het algemeen hebben werkgevers een positief beeld over brandweervrijwilligers. Bijna alle werkgevers denken dat bij de brandweer vooral in teamverband wordt gewerkt, dat de organisatie een positieve reputatie heeft en dat het werk van de brandweer maatschappelijk relevant is, in plaats van dat het relevant is voor de mensen die bij de brandweer werken. Daarnaast is meer dan twee derde van de werkgevers van mening dat het brandweerwerk een professioneel beroep is in plaats van een hobby, er bij de brandweer sprake is van diversiteit in personeel en dat de brandweer flexibele werktijden kent.

Verder is aan werkgevers gevraagd om een inschatting te maken van het aantal keren dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd en van de tijdsduur dat een brandweervrijwilliger meestal per oproep niet beschikbaar is voor het werkproces. Werkgevers denken dat tijdens werktijd vaker wordt uitgerukt dan hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers daadwerkelijk ervaren: bij de meeste hoofdwerkgevers wordt minder dan eens per maand tijdens werktijd uitgerukt, terwijl de meeste werkgevers denken dat het eens per maand of vaker voor komt.

Over de tijdsduur van een brandweerinzet tijdens werktijd wordt door werkgevers negatiever gedacht dan daadwerkelijk het geval is. Ongeveer driekwart van de werkgevers denkt dat de brandweerinzet een halve dag of langer in beslag neemt, terwijl de meerderheid van de hoofdwerkgevers aangeeft dat een inzet tijdens werktijd daadwerkelijk leidt tot afwezigheid van de werknemer gedurende maximaal 2 uren.

4.1.2 In hoeverre zijn werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben?

Op drie momenten in de vragenlijst is aan werkgevers gevraagd of de organisatie op dat moment geïnteresseerd is om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen: 1. nadat de kenmerken van de werkgevers zijn geïnventariseerd ('de initiële bereidheid'), 2. nadat informatie is gegeven over de brandweer en de brandweervrijwilliger ('de bereidheid na informatie') en 3. nadat een urgentiemelding is gedeeld.

Initieel is een derde van de werkgevers bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen. Zowel het geven van nadere informatie als het benadrukken van de urgentie om nieuwe brandweervrijwilligers te werven heeft een positief effect op de bereidheid bij werkgevers. Al heeft de informatie bij sommige werkgevers ook tot minder interesse geleid. Uiteindelijk is de helft van de werkgevers geïnteresseerd, waarbij een op de tien werkgevers in hoge mate interesse toont.

Werkgevers die niet bereid zijn brandweervrijwilligers in dienst te nemen, geven doorgaans aan dat medewerkers geen interesse hebben vrijwilliger te worden, er personeelstekorten zijn (en medewerkers dus niet gemist kunnen worden) en dat het werk niet plotseling onderbroken kan worden. In mindere mate wordt genoemd dat het bedrijf geen baat heeft bij een brandweervrijwilliger of dat men hier geen tijd voor heeft, bijvoorbeeld vanwege een hoge werkdruk.

4.1.3 Welke doelgroepen zijn te onderscheiden voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie?

Beeldvorming over de benodigde vaardigheden, de werkwijze van brandweervrijwilligers, het type organisatie bij de brandweer en de grootste tijdsbesteding van brandweervrijwilligers lijkt van invloed op de mate van bereidheid bij werkgevers, evenals de beeldvorming over de vergoedingen en de paraatheid van brandweervrijwilligers, het type brandweermens en de omgangsvormen bij de brandweer. Nadere informatie over het werk van brandweervrijwilligers zorgt voor een toename in interesse, mogelijk vanwege een gewijzigde beeldvorming. Met name wanneer de beeldvorming niet klopt met de werkelijkheid en er sprake is van een lage mate van bereidheid, kan het geven van juiste informatie een effectief middel zijn om via werkgevers nieuwe brandweervrijwilligers te werven.

Bij de werving van brandweervrijwilligers zijn werkgevers met hun vestiging(en) in landelijk gebied de meest kansrijke doelgroep om te benaderen. Andere doelgroepen waarbij een groot effect van voorlichting is waargenomen zijn organisaties die gevestigd zijn op een bedrijven- of industrieterrein en/of in een (klein) dorp, en/of in de sector 'industrie, bouw en nutsbedrijven' werkzaam zijn. Andere kansrijke doelgroepen zijn werkgevers van grote organisaties en/of met 25 t/m 49 % parttimers in dienst, bedrijven die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren en bedrijven die werkzaam zijn in de landbouw. Wanneer werkgevers door de brandweerorganisatie actief met voorlichtingscampagnes worden benaderd voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, vormen werknemers bij HR de meest kansrijke doelgroep.

4.1.4 Wat zijn belemmerende en motiverende aspecten voor werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen?

Plotselinge werkonderbreking bij een noodoproep tijdens werktijd beschouwen zowel geïnteresseerde als niet-geïnteresseerde werkgevers als meest belemmerende factor om brandweervrijwilligers in dienst te nemen. Andere veelgenoemde belemmeringen zijn gerelateerd aan het onaangekondigde karakter van noodoproepen. Piketdiensten als mogelijke arbeidsvorm zien de meeste werkgevers eveneens als een belemmering.

Werkgevers noemen als motiverende aspecten: de kennis en veilige werkhouding van brandweervrijwilligers, het kunnen afwijzen van noodoproepen en de controle op fitheid van brandweervrijwilligers.

De meeste huidige of voormalige hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers ervaren geen voor- of nadelen van het in dienst hebben en tijdens werktijd in actie laten komen van brandweervrijwilligers. Als nadelen worden ervaren, hebben die nauwelijks of geen invloed op de bereidheid om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd. Over de invloed van voordelen zijn hoofdwerkgevers verdeeld. De brandweervrijwilligers zijn bij de meeste hoofdwerkgevers ook actief als bhv'er in het bedrijf. Dit is door de betreffende hoofdwerkgevers doorgaans niet als voordeel aangemerkt.

4.1.5 Onder welke voorwaarden zijn werkgevers bereid om medewerkers toe te staan in geval van een noodoproep overdag de rol van brandweervrijwilliger te vervullen?

Aan werkgevers die na de urgentiemelding hebben aangegeven dat zij geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilligers in dienst te nemen, is gevraagd welke voorwaarden zij belangrijk vinden, namelijk 1. duidelijkheid over: arbeidsongeschiktheidsverzekering, ziektekostenverzekering, de urgentie van de oproep en over het takenpakket van een brandweervrijwilliger en 2. afspraken over: welke brandweeractiviteiten onder werktijd kunnen plaatsvinden, in welke werkomstandigheden en in welke perioden tijdens werktijd uitgerukt kan worden en over het maximaal aantal keren en aantal uren dat het werk voor een noodoproep onderbroken mag worden.

Alle groepen werkgevers vinden het in hoge mate belangrijk om duidelijkheid te hebben over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte of uitval als gevolg van het uitoefenen van brandweertaken. Werkgevers in landelijk gebied en/of werkzaam in de landbouw benoemen de minste voorwaarden en HR-medewerkers vinden de meeste voorwaarden belangrijk. Ook werkgevers van grote organisaties, en/of met 25 t/m 49 % parttimers, en/of die (zeer) positief staan tegenover nevenwerkzaamheden vinden relatief veel voorwaarden belangrijk.

De meeste huidige of voormalige hoofdwerkgevers stellen (of: stelden) geen voorwaarden aan brandweervrijwilligers ten aanzien van noodoproepen tijdens werktijd. De werkgevers die wel voorwaarden stellen, noemen de volgende: 1. afstemming met collega's of de leidinggevende in geval van een oproep, zodat collega's weten dat de medewerker afwezig is en bepaald kan worden wie het werk kan overnemen, en 2. de werknemer mag alleen onder werktijd in actie komen als er voldoende bezetting is en door zijn of haar afwezigheid de primaire bedrijfsprocessen niet verstoord worden.

4.1.6 Hoe staan zzp'ers tegenover brandweervrijwilligheid?

Aan zzp'ers is een vergelijkbare vragenlijst als die van de werkgevers voorgelegd, maar met de vraag of ze zelf bereid zijn brandweervrijwilliger te worden (in plaats van deze in dienst te nemen).

Wat is het beeld dat zzp'ers hebben van de brandweervrijwilliger?

Net als werkgevers denken zzp'ers dat de impact van noodoproepen op het werkproces groter is dan (hoofdwerkgevers van) brandweervrijwilligers in de praktijk ervaren. In vergelijking met het beeld bij werkgevers valt op dat zzp'ers een minder positief beeld van brandweervrijwilligers hebben, met name als het gaat over maatschappelijke relevantie en reputatie. Zzp'ers zijn daarnaast in het algemeen negatiever over (het werk van) de brandweervrijwilliger dan burgers (Brandweeracademie, 2019). Wat betreft de tijdsbesteding van brandweervrijwilligers denken zzp'ers dat de meeste tijd wordt besteed aan (niet-planbare) inzetten bij noodgevallen, in plaats van aan (planbare en buiten werktijd gegeven) training en voorlichting, wat de werkgevers vaker denken.

In hoeverre zijn zzp'ers bereid om brandweervrijwilliger te worden?

Initieel zijn zzp'ers nauwelijks geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden. Het geven van voorlichting en het benadrukken van de noodzaak om nieuwe brandweervrijwilligers te werven hebben een positief effect op de mate van bereidheid. Uiteindelijk toont een derde van de zzp'ers interesse om brandweervrijwilliger te worden.

Welke doelgroepen zijn te onderscheiden voor de werving van nieuwe brandweervrijwilligers, op basis van verschillen in de mate van bereidheid, het effect van informatie en het effect van het benadrukken van urgentie?

Initieel tonen zzp'ers die hun werktijd vrij indelen en/of in een grote stad zijn gevestigd de meeste interesse, al is de bereidheid laag. Bij voorlichtingscampagnes vormen zzp'ers tot 35 jaar, gevestigd op het platteland of in een grote stad en/of in het centrum de meest kansrijke doelgroep. De urgentiemelding heeft vooral effect op de bereidheid van zzp'ers die vanuit huis werken, in een kleine stad zijn gevestigd, en/of in de sectoren 'handel, logistiek en horeca' of 'financiële en zakelijke dienstverlening' werkzaam zijn.

Wat zijn belemmerende en motiverende aspecten voor zzp'ers om brandweervrijwilliger te worden?

Over het algemeen zien zzp'ers en werkgevers dezelfde aspecten als belemmerend of motiverend. Zzp'ers raken meer gemotiveerd door het aanbieden van een deeltijd arbeidscontract en een fysieke werkplek op de brandweerkazerne dan werkgevers, en zien piketdiensten, net als werkgevers, als een belemmering.

Onder welke voorwaarden zijn zzp'ers bereid om brandweervrijwilliger te worden?

Zzp'ers vinden alle genoemde voorwaarden belangrijk, met name als het gaat om het krijgen van duidelijkheid over de consequenties van het werk als brandweervrijwilliger. Erkenning en waardering vanuit de korpsleiding voor het zijn van brandweervrijwilliger wordt het minst vaak, maar toch nog altijd door bijna twee derde van de zzp'ers belangrijk gevonden. Aanvullende voorwaarden die zzp'ers aandragen zijn het krijgen van professionele begeleiding bij ingrijpende incidenten, het ontvangen van een tegemoetkoming van verloren inkomsten, inzicht in hoe er omgegaan wordt met verzuim of arbeidsongeschiktheid door het brandweerwerk, inzicht in het takenpakket van de brandweervrijwilliger en of er maatwerk mogelijk is (bijvoorbeeld niet alle taken uitvoeren, maar een deel), duidelijkheid over de

frequentie dat zij (onder werktijd) beschikbaar zouden moeten zijn en over de duur van uitrukken. Ten slotte worden fijne collega's en een veilige en prettige werksfeer als voorwaarde gesteld door zzp'ers.

4.1.7 Hoofdvraag: Wat zijn voor werkgevers mogelijke redenen om wel, of juist niet, mee te werken aan deelname aan een vrijwillige brandweer door hun medewerkers?

Werkgevers noemen met name de plotselinge werkonderbreking bij een oproep tijdens het werkproces als een belemmering om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of te nemen. Het gaat daarbij zowel om het onvoorziene karakter van de oproep, als om een onhaalbaarheid vanwege het werkproces en/of een tekort aan werknemers binnen de organisatie.

Wat betreft de motiverende aspecten noemen relatief veel werkgevers de kennisbasis van brandweervrijwilligers over hoe te handelen bij brand, een ander incident of ongeval. Daarnaast vinden relatief veel werkgevers het motiverend dat de brandweer het uitgangspunt eigen veiligheid eerst hanteert en dat een brandweervrijwilliger een noodoproep kan afwijzen en daardoor alleen in actie hoeft te komen als het werk het toelaat. Relatief weinig werkgevers die brandweervrijwilligers in dienst hebben (gehad), geven aan daarvan voordelen voor hun organisatie te ervaren. Wel zijn bij de meeste organisaties de brandweervrijwilligers in het bedrijf actief als bedrijfshulpverlener, wat als een voordeel gezien kan worden, maar door werkgevers niet altijd als zodanig wordt ervaren.

De mate van interesse om brandweervrijwilligers in dienst te nemen of te hebben verschilt tussen groepen werkgevers en is afhankelijk van de informatie die werkgevers hebben over het werk van de brandweervrijwilliger. Werkgevers die in landelijk gebied zijn gevestigd, zijn het meest geïnteresseerd. Het geven van informatie aan HR-medewerkers heeft het meeste effect. Het benadrukken van de urgentie heeft het meeste effect bij organisaties met 25 t/m 49 % parttimers in dienst. Initieel zijn zzp'ers nauwelijks geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden.

Tot slot vinden werkgevers het in hoge mate belangrijk om duidelijkheid te hebben over ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering bij ziekte of uitval als gevolg van brandweertaken.

4.2 Discussie

Het onderzoek is uitgevoerd door gebruik te maken van een kwantitatieve onderzoeksmethode: een enquête. Het voordeel hiervan is dat een grote groep respondenten bereikt kan worden. Een literatuurstudie is gebruikt om de enquête op te zetten. De enquête is deels gelijk aan een enquête die eerder is gebruikt om burgers te bevragen over hun beeld van brandweervrijwilligers en de bereidheid zelf brandweervrijwilliger te worden. De enquête is uitgezet onder werkgevers en zzp'ers – als specifieke groep omdat zij niet voor een baas werken maar 'eigen baas' zijn. De resultaten voor de totale groep werkgevers zijn representatief wat betreft de verdeling in organisatiegrootte en sectorclusters. Die voor de zzp'ers zijn representatief wat betreft de verdeling in sectorclusters, maar kennen een iets grotere foutmarge dan gebruikelijk.¹⁴ Dit neemt niet weg dat ze bij kunnen dragen aan een

¹⁴ De foutmarge bij zzp'ers is +/- 6 % in plaats van de gebruikelijke +/- 5 %.

beter begrip van de bereidheid van zzp'ers om al dan niet brandweervrijwilliger te worden en van het beeld dat zij van de vrijwillige brandweer hebben.

Zowel de werkgevers als de zzp'ers is gevraagd naar hun beeld van de brandweer. Het beeld dat zzp'ers hebben verschilt van dat van de werkgevers en ook van dat van burgers (Brandweeracademie, 2019). Omdat zzp'ers (net als werkgevers) natuurlijk ook burgers zijn, was de verwachting dat het beeld van zzp'ers over brandweervrijwilligers in grote mate overeen zou komen met dat van burgers. De beeldvorming van zzp'ers wijkt daar echter sterk van af. Zzp'ers zijn in het algemeen negatiever over (het werk van) de brandweervrijwilliger dan burgers. Het beeld van werkgevers komt overigens wel in grote mate overeen met het beeld dat burgers hebben.

De eerste vraag die hierbij oprijst is in hoeverre de ondervraagde groep zzp'ers representatief is voor de situatie in Nederland. Het is wel verklaarbaar dat zzp'ers een bijzondere groep vormen in relatie tot de beeldvorming over brandweervrijwilligers. Want zij hebben geen vervanging bij hun primaire werkzaamheden als zij in actie moeten komen voor een noodoproep. Ook zijn er mogelijk financiële gevolgen van het uitrukken tijdens werktijd. Dit kan de reden zijn dat zzp'ers vaker dan werkgevers belemmeringen zien en in mindere mate bereid zijn om brandweervrijwilliger te worden. Het is niet duidelijk waarom zzp'ers op onderdelen een minder positief beeld hebben van het werk van de brandweervrijwilliger dan werkgevers. Er is niet getoetst in hoeverre het beeld dat de werkgevers en zzp'ers van de brandweer hebben 'klopt'.

Door werkgevers werd bij belemmerende factoren regelmatig in de open antwoorden genoemd dat er sprake was van personeelstekort en personeel niet gemist kon worden als zij bij de vrijwillige brandweer zouden gaan en onder werktijd reageren op een noodoproep. Dit onderzoek is uitgevoerd in een periode waarin er sprake is van grote personeelstekorten in diverse sectoren. Mogelijk is dit een minder zwaarwegend argument in periodes waarin het personeelstekort kleiner is.

5 Het geheel overziend

Dit is het eerste landelijke onderzoek van deze omvang en diepgang naar de bereidheid van werkgevers om medewerkers toe te staan vrijwilliger bij de brandweer te zijn of te worden. De responsgroep bestaat uit een representatieve steekproef van 875 werkgevers en zzp'ers, met een mooie verdeling over verschillende type werkgevers. Onder de werkgevers bevinden zich bovendien 66 werkgevers die brandweervrijwilligers in dienst hebben (gehad), en een indruk geven van de situatie bij huidige of voormalige hoofdwerkgevers.

Het allerbelangrijkste beeld dat uit dit onderzoek wordt verkregen, is dat werkgevers nog steeds in voldoende mate bereid zijn om medewerkers in dienst te hebben die ook brandweervrijwilliger zijn. Vrijwel de enige reden om het niet toe te staan is wanneer de werknemer het werk plotseling zou moeten onderbreken voor een noodoproep. Daarnaast hebben werkgevers behoefte aan duidelijkheid over zaken die van invloed zijn op hun werkproces. Als de werkgever en werknemer de ruimte hebben om samen afspraken te maken over het uitrukken onder werktijd vallen grote bezwaren weg. Er zijn dan verder weinig extra motiverende factoren nodig, al geven de meeste werkgevers bij bijna alle genoemde aspecten aan dat die motiverend zijn. Het lijkt erop dat de arbeidsvoorwaarden (wel of niet deeltijdaanstelling of piket of kazernering) niet uitmaken, tenzij ze interfereren met het werkproces.

Het blijkt dat er nog veel winst is te halen uit het verschaffen van meer en betere informatie over het werk van de brandweervrijwilliger. Want het beeld over brandweervrijwilligers en hun werk is lang niet overal juist. Het geven van meer informatie en aangeven van de urgentie levert over de gehele linie een significante stijging op van de bereidheid. Uiteindelijk is meer dan de helft van de werkgevers bereid om mee te werken. De informatiebehoefte treft vooral het aantal uitrukken en de verzekeringen. Het beeld van de frequentie en de tijdsduur van uitrukken bij werkgevers die nog geen vrijwilligers in dienst hebben, is meestal ongunstiger dan de werkelijkheid. Het belang dat men hecht aan ongevallenverzekeringen kan voortkomen uit (onjuiste) het beeld dat er grote risico's kleven aan het vak. Een goede 'bijna-ongevallen-statistiek' kan helpen hier transparantie in te geven, zodat we dit beeld kunnen bijstellen. Ook is informatie nodig over de impact op het werkproces van uitrukken tijdens werktijd, die gebruikt kan worden in de communicatie naar werkgevers.

Uit dit onderzoek blijkt dat er geen reden is om aan te nemen dat hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers een belemmering vormen voor het zijn van brandweervrijwilliger, al kunnen brandweervrijwilligers dit beeld zelf wel hebben. Overigens is het algemene beeld dat werkgevers voordelen noch nadelen zien voor hun eigen bedrijf. Zij vinden dat klaarblijkelijk ook niet nodig: ze hebben grote waardering voor de brandweer als maatschappelijke hulpdienst. Werkgevers geven aan dat zij vooral behoefte hebben aan duidelijkheid en heldere afspraken en voorwaarden. Opvallend hierbij is dat maar weinig van de huidige hoofdwerkgevers in dit onderzoek daadwerkelijk voorwaarden aan hun werknemers hebben gesteld wat betreft het uitrukken tijdens werktijd.

Betere en meer voorlichting is de sleutel voor de toekomst. Initieel toont een derde van de werkgevers zich al bereid om brandweervrijwilligers te faciliteren, en nadat informatie is gegeven neemt de bereidheid onder werkgevers verder toe. Zij vormen daarmee geen knelpunt voor brandweervrijwilligheid. Welke informatie nodig is en gevraagd wordt, is wel enigszins afhankelijk van het type bedrijf en de locatie. Op het platteland en op bedrijventerreinen is grote winst te boeken. De voorlichting zal dus ook niet generiek moeten zijn, maar maatwerk. Hierbij is speciale aandacht nodig voor zzp'ers, die in dit onderzoek een afwijkend beeld laten zien. Dat beeld is in het algemeen negatiever en minder in lijn met de werkelijkheid. Het creëren van werkplekken op de kazerne en het bieden van een deeltijd arbeidscontract kan motiverend zijn voor een kleine groep zzp'ers, maar dat heeft alleen zin als het beeld kan worden bijgesteld. Gezien de significante toename in bereidheid nadat informatie is gegeven, zal duidelijke en gerichte voorlichting een positief effect hebben op de beeldvorming.

De bevinding uit dit onderzoek dat werkgevers niet echt een groot knelpunt zijn, wordt ondersteund door de uitkomst van het onderzoek naar de redenen waarom brandweervrijwilligers zijn gestopt. Stoppen vanwege de hoofdwerkgever was namelijk niet de grootste oorzaak. De hamvraag is dus of de focus op de potentiële vrijwilligers zelf, op de werkgevers, op de brandweerorganisatie of op alle drie zou moeten liggen.

Dit rapport geeft hele mooie suggesties voor de communicatie met verschillende groepen werkgevers als het gaat om maatwerk. Dat maatwerk belangrijk is, wordt langzamerhand uit alle onderzoeken naar vrijwilligheid steeds duidelijker. Het maken van verbinding met verschillende stakeholders is een belangrijke ontwikkelopgave voor de brandweer.

Literatuurlijst

Birch, A., McLennan, J. & Surrey, M. (2007) *Tote that barge, lift that bale: How employers view fire service volunteers*. Conference Proceedings. Bushfire Cooperative Research Centre.

Birch, A., 2011. *Recruiting and retaining volunteer firefighters in Australasia*. Bushfire Cooperative Research Centre.

Brandweeracademie (2019). *Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie. Een inventariserend onderzoek naar de vraag waarom burgers in de toekomst wel of niet actief willen worden als brandweervrijwilliger*. Instituut Fysieke Veiligheid.

Brandweeracademie (2021). *Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Een onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers*. Instituut Fysieke Veiligheid.

Dijk, van, B. & Roorda, W. (2005). *Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer in 2005*. DSP Groep.

Gotz, G.A., 2003. *Strengthening Employer Support of the Guard and Reserve*. Institute for Defense Analyses.

Haverkamp, G. (2005). *Vuur als gemeenschappelijke vijand*. Reed Business Information, (proefschrift, Universiteit Leiden).

Helleman, L. (2011). *Vinden, binden en behouden van vrijwilligers. Onderzoek naar de vrijwillige brandweer binnen de Veiligheidsregio Zuid-Holland Zuid*. Veiligheidsregio ZHZ.

Helsloot, I, 2017. *Vrijwilligers bij de brandweer. Van vrijwilligers naar parttimers*, in: Muller, E.R, Helsloot, I., Weewer, R., 2017. Brandweer. Studies over organisatie, functioneren en omgeving. Wolters Kluwer.

Meijs, L., Simons, F.-J. & van Overbeeke, P. (2018) *Vrijwilligerswerk in de Openbare Orde en Veiligheid. Over brandweervrijwilligers, politievrijwilligers, nationale reserve en de maatschappelijke dienstplicht*. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Van Duin, M.J., H. Geveke H. & Vreuls, J.H.W. (1999). *Vrijwilligheid in de openbare veiligheid*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Schippers, F., Weewer, R., en Andreae, J. (2017). 'Brandweer Nederland: impact hebben op fysieke veiligheid'. In: Bruijn, H. de, Burger, Y., Es, R. van, Twist, M. van, & Vermaak, H. (red.). *Veranderen van maatschappelijke organisaties*. Uitgeverij Business Contact, 359-383.

Van Steden, R., Boelens, M., Drenth, A., van den Ende, L., 2018. Een solide basis. *De praktijk en werkbeleving van brandweervrijwilligers in Nederland*. Vrije Universiteit Amsterdam, Kenniswerkplaats Veiligheid & Veerkracht.

Zijlema, W. (2019) *Brandweervrijwilliger: waarom niet? Een onderzoek naar de factoren die potentiële vrijwilligers weerhouden te solliciteren bij de brandweer*. Scriptie ter afronding van de master Bestuurskunde – Besturen van Veiligheid. Radboud Universiteit Nijmegen.

Websites

<https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd op 9 november 2022).

<https://lokaleregelgeving.overheid.nl/CVDR97374>

<https://www.brandweer.nl/onderwerpen/parttime-hero/>

<https://www.gabijdebrandweer.nl/assets/files/brandweervrijwilliger-in-dienst-informatiebrochure-bw-zhz.pdf>

https://www.brandweer.nl/wp-content/uploads/2022/02/BrandweerTwente_2021-0202_Digitale_InformatieBrochure_Werkgevers_def_Web.pdf

<https://www.jouwbrandweer.nl/voor-de-werkgever>

<https://www.vrnhn.nl/veiligheidsregio-noord-holland-noord/brandweer/brandweervrijwilliger-worden/informatie-voor>

<https://www.brandweer.nl/wp-content/uploads/2021/09/werkgeversbrochure-2021-brandweer-ijsseerland.pdf>

<https://www.brandweezeeland.nl/vacatures/werkgevers-brandweervrijwilligers>

Bijlage 1

Enquête vrijwilligers

Welkom

De brandweer is 7 dagen per week, 24 uur per dag paraat om de veiligheid in uw omgeving te garanderen. Het blussen van branden en het verlenen van hulp, bijvoorbeeld bij ongevallen wordt voor het grootste deel gedaan door gedreven brandweervrijwilligers, naast hun dagelijkse baan. Naast paraatheid en hulpvaardigheid komt het daarbij aan op groepsbinding en teamspirit.

Nu willen we graag aan u vragen welke redenen, belemmeringen en voorwaarden er binnen uw organisatie zijn om medewerkers in de gelegenheid te stellen om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. Bent u zzp'er? Dan zijn we benieuwd wat u motiveert of tegenhoudt om zelf in actie te komen als brandweervrijwilliger. I&O Research voert dit onderzoek uit in opdracht van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV).

Met het invullen van de vragenlijst helpt u de veiligheidsregio's, waar de brandweer onder valt, aan belangrijke informatie. Allereerst om te zorgen dat brandweervrijwilligers het werk bij de brandweer beter kunnen combineren met hun hoofdbaan. Daarnaast ook om in te schatten hoe het werk van brandweervrijwilligers in de toekomst houdbaar blijft.

Alvast bedankt voor uw medewerking!

Welke omschrijving past het beste bij u? Bent u naast werknemer ook zzp'er? Vul dan de vragenlijst in voor de functie waar u de meeste uren aan besteedt.

- Ik ben zzp'er <naar vragenlijst voor zzp'ers>
- Ik ben ondernemer met personeel <naar vragenlijst voor organisaties>
- Ik ben werknemer (in loondienst) <naar vragenlijst voor organisaties>
- Ik ben niet werkzaam → Einde vragenlijst

Vragenlijst voor organisaties

We beginnen met enkele vragen over uw organisatie.

1. Wat is uw functie binnen de organisatie waarvoor u de enquête invult?
2. In welke sector is uw organisatie werkzaam?
3. Hoeveel werknemers zijn er werkzaam op uw vestiging? En hoeveel werknemers telt uw organisatie? Inclusief meewerkende gezinsleden en oproepkrachten. Uitzendkrachten tellen niet mee.
4. Bij wat voor type vestiging werkt u? Zelfstandige vestiging (zonder nevenvestigingen of filialen) / Hoofdvestiging (met 1 of meer nevenvestigingen of filialen) / Nevenvestiging, met hoofdvestiging elders in Nederland / Nevenvestiging, met hoofdvestiging buiten Nederland
5. Wat is de postcode van locatie(s) van het bezoekadres van de vestiging(en)

6. Als u denkt aan de plek waar uw vestiging zich bevindt, welke omschrijving past hier het best bij? Klein dorp, gehucht of plattelandsomgeving (minder dan 1.000 inwoners) / Dorp (1.000-10.000 inwoners) / Groter dorp (10.000-20.000 inwoners) / Kleine stad (20.000-50.000 inwoners) / Middelgrote stad (50.000-100.000 inwoners) / Grotere stad (100.000 – 250.000 inwoners) / Grote stad, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht (meer dan 250.000 inwoners) / Weet ik niet
7. In welk type omgeving ligt uw vestiging? In het centrum / In een wijk, dichtbij het centrum / In een wijk, aan de rand van de kern / Op een bedrijven-/industrieterrein / In landelijk gebied (buiten de bebouwde kom)
8. Waar werken de meeste werknemers? Vanuit huis / Op de vestiging zelf / Deels vanuit huis, deels op de vestiging / Geen vaste werklocatie / Anders, namelijk <open>
9. Hoeveel procent van uw werknemers is parttime werkzaam in uw organisatie of vestiging? Als u dit niet exact weet, kunt u een schatting geven. <open> procent / weet ik niet
10. Welke type werktijden komen in uw organisatie voor? (meerdere antwoorden mogelijk): Kantooruren (globaal tussen 08:00u en 18:00u) / Ploegendienst (op wisselende tijden volgens een vast rooster) / Werknemers delen werktijden zelf in / Anders, namelijk <open>
11. Worden in uw organisatie brandgevaarlijke werkzaamheden uitgevoerd, denk aan werken met gevaarlijke stoffen of met open vuur of vonken (lassen, slijpen)? Ja / Nee / Weet ik niet
12. Hoe staat uw organisatie tegenover het uitvoeren van nevenwerkzaamheden door werknemers? Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden (betaald dan wel onbetaald) die een werknemer kan doen naast zijn of haar baan: Zeer positief / Positief / Neutraal / Negatief / Zeer negatief / Weet ik niet

Hierna volgen enkele vragen over de brandweer en situaties die u mogelijk hebt meegemaakt.

13. Kruis aan welke van de onderstaande beweringen voor u van toepassing zijn (meerdere antwoorden mogelijk): Ik werk of heb bij de brandweer gewerkt / Ik ken mensen die bij de brandweer werken / Ik heb wel eens hulp geboden aan mensen die in acute nood zijn (zoals gerust stellen, hulpdiensten alarmeren, EHBO verlenen) / Ik ben zelf wel eens betrokken geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend / In onze organisatie is een incident geweest waarbij de brandweer hulp heeft geboden / Geen van bovenstaande beweringen zijn van toepassing
14. Zijn er werknemers op uw vestiging die brandweervrijwilliger zijn (geweest)? (Meerdere antwoorden mogelijk) Ja, er werken momenteel (één of meerdere) brandweervrijwilliger(s) op onze vestiging / Ja, er hebben (één of meerdere) brandweervrijwilliger(s) op onze vestiging gewerkt / Nee / Weet ik niet

Indien: “Ja, er werken momenteel (één of meerdere) brandweervrijwilligers in onze organisatie / Ja, er hebben (één of meerdere) brandweervrijwilligers in onze organisatie gewerkt”

- a. Is (of: was) de brandweervrijwilliger in uw bedrijf actief als bedrijfshulpverlener (bhv'er)? Ja, elke brandweervrijwilliger is/was ook bhv'er / Ja, een deel van de brandweervrijwilligers is/was bhv'er, een ander deel niet / Nee / Weet ik niet
- b. In hoeverre ervaart (of: ervoer) u nadelen in uw bedrijfsproces doordat een brandweervrijwilliger tijdens werktijd in actie komt (of: kwam)? De inzet als brandweervrijwilliger is voor mijn bedrijfsproces...: Sterk nadelig / Enigszins nadelig / Neutraal / Nauwelijks nadelig / Niet nadelig
- c. In hoeverre heeft (of: had) uw organisatie voordelen van het in dienst hebben van een (of meerdere) brandweervrijwilliger(s)? Zeer veel voordelen / Veel voordelen / Neutraal / Weinig voordelen / Geen voordelen

Indien: “sterk nadelig” of “enigszins nadelig”:

- i. Kunt u aangeven wat de belangrijkste nadelen zijn (geweest)? <open>

Kunt u aangeven in hoeverre deze nadelen van invloed zijn op de bereidheid van u / uw organisatie om werknemers beschikbaar te

- stellen voor noodoproepen tijdens werktijd? Sterk van invloed / Enigszins van invloed / Neutraal / Nauwelijks van invloed / Niet van invloed
- d. In hoeverre heeft (of: had) uw organisatie voordelen van het in dienst hebben van een (of meerdere) brandweervrijwilliger(s)? Zeer veel voordelen / Veel voordelen / Neutraal / Weinig voordelen / Geen voordelen
Indien: “Zeer veel voordelen” of “veel voordelen”:
- i. Kunt u aangeven welke voordelen er zijn (geweest)? <open>
 - ii. Kunt u aangeven in hoeverre deze voordelen van invloed zijn op de bereidheid van u / uw organisatie om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd? Sterk van invloed / Enigszins van invloed / Neutraal / Nauwelijks van invloed / Niet van invloed
- e. Welke voorwaarden stelt (of: stelde) u aan uw werknemer om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te kunnen komen? de volgende voorwaarden, namelijk <open> / geen / weet ik niet
- f. Hoe vaak wordt (of: werd) een brandweervrijwilliger tijdens werktijd opgeroepen? Enkele keren per dag / .. per week / .. per maand / .. per kwartaal / .. per jaar / Minder dan 1 keer per jaar / Weet ik niet
- g. Hoelang is (of: was) een brandweervrijwilliger meestal per oproep niet beschikbaar voor het werkproces? Hele werkdag / Halve werkdag / 1 à 2 uren / Minder dan een uur

Indien: “Nee (er werken geen brandweervrijwilligers in onze organisatie) / Weet ik niet”

- a. Hoe vaak denkt u dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd bij hun hoofd baan? Enkele keren per dag / .. per week / .. per maand / .. per kwartaal / .. per jaar / Minder dan 1 keer per jaar / Weet ik niet
- b. Hoelang denkt u dat een brandweervrijwilliger per inzet de werktijd moet onderbreken? Hele werkdag / Halve werkdag / 1 à 2 uren / Minder dan een uur / Weet ik niet

Vervolg vragen voor alle respondenten

15. Is uw organisatie op dit moment geïnteresseerd om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen? Ja, zeker / Ja, misschien / Nee
16. Kunt u uw antwoord toelichten? <open>
17. U krijgt steeds twee kenmerken te zien. Welke van de twee kenmerken zijn volgens u het meest van toepassing op de brandweer? Kies een positie op de schaal. Hoe dichter u bij het kenmerk staat, hoe meer u dit kenmerk van toepassing vindt op de brandweer. Een positie in het midden betekent dat u beide kenmerken in gelijke mate van toepassing vindt. (Kenmerken worden random aangeboden)
 - Brandweermensen werken in teams / Brandweermensen werken zelfstandig
 - Brandweermensen werken volgens een vaste werkwijze / Brandweermensen moeten improviseren
 - Het werken bij de brandweer vraagt om technische vaardigheden / Het werken bij de brandweer vraagt om sociale vaardigheden
 - De brandweer is een traditionele organisatie / De brandweer is een innovatieve organisatie
 - De brandweer heeft een open cultuur / De brandweer heeft een gesloten cultuur
 - De brandweer is een organisatie met persoonlijke omgangsvormen / De brandweer is een organisatie met duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden
 - Brandweerkwerk is een hobby / Brandweerkwerk is een beroep
 - De brandweer heeft een positieve reputatie / De brandweer heeft een slechte reputatie
 - De brandweer kent flexibele werktijden / De brandweer kent vaste werktijden
 - Brandweervrijwilligers krijgen een financiële vergoeding / Brandweervrijwilligers krijgen geen financiële vergoeding
 - Als vrijwilliger moet je altijd (24/7) in actie komen bij een noodgeval / Als vrijwilliger heb je vrije keuze om in actie te komen bij een noodgeval

- Brandweermensen zijn actiegericht / Brandweermensen zijn bedachtzaam
- Bij de brandweer werken verschillende type mensen / Bij de brandweer werken dezelfde type mensen
- De brandweer besteedt de meeste tijd aan inzet bij noodgevallen / De brandweer besteedt de meeste tijd aan training en voorlichting
- Het werk van de brandweer is maatschappelijk relevant / Het werk van de brandweer is relevant voor de personen die daar werken
- Brandweermensen nemen risico's bij de hulpverlening / Brandweermensen vermijden risico's bij de hulpverlening
- Brandweermensen vinden erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk / Brandweermensen zetten zich belangeloos in

Zojuist hebben we u gevraagd naar uw beeld van brandweervrijwilligers. Nu volgt een aantal aspecten die te maken hebben met brandweervrijwilligers. Hiermee geven we u informatie over wat brandweervrijwilligers voor uw organisatie kunnen betekenen, maar ook over de mogelijke bezwaren voor uw organisatie. Eén van deze aspecten is dat brandweervrijwilligers hun reguliere werk plotseling moeten kunnen onderbreken om in actie te komen. Verder komen aspecten aan de orde die te maken hebben met de informatievoorziening, de impact op het bedrijfsproces en de tijdsbesteding en vergoedingen.

18. Hieronder staat een lijst van kenmerken van de vrijwillige brandweer die mogelijk een belemmering kunnen zijn om medewerkers toe te staan als brandweervrijwilliger actief te worden. Geef per aspect aan in hoeverre dit voor uw organisatie van toepassing is of een belemmering vormt om medewerkers in staat te stellen om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. (Helemaal van toepassing / van toepassing / neutraal / niet van toepassing / helemaal niet van toepassing)
- Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege het werkproces binnen mijn organisatie.
 - Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege de werkdruk binnen mijn organisatie.
 - Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege een tekort aan werknemers binnen mijn organisatie
 - Plotselinge werkonderbreking kan alleen onder voorwaarden, bijvoorbeeld na het overdragen van taken, bij korte duur van afwezigheid, in bepaalde periodes, etc.
 - Mijn organisatie wordt liever niet geassocieerd met het werk van de brandweer.
 - Vanwege het beeld dat mijn organisatie van de brandweer heeft, is mijn organisatie terughoudend om brandweervrijwilligers in dienst te nemen.
- (Zeer belemmerend / belemmerend / neutraal / niet belemmerend / helemaal niet belemmerend)
- Ik weet niet wat de consequenties voor mijn organisatie zijn wanneer werknemers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen.
 - Een brandweervrijwilliger weet vooraf niet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt.
 - Een brandweervrijwilliger weet bij een noodoproep vooraf niet hoe ernstig het incident gaat worden.
 - Bij een noodoproep tijdens werktijd moet een brandweervrijwilliger het werkproces plotseling onderbreken.
 - Een brandweervrijwilliger kan 's nachts opgeroepen worden en in actie komen, waardoor hij/zij de volgende werkdag mogelijk minder fit is.
 - Een brandweervrijwilliger kan heftige gebeurtenissen meemaken (en wordt in dat geval psychisch ondersteund door een gespecialiseerd team).
 - Het brandweerwerk is gevaarlijk werk en kan tot verzuim leiden.
 - De gemiddelde duur van een noodoproep is ongeveer een uur, inclusief reistijd van brandweervrijwilligers.

- Het is vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep.
 - Grootschalige brandweeroefeningen en medische keuringen kunnen overdag zijn, waardoor de werknemer tijdens werktijd niet beschikbaar is (beiden ongeveer eens per jaar).
 - De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger, maar niet met de hoofdwerkgever.
19. Zijn er andere belemmeringen voor uw organisatie om medewerkers in de gelegenheid te stellen om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen? <open>
20. Hieronder staat een lijst van kenmerken van de vrijwillige brandweer die mogelijk een motivatie kunnen zijn om medewerkers toe te staan als brandweervrijwilliger actief te worden. Geef per aspect aan in hoeverre dit een motivatie is om medewerkers in de gelegenheid te stellen om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. (Zeer motiverend / motiverend / neutraal / niet motiverend / helemaal niet motiverend)
- De brandweer is afhankelijk van zzp'ers en werknemers bij organisaties, die tijdens werktijd in actie willen komen: 80% van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.
 - Brandweervrijwilligers zijn professionals en hebben een intensieve opleiding en training gevolgd om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.
 - Mijn organisatie wordt graag geassocieerd met het werk van de brandweer.
 - Een brandweervrijwilliger kan zonder extra opleiding worden ingezet als bedrijfshulpverlener.
 - Mijn organisatie vindt veilig werken belangrijk en hanteert, net als de brandweer het uitgangspunt "eigen veiligheid eerst".
 - Een brandweervrijwilliger heeft kennis van hoe te handelen bij brand, een beknelling of ander ongeval.
 - Het werk van de brandweer past goed binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
 - Bedrijven die brandweervrijwilligers in dienst hebben, geven aan dat deze medewerkers doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn.
 - Een brandweervrijwilliger wordt jaarlijks getest op fitheid en moet voldoen aan de eisen van een periodieke medische keuring.
 - Brandweerchauffeurs halen hun groot rijbewijs op kosten van de brandweer.
 - De opleiding en training van brandweervrijwilligers gebeurt (doorgaans) buiten werktijd.
 - Een brandweervrijwilliger komt alleen tijdens werktijd in actie als de werkgever hiervoor toestemming heeft gegeven.
 - Een brandweervrijwilliger kan een oproep afwijzen en komt alleen tijdens werktijd in actie als de situatie het toelaat.
 - De noodoproepen zijn ingedeeld volgens een prioriteitsklasse, waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.
 - De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.
 - De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.
21. Zijn er andere redenen voor uw organisatie om medewerkers in de gelegenheid te stellen om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen? <open>

De meeste brandweervrijwilligers combineren hun werk bij de brandweer met een (fulltime) hoofdbaan bij een werkgever. De veiligheidsregio's, waaronder de brandweerkorpsen vallen, overwegen een aantal andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers.

22. In hoeverre zijn de hieronder genoemde arbeidsvormen voor uw organisatie stimulerend of belemmerend om brandweervrijwilligers in dienst te nemen (of: te houden)? Zeer stimulerend / stimulerend / neutraal / belemmerend / zeer belemmerend
- Een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast een arbeidscontract bij uw organisatie.
 - Een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar uw werknemer digitaal voor uw organisatie werkt en gedurende 24 uur aanwezig is, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep (aanwezigheidsdienst).
 - Piketdiensten, waarbij uw werknemer periodiek verplicht is om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd (consignatie).

Door het invullen van de vragenlijst heeft u mogelijk een ander beeld van brandweervrijwilligerswerk gekregen. Daarom herhalen we de vraag die in het begin ook al is gesteld.

23. Is uw organisatie op dit moment geïnteresseerd om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen? Ja, zeker / Ja, misschien / Nee

De brandveiligheid in de omgeving van uw organisatie is waarschijnlijk afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Er is in veel regio's een tekort aan vrijwilligers bij de brandweer, met name overdag. Hierdoor kan het ook bij een incident in uw organisatie lang duren voordat de brandweer ter plaatse is. Dit betekent dat de werving van nieuwe brandweervrijwilligers essentieel is.

24. Is de kans nu groter of kleiner dat uw organisatie werknemers in de gelegenheid stelt om (ook tijdens werktijd) als brandweervrijwilliger in actie te komen? Veel groter / Iets groter / Gelijk / Iets kleiner / Veel kleiner
25. Hierna volgen een aantal voorbeelden van voorwaarden / afspraken die voor uw organisatie relevant kunnen zijn om werknemers tijdens werktijd toe te staan om als brandweervrijwilliger in actie te komen. Hoe belangrijk vindt uw organisatie deze voorwaarden / afspraken? (Heel belangrijk / belangrijk / neutraal / niet belangrijk / helemaal niet belangrijk) *Random aanbieden*
- Duidelijkheid over het takenpakket van een brandweervrijwilliger
 - Duidelijkheid over de consequenties (positief of negatief) van het in dienst hebben van brandweervrijwilligers
 - Duidelijkheid over de urgentie van de oproep tijdens werktijd (bijvoorbeeld: levensreddend, omgeving beschermen of hand-en-span-diensten)
 - Duidelijkheid over ziektekostenverzekering bij ziekte als gevolg van brandweertaken
 - Duidelijkheid over arbeidsongeschiktheidsverzekering bij uitval als gevolg van brandweertaken
 - Afspraken over in welke perioden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat het bedrijfsproces minimaal wordt verstoord
 - Afspraken over in welke werkomstandigheden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat bedrijfsproces minimaal wordt verstoord
 - Afspraken over welke brandweeractiviteiten tijdens werktijd gedaan kunnen worden (bijvoorbeeld voor medische keuring, brandweerexamen of jaarlijkse grootschalige brandweeroefening)
 - Afspraken over het maximaal aantal keren dat het werk op kosten van uw organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden
 - Afspraken over het maximaal aantal uren dat het werk op kosten van uw organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden
 - Inhalen van de gemiste werktijd door de medewerker
 - Opnemen van verlofuren door medewerker om gemiste werktijd te compenseren
 - Financiële vergoeding voor de gemiste werktijd
 - Contact met de korpsleiding van de brandweervrijwilliger

- Tegenprestatie voor uw organisatie door het brandweerkorps waar de brandweervrijwilliger in dienst is (bijvoorbeeld bedrijfsuitje of geven van voorlichting)
 - Erkenning en waardering vanuit de korpsleiding voor het in dienst hebben van één of meerdere brandweervrijwilligers
26. Welke andere voorwaarden vindt uw organisatie belangrijk om werknemers tijdens werktijd een brandweeractiviteit te laten doen? < open vraag >
27. Wilt u nog iets kwijt over deze vragenlijst of het thema brandweervrijwilligers, dan kunt u dat hier doen. <open>

Hiermee bent u aan het einde gekomen van de vragenlijst.

Bedankt voor het beantwoorden van de vragen. Hiermee heeft u ons geholpen om een beter inzicht te krijgen in de houding van bedrijven, organisaties en zzp'ers ten opzichte van vrijwilligerswerk bij de brandweer. Dit inzicht helpt de veiligheidsregio's om misvattingen weg te nemen en om werkgevers van potentiële vrijwilligers beter te kunnen bereiken. Nogmaals bedankt voor uw tijd!

Met vriendelijke groet,

I&O Research namens het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid.

Heeft uw organisatie interesse om brandweervrijwilligers in dienst te nemen? Klik hier < <https://www.brandweer.nl/onderwerpen/parttime-hero/> > voor meer informatie.

Wilt u op de resultaten uit dit onderzoek nalezen? Houd dan deze website <<https://nipv.nl/vrijwilligheid-bij-de-brandweer/>> in de gaten.

Vragenlijst voor zzp'ers

1. In welke sector bent u werkzaam?
2. Wat is uw leeftijd? Jonger dan 25 jaar / 25 tot 35 jaar / 35 tot 45 jaar / 45 tot 55 jaar / 55 tot 65 jaar < geen doelgroep, naar einde vragenlijst > / 65 jaar en ouder < geen doelgroep, naar einde vragenlijst > / Geen antwoord

Hierna volgen enkele vragen over brandweervrijwilligers en situaties die u mogelijk hebt meegemaakt.

3. Kruis aan welke van de onderstaande beweringen voor u van toepassing zijn (meerdere antwoorden mogelijk): Ik werk bij de brandweer < geen doelgroep, naar einde vragenlijst > / Ik heb in het verleden bij de brandweer gewerkt / Ik ken mensen die bij de brandweer werken / Ik heb wel eens hulp geboden aan mensen die in acute nood zijn (zoals gerust stellen, hulpdiensten alarmeren, EHBO verlenen) / Ik ben zelf wel eens betrokken geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend / In onze organisatie is een incident geweest waarbij de brandweer hulp heeft geboden / Geen van bovenstaande beweringen zijn van toepassing

Indien: "Ik heb in het verleden bij de brandweer gewerkt"

- a. U geeft aan in het verleden bij de brandweer te hebben gewerkt. Welke situatie is op u van toepassing? Ik was als beroeps werkzaam / Ik was vrijwilliger naast werk in loondienst, voordat ik zzp'er werd / Ik was vrijwilliger naast mijn werk als zzp'er / Anders, namelijk <open>
- b. In hoeverre ervaart (of: ervoer) u nadelen in uw bedrijfsproces doordat een brandweervrijwilliger tijdens werktijd in actie komt (of: kwam)? De inzet als brandweervrijwilliger was voor mijn reguliere werk...: Sterk nadelig / Enigszins nadelig / Neutraal / Nauwelijks nadelig / Niet nadelig

Indien: "sterk nadelig" of "enigszins nadelig":

- i. Kunt u aangeven wat de belangrijkste nadelen zijn (geweest)? <open>
- ii. Kunt u aangeven in hoeverre deze nadelen van invloed zijn op de bereidheid van u / uw organisatie om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd? Sterk van invloed / Enigszins van invloed / Neutraal / Nauwelijks van invloed / Niet van invloed
- c. In hoeverre heeft (of: had) uw organisatie voordelen van het in dienst hebben van een (of meerdere) brandweervrijwilliger(s)? Zeer veel voordelen / Veel voordelen / Neutraal / Weinig voordelen / Geen voordelen
Indien: "Zeer veel voordelen" of "veel voordelen":
 - i. Kunt u aangeven welke voordelen er zijn (geweest)? <open>
 - ii. Kunt u aangeven in hoeverre deze voordelen van invloed zijn op de bereidheid van u / uw organisatie om werknemers beschikbaar te stellen voor noodoproepen tijdens werktijd? Sterk van invloed / Enigszins van invloed / Neutraal / Nauwelijks van invloed / Niet van invloed
- d. Hoe vaak werd u tijdens werktijd opgeroepen? ? Enkele keren per dag / .. per week / .. per maand / .. per kwartaal / .. per jaar / Minder dan 1 keer per jaar / Weet ik niet
- e. Hoelang was u meestal per inzet niet beschikbaar voor het werkproces? Hele werkdag / Halve werkdag / 1 à 2 uren / Minder dan een uur

M.u.v. "Ik heb in het verleden bij de brandweer gewerkt":

- a. Hoe vaak denkt u dat een brandweervrijwilliger wordt opgeroepen tijdens werktijd bij hun hoofd baan? Enkele keren per dag / .. per week / .. per maand / .. per kwartaal / .. per jaar / Minder dan 1 keer per jaar / Weet ik niet
- b. Hoelang denkt u dat een brandweervrijwilliger per inzet de werktijd moet onderbreken? Hele werkdag / Halve werkdag / 1 à 2 uren / Minder dan een uur / Weet ik niet

Vervolg vragen voor alle respondenten

- 4. Wat is de postcode van locatie(s) van het bezoekadres van de vestiging(en)
- 5. Als u denkt aan de plek waar uw onderneming is gevestigd, welke omschrijving past hier het best bij? Klein dorp, gehucht of plattelandsomgeving (minder dan 1.000 inwoners) / Dorp (1.000-10.000 inwoners) / Groter dorp (10.000-20.000 inwoners) / Kleine stad (20.000-50.000 inwoners) / Middelgrote stad (50.000-100.000 inwoners) / Grotere stad (100.000 – 250.000 inwoners) / Grote stad, Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht (meer dan 250.000 inwoners) / Weet ik niet
- 6. In welk type omgeving ligt uw onderneming? In het centrum / In een wijk, dichtbij het centrum / In een wijk, aan de rand van de kern / Op een bedrijven-/industrieterrein / In landelijk gebied (buiten de bebouwde kom)
- 7. Waar werkt u meestal? Op mijn thuisadres/privéadres / Op de locatie van mijn onderneming / Geen vaste werklocatie, doorgaans nabij de locatie van mijn onderneming / Geen vaste werklocatie, meestal ver van de locatie van mijn onderneming / Anders, namelijk <open>
- 8. Wanneer werkt u meestal? Tijdens kantooruren (globaal tussen 08:00u en 18:00u) / In ploegendienst (op wisselende tijden volgens een vast rooster) / Vrij in te delen (bijvoorbeeld bij resultaatverplichting) / Anders, namelijk <open>
- 9. Voert u brandgevaarlijke werkzaamheden uit, denk aan werken met gevaarlijke stoffen of met open vuur of vonken (lassen, slijpen)? Ja / Nee
- 10. Bent u op dit moment geïnteresseerd om (opnieuw) brandweervrijwilliger te worden? Ja, zeker / Ja, misschien / Nee
- 11. Kunt u uw keuze toelichten? <open>
- 28. U krijgt steeds twee kenmerken te zien. Welke van de twee kenmerken zijn volgens u het meest van toepassing op de brandweer? Kies een positie op de schaal. Hoe dichter u bij het kenmerk staat, hoe meer u dit kenmerk van toepassing vindt op de brandweer. Een positie in het midden betekent dat u beide kenmerken in gelijke mate van toepassing vindt. (Kenmerken worden random aangeboden)
 - o Brandweermensen werken in teams / Brandweermensen werken zelfstandig

- Brandweermensen werken volgens een vaste werkwijze / Brandweermensen moeten improviseren
- Het werken bij de brandweer vraagt om technische vaardigheden / Het werken bij de brandweer vraagt om sociale vaardigheden
- De brandweer is een traditionele organisatie / De brandweer is een innovatieve organisatie
- De brandweer heeft een open cultuur / De brandweer heeft een gesloten cultuur
- De brandweer is een organisatie met persoonlijke omgangsvormen / De brandweer is een organisatie met duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden
- Brandweerwerk is een hobby / Brandweerwerk is een beroep
- De brandweer heeft een positieve reputatie / De brandweer heeft een slechte reputatie
- De brandweer kent flexibele werktijden / De brandweer kent vaste werktijden
- Brandweervrijwilligers krijgen een financiële vergoeding / Brandweervrijwilligers krijgen geen financiële vergoeding
- Als vrijwilliger moet je altijd (24/7) in actie komen bij een noodgeval / Als vrijwilliger heb je vrije keuze om in actie te komen bij een noodgeval
- Brandweermensen zijn actiegericht / Brandweermensen zijn bedachtzaam
- Bij de brandweer werken verschillende type mensen / Bij de brandweer werken dezelfde type mensen
- De brandweer besteedt de meeste tijd aan inzet bij noodgevallen / De brandweer besteedt de meeste tijd aan training en voorlichting
- Het werk van de brandweer is maatschappelijk relevant / Het werk van de brandweer is relevant voor de personen die daar werken
- Brandweermensen nemen risico's bij de hulpverlening / Brandweermensen vermijden risico's bij de hulpverlening
- Brandweermensen vinden erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk / Brandweermensen zetten zich belangeloos in

Zojuist hebben we u gevraagd naar uw beeld van brandweervrijwilligers. Nu volgt een aantal aspecten die daadwerkelijk te maken hebben met brandweervrijwilligers. Hiermee geven we u informatie over wat brandweervrijwilligers voor uw onderneming kunnen betekenen, maar ook over de mogelijke bezwaren voor uw onderneming. Eén van deze aspecten is dat brandweervrijwilligers hun reguliere werk plotseling moeten kunnen onderbreken om in actie te komen. Verder komen aspecten aan de orde die te maken hebben met de informatievoorziening, de impact op het bedrijfsproces en de tijdsbesteding en vergoedingen.

12. Hieronder staat een lijst van kenmerken van de vrijwillige brandweer die mogelijk een belemmering kunnen zijn om brandweervrijwilliger te worden. Geef per aspect aan in hoeverre dit voor u van toepassing is of een belemmering vormt om bij de vrijwillige brandweer te gaan. (Helemaal van toepassing / van toepassing / neutraal / niet van toepassing / helemaal niet van toepassing)
- Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege mijn werkproces.
 - Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege de werkdruk die ik ervaar.
 - Plotselinge werkonderbreking kan alleen onder voorwaarden, bijvoorbeeld na het overdragen van taken, bij korte duur van afwezigheid, in bepaalde periodes, etc.
 - Ik word liever niet geassocieerd met het werk van de brandweer.
 - Vanwege het beeld dat ik van de brandweer heb, ben ik terughoudend om brandweervrijwilliger te worden.
- (Zeer belemmerend / belemmerend / neutraal / niet belemmerend / helemaal niet belemmerend)
- Ik weet niet wat de consequenties voor mijn werk zijn wanneer ik brandweervrijwilliger word.

- Een brandweervrijwilliger weet vooraf niet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt.
 - Een brandweervrijwilliger weet bij een noodoproep vooraf niet hoe ernstig het incident gaat worden.
 - Bij een noodoproep tijdens werktijd moet een brandweervrijwilliger het werkproces plotseling onderbreken.
 - Een brandweervrijwilliger kan 's nachts opgeroepen worden en in actie komen, waardoor hij/zij de volgende werkdag mogelijk minder fit is.
 - Een brandweervrijwilliger kan heftige gebeurtenissen meemaken (en wordt in dat geval psychisch ondersteund door een gespecialiseerd team).
 - Het brandweerwerk is gevaarlijk werk en kan tot verzuim leiden.
 - De gemiddelde duur van een noodoproep is ongeveer een uur, inclusief reistijd van brandweervrijwilligers.
 - Het is vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep.
 - Grootschalige brandweeroefeningen en medische keuringen kunnen overdag zijn, waardoor ik dan niet kan werken (beiden ongeveer eens per jaar).
13. Zijn er andere belemmeringen om brandweervrijwilliger te worden? <open>
14. Hieronder staat een lijst van kenmerken van de vrijwillige brandweer die mogelijk een motivatie kunnen zijn om brandweervrijwilliger te worden. Geef per aspect aan in hoeverre dit een motivatie voor u is om bij de vrijwillige brandweer te gaan. (Zeer motiverend / motiverend / neutraal / niet motiverend / helemaal niet motiverend)
- De brandweer is afhankelijk van zzp'ers en werknemers bij organisaties, die tijdens werktijd in actie willen komen: 80% van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.
 - Brandweervrijwilligers zijn professionals en hebben een intensieve opleiding en training gevolgd om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.
 - Ik word graag geassocieerd met het werk van de brandweer.
 - Een brandweervrijwilliger kan zonder extra opleiding worden ingezet als bedrijfshulpverlener.
 - Ik vind veilig werken belangrijk en hanteer, net als de brandweer het uitgangspunt "eigen veiligheid eerst".
 - Een brandweervrijwilliger heeft kennis van hoe te handelen bij brand, een beknelling of ander ongeval.
 - Het werk van de brandweer past goed binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen.
 - Brandweervrijwilligers staan bekend als mensen die doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn.
 - Een brandweervrijwilliger wordt jaarlijks getest op fitheid en moet voldoen aan de eisen van een periodieke medische keuring.
 - Brandweerchauffeurs halen hun groot rijbewijs op kosten van de brandweer.
 - De opleiding en training van brandweervrijwilligers gebeurt (doorgaans) buiten werktijd.
 - Een brandweervrijwilliger kan een oproep afwijzen en komt alleen tijdens werktijd in actie als de situatie het toelaat.
 - De noodoproepen zijn ingedeeld volgens een prioriteitsklasse, waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.
 - De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.
 - De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.
15. Zijn er andere redenen om brandweervrijwilliger te worden? <open>

De meeste brandweervrijwilligers combineren hun werk bij de brandweer met een (fulltime) hoofdbaan bij een werkgever. De veiligheidsregio's, waaronder de brandweerkorpsen vallen, overwegen een aantal andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers.

16. In hoeverre zijn de hieronder genoemde arbeidsvormen voor u stimulerend of belemmerend om brandweervrijwilliger te worden? Zeer stimulerend / stimulerend / neutraal / belemmerend / zeer belemmerend
- Een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast uw werkzaamheden als zzp'er.
 - Een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar u digitaal als zzp'er werkt en gedurende 24 uur aanwezig bent, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep.
 - Piketdiensten, waarbij u periodiek verplicht bent om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd.

Door het invullen van de vragenlijst heeft u mogelijk een ander beeld van brandweervrijwilligerswerk gekregen. Daarom herhalen we de vraag die in het begin ook al is gesteld.

17. Bent u op dit moment geïnteresseerd om (opnieuw) brandweervrijwilliger te worden?
Ja, zeker / Ja, misschien / Nee

De brandveiligheid in de omgeving van uw organisatie is waarschijnlijk afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Er is in veel regio's een tekort aan vrijwilligers bij de brandweer, met name overdag. Hierdoor kan het ook bij een incident in uw organisatie lang duren voordat de brandweer ter plaatse is. Dit betekent dat de werving van nieuwe brandweervrijwilligers essentieel is.

18. Is de kans nu groter of kleiner dat u (ook tijdens werktijd) als brandweervrijwilliger in actie wilt komen? Veel groter / iets groter / Gelijk / iets kleiner / Veel kleiner
19. Hierna volgen een aantal voorbeelden van voorwaarden / afspraken die voor u relevant kunnen zijn om als brandweervrijwilliger in actie te komen. Hoe belangrijk vindt u deze voorwaarden / afspraken? (Heel belangrijk / belangrijk / neutraal / niet belangrijk / helemaal niet belangrijk) *Random aanbieden*
- Duidelijkheid over het takenpakket van een brandweervrijwilliger
 - Duidelijkheid over de consequenties (positief of negatief) van het werk als brandweervrijwilliger
 - Duidelijkheid over de urgentie van de oproep tijdens werktijd (bijvoorbeeld: levensreddend, omgeving beschermen of hand-en-span-diensten)
 - Duidelijkheid over ziektekostenverzekering bij ziekte als gevolg van brandweertaken
 - Duidelijkheid over arbeidsongeschiktheidsverzekering bij uitval als gevolg van brandweertaken
 - Afspraken over in welke perioden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat uw reguliere werk minimaal wordt verstoord
 - Afspraken over in welke werkomstandigheden tijdens werktijd uitgerukt kan worden, zodat uw reguliere werk minimaal wordt verstoord
 - Afspraken over welke brandweeractiviteiten tijdens werktijd gedaan kunnen worden (bijvoorbeeld voor medische keuring, brandweerexamen of jaarlijkse grootschalige brandweeroefening)
 - Erkenning en waardering vanuit de korpsleiding voor het zijn van brandweervrijwilliger
20. Welke andere voorwaarden vindt u belangrijk om tijdens werktijd als brandweervrijwilliger actief te zijn? < open >
21. Wilt u nog iets kwijt over deze vragenlijst of het thema brandweervrijwilligers, dan kunt u dat hier doen. <open>

Hiermee bent u aan het einde gekomen van de vragenlijst. (zie verder bij 'Vragenlijst voor organisaties)

Bijlage 2

Onderbouwing van de representativiteit

Betrouwbaarheid van de steekproef

Er is in de analyse allereerst onderscheid gemaakt tussen zzp'ers en organisaties met 2 of meer werkzame personen. Bij de organisaties is vervolgens een opdeling gemaakt in organisaties met 4 of minder werkzame personen, 5 tot en met 9 werkzame personen, 10 tot en met 49 werkzame personen en 50 of meer werkzame personen. Daarnaast is een opdeling gemaakt in de (hoofd-)sector waarbinnen de organisaties werkzaam zijn.

Om een representatief beeld te generen moeten de kenmerken van de respondenten vergelijkbaar zijn met de kenmerken van zzp'ers en werkgevers in Nederland. Bij de werkgevers is gekeken of de omvang verdeling bij de organisaties en de verdeling over de sectoren vergelijkbaar is met de Nederlandse situatie. Bij de zzp'ers is alleen gekeken naar de verdeling over de sectoren.

De steekproef onder organisaties met 2 of tot 50 werkzame personen, het 'midden- en kleinbedrijf (mkb)', is voldoende betrouwbaar en na toekenning van weegfactoren representatief voor de Nederlandse werkgevers binnen het mkb. Het overgrote merendeel van de Nederlandse organisaties (96 %) valt binnen het mkb.¹⁵ De mkb's zijn nader opgedeeld naar organisatiegrootte om hun resultaten met elkaar te kunnen vergelijken. De respons bij de nadere onderverdeling bij het mkb in organisaties met 2 tot 10 werkzame personen ($n=268$) en 10 tot 50 werkzame personen ($n=139$) ligt beneden de streefwaarde voor betrouwbaarheid. Daarom moet gerekend worden met een grotere foutmarge dan gebruikelijk is (± 6 % respectievelijk ± 8 %, in plaats van ± 5 %).

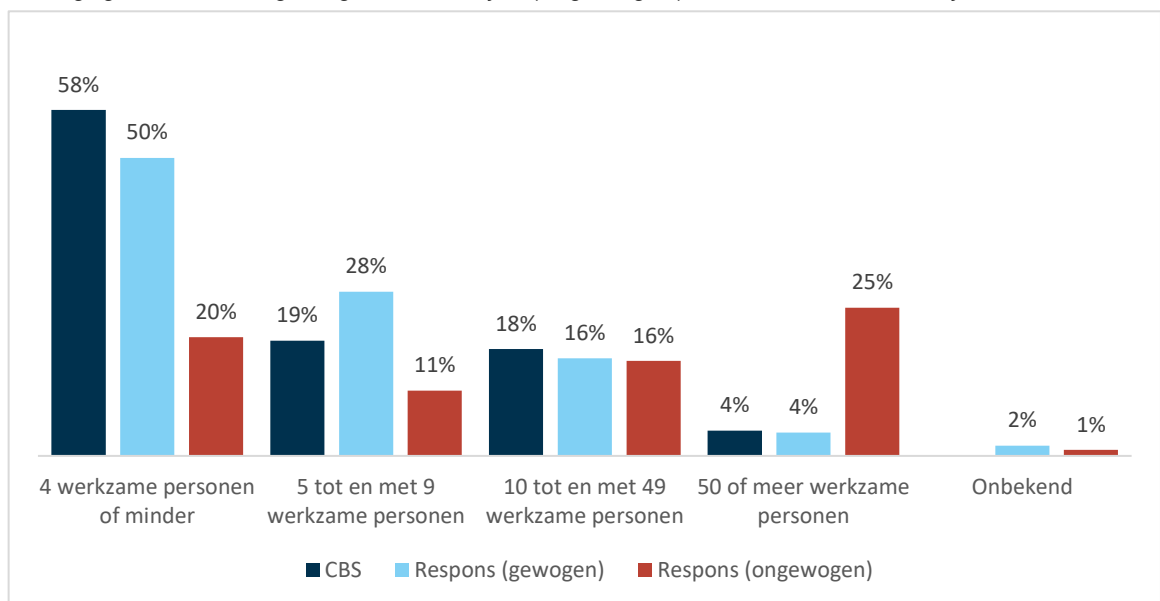
Een klein deel van de organisaties binnen de gehele populatie heeft 50 of meer werkzame personen in dienst en valt onder de noemer 'grote organisaties'. Hoewel de grote organisaties maar een klein deel van de werkgevers omvatten, zijn zij wel interessant als potentiële hoofdwerkgever van brandweervrijwilligers. Daarom is gestreefd naar een voldoende groot aantal respondenten binnen de groep van grote organisaties. Om een betrouwbaar beeld te generen, zijn ten minste 376 deelnemende organisaties met 50 of meer werkzame personen nodig. Er hebben 221 grote organisaties deelgenomen, wat betekent dat de foutmarge ± 7 % is. Ook bij zzp'ers moet worden uitgegaan van een grotere foutmarge dan gebruikelijk ($n=236$; ± 6 %). Van 11 respondenten is de organisatiegrootte niet bekend. Via de weging naar organisatiegrootte en sector zijn de resultaten, met inachtneming van de foutmarges, representatief voor de organisaties in Nederland.

¹⁵ Er is gebruikgemaakt van de voorlopige cijfers over 2020. Deze wijken licht af van de definitieve cijfers over 2020 die inmiddels zijn gepubliceerd: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd 9 november 2022).

Situatie in Nederland

In Nederland zijn ongeveer 476.000 organisaties met 2 of meer werkzame personen actief.¹⁶ De meeste organisaties hebben minder dan 50 personen in dienst (96 %) en vallen daarmee onder het 'midden- en kleinbedrijf (mkb)'. De meeste mkb's bestaan uit minder dan tien werkzame personen (78 % van alle organisaties). Er hebben 407 organisaties uit het mkb deelgenomen. Daarmee is de betrouwbaarheid van de antwoorden voor deze groep organisaties voldoende.¹⁷ Om de groep representatief te laten zijn, is de verdeling van de respondenten over de sectoren vergeleken met de verdeling over de sectoren zoals die via het CBS bekend is van organisaties met 4 of minder werkzame personen, 5 tot en met 9 werkzame personen en 10 tot en met 49 werkzame personen. Dit is ook gedaan voor de groep organisaties met 50 of meer werkzame personen. Vervolgens is per omvang en sector een weegfactor toegekend aan de respondent, om zo de resultaten representatief te maken.

Zoals eerder is toegelicht, zijn de grote organisaties met 50 of meer werkzame personen oververtegenwoordigd in het onderzoek. Om de antwoorden van de deelnemers te kunnen generaliseren voor alle organisaties in Nederland, zijn de antwoorden van de deelnemers (ook) gewogen naar de verdeling per organisatiegrootte conform de gegevens van het CBS.¹⁸ In figuur B2.1 is de verdeling naar organisatiegrootte weergegeven, waarbij zowel de CBS-gegevens als de gewogen en feitelijke (ongewogen) resultaten zichtbaar zijn.



Figuur B2.1 Verdeling naar grootte van de organisatie

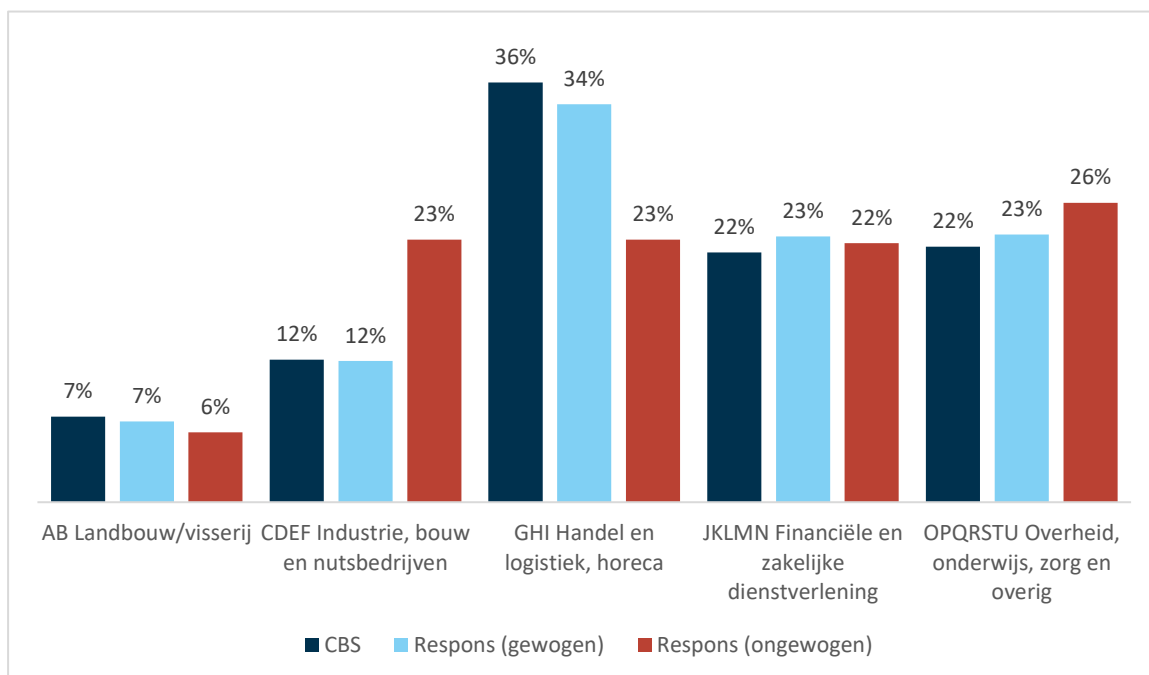
In figuur B2.2 op de volgende pagina is de verdeling weergegeven naar (hoofd-)sector waarbinnen de organisaties actief zijn. De meeste organisaties in Nederland zijn werkzaam binnen de handel, logistiek en horeca, terwijl de meeste respondenten werkzaam zijn bij de overheid, in het onderwijs, de zorg of een overige sector. De verdeling bij de respondenten wijkt daarmee af van de verdeling in Nederland. Om de antwoorden van de respondenten te

¹⁶ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd 9 november 2022).

¹⁷ De respons ligt net onder de streefwaarde van 376 deelnemers voor de steekproef, maar de foutmarge is +/- 5 %, wat gebruikelijk is bij steekproefonderzoek.

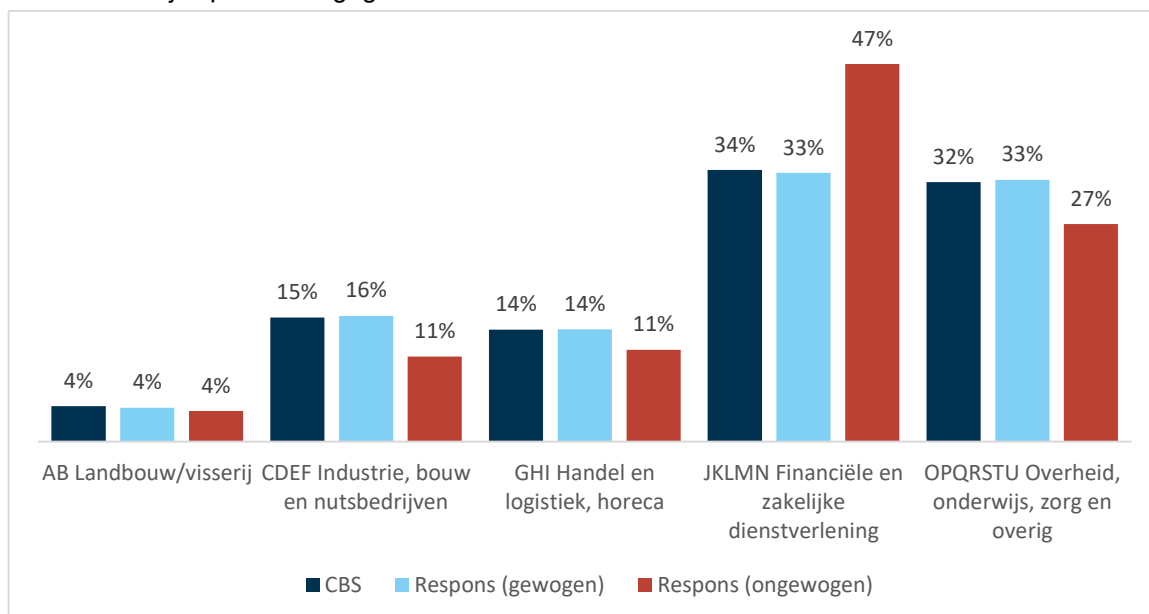
¹⁸ Er is gebruikgemaakt van de voorlopige cijfers over 2020. Deze wijken licht af van de definitieve cijfers over 2020 die inmiddels zijn gepubliceerd: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd 9 november 2022).

kunnen generaliseren voor alle werkgevers in Nederland, zijn de antwoorden gewogen naar de verdeling per sector conform de gegevens van het CBS.



Figuur B2.1 Verdeling naar sectoren (organisaties)

In Nederland zijn ongeveer 1.721.000 éénpersoonsbedrijven actief.¹⁹ Om een betrouwbaar beeld te generen moeten ten minste 367 zzp'ers aan de enquête deelnemen. Er hebben 236 zzp'ers deelgenomen, wat betekent dat rekening gehouden moet worden met een foutmarge van +/- 6 %. De meest zzp'ers in Nederland zijn werkzaam in de financiële en zakelijke dienstverlening of het onderwijs, de zorg, cultuur en recreatie. In figuur B2.3 is de verdeling naar sector bij zzp'ers weergegeven.



Figuur B2.3 Verdeling naar sectoren (zzp'ers)

¹⁹ <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd 9 november 2022).

De verdeling bij de deelnemers van de enquête wijkt af van de verdeling in Nederland, zie de ongewogen respons in figuur B2.3. Om de antwoorden van de deelnemers te kunnen generaliseren voor alle zzp'ers in Nederland, zijn de antwoorden van de deelnemers gewogen naar de verdeling naar sector conform de gegevens van het CBS.

Wijze waarop de weegfactor is toegevoegd aan het databestand

Er is een weegvariabele toegevoegd aan het databestand. Beide groepen (organisaties en zzp'ers) zijn afzonderlijk gewogen, zodat de gemiddelde weegfactor per groep op 1 uitkomt. Voor zzp'ers is gewogen op de verdeling naar sector (SBI), zodat de respons op dit kenmerk representatief is voor zzp'ers tot 55 jaar. De populatiecijfers voor de groep zzp'ers tot 55 jaar zijn afkomstig van het CBS.²⁰

De respons van de organisaties met minimaal 2 werkzame personen is gewogen op sector en grootteklasse. Voor beide variabelen is uitgegaan van de classificatie volgens de steekproef, zodat deze cijfers optimaal aansluiten op de populatiecijfers van LISA.²¹

Grootteklasse volgens de LISA-definitie betreft het aantal fulltime werkzame personen (gemiddeld 12 uur of meer per week werkzaam).

Bij het wegen is de volgende categorie-indeling gehanteerd:

- > Sector o.b.v. SBI (5 cat.): Landbouw/visserij (AB)²², Industrie, bouw en nutsbedrijven (CDEF), Handel en logistiek, horeca (GHI), Financiële en zakelijke dienstverlening (JKLMN) en Overheid, onderwijs, zorg en overig (OPQRSU).
- > Grootteklasse o.b.v. aantal fulltime werkzame personen (minimaal 12 uur per week) (4 cat.): 2-4, 5-9, 10-49 en 50+ werkzame personen.

Respondenten die volgens de steekproef zzp'er zijn (0-1 werkzaam persoon), maar in de enquête aangaven ondernemer met personeel of in loondienst te zijn, hebben de weegfactor 1 gekregen. Dit betreft 56 personen uit het Ondernemerspanel.

De minimale weegfactor bedraagt 0,02 en de maximale weegfactor is 2,93. De weegefficiëntie is 60 %. Dit is lager dan de streefwaarde van 70 %, omdat organisaties met 50+ werkzame personen zijn opgehoogd in de steekproef. Deze keuze is gemaakt om over deze groep afzonderlijk uitspraken te kunnen doen. Deze groep wordt bij de weging weer teruggebracht naar het aandeel in de populatie.

In de analyse (zie hoofdstuk 3 voor de resultaten) is uitgegaan van de gewogen resultaten.

²⁰ Er is gebruikgemaakt van de voorlopige cijfers over 2020. Deze wijken licht af van de definitieve cijfers over 2020 die inmiddels zijn gepubliceerd: <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85077NED/table?dl=727A4> (geraadpleegd 9 november 2022).

²¹ Het aantal werkzame personen kan dus verschillen van het aantal werkzame personen per vestiging dat in de enquête is ingevuld. Hier is geen uren criterium van minimaal 12 uur per week gesteld.

²² Er hebben geen respondenten deelgenomen vanuit de visserij.

Bijlage 3

Kenmerken van werkgevers en verschillen in bereidheid tussen groepen

Type werkverband en functie

Van de respondenten die namens de werkgevers hebben deelgenomen is driekwart ondernemer met personeel en een kwart is werknemer in loondienst en heeft de enquête namens hun werkgever ingevuld.

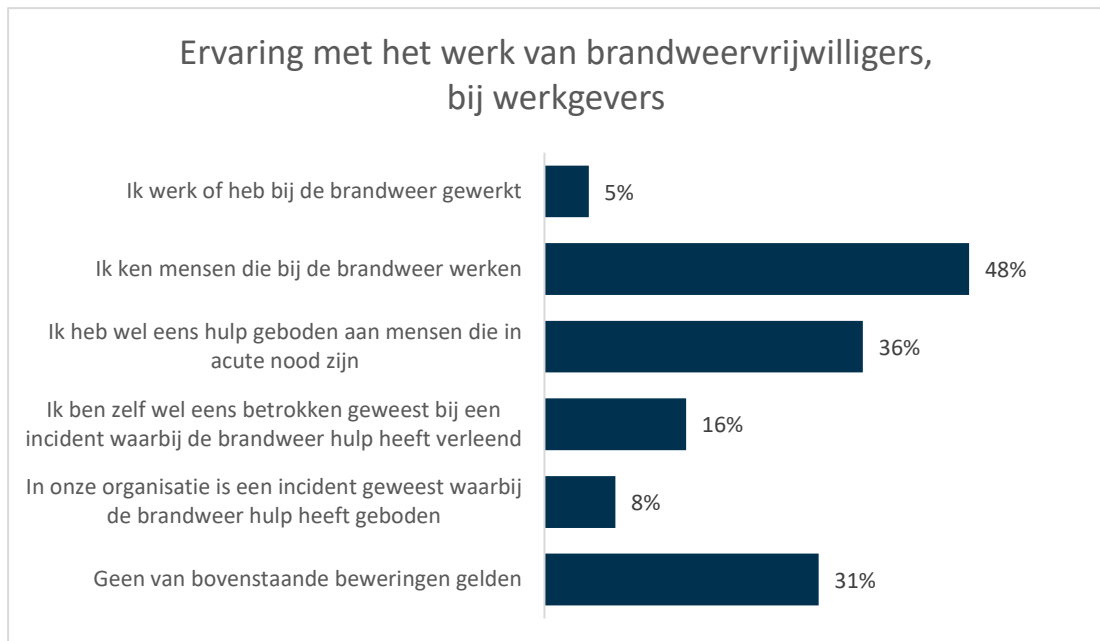
Zeven op de tien respondenten vanuit de werkgevers geven aan dat zij directeur zijn, een op de tien geeft aan een leidinggevende functie te hebben, een iets kleinere groep is werkzaam op de afdeling HR of personeelszaken en ruim een op de tien geeft aan een andere functie te hebben, bijvoorbeeld als financieel of administratief medewerker, docent, consultant of productontwikkelaar. De functie van de respondent heeft geen invloed op de initiële mate van bereidheid. Nadat informatie is ontvangen, geven HR-respondenten vaker dan de respondenten met andere functies aan dat zij er misschien in geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilligers in dienst te nemen (het gaat om de helft tegenover ongeveer een derde).

Mate van ervaring met het werk van de brandweervrijwilliger

Er is gekeken of werkgevers op enige wijze ervaring hebben met het werk van de brandweervrijwilliger. Aan werkgevers is gevraagd of op hun vestiging brandweervrijwilligers in dienst zijn of zijn geweest en of zij persoonlijk ervaring hebben gehad met incidenten of mensen kennen die bij de brandweer werken.

Op de vestiging van een op de tien werkgevers werken momenteel een of meerdere brandweervrijwilligers of hebben daar gewerkt. Acht op de tien werkgevers hebben geen ervaring met het in dienst hebben van brandweervrijwilligers en de overige respondenten weten niet of brandweervrijwilligers op hun vestiging werken of hebben gewerkt. Bij de werkgevers met ervaring met brandweervrijwilligers is doorgevraagd naar hun ervaringen.

Daarnaast is gevraagd naar de persoonlijke ervaring van werkgevers met het werk van brandweervrijwilligers. Drie op de tien werkgevers hebben geen van de ervaringen die in de enquête aan hen zijn voorgelegd, zie verder figuur B3.1.



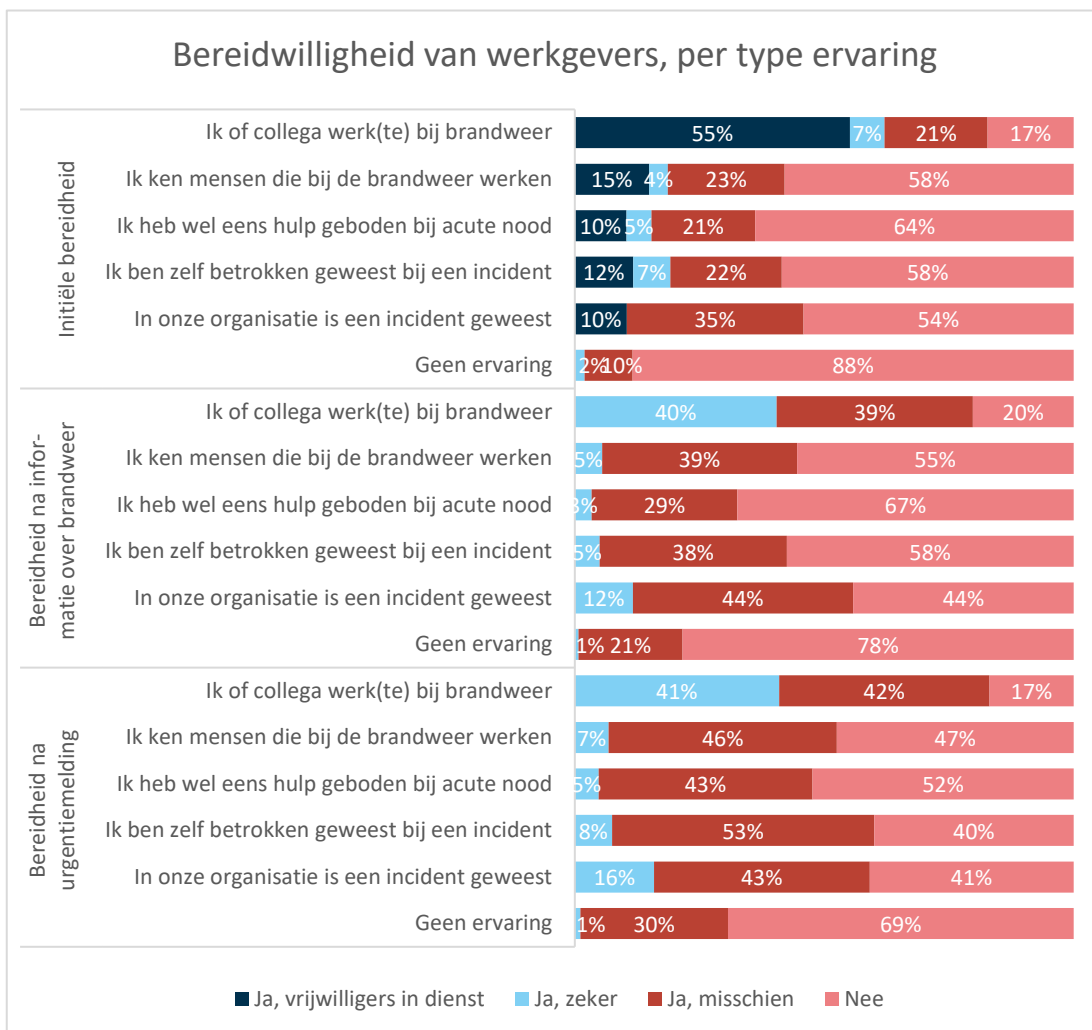
Figuur B3.1 Ervaring met brandweervrijwilligers

In totaal heeft de helft van de werkgevers aan op enige wijze ervaring te hebben met (het werk van) brandweervrijwilligers, hetzij persoonlijk, hetzij via werknemers die op hun vestiging werken of hebben gewerkt. De werkgevers hebben in meerdere situaties ervaring met het brandweerwerk opgedaan.

Relatie tussen mate van ervaring en bereidheid bij werkgevers

In figuur B3.2 op de volgende pagina is de mate van bereidheid van werkgevers weergegeven in relatie tot hun mate van ervaring met het werk van de brandweervrijwilliger.

Zoals eerder aangegeven, heeft de helft van de werkgevers ervaring met het werk van de brandweer en de andere helft niet. Bij de werkgevers zonder ervaring is ongeveer een op de tien initieel geïnteresseerd. De bereidheid is bij hen significant lager dan bij de werkgevers met enige vorm van ervaring: van de werkgevers die mensen bij de brandweer kennen zijn vier op de tien initieel geïnteresseerd om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of hebben die al in dienst. Een derde van de werkgevers die zelf wel eens hulp heeft geboden bij acute nood, toont initieel interesse om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Ruim acht op de tien werkgevers die zelf of via collega's ervaring hebben met het brandweerwerk tonen initieel interesse. Dit hoge aandeel komt vooral doordat de werkgevers die momenteel al vrijwilligers in dienst hebben binnen deze groep vallen. Ook bij de werkgevers waar in de organisatie een incident is geweest waarbij de brandweer hulp heeft geboden, is de initiële bereidheid groter dan bij werkgevers zonder ervaring. Na het ontvangen van informatie is bij de groep waar een incident in de organisatie is geweest de grootste toename in de bereidheid te zien. Na de urgentiemelding is de toename in de bereidheid het grootst bij de werkgevers die zelf wel eens hulp hebben geboden bij acute nood en bij werkgevers die zelf betrokken zijn geweest bij een incident.



Figuur B3.2 Bereidheid van werkgevers per type ervaring

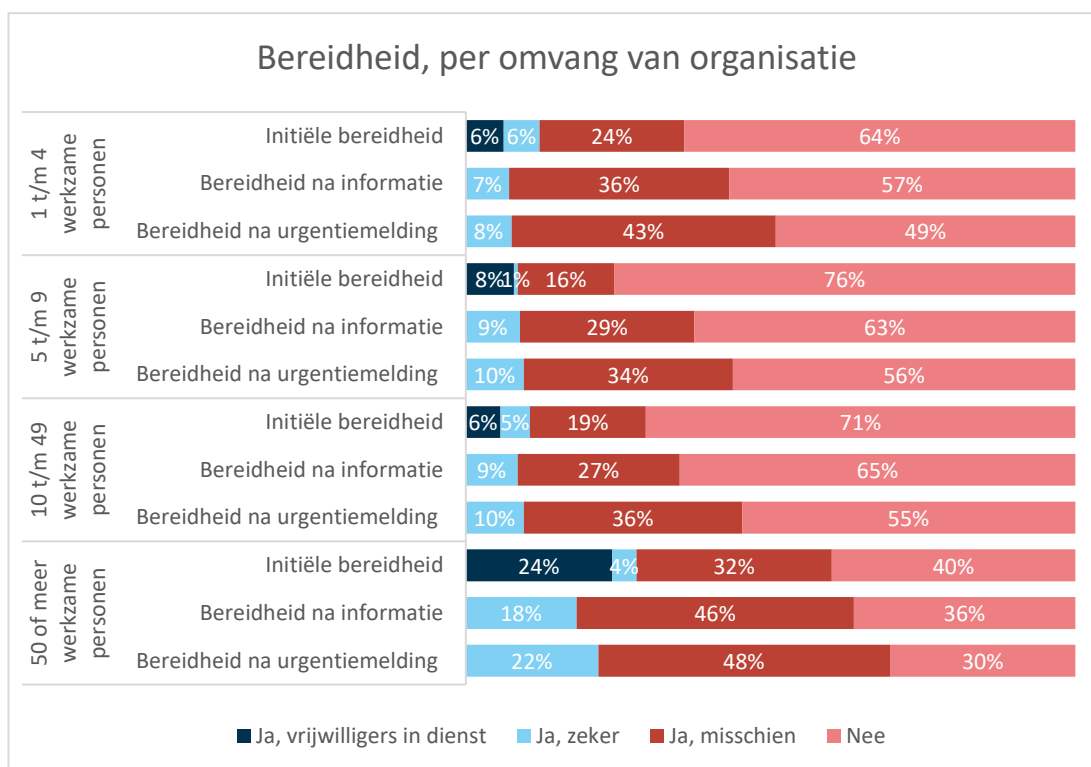
Organisatiegrootte

De werkgevers zijn gegroepeerd naar organisatiegrootte zoals die via het I&O Research Ondernemerspanel en het LISA-werkgelegenheidsregister bekend is. De helft van de werkgevers²³ heeft minder dan 5 werkzame personen in hun organisatie, en bijna drie op de tien werkgevers werken met 5 tot en met 9 personen in hun organisatie. Ongeveer de helft daarvan (16 %) heeft 10 tot en met 49 personen in dienst en bij bijna een op de twintig werkgevers werken 50 of meer personen.

In figuur B3.3 is te zien dat organisaties met 50 of meer werknemers vaker al brandweervrijwilligers in dienst (24 %) hebben dan organisaties met minder werknemers (7 %). Ook zijn zij initieel vaker bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben: in totaal is zes op de tien grote organisaties hiertoe bereid, of heeft ze al in dienst, tegenover drie op de tien organisaties met 10 t/m 49 werknemers, een kwart van de organisaties met 5 t/m 9 werknemers en een derde van de organisatie met 1 t/m 4 werknemers. Nadat informatie is ontvangen neemt de bereidheid toe, relatief het vaakst bij de organisaties met 5 t/m 9

²³ Het gaat om de gewogen situatie. Daadwerkelijk hebben 171 respondenten uit organisaties met minder dan 4 werkzame personen deelgenomen, 97 met 4 t/m 9 werkzame personen, 139 met 10 t/m 49 werkzame personen en 221 met 50 of meer werkzame personen. Zie bijlage 2 voor een nadere toelichting.

werknemers (toename van 13 %). Ook na de urgentiemelding stijgt de bereidheid, vooral bij de organisaties met 10 t/m 49 werknemers (toename van 10 %).

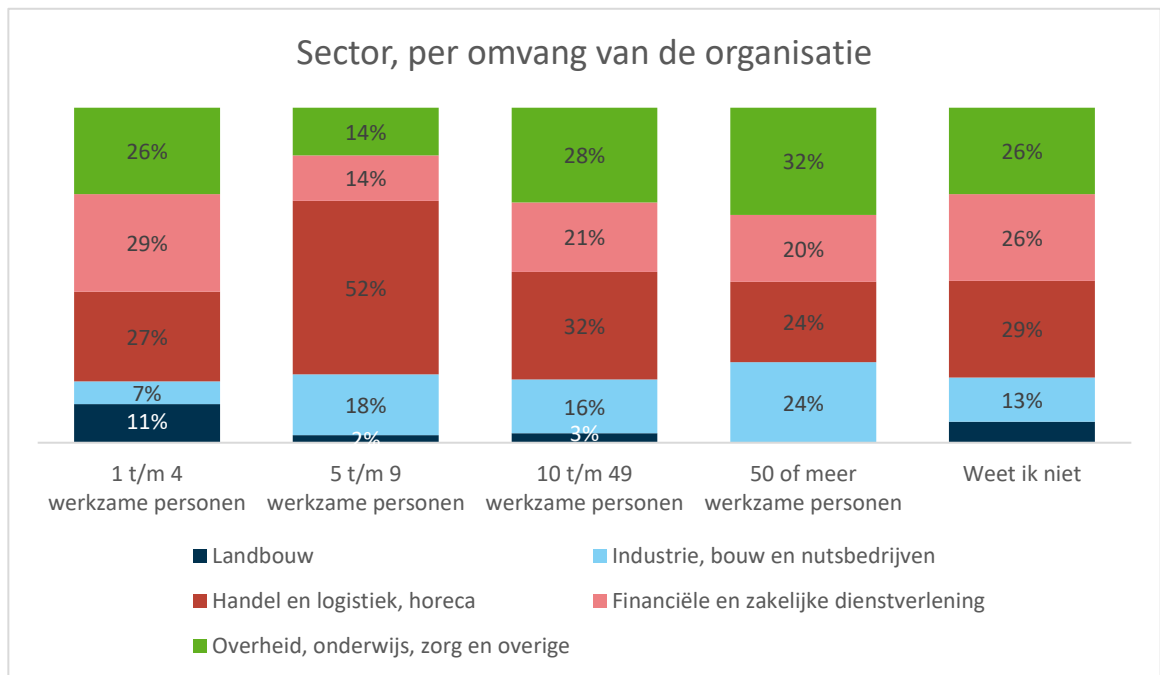


Figuur B3.3 Bereidheid per omvang van organisatie

Sector waarin de organisatie actief is

De werkgevers zijn vooral werkzaam in de handel, logistiek en horeca: het gaat om een derde van alle werkgevers. In figuur B3.4 is de verdeling van de respondenten over de sectoren per omvang van de organisatie weergegeven.

De organisaties die werkzaam zijn in de sector 'industrie, bouw en nutsbedrijven' hebben het vaakst brandweervrijwilligers in dienst (17 %, tegenover 9 % of minder bij de overige sectoren). De organisaties die werkzaam zijn in de sector 'landbouw' zijn het vaakst initieel bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben (41 %, tegenover 28 % of minder bij de overige sectoren). In totaal is de helft van de werkgevers in de sector 'landbouw' initieel bereid of heeft al brandweervrijwilligers in dienst, tegenover vier op de tien werkgevers in de 'industrie, bouw en nutsbedrijven', een derde van de werkgevers in de sectoren 'financiële en zakelijke dienstverlening' of 'overheid, onderwijs, zorg en overige' en een kwart van de werkgevers in de sector 'handel, logistiek en horeca'. Nadat informatie is ontvangen neemt de bereidheid toe, met name bij de werkgevers in de sector 'handel, logistiek en horeca' (toename van 13 %). Na de urgentiemelding neemt de bereidheid met name bij werkgevers in de sector 'financiële en zakelijke dienstverlening' toe (toename van 13 %).



Figuur B3.4 Sector waarin de organisatie actief is

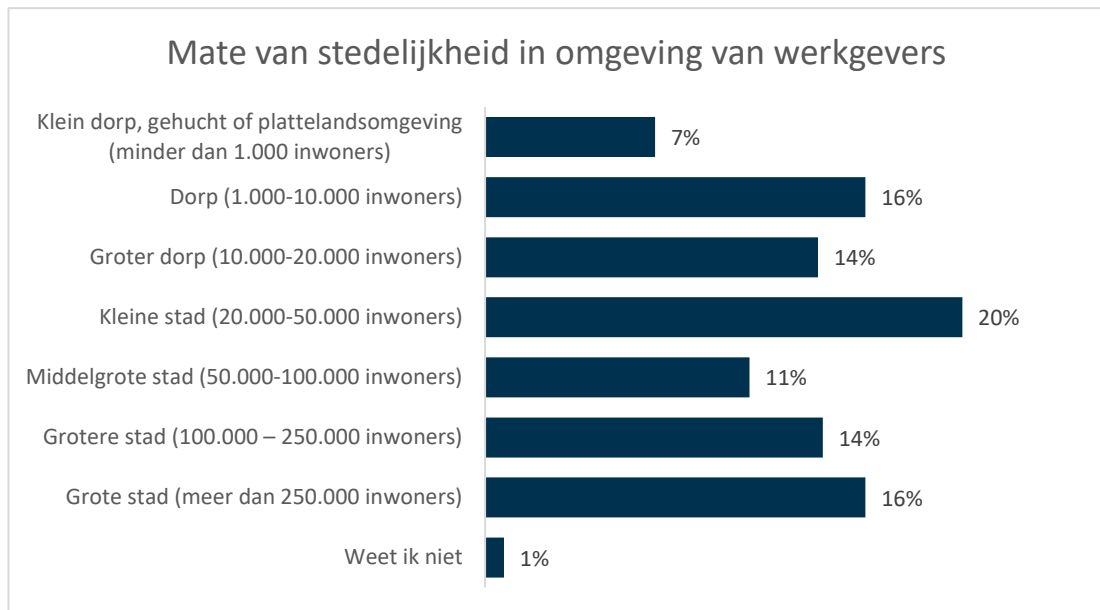
Type vestiging en locatie van de vestiging

Type vestiging

Driekwart van de werkgevers is werkzaam op een zelfstandige vestiging zonder nevenvestigingen of filialen. Bijna twee op de tien zijn werkzaam op een hoofdvestiging met een of meer nevenvestigingen of filialen. De rest is werkzaam op een nevenvestiging, net iets vaker met de hoofdvestiging elders in Nederland dan met de hoofdvestiging buiten Nederland. Of de respondent werkzaam is op een zelfstandige vestiging (zonder nevenvestigingen of filialen), een hoofdvestiging (met 1 of meer nevenvestigingen of filialen), een nevenvestiging met hoofdvestiging elders in Nederland of een nevenvestiging met hoofdvestiging buiten Nederland is niet van invloed op de mate van bereidheid.

Locatie van de organisatie: mate van stedelijkheid

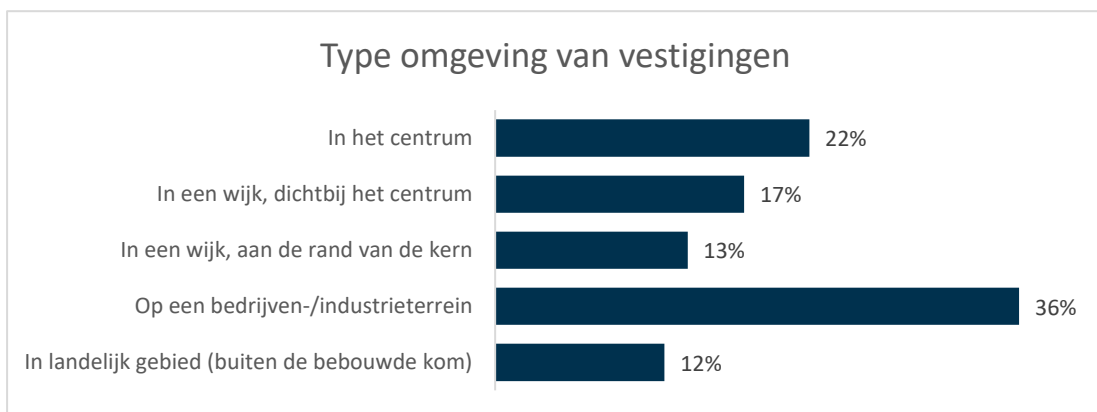
Verder is gevraagd naar de locatie van de vestiging. Allereerst is gevraagd naar de mate van stedelijkheid in de omgeving, zie figuur B3.5. De meeste werkgevers zijn gevestigd in een kleine stad met 20.000-50.000 inwoners en de minste in een plattelandsomgeving. De initiële bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben is het grootst bij organisaties die zich in een plattelandsomgeving of dorp bevinden: de helft is initieel geïnteresseerd of heeft al brandweervrijwilligers in dienst. De bereidheid is het kleinst bij organisaties in een stedelijke omgeving: Ongeveer twee op de tien organisaties in een grotere stad (100.000 – 250.000 inwoners) en een kwart van de organisaties in een grote stad (meer dan 250.000 inwoners) tonen interesse. Nadat informatie is ontvangen neemt de interesse toe: nu is driekwart van de organisaties in een plattelandsomgeving geïnteresseerd, tegenover bijna zes op de tien organisaties in een dorp, ongeveer vier op de tien organisaties in een groter dorp, kleine of middelgrote stad en drie op de tien organisaties in een grotere of grote stad. Na de urgentiemelding neemt de interesse bij de meeste organisaties nog verder toe, maar niet bij de organisaties in een plattelandsomgeving of dorp. De urgentiemelding heeft het meeste effect bij de organisaties in een grotere stad (toename van 17 %).



Figuur B3.5 Locatie: mate van stedelijkheid

Locatie van de organisatie: type omgeving

Daarnaast is gevraagd naar de type omgeving van de vestiging, zie figuur B3.6.



Figuur B3.6 Locatie: type omgeving van vestigingen

De meeste vestigingen van werkgevers bevinden zich op een bedrijven- of industrieterrein. Iets meer dan een op de tien werkgevers gevestigd in landelijk gebied buiten de bebouwde kom. Een kwart van de organisaties die zich in een landelijk gebied bevinden, heeft al brandweervrijwilligers in dienst, tegenover een op de tien organisaties op een bedrijven- of industrieterrein en een op de twintig of minder organisaties in een wijk of in het centrum. Ook de initiële bereidheid bij organisaties zonder brandweervrijwilligers is groter wanneer zij zich in een landelijke omgeving bevinden dan elders. In totaal tonen zeven op de tien organisaties in een landelijke omgeving interesse, tegenover drie op de tien of minder organisaties in een ander type omgeving. Na de ontvangen informatie neemt de interesse toe, met name bij de organisaties die zich op een bedrijven- of industrieterrein bevinden. Na de urgentiemelding neemt de interesse vooral bij de organisaties in het centrum toe.

Hoewel de organisaties in landelijk gebied slechts 12 % van de werkgevers omvatten, valt op dat de bereidheid bij hen het grootst is: bijna negen op de tien organisaties in een

landelijk gebied is na de urgentiemelding geïnteresseerd. Ongeveer de helft van de organisaties op een bedrijven- of industrieterrein of in het centrum toont interesse; dit betreft 58 % van de werkgevers. Ongeveer vier op de tien organisaties in een wijk dicht bij het centrum en een kwart van de organisaties in een wijk aan de rand van de kern is geïnteresseerd. De laatste twee genoemde groepen vormen samen 30 % van de werkgevers.

Aandeel parttimers in de organisatie

Er is gevraagd naar het aandeel parttimers in de organisatie, aangezien de inschatting is dat dit verband houdt met de bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Uit de resultaten blijkt dat het percentage organisaties dat al brandweervrijwilligers in dienst heeft afneemt naar mate het aandeel parttimers groter is. Het gaat om ongeveer twee op de tien organisaties met geen of tot 24 % aan parttimers, een op de tien organisaties met tussen 25 en 49 % parttimers, ongeveer twee op de tien organisaties met 50 - 74 % parttimers en een kwart van de organisaties met 75 % of meer parttimers in dienst. Van een op de twintig organisaties is het aandeel niet bekend. In totaal zijn twee op de tien werkgevers met uitsluitend parttimers initieel bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben, tegenover drie kwart van de organisaties met meer dan de helft aan parttimers, zes op de tien organisaties met tussen 1 en 49 % aan parttimers en zeven op de tien organisaties zonder parttimers. Nadat informatie is ontvangen, neemt de bereidheid met name toe bij de organisaties met 75 % of meer parttimers. De urgentiemelding is vooral van invloed op de bereidheid van organisaties met tussen 25 en 49 % parttimers. Deze groep is uiteindelijk ook het vaakst (70 %) bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben.

Werklocatie en werktijden van de meeste werknemers

Werklocatie

Twee derde van de werkgevers geeft aan dat de meeste werknemers op de vestiging zelf werken, en 16 % geeft aan dat zij deels vanuit huis, deels op de vestiging werken. Bij een op de tien werkgevers hebben de werknemers geen vaste werklocatie, bij een op de twintig werkgevers wordt vanuit huis gewerkt en bij de rest is sprake van een andere type werklocatie. De werklocatie van de meeste werknemers is niet van invloed op de mate van bereidheid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben of zelf brandweervrijwilliger te worden.

Werktijden

Wat betreft de werktijden geeft driekwart van de werkgevers aan dat de meeste werknemers tijdens kantooruren werken, globaal tussen 08:00u en 18:00u. Bij ruim een op de tien werkgevers kunnen de werknemers hun werktijd vrij indelen of is sprake van andere werktijden. Bij een op de tien werkgevers wordt in ploegendienst gewerkt, zoals op wisselende tijden volgens een vast rooster. De werktijden zijn niet van invloed op de bereidheid.

Nevenwerkzaamheden en brandgevaarlijke werkzaamheden

Houding ten opzichte van nevenwerkzaamheden

Aan de werkgevers is gevraagd hoe hun organisatie staat tegenover het uitvoeren van nevenwerkzaamheden door werknemers. Bijna de helft staat er neutraal tegenover, vier op de tien staan er (zeer) positief tegenover, een op de tien (zeer) negatief en de rest weet niet hoe hun organisatie er tegenover staat.

Werkgevers staan net iets vaker neutraal ten opzichte van het uitvoeren van nevenwerkzaamheden door hun werknemers dan dat zij er positief in staan, en staan er nauwelijks negatief tegenover. Werkgevers die er (zeer) positief tegenover staan, zijn vaker geïnteresseerd om brandweervrijwilligers in dienst te hebben dan zij die er neutraal in staan: initieel heeft 12 % al brandweervrijwilligers in dienst en is 8 % zeker en 24 % misschien geïnteresseerd, tegenover respectievelijk 4 %, 1 %, en 19 %. Na het ontvangen van informatie en na de urgentiemelding neemt de interesse bij beide groepen toe, al is het effect bij de groep werkgevers die een positieve houding heeft tegen opzichte van nevenwerkzaamheden groter dan bij de andere groep: de helft van de positief gestemde werkgevers is geïnteresseerd, tegenover een derde van de neutraal gestemde werkgevers. Ook na de urgentiemelding neemt de interesse toe en zijn zes op de tien positief gestemde en vier op de tien neutraal gestemde werkgevers geïnteresseerd.

Al of geen brandgevaarlijke werkzaamheden

Bij driekwart van de werkgevers worden geen brandgevaarlijke werkzaamheden uitgevoerd, zoals het werken met gevaarlijke stoffen of met open vuur of vonken. Enkele respondenten weten niet of er sprake is van brandgevaarlijke werkzaamheden in hun organisatie.

Respondenten uit organisaties waarin brandgevaarlijke werkzaamheden worden uitgevoerd, zijn er vaker in geïnteresseerd om brandweervrijwilligers in dienst te hebben dan de andere respondenten: initieel heeft 17 % al brandweervrijwilligers in dienst en is 4 % zeker en 30 % misschien geïnteresseerd, tegenover respectievelijk 5 %, 4 %, en 18 % van de respondenten uit organisaties waarin géén brandgevaarlijke werkzaamheden worden uitgevoerd. Na het ontvangen van informatie en na de urgentiemelding neemt de interesse in gelijke mate toe bij beide groepen. Na de urgentiemelding is twee derde van de werkgevers die brandgevaarlijke werkzaamheden laat uitvoeren in enige mate geïnteresseerd (15 % is 'zeker' geïnteresseerd), tegenover ruim vier op de tien werkgevers die géén brandgevaarlijke werkzaamheden laat uitvoeren (7 % is 'zeker' geïnteresseerd).

Bijlage 4

Overzicht van verschillen tussen groepen werkgevers

In de tabellen B4.1 t/m B.4.5 is het aandeel werkgevers weergegeven die misschien of zeker geïnteresseerd zijn om brandweervrijwilligers in dienst te hebben en tijdens werktijd in actie te laten komen, en waarbij tussen groepen werkgevers significante verschillen aanwezig zijn. Bij het type werkverband en de organisatiegrootte is ook de interesse van zzp'ers meegenomen, aangezien zij als een bijzondere groep 'werkgevers' kunnen worden beschouwd. Bij deze twee groepsindelingen zijn alle respondenten meegenomen ($N=875$). Bij de andere groepsindeling zijn alleen de werkgevers ($N=639$) meegenomen. Het percentage tussen haakjes achter de groepstitel geeft aan welk aandeel van de werkgevers binnen de betreffende groep valt.

Initieel grootste interesse

Werkgevers die in een landelijk gebied (gehucht of dorp) zijn gevestigd, hebben initieel de grootste interesse: ongeveer zeven op de tien zijn misschien of zeker bereid om brandweervrijwilligers in dienst te hebben. Het gaat echter maar om een relatief kleine groep werkgevers (12 %). Grote organisaties met meer dan 50 werknemers (3 %), zijn ook relatief vaak geïnteresseerd (60 %), net als werkgevers in de landbouw (7 %) van wie ongeveer de helft geïnteresseerd is. Dit is ook het geval bij werkgevers van organisaties die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren (23 %) en respondenten die op een HR-afdeling werken (7 %).

Effect van het geven van informatie

Het geven van informatie heeft het grootste effect op de bereidheid van werkgevers die in een plattelandsomgeving (+ 25 %) of op een industrie- of bedrijventerrein (+ 14 %) zijn gevestigd, bij werkgevers die denken dat tussen brandweervrijwilligers sprake is van een persoonlijke omgangsvorm (+ 17 %), bij medewerkers van een HR-afdeling (+ 15 %) en bij zzp'ers (+ 14 %).

De urgentiemelding heeft het grootste effect bij organisaties met 25 t/m 45 % aan parttimers (+ 20 %), bij werkgevers die zijn gevestigd in een grotere stad met 100.000 – 250.000 inwoners (+ 17 %) en bij werkgevers die denken dat brandweervrijwilligers geen financiële vergoeding krijgen (+ 16 %).

Tabel B4.1 Aandeel werkgevers, ingedeeld naar de mate van interesse (dienstverband, ervaring, organisatiegrootte en sector)

	Aandeel dat misschien of zeker geïnteresseerd is				
	Initiële interesse	Na informatie	Na urgentie-melding	Toename 1	Toename 2
Type werkverband					
Ik ben zzp'er (27 %)	6 %	21 %	34 %	14 %	13 %
Ik ben ondernemer met personeel (55 %)	31 %	40 %	48 %	10 %	8 %
Ik ben werknemer (in loondienst) (19 %)	38 %	42 %	50 %	5 %	8 %
Ervaring met (werk van) brandweervrijwilligers					
Ervaring (70 %)	39 %	47 %	55 %	8 %	8 %
Geen ervaring (30 %)	17 %	26 %	32 %	9 %	6 %
Organisatiegrootte					
Zzp'er (27 %)	6 %	21 %	34 %	14 %	13 %
1 t/m 4 werkzame personen (37 %)	36 %	43 %	51 %	7 %	8 %
5 t/m 9 werkzame personen (21 %)	24 %	38 %	44 %	13 %	6 %
10 t/m 49 werkzame personen (12 %)	30 %	35 %	45 %	6 %	10 %
50 of meer werkzame personen (3 %)	60 %	64 %	70 %	4 %	6 %
Sector werkgevers					
Landbouw (7 %)	53 %	62 %	64 %	9 %	2 %
Industrie, bouw en nutsbedrijven (12 %)	41 %	50 %	56 %	9 %	6 %
Handel en logistiek, horeca (34 %)	25 %	37 %	42 %	13 %	5 %
Financiële en zakelijke dienstverlening (23 %)	33 %	43 %	56 %	10 %	13 %
Overheid, onderwijs, zorg en overige (23 %)	33 %	33 %	42 %	0 %	9 %

Tabel B4.2 Aandeel werkgevers ingedeeld naar de mate van interesse (omgeving, locatie en aandeel parttimers)

	Aandeel dat misschien of zeker geïnteresseerd is				
	Initiële interesse	Na informatie	Na urgentie-melding	Toename 1	Toename 2
Omgeving van de vestiging					
Klein dorp met minder dan 1.000 inw. (7 %)	48 %	73 %	73 %	25 %	0 %
Dorp met 1.000-10.000 inw. (16 %)	49 %	57 %	57 %	9 %	0 %
Groter dorp met 10.000-20.000 inw. (14 %)	36 %	40 %	46 %	5 %	6 %
Kleine stad met 20.000-50.000 inw. (20 %)	29 %	35 %	46 %	6 %	11 %
Middelgrote stad met 50.000-100.000 inw. (11 %)	31 %	40 %	50 %	9 %	10 %
Grotere stad met 100.000 – 250.000 inw. (14 %)	19 %	29 %	46 %	10 %	17 %
Grote stad met meer dan 250.000 inw. (16 %)	24 %	30 %	36 %	6 %	6 %
Weet ik niet (1 %)	60 %	80 %	80 %	20 %	0 %
Locatie van de vestiging					
In het centrum (22 %)	30 %	34 %	46 %	4 %	12 %
In een wijk, dichtbij het centrum (17 %)	20 %	31 %	37 %	11 %	5 %
In een wijk, aan de rand van de kern (13 %)	22 %	16 %	24 %	-6 %	8 %
Op een bedrijven-/industrieterrein (36 %)	33 %	47 %	53 %	14 %	6 %
In landelijk gebied, buiten bebouwde kom (12 %)	69 %	79 %	87 %	10 %	8 %
Aandeel parttimers in de organisatie					
0 t/m 24 procent (38 %)	37 %	42 %	45 %	5 %	4 %
25 t/m 49 procent (12 %)	38 %	50 %	70 %	12 %	20 %
50 t/m 74 procent (20 %)	26 %	39 %	47 %	13 %	8 %
75 t/m 100 procent (24 %)	22 %	33 %	41 %	11 %	8 %

Tabel B4.3 Aandeel werkgevers ingedeeld naar de mate van interesse (houding t.o.v. nevenwerkzaamheden, brandgevaarlijke werkzaamheden en functie)

	Aandeel dat misschien of zeker geïnteresseerd is				
	Initiële interesse	Na informatie	Na urgentie-melding	Toename 1	Toename 2
Houding t.o.v. nevenwerkzaamheden					
(Zeer) positief (41 %)	43 %	54 %	62 %	11 %	8 %
Neutraal (46 %)	25 %	32 %	41 %	7 %	9 %
(Zeer) negatief (10 %)	22 %	30 %	32 %	9 %	2 %
Weet ik niet (3 %)	39 %	40 %	53 %	1 %	13 %
Brandgevaarlijke werkzaamheden werkgevers					
Ja (23 %)	51 %	56 %	64 %	5 %	8 %
Nee (76 %)	27 %	36 %	44 %	9 %	8 %
Weet ik niet (1 %)	0 %	38 %	38 %	38 %	0 %
Functie werkgevers					
Directeur (71 %)	30 %	40 %	47 %	10 %	7 %
Teamleider / afdelingshoofd / manager (9 %)	40 %	44 %	56 %	4 %	13 %
Hoofd / medewerker Personeelszaken / HR (7 %)	50 %	65 %	69 %	15 %	4 %
Anders (13 %)	30 %	33 %	45 %	2 %	12 %

Tabel B4.4 Aandeel werkgevers ingedeeld naar de mate van interesse (werkwijze, vaardigheden, type organisatie en tijdbesteding)

	Aandeel dat misschien of zeker geïnteresseerd is				
	Initiële interesse	Na informatie	Na urgentie-melding	Toename 1	Toename 2
Werkwijze					
Vaste werkwijze (49 %)	35 %	44 %	53 %	9 %	9 %
Tussenin (20 %)	29 %	38 %	44 %	9 %	6 %
Improviseren (25 %)	30 %	42 %	47 %	11 %	6 %
Vaardigheden					
Technisch (41 %)	31 %	42 %	47 %	11 %	4 %
Tussenin (42 %)	33 %	41 %	52 %	8 %	11 %
Sociaal (12 %)	40 %	44 %	51 %	4 %	7 %
Type organisatie					
Traditioneel (45 %)	34 %	38 %	46 %	5 %	8 %
Tussenin (20 %)	29 %	44 %	53 %	15 %	9 %
Innovatief (21 %)	38 %	47 %	53 %	9 %	6 %
Grootste tijdbesteding					
Hulpverlening (31 %)	28 %	37 %	44 %	9 %	7 %
Tussenin (22 %)	23 %	40 %	47 %	17 %	8 %
Training en voorlichting (34 %)	43 %	48 %	59 %	6 %	11 %

Tabel B4.5 Aandeel werkgevers ingedeeld naar de mate van interesse (vergoeding, paraatheid, type brandweermens en omgangsvormen)

	Aandeel dat misschien of zeker geïnteresseerd is				
	Initiële interesse	Na informatie	Na urgentie-melding	Toename 1	Toename 2
Vergoeding					
Financieel (53 %)	42 %	49 %	57 %	7 %	8 %
Tussenin (9 %)	19 %	22 %	24 %	3 %	2 %
Geen (12 %)	16 %	29 %	44 %	13 %	16 %
Paraatheid					
Altijd (48 %)	32 %	42 %	49 %	10 %	7 %
Tussenin (14 %)	31 %	32 %	40 %	0 %	8 %
Vrije keuze (22 %)	42 %	50 %	60 %	8 %	10 %
Type brandweermens					
Actiegericht (53 %)	33 %	40 %	50 %	7 %	10 %
Tussenin (28 %)	27 %	40 %	44 %	13 %	4 %
Bedachtzaam (15 %)	44 %	51 %	60 %	8 %	9 %
Omgangsvormen					
Persoonlijk (27 %)	33 %	50 %	58 %	17 %	8 %
Tussenin (16 %)	24 %	22 %	32 %	-3 %	11 %
Machtsverhoudingen (43 %)	35 %	42 %	50 %	8 %	8 %

Bijlage 5

Belemmerende en motiverende aspecten

Belemmerende aspecten bij werkgevers

Er is gevraagd naar aspecten die werkgevers als belemmering zien om werknemers de mogelijkheid te bieden tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. In figuur B5.1 zijn de aspecten weergegeven waarbij er sprake is van een duidelijke richting in het antwoord '(helemaal) van toepassing' of '(helemaal) niet van toepassing'. Het kleinste verschil in de richting is te zien bij 'Het is vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep' (18 %). Bij de overige aspecten is het verschil tussen het aandeel voor wie het (helemaal) wel of niet van toepassing is groter.

Ongeveer zes op de tien werknemers zien het plotseling onderbreken van de werkzaamheden door de brandweervrijwilliger tijdens een noodoproep als een belemmering. Meer dan de helft van de werkgevers geeft aan dat een plotselinge werkonderbreking niet mogelijk is – en daarmee een belemmering vormt – vanwege de werkprocessen binnen de organisatie. Iets meer dan de helft van de werkgevers vindt het een belemmering dat noodoproepen zich plotseling voordoen en de werknemer-brandweervrijwilliger dus niet vooraf weet wanneer hij of zij een noodoproep krijgt. Dat het werk voor de brandweer gevaarlijk werk is en tot verzuim kan leiden, wordt door iets minder dan de helft van de werkgevers als belemmering gezien. Werkgevers noemen in de open antwoorden specifiek arbeidsongeschiktheid als gevolg van het brandweerwerk.

Een even groot deel van de werkgevers vindt het een belemmering dat zij niet weten wat de consequenties zijn voor hun organisatie wanneer werknemers onder werktijd in actie komen als brandweervrijwilliger. Dat het niet mogelijk is het werk plotseling te onderbreken vanwege personeelstekorten binnen de organisatie, wordt door minder dan de helft van de werkgevers (47 %) als belemmering gezien. Daarna volgt dat de brandweervrijwilliger 's nachts kan worden opgeroepen en daardoor de volgende dag mogelijk minder fit is (45 %). Dat vooraf niet in te schatten is hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werk moet onderbreken voor een noodoproep is voor minder dan de helft (42 %) van de werknemers een belemmering. De mogelijke belemmering veroorzaakt door het beeld dat werkgevers van de brandweer hebben, of omdat de organisatie liever niet geassocieerd wil worden met het werk van de brandweer, is voor de meerderheid van de werkgevers niet van toepassing. Zie verder figuur B5.1.

Belemmeringen die overwegend wel of niet van toepassing zijn bij werkgevers



* wanneer werknemers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen.

** waardoor hij/zij de volgende werkdag mogelijk minder fit is.

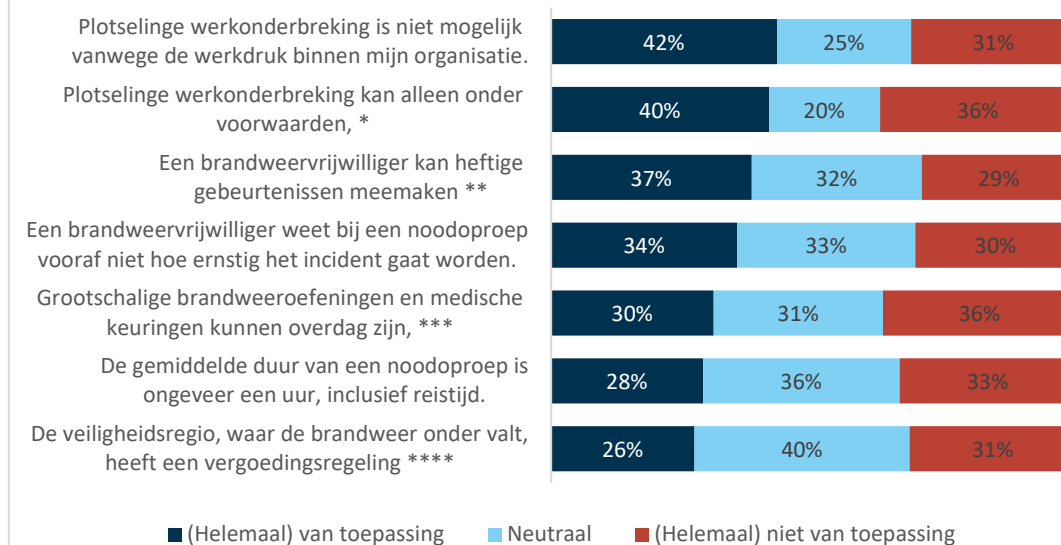
*** jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep.

**** is mijn organisatie terughoudend om brandweervrijwilligers in dienst te nemen.

Figuur B5.1 Belemmeringen die overwegend wel of niet van toepassing zijn bij werkgevers

In figuur B5.2 op de volgende pagina zijn de aspecten opgenomen waarover werkgevers verdeeld zijn: Het aandeel werkgevers dat een bepaald aspect wel als een belemmering ziet, is ongeveer even groot als het aandeel werkgevers dat dit niet als een belemmering ziet. Zo zien vier op de tien werkgevers een plotselinge werkonderbreking als belemmering vanwege de werkdruk in de organisatie, terwijl dit voor drie op de tien werkgevers niet van toepassing is. Een soortgelijke verdeling is te zien bij een plotselinge werkonderbreking die alleen onder voorwaarden kan plaatsvinden, de kans dat een brandweervrijwilliger heftige gebeurtenissen kan meemaken en bij de onzekerheid over de ernst van het incident op het moment van de oproep. De kans dat oefeningen en keuringen overdag kunnen plaatsvinden, zien ongeveer evenveel werkgevers wel of niet als belemmering, of ze staan er neutraal in. De meeste werkgevers staan neutraal ten opzichte van de mogelijke belemmering die de gemiddelde tijdsduur van een noodoproep vormt en de vergoedingsregeling die met de brandweervrijwilliger wordt getroffen, maar niet met de werkgevers.

Belemmerende aspecten bij werkgevers



* bijvoorbeeld na het overdragen van taken, bij korte duur van afwezigheid, in bepaalde periodes, etc.

** (en wordt in dat geval psychisch ondersteund door een gespecialiseerd team).

*** waardoor de werknemer tijdens werktijd niet beschikbaar is (beide ongeveer eens per jaar).

**** met de brandweervrijwilliger, maar niet met de hoofdwerkgever.

Figuur B5.2 Aspecten die door werkgevers ongeveer even vaak wel of niet als een belemmering wordt gezien

Naast de in de enquête voorgedragen mogelijke belemmeringen is aan de werkgevers gevraagd of er andere belemmeringen zijn om medewerkers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te laten komen. In de open antwoorden van werkgevers zijn doorgaans belemmeringen genoemd die al gekozen konden worden. Aanvullend is door sommigen aangegeven dat de medewerkers op verschillende locaties werken en het werk zich daarom niet leent voor de brandweer.

In tabellen B5.1 en B5.2 is een overzicht gegeven van de belemmerende aspecten die de geïnteresseerde werkgevers en de niet-geïnteresseerde werkgevers noemen.

Tabel B5.1 Belemmerende aspecten bij werkgevers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (49%)			Niet geïnteresseerd (51%)		
		(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend	(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend
Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege het werkproces binnen mijn organisatie.	587	40%	18%	42%	71%	13%	16%
Bij een noodoproep tijdens werktijd moet een brandweervrijwilliger het werkproces plotseling onderbreken.	588	53%	20%	27%	70%	22%	9%
Een brandweervrijwilliger weet vooraf niet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt.	589	41%	24%	34%	61%	28%	10%
Ik weet niet wat de consequenties voor mijn organisatie zijn wanneer werknemers tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen.	588	40%	29%	31%	59%	25%	16%
Het is vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep.	590	27%	33%	41%	56%	33%	11%
Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege een tekort aan werknemers binnen mijn organisatie	590	35%	26%	39%	55%	21%	24%
Het brandweerwerk is gevaarlijk werk en kan tot verzuim leiden.	589	45%	29%	25%	53%	34%	13%
Een brandweervrijwilliger kan 's nachts opgeroepen worden en in actie komen, waardoor hij/zij de volgende werkdag mogelijk minder fit is.	588	38%	28%	34%	51%	32%	17%
Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege de werkdruk binnen mijn organisatie.	588	31%	24%	46%	51%	27%	22%

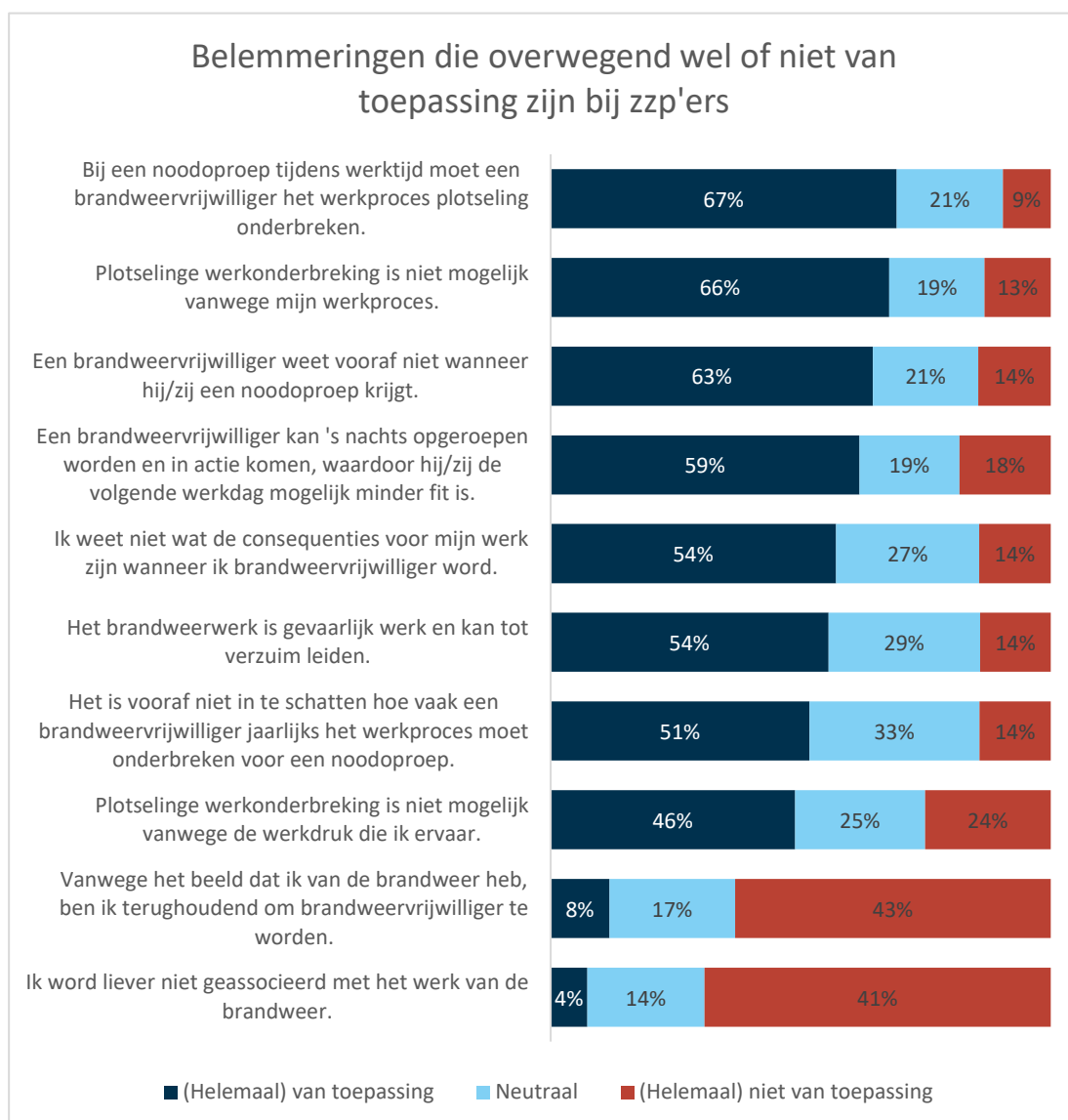
Tabel B5.2 Belemmerende aspecten bij werkgevers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (49%)			Niet geïnteresseerd (51%)		
		(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend	(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend
Een brandweervrijwilliger weet bij een noodoproep vooraf niet hoe ernstig het incident gaat worden.	588	24%	30%	46%	44%	37%	19%
Een brandweervrijwilliger kan heftige gebeurtenissen meemaken (en wordt in dat geval psychisch ondersteund door een gespecialiseerd team).	590	30%	25%	46%	43%	39%	18%
Grootschalige brandweeroefeningen en medische keuringen kunnen overdag zijn, waardoor de werknemer tijdens werktijd niet beschikbaar is (beiden ongeveer eens per jaar).	590	18%	30%	53%	40%	33%	26%
De gemiddelde duur van een noodoproep is ongeveer een uur, inclusief reistijd van brandweervrijwilligers.	587	15%	33%	52%	40%	40%	20%
Plotselinge werkonderbreking kan alleen onder voorwaarden, bijvoorbeeld na het overdragen van taken, bij korte duur van afwezigheid, in bepaalde periodes, etc.	589	38%	22%	40%	40%	18%	43%
De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger, maar niet met de hoofdwerkgever.	587	23%	34%	43%	28%	46%	27%
Vanwege het beeld dat mijn organisatie van de brandweer heeft, is mijn organisatie terughoudend om brandweervrijwilligers in dienst te nemen.	588	1%	13%	86%	6%	21%	73%
Mijn organisatie wordt liever niet geassocieerd met het werk van de brandweer.	590	1%	5%	94%	6%	21%	73%

Belemmerende aspecten bij zzp'ers

Er is gevraagd naar aspecten die zzp'ers als belemmering zien om brandweervrijwilliger te worden. In figuur B5.3 zijn de aspecten weergegeven waarbij er sprake is van een duidelijke richting in het antwoord '(helemaal) van toepassing' of '(helemaal) niet van toepassing'. Het kleinste verschil in de richting is te zien bij 'Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk

vanwege de werkdruk die ik ervaar' (22 %). Bij de overige aspecten is het verschil tussen het aandeel voor wie het (helemaal) wel of niet van toepassing is groter.



Figuur B5.3 Belemmeringen die overwegend wel of niet van toepassing zijn bij zzp'ers

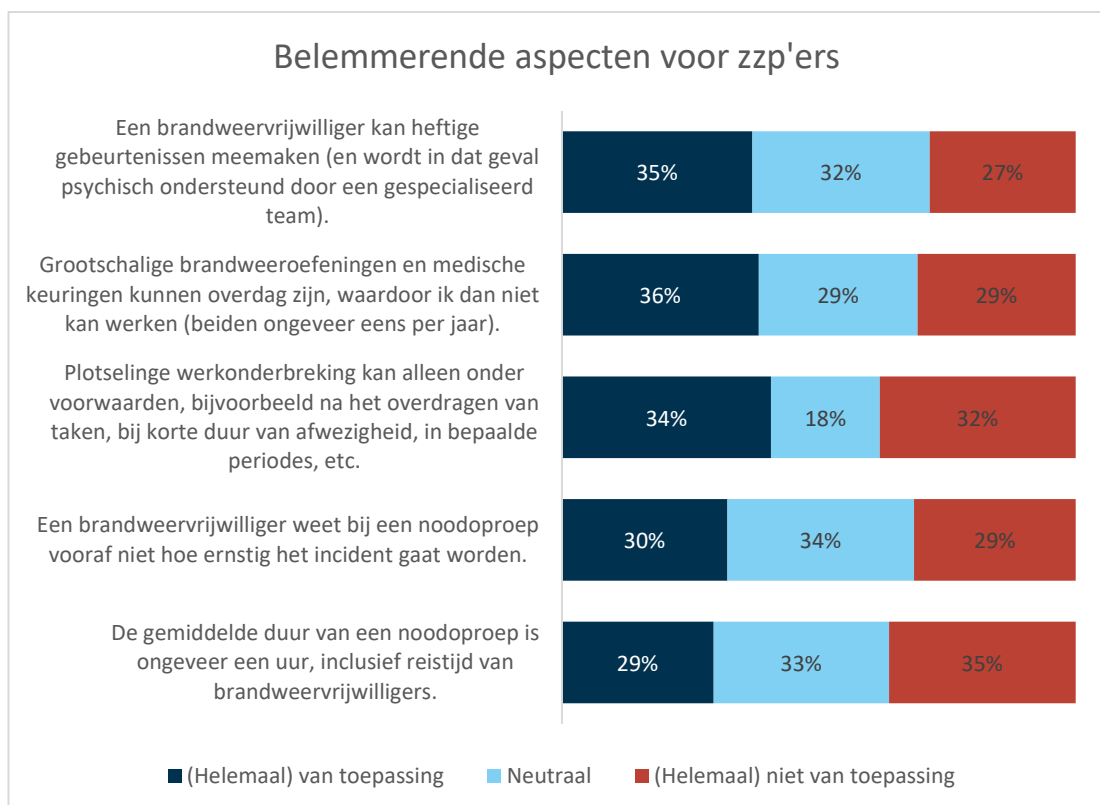
Zzp'ers is gevraagd wat voor hen belemmerende aspecten zijn om als brandweervrijwilliger te gaan werken. Zij konden kiezen uit verschillende stellingen en aangeven in hoeverre die voor hen al dan niet een belemmering vormen. Daarnaast konden ze door middel van een open antwoordmogelijkheid aangeven of er nog andere belemmeringen waren.

De meerderheid van de zzp'ers geeft aan dat het voor hen een belemmering is dat bij een noodoproep tijdens werktijd het werkproces plotseling onderbroken moet worden. Verder geeft de meerderheid aan dat een plotselinge onderbreking van het werkproces niet mogelijk is vanwege het werkproces, dat een brandweervrijwilliger niet weet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt en dat een oproep 's nachts ervoor kan zorgen dat men de volgende werkdag minder fit is. Iets meer dan de helft geeft aan dat het een belemmering is dat onbekend is wat de consequenties zijn voor het werk wanneer men brandweervrijwilliger wordt; in gelijke mate wordt als belemmerend ervaren dat het werk bij de brandweer gevaarlijk kan zijn en tot verzuim kan leiden. Ongeveer de helft van de zzp'ers vindt het een

belemmering dat vooraf niet in te schatten is hoe vaak een vrijwilliger jaarlijks een noodoproep krijgt (en dan het werk moet onderbreken) en dat een plotselinge werkonderbreking niet mogelijk is vanwege de werkdruk.

Twee aspecten worden niet als belemmering ervaren door de zzp'ers: het beeld van de brandweer en het liever niet geassocieerd worden met het brandweervak. Minder dan een op de tien geeft wel aan dit te zien als een belemmering. Zie verder figuur B5.3.

In figuur B5.4 is te zien dat een meerderheid – iets meer dan een derde – van de zzp'ers het als een belemmering beschouwt dat grootschalige brandweeroefeningen overdag kunnen zijn, waardoor er dan niet gewerkt kan worden. Ook iets meer dan een derde van de zzp'ers geeft aan dat het een belemmering is wanneer een plotselinge werkonderbreking alleen onder voorwaarden kan gebeuren en een vergelijkbaar deel ziet het als een belemmering dat een brandweervrijwilliger heftige gebeurtenissen kan meemaken (hoewel ook bijna een derde wat betreft dit laatste 'neutraal' heeft geantwoord). Ongeveer evenveel zzp'ers vinden het belemmerend en 'niet van toepassing' dat bij een noodoproep vooraf niet bekend is hoe ernstig het incident gaat worden. Net iets meer dan een derde geeft hier 'neutraal' aan. Dat de gemiddelde duur van een noodoproep ongeveer een uur is, is voor de zzp'ers geen grote belemmering, aangezien een derde 'neutraal' heeft geantwoord en ook een derde 'niet van toepassing'.



Figuur B5.4 Verschillen kleiner dan 15 % tussen wel of niet van toepassing bij zzp'ers

Naast de voorgelegde mogelijke belemmeringen konden zzp'ers aangeven welke andere belemmeringen zij zien. Zij noemden onder andere geen tijd te hebben voor een functie als brandweervrijwilliger, onder andere omdat ze onvoldoende flexibiliteit hebben om hun werk daarmee te combineren. Verder worden vergelijkbare antwoorden gegeven als op de open vraag bij de initiële bereidheid van deze groep: zzp'ers achten zichzelf ongeschikt vanwege medische klachten of fysieke beperkingen. Verder zijn er zzp'ers die aangeven simpelweg

geen interesse te hebben in werk als brandweervrijwilliger. In tabellen B5.3 en B5.4 is een overzicht gegeven van de belemmerende aspecten die de geïnteresseerde zzp'ers en de niet-geïnteresseerde zzp'ers noemen.

Tabel B5.3 Belemmerende aspecten bij zzp'ers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (34%)			Niet geïnteresseerd (66%)		
		(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend	(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend
Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege mijn werkproces.	216	55%	23%	22%	69%	17%	13%
Bij een noodoproep tijdens werktijd moet een brandweervrijwilliger het werkproces plotseling onderbreken.	214	62%	22%	16%	69%	21%	11%
Een brandweervrijwilliger kan s nachts opgeroepen worden en in actie komen, waardoor hij/zij de volgende werkdag mogelijk minder fit is.	216	53%	19%	27%	60%	20%	20%
Een brandweervrijwilliger weet vooraf niet wanneer hij/zij een noodoproep krijgt.	217	69%	15%	16%	59%	24%	17%
Het brandweerwerk is gevaarlijk werk en kan tot verzuim leiden.	215	47%	30%	23%	56%	30%	14%
Het is vooraf niet in te schatten hoe vaak een brandweervrijwilliger jaarlijks het werkproces moet onderbreken voor een noodoproep.	216	38%	38%	24%	56%	30%	13%
Ik weet niet wat de consequenties voor mijn werk zijn wanneer ik brandweervrijwilliger word.	213	60%	22%	18%	51%	29%	20%
Plotselinge werkonderbreking is niet mogelijk vanwege de werkdruk die ik ervaar.	213	42%	27%	31%	49%	24%	27%

Tabel B5.4 Belemmerende aspecten bij zzp'ers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (34%)			Niet geïnteresseerd (66%)		
		(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend	(Zeer) belemmerend	Neutraal	(Helemaal) niet belemmerend
Grootschalige brandweeroefeningen en medische keuringen kunnen overdag zijn, waardoor ik dan niet kan werken (beiden ongeveer eens per jaar).	214	25%	28%	46%	41%	31%	29%
Een brandweervrijwilliger kan heftige gebeurtenissen meemaken (en wordt in dat geval psychisch ondersteund door een gespecialiseerd team).	216	23%	39%	38%	39%	31%	30%
De gemiddelde duur van een noodoproep is ongeveer een uur, inclusief reistijd van brandweervrijwilligers.	215	15%	29%	56%	35%	35%	30%
Een brandweervrijwilliger weet bij een noodoproep vooraf niet hoe ernstig het incident gaat worden.	215	29%	32%	40%	30%	35%	36%
Plotselinge werkonderbreking kan alleen onder voorwaarden, bijvoorbeeld na het overdragen van taken, bij korte duur van afwezigheid, in bepaalde periodes, etc.	215	45%	16%	38%	29%	19%	52%
Vanwege het beeld dat ik van de brandweer heb, ben ik terughoudend om brandweervrijwilliger te worden.	213	6%	14%	80%	8%	20%	73%
Ik word liever niet geassocieerd met het werk van de brandweer.	214	4%	6%	90%	4%	18%	78%

Motiverende aspecten bij werkgevers

Motiverende aspecten om een brandweervrijwilliger in dienst te nemen zijn volgens werkgevers dat de brandweervrijwilliger weet hoe te handelen bij brand, een ander incident of ongeval. Iets minder dan twee derde van de werkgevers vindt dit een motiverend aspect, zie figuur B5.5 op de volgende pagina.



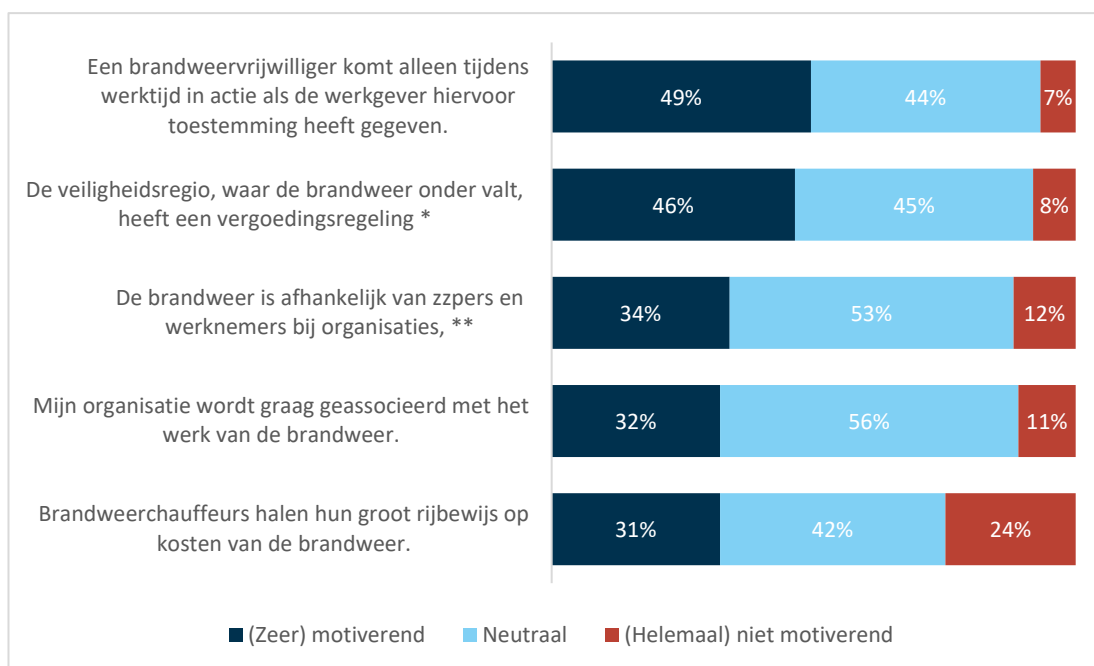
* voor vrijwilligers afgesloten.

** om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.

*** waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.

Figuur B5.5 Aspecten die voor meer dan de helft van de werkgevers motiverend zijn

Relatief veel werkgevers vinden het motiverend dat de brandweer het uitgangspunt eigen veiligheid eerst hanteert, net als de eigen organisatie. Verder vinden werkgevers het motiverend dat een brandweervrijwilliger een noodoproep kan afwijzen en daardoor alleen in actie kan komen als het werk het toelaat. Anderen staan doorgaans neutraal tegenover de potentieel motiverende aspecten: zelden worden de genoemde aspecten niet motiverend gevonden. Dit geldt ook voor de aspecten die in figuur B5.6 zijn weergegeven.



* met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.

** die tijdens werktijd in actie willen komen: 80 % van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.

Figuur B5.6 Aspecten die voor minder dan de helft van de werkgevers motiverend zijn

Het minst vaak noemen werkgevers het motiverend dat de brandweer afhankelijk is van zzp'ers en werknemers van organisaties die tijdens werktijd in actie willen komen én dat de brandweer voor 80 % uit vrijwilligers bestaat, zie figuur B5.6. Ook de wens om als organisatie geassocieerd te worden met het werk van de brandweer, wordt niet vaak genoemd – al werkt dit ook niet demotiverend voor de werkgevers. Dat brandweerchauffeurs hun grootrijbewijs halen op kosten van de brandweer is vindt daarentegen bijna een kwart van de werkgevers geen motiverend aspect, een derde vindt van wel en de rest staat er neutraal in.

Naast de in de enquête voorgedragen mogelijke motiverende aspecten is aan de werkgevers gevraagd of er andere redenen zijn om medewerkers in de gelegenheid te stellen tijdens werktijd als brandweervrijwilliger in actie te komen. Het leveren van een maatschappelijke bijdrage en maatschappelijk nut worden genoemd, evenals het geven van ruimte aan de passie van de medewerker en diens persoonlijke ontwikkeling. Verder wordt de bijdrage van brandweervrijwilligers aan de veiligheid van het bedrijf, bijvoorbeeld als bhv'er, genoemd als motiverend aspect.

In tabellen B5.5 en B5.6 is een overzicht gegeven van de motiverende aspecten die de geïnteresseerde werkgevers en de niet-geïnteresseerde werkgevers noemen.

Tabel B5.5 Motiverende aspecten bij werkgevers

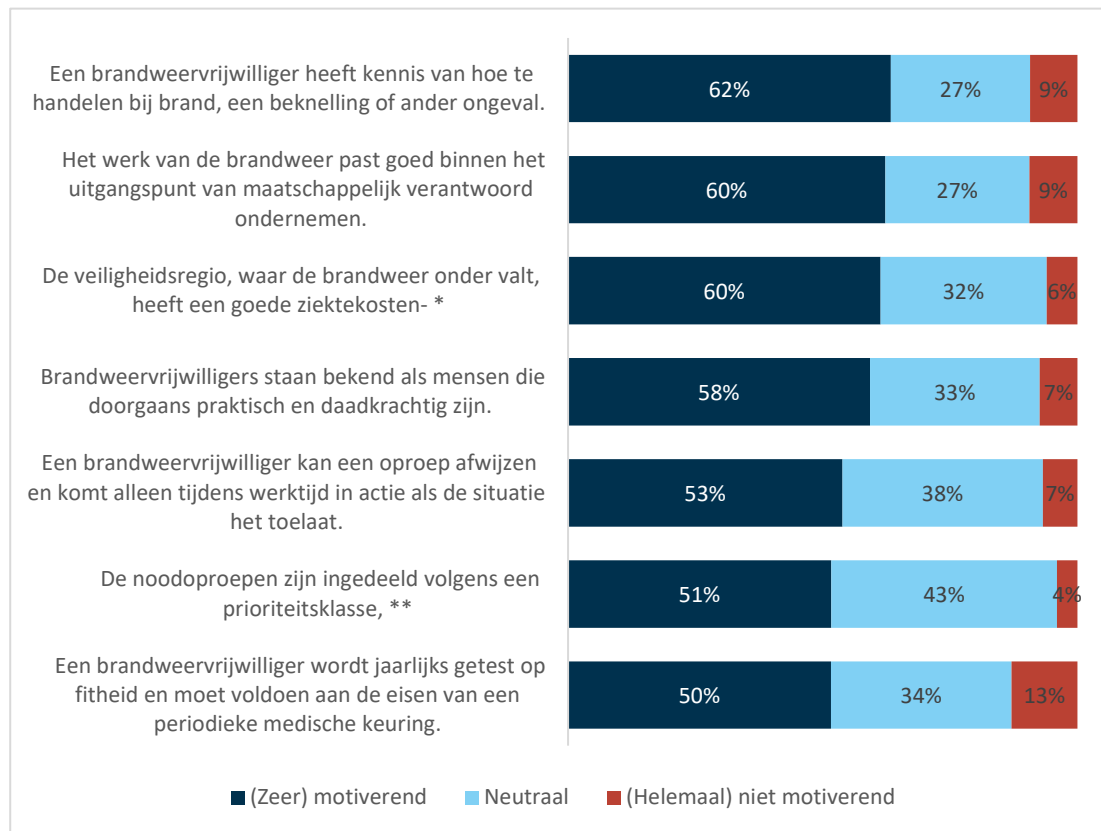
	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (49%)			Niet geïnteresseerd (51%)		
		(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend	(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend
Een brandweervrijwilliger heeft kennis van hoe te handelen bij brand, een beknelling of ander ongeval.	587	82%	15%	2%	48%	43%	8%
Bedrijven die brandweervrijwilligers in dienst hebben, geven aan dat deze medewerkers doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn.	588	80%	20%	1%	41%	50%	10%
Mijn organisatie vindt veilig werken belangrijk en hanteert, net als de brandweer het uitgangspunt: eigen veiligheid eerst.	588	78%	19%	3%	48%	45%	7%
Een brandweervrijwilliger kan een oproep afwijzen en komt alleen tijdens werktijd in actie als de situatie het toelaat.	588	75%	20%	5%	48%	45%	8%
Het werk van de brandweer past goed binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen.	588	75%	23%	2%	43%	50%	6%
Een brandweervrijwilliger kan zonder extra opleiding worden ingezet als bedrijfshulpverlener.	588	75%	20%	6%	38%	48%	14%
De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.	590	74%	24%	2%	41%	50%	9%
Brandweervrijwilligers zijn professionals en hebben een intensieve opleiding en training gevolgd om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.	588	72%	23%	5%	42%	47%	11%

Tabel B5.6 Motiverende aspecten bij werkgevers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (49%)			Niet geïnteresseerd (51%)		
		(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend	(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend
De noodoproepen zijn ingedeeld volgens een prioriteitsklasse, waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.	588	72%	26%	2%	42%	50%	7%
Een brandweervrijwilliger wordt jaarlijks getest op fitheid en moet voldoen aan de eisen van een periodieke medische keuring.	588	71%	26%	3%	46%	46%	9%
De opleiding en training van brandweervrijwilligers gebeurt (doorgaans) buiten werktijd.	590	64%	32%	5%	43%	49%	8%
De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefenuren en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.	588	59%	35%	6%	34%	55%	11%
Een brandweervrijwilliger komt alleen tijdens werktijd in actie als de werkgever hiervoor toestemming heeft gegeven.	587	58%	36%	6%	41%	52%	7%
Mijn organisatie wordt graag geassocieerd met het werk van de brandweer.	587	48%	47%	5%	17%	65%	18%
De brandweer is afhankelijk van zzp'ers en werknemers bij organisaties, die tijdens werktijd in actie willen komen 80% van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.	588	46%	48%	6%	23%	59%	19%
Brandweerchauffeurs halen hun groot rijbewijs op kosten van de brandweer.	588	39%	35%	27%	24%	49%	27%

Motiverende aspecten bij zzp'er

Ook is bij zzp'ers gevraagd naar motiverende aspecten om brandweervrijwilliger te worden. De meest genoemde aspecten zijn weergegeven in figuur B5.7.



* en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.

** waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.

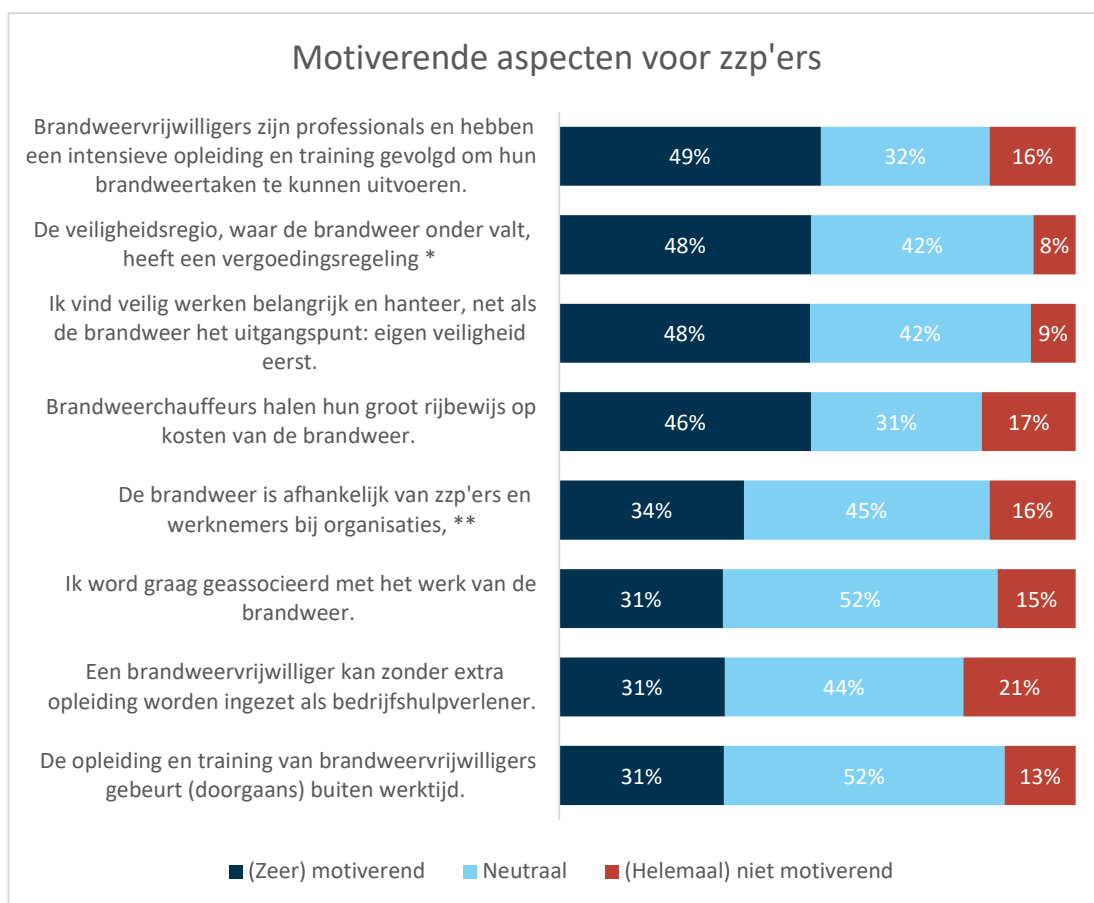
Figuur B5.7 Aspecten die voor ten minste de helft van de zzp'ers motiverend zijn

De zzp'ers vinden kennis van hoe te handelen bij brand, een beknelling of ander ongeval het meest motiverende aspect om brandweervrijwilliger te worden. Ook dat het werk van de brandweer goed past binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen, en de ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers worden door relatief veel zzp'ers als motiverend gezien. Zie verder figuur B5.7.

In figuur B5.8 op de volgende pagina zijn de aspecten weergegeven die door minder dan de helft van de zzp'ers als motiverend worden gezien. Het minst vaak noemen zij de wens om met het werk van de brandweer geassocieerd te worden, het zonder extra opleiding als bedrijfshulpverlener ingezet te kunnen worden en dat de opleiding en training van brandweervrijwilligers doorgaans buiten werktijd gebeurt.

Motieven die zzp'ers via een open antwoord hebben aangedragen zijn onder andere de maatschappelijke bijdrage, meer specifiek het helpen van andere mensen. Daarnaast wordt genoemd dat het zinvol werk is en dat de verwachting is dat brandweervrijwilligers dit ook als zodanig ervaren. Werken in een hecht team, een goede sfeer en sociale betrokkenheid worden ook genoemd. In mindere mate wordt nog genoemd dat hiermee een bijdrage wordt

geleverd aan de capaciteit van de brandweer en het daarmee de algehele beschikbaarheid van de brandweer ten goede komt.



* met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.

** die tijdens werktijd in actie willen komen 80 % van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.

Figuur B5.8 Aspecten die voor minder dan de helft van de zzp'ers motiverend zijn

In tabellen B5.7 en B5.8 is een overzicht gegeven van de motiverende aspecten die de geïnteresseerde zzp'ers en de niet-geïnteresseerde zzp'ers noemen.

Tabel B5.7 Motiverende aspecten bij zzp'ers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (34%)			Niet geïnteresseerd (66%)		
		(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend	(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend
Een brandweervrijwilliger heeft kennis van hoe te handelen bij brand, een beknelling of ander ongeval.	216	82%	10%	8%	53%	34%	13%
De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een goede ziektekosten- en arbeidsongeschiktheidsverzekering voor vrijwilligers afgesloten.	214	76%	19%	4%	51%	38%	11%
Brandweervrijwilligers staan bekend als mensen die doorgaans praktisch en daadkrachtig zijn.	213	75%	20%	6%	51%	38%	11%
Het werk van de brandweer past goed binnen het uitgangspunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen.	214	72%	18%	10%	54%	32%	14%
De noodoproepen zijn ingedeeld volgens een prioriteitsklasse, waardoor de brandweervrijwilliger kan zien of het om een zeer dringende (bijvoorbeeld levensbedreigende), dringende of minder dringende noodoproep gaat.	215	75%	22%	3%	39%	53%	8%
Brandweervrijwilligers zijn professionals en hebben een intensieve opleiding en training gevolgd om hun brandweertaken te kunnen uitvoeren.	217	74%	16%	9%	36%	38%	25%
Een brandweervrijwilliger kan een oproep afwijzen en komt alleen tijdens werktijd in actie als de situatie het toelaat.	214	73%	23%	4%	43%	46%	11%
Een brandweervrijwilliger wordt jaarlijks getest op fitheid en moet voldoen aan de eisen van een periodieke medische keuring.	214	68%	19%	13%	42%	41%	17%

Tabel B5.8 Motiverende aspecten bij zzp'ers

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (34%)			Niet geïnteresseerd (66%)		
		(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend	(Zeer) motiverend	Neutraal	(Helemaal) niet motiverend
De veiligheidsregio, waar de brandweer onder valt, heeft een vergoedingsregeling met de brandweervrijwilliger voor opleidingsuren, oefeningen en uren voor het in actie komen bij een noodoproep.	215	68%	27%	5%	38%	49%	13%
Brandweerchauffeurs halen hun groot rijbewijs op kosten van de brandweer.	213	65%	17%	18%	37%	38%	26%
Ik vind veilig werken belangrijk en hanteer, net als de brandweer het uitgangspunt: eigen veiligheid eerst.	215	62%	32%	7%	40%	46%	13%
De brandweer is afhankelijk van zzpers en werknemers bij organisaties, die tijdens werktijd in actie willen komen 80% van de brandweer bestaat uit brandweervrijwilligers.	214	54%	39%	7%	24%	49%	27%
De opleiding en training van brandweervrijwilligers gebeurt (doorgaans) buiten werktijd.	215	47%	47%	6%	24%	53%	23%
Ik word graag geassocieerd met het werk van de brandweer.	214	46%	47%	7%	23%	54%	24%
Een brandweervrijwilliger kan zonder extra opleiding worden ingezet als bedrijfshulpverlener.	213	46%	32%	22%	23%	50%	28%

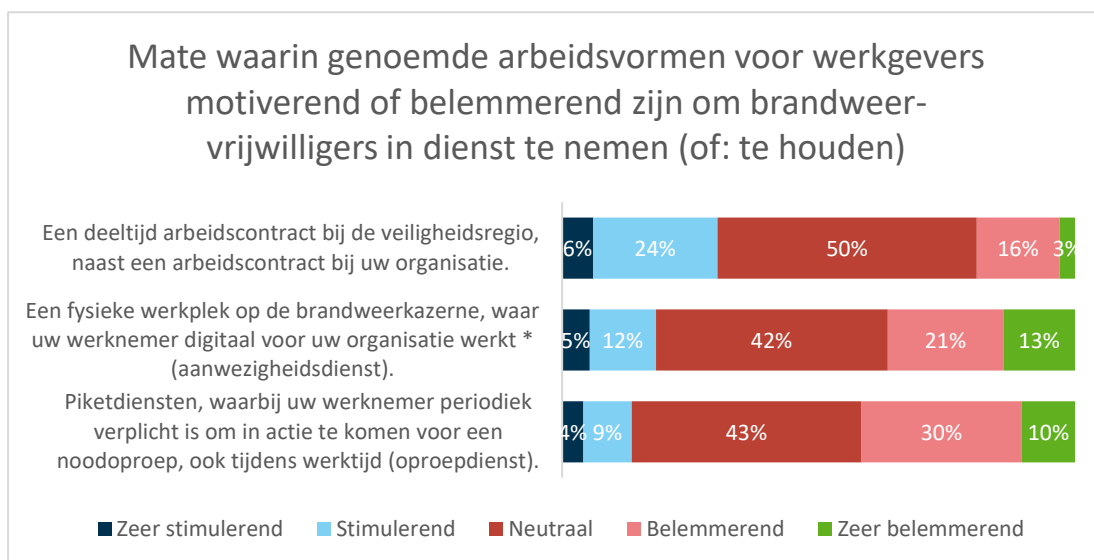
Houding van werkgevers ten opzichte van 'taakdifferentiatie bouwsteen 1'

Brandweervrijwilligers doen precies hetzelfde werk als beroepsbrandweermensen, maar krijgen een financiële vergoeding die niet gelijk is. Dit lijkt in strijd met Europese regelgeving. Om brandweervrijwilligers te kunnen behouden, worden momenteel de mogelijkheden binnen het huidige brandweerstelsel nader verkend namens Brandweer Nederland. Taakdifferentiatie tussen brandweervrijwilligers en beroepsmedewerkers lijkt de oplossing om de vrijwillige brandweer toekomstbestendig te maken. Hiertoe zijn een aantal bouwstenen geformuleerd, waaronder 'bouwsteen 1: verplicht en niet verplicht als cruciaal onderscheid'. Dit houdt in dat de vrijwilliger taken uitvoert op basis van vrijwilligheid en daartoe niet kan worden verplicht. De beroepsmedewerker heeft wel de verplichting om de

taken uit te voeren op bepaalde momenten. Binnen deze bouwsteen worden andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers verkend.

Via de enquête is getoetst in hoeverre die arbeidsvormen motiverend of belemmerend zijn voor organisaties om brandweervrijwilligers in dienst te nemen (of: te houden). Ter introductie op de vraag is in de enquête de volgende tekst opgenomen: *“De meeste brandweervrijwilligers combineren hun werk bij de brandweer met een (fulltime) hoofdbaan bij een werkgever. De veiligheidsregio’s, waaronder de brandweerkorpsen vallen, overwegen een aantal andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers.”*

Het merendeel van de werkgevers heeft geen uitgesproken mening over de genoemde arbeidsvormen, zie figuur B5.9. Een deeltijd arbeidscontact wordt door een op de drie werkgevers (zeer) motiverend gevonden, hoewel ook bijna twee op de tien werkgevers vinden dat dit (zeer) belemmerend is. Een fysieke werkplek op de kazerne is voor een derde van de werkgevers (zeer) belemmerend en wordt nauwelijks als motiverend gezien. Piketdiensten zijn voor werkgevers het vaakst (zeer) belemmerend; dit geldt voor vier op de tien werkgevers.



* en gedurende 24 uur aanwezig is, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep.

Figuur B5.9 Arbeidsvormen brandweervrijwilligers

In tabel B5.9 is een overzicht gegeven van de mate waarin de geïnteresseerde werkgevers en de niet-geïnteresseerde werkgevers de verschillende arbeidsvormen motiverend of belemmerend vinden.

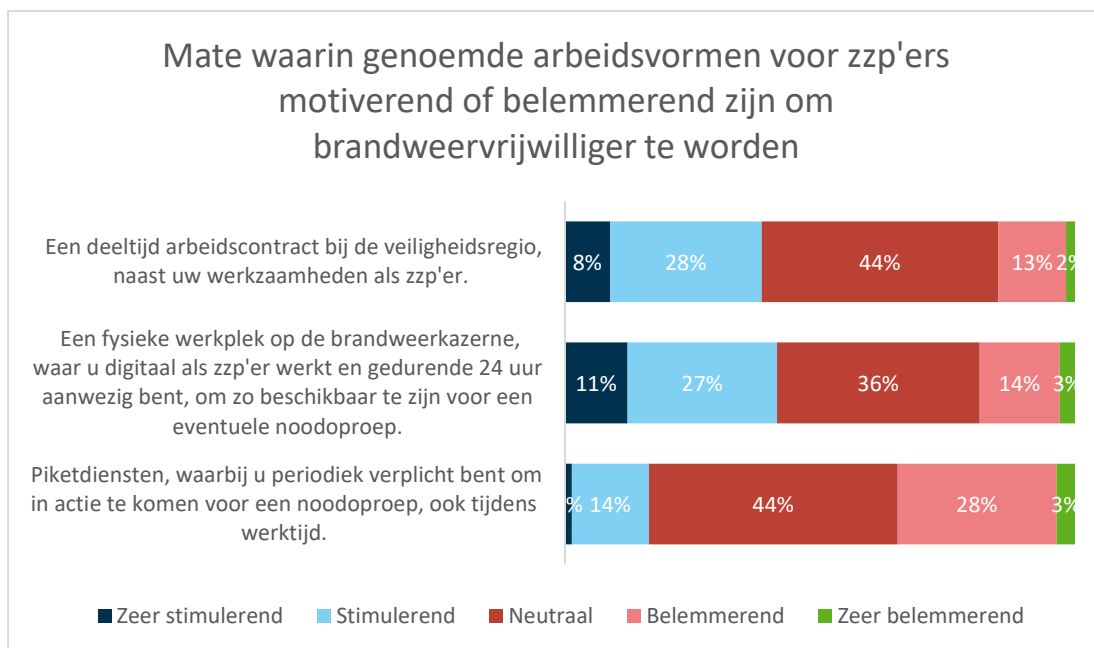
Tabel B5.9 Houding van werkgevers ten opzichte van arbeidsvormen

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (49%)			Niet geïnteresseerd (51%)		
		(Zeer) stimulerend	Neutraal	(Zeer) belemmerend	(Zeer) stimulerend	Neutraal	(Zeer) belemmerend
Een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast uw werkzaamheden als zzp'er.	589	45%	43%	12%	15%	56%	28%
Een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar u digitaal als zzp'er werkt en gedurende 24 uur aanwezig bent, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep.	587	24%	36%	40%	10%	48%	42%
Piketdiensten, waarbij u periodiek verplicht bent om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd.	589	18%	47%	35%	7%	40%	53%

Houding van zzp'ers ten opzichte van 'taakdifferentiatie bouwsteen 1'

Net als bij de werkgevers is bij zzp'ers via de enquête getoetst in hoeverre verschillende arbeidsvormen die vanuit bouwsteen 1 voor taakdifferentiatie motiverend of belemmerend zijn om brandweervrijwilliger te worden. Ter introductie op de vraag is in de enquête de volgende tekst opgenomen: *“De meeste brandweervrijwilligers combineren hun werk bij de brandweer met een (fulltime) hoofdbaan bij een werkgever. De veiligheidsregio's, waaronder de brandweerkorpsen vallen, overwegen een aantal andere arbeidsvormen voor brandweervrijwilligers.”*

In figuur B5.10 staan de resultaten voor zzp'ers weergegeven. De houding van zzp'ers tegenover de arbeidsvorm met een deeltijdcontract en piketdiensten is vergelijkbaar met die van werkgevers. Maar waar werkgevers een aanwezigheidsdienst met een fysieke werkplek op de kazerne vooral als belemmerend zien, werkt dit voor de meeste zzp'ers juist motiverend: bijna vier op de tien zzp'ers vindt het motiverend, ruim een derde staat er neutraal in en de rest vindt het een belemmering om brandweervrijwilliger te worden.



Figuur B5.10 Arbeidsvormen brandweervrijwilligers

In tabel B5.10 is een overzicht gegeven van de mate waarin de geïnteresseerde zzp'ers en de niet-geïnteresseerde zzp'ers de verschillende arbeidsvormen motiverend of belemmerend vinden.

Tabel B5.10 Houding van zzp'ers ten opzichte van arbeidsvormen

	N	Zeker / misschien geïnteresseerd (34%)			Niet geïnteresseerd (66%)		
		(Zeer) stimulerend	Neutraal	(Zeer) belemmerend	(Zeer) stimulerend	Neutraal	(Zeer) belemmerend
Een deeltijd arbeidscontract bij de veiligheidsregio, naast uw werkzaamheden als zzp'er.	215	66%	29%	5%	22%	51%	27%
Een fysieke werkplek op de brandweerkazerne, waar u digitaal als zzp'er werkt en gedurende 24 uur aanwezig bent, om zo beschikbaar te zijn voor een eventuele noodoproep.	215	62%	30%	8%	25%	39%	35%
Piketdiensten, waarbij u periodiek verplicht bent om in actie te komen voor een noodoproep, ook tijdens werktijd.	215	30%	41%	29%	7%	45%	48%

Bijlage 6

Voorwaarden die werkgevers belangrijk vinden

Aan de werkgevers is gevraagd in welke mate zij belang hechten aan bepaalde voorwaarden of afspraken om werknemers tijdens werktijd toe willen te staan als brandweervrijwilliger in actie te komen (zie figuur B6.1). Bijna negen op de tien werkgevers (87 %) vindt het van belang dat er duidelijkheid is over een arbeidsongeschiktheidsverzekering wanneer de werknemer uitvalt als gevolg van het uitoefenen van brandweertaken. Duidelijkheid over een ziektekostenverzekering bij ziekte door het uitoefenen van brandweertaken vinden ongeveer acht op de tien werkgevers belangrijk. Iets meer dan zeven op de tien werkgevers hebben aangegeven het belangrijk te vinden dat er duidelijkheid is over de consequenties van het in dienst hebben van een brandweervrijwilliger. Bijna zeven op de tien werkgevers vinden het belangrijk om afspraken te maken over de werkomstandigheden waaronder uitgerukt kan worden, zodat het werkproces slechts minimaal wordt verstoord. Het maken van afspraken over de brandweeractiviteiten die tijdens werktijd gedaan kunnen worden, wordt in eenzelfde mate belangrijk gevonden.

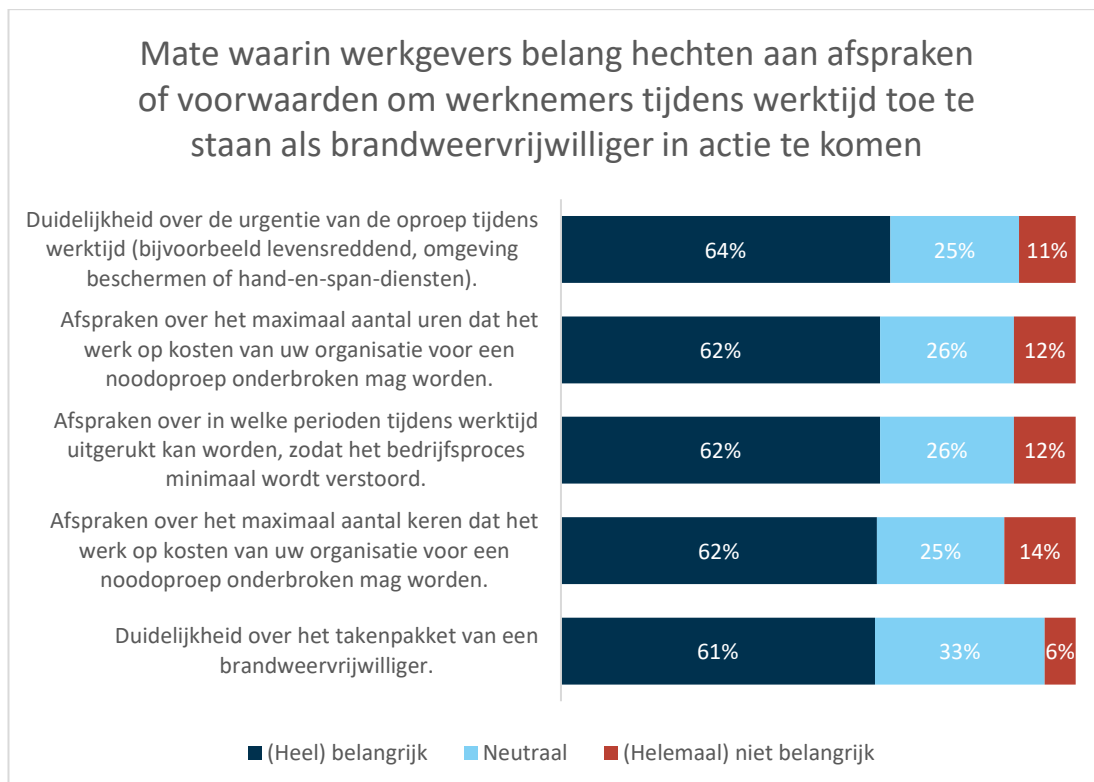


* (bijvoorbeeld voor medische keuring, brandweerexamen of jaarlijkse grootschalige brandweeroefening).

Figuur B6.1 Belang hechten aan afspraken of voorwaarden (deel 1)

Duidelijkheid over de urgentie van een oproep tijdens werktijd vinden meer dan zes op de tien werkgevers belangrijk, zie figuur B6.2. Iets meer dan zes op de tien werkgevers geven aan het belangrijk te vinden afspraken te maken over de periodes waarin tijdens werktijd

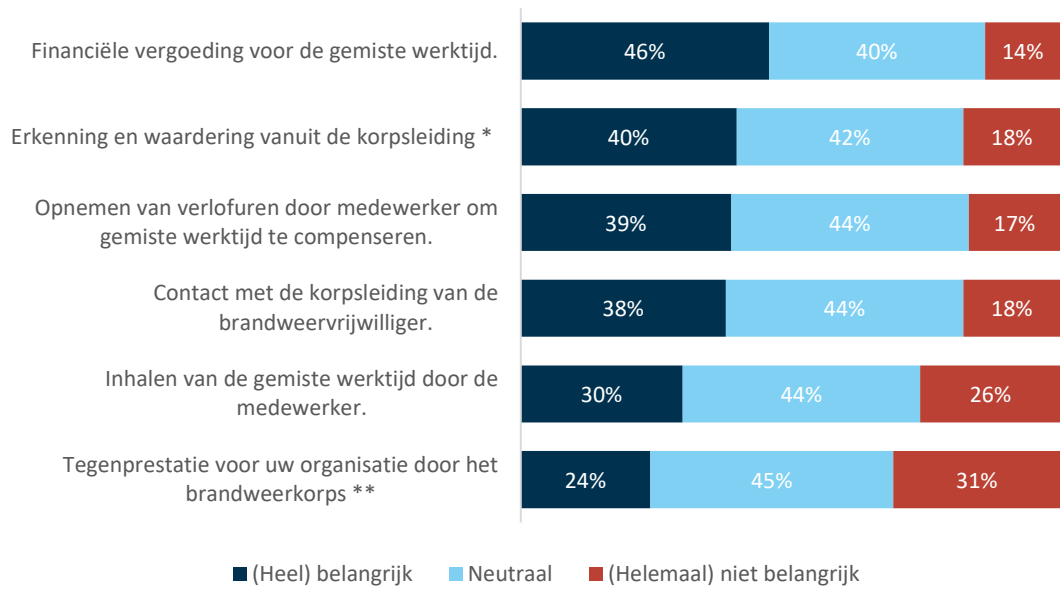
uitgerukt kan worden, zodat het bedrijfsproces minimaal wordt verstoord. Ook afspraken over het maximaal aantal uren of keren dat het werk op kosten van de organisatie voor een noodoproep onderbroken mag worden, worden door iets meer dan zes op de tien werkgevers belangrijk gevonden. Duidelijkheid over het takenpakket van de brandweervrijwilliger vinden ongeveer zes op de tien werkgevers belangrijk.



Figuur B6.2 Belang hechten aan afspraken of voorwaarden (deel 2)

Bijna de helft van de werkgevers hecht belang aan een financiële vergoeding voor de gemiste werktijd als de werknemer onder werktijd reageert op een noodoproep, zie figuur B6.3. Erkenning en waardering vanuit de korpsleiding voor het in dienst hebben van een brandweervrijwilliger wordt door vier op de tien werkgevers als belangrijk gezien. Vergelijkbare resultaten zijn te zien voor 'het opnemen van verlofuren door de medewerker om gemiste werktijd te compenseren' en 'contact met de korpsleiding van de brandweervrijwilliger'. Het inhalen van gemiste werktijd door de medewerker en een tegenprestatie (niet een financiële vergoeding, maar iets anders) voor de organisatie door het brandweerkorps wordt door het kleinste aantal werkgevers belangrijk gevonden: drie op de tien, respectievelijk een kwart van de werkgevers vinden dit belangrijk.

Mate waarin werkgevers belang hechten aan afspraken of voorwaarden om werknemers tijdens werktijd toe te staan als brandweervrijwilliger in actie te komen



* voor het in dienst hebben van een of meerdere brandweervrijwilligers.

** waar de brandweervrijwilliger in dienst is (bijvoorbeeld bedrijfsuitje of geven van voorlichting).

Figuur B6.3 Belang hechten aan afspraken of voorwaarden (deel 3)

Naast de in de enquête voorgedragen mogelijke voorwaarden konden werkgevers ook andere voor hen belangrijke voorwaarden te benoemen. Zij noemen onder andere dat het werk bij de hoofd baan voor gaat, bijvoorbeeld als er zich daar calamiteiten voordoen. Ook mag de medewerker niet overvraagd worden door (de combinatie van de hoofd baan en) het werk bij de brandweer. Duidelijkheid over de frequentie van de oproepen wordt ook genoemd. Eerder kwam dit aspect aan de orde bij de mogelijke belemmeringen om een brandweervrijwilliger in dienst te nemen (zie bijlage 5).

Bijlage 7

Kenmerken van zzp'ers en verschillen in bereidheid tussen groepen

Leeftijd

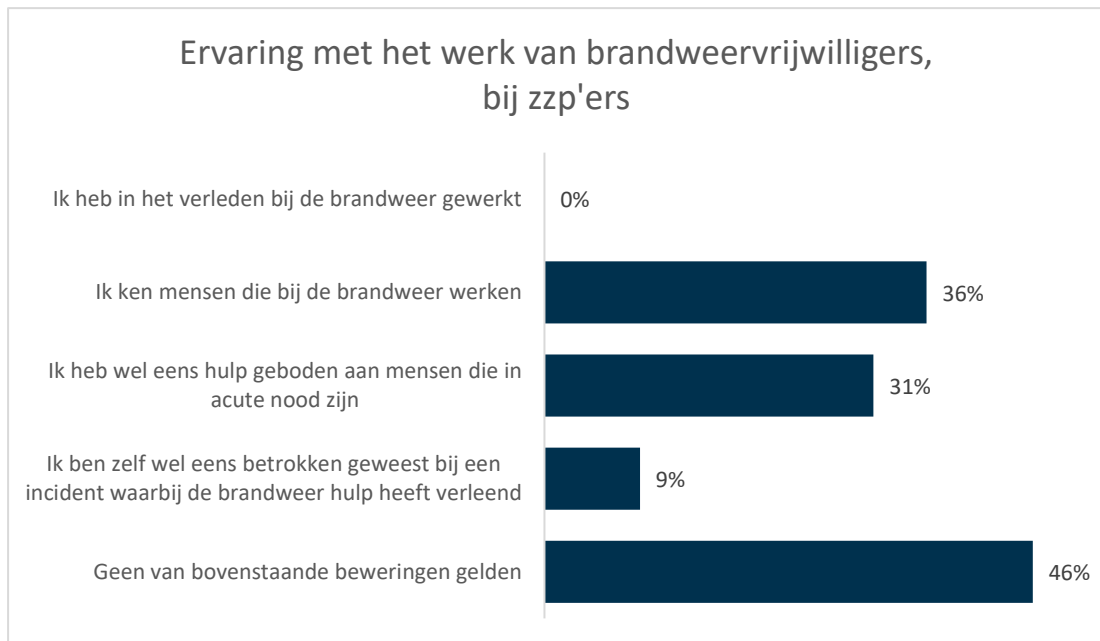
Van de zzp'ers die in de analyse zijn meegenomen²⁴ vallen bijna zeven op de tien in de leeftijdscategorie van 45 tot 55 jaar. Bijna een kwart is tussen de 35 en 45 jaar oud en de rest is jonger dan 35 jaar.

De leeftijdsgroepen verschillen initieel niet significant in hun bereidheid om brandweervrijwilliger te worden: de jongste groep zzp'ers is initieel helemaal niet geïnteresseerd om vrijwilliger te worden, van de zzp'ers van 35 tot 45 jaar oud is een op de tien geïnteresseerd en van de oudste zzp'ers is een op de twintig geïnteresseerd. Nadat informatie is ontvangen neemt de bereidheid bij alle leeftijdsgroepen significant toe, met name bij de zzp'ers tussen 25 en 45 jaar oud. Nadat melding is gedaan van de noodzaak om nieuwe brandweervrijwilligers te werven voelen met name de zzp'ers van 35 jaar en ouder zich aangesproken, al is het verschil niet significant. Uiteindelijk is bijna de helft van de zzp'ers tussen 35 en 45 jaar oud bereid om brandweervrijwilliger te worden, tegenover drie op de tien zzp'ers van 45 tot 55 jaar en een kwart van de zzp'ers jonger dan 35 jaar.

Mate van ervaring met het werk van de brandweervrijwilliger

Net als bij de werkgevers is aan zzp'ers gevraagd naar hun persoonlijke ervaring met het werk van brandweervrijwilligers. De 2-in-1 vraag 'Ik werk of heb bij de brandweer gewerkt', zoals bij de werkgevers is bevroegd, is bij de zzp'ers gesplitst gesteld. De reden hiervoor is dat zzp'ers die momenteel brandweervrijwilliger zijn van het onderzoek zijn uitgesloten. Eén zzp'er heeft aangegeven bij de brandweer te hebben gewerkt (0 %), zie figuur B7.1.

²⁴ Aan de zzp'ers is gevraagd naar hun leeftijd om te kunnen bepalen of zij binnen de doelgroep van het onderzoek vallen. Zzp'ers van 55 jaar of ouder komen namelijk (doorgaans) niet in aanmerking om brandweervrijwilliger te worden en zijn uitgesloten van het onderzoek.



Figuur B7.1 Ervaring met het werk van brandweervrijwilligers

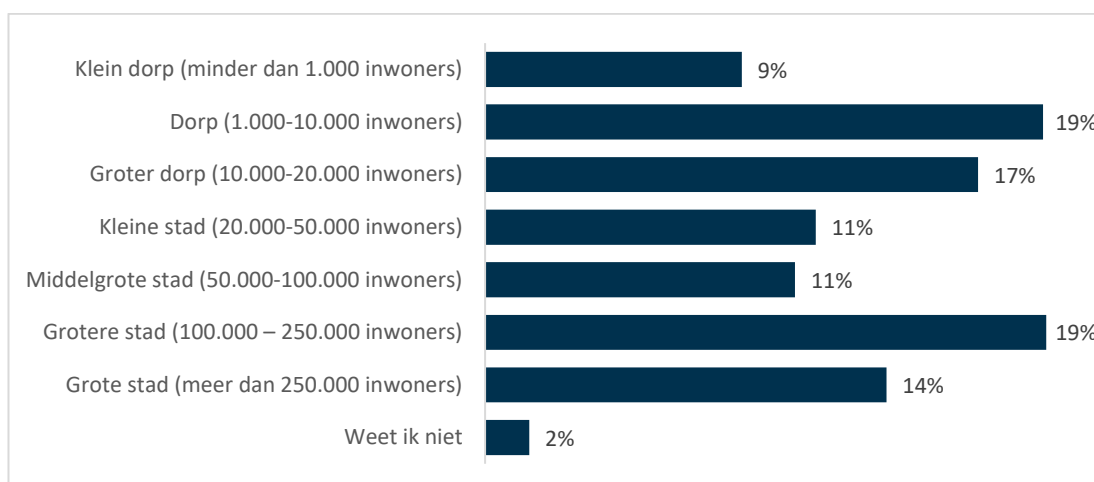
Van de zzp'ers heeft iets meer dan de helft ervaring met het werk van brandweervrijwilligers, doorgaans doordat zij mensen kennen die bij de brandweer werken of zelf hulp hebben geboden aan mensen die in acute nood zijn. Twee op de tien zzp'ers hebben via meerdere situaties ervaring met het brandweerwerk. Ongeveer een derde van de zzp'ers kent mensen bij de brandweer of heeft zelf wel eens hulp geboden en een op de tien is zelf bij een incident betrokken geweest. Een combinatie van ervaringen is mogelijk. Ongeveer de helft van de zzp'ers heeft geen ervaring met het werk van brandweervrijwilligers.

Initieel is nagenoeg niemand van de zzp'ers zonder ervaring geïnteresseerd, tegenover een op de tien zzp'ers met ervaring. Na de ontvangen informatie is de bereidheid bij beide groepen iets toegenomen, met name bij de zzp'ers met ervaring (toename van 16 %, tegenover 11 %). Na de urgentiemelding neemt de bereidheid verder toe, met name bij de zzp'ers zonder ervaring (toename van 16 %, ten opzichte van 12 %). Uiteindelijk tonen vier op de tien zzp'ers met ervaring interesse om brandweervrijwilliger te worden, tegenover drie op de tien zonder ervaring. Tussen de verschillende typen ervaringen zijn geen grote verschillen te zien, behalve bij de relatief kleine groep zzp'ers die zelf bij een incident betrokken is geweest: na de urgentiemelding neemt de interesse met 20 % toe, waardoor uiteindelijk ongeveer de helft van hen geïnteresseerd is, tegenover een derde van de zzp'ers met een ander type ervaring.

Sector waarin de zzp'er actief is

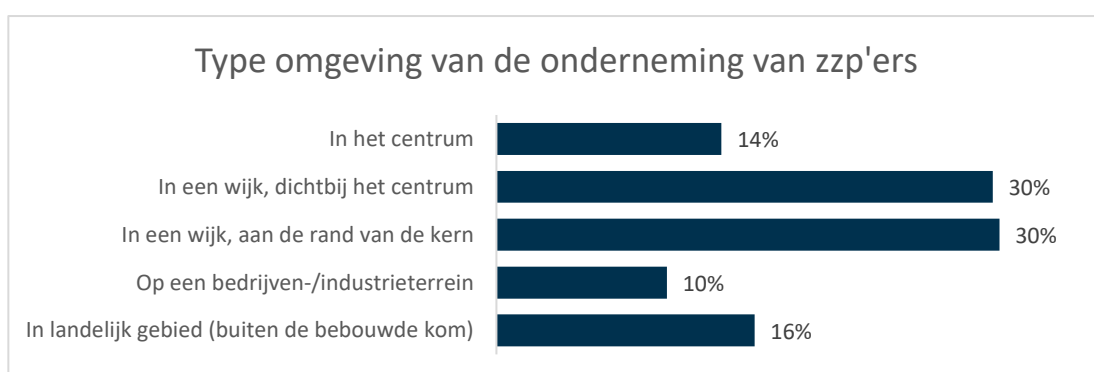
De deelnemende zzp'ers zijn vooral werkzaam in de financiële en zakelijke dienstverlening (33 %), en dan met name in advisering, onderzoek en specialistische zakelijke dienstverlening, of in het onderwijs, de zorg, cultuur, sport en recreatie of overige maatschappelijke dienstverlening (33 %). Een kleiner deel werkt in de industrie, de bouw of bij nutsbedrijven (16 %) in de handel, logistiek of horeca (14 %) of in de landbouw (4 %). De mate van bereidheid heeft geen relatie met de sector waarin de zzp'er werkzaam is.

Locatie van de organisatie: mate van stedelijkheid



Figuur B7.2 Locatie: mate van stedelijkheid

De meeste zzp'ers zich bevinden in een dorp of grotere stad, zie figuur B7.2. Verder zijn de meeste ondernemingen van zzp'ers zijn gevestigd in een wijk, even vaak bij het centrum als aan de rand van de kern, zie figuur B7.3. De locatie en het type omgeving van de onderneming hebben geen relatie met de mate van bereidheid om brandweervrijwilliger te worden.



Figuur B7.3 Locatie: type omgeving

Werklocatie en werktijden

De meeste (vier op de tien) zzp'ers werken op hun thuisadres. Ruim twee op de tien werken op de locatie van hun onderneming, iets minder dan twee op de tien hebben geen vaste werklocatie en werken meestal ver van de locatie van hun onderneming. Ruim een op de tien zzp'ers heeft ook geen vaste werklocatie, maar werkt doorgaans nabij de locatie van de onderneming. Bij bijna een op de tien zzp'ers is sprake van een andere type werklocatie. De werklocatie van zzp'ers heeft geen relatie met de mate van bereidheid om brandweervrijwilliger te worden.

De zzp'ers werken vooral tijdens kantooruren; het gaat om twee derde. Ruim twee op de tien zzp'ers delen hun werktijd vrij in en een op de tien zzp'ers werkt op andere werktijden. Enkele zzp'ers (2 %) werken in ploegendienst. Initieel zijn twee op de tien zzp'ers die hun werktijd vrij indelen geïnteresseerd, tegenover 3 % van de zzp'ers die tijdens kantooruren werken. Zowel na de ontvangen informatie, als na de urgentiemelding, neemt de interesse bij beide groepen toe. De toename is na de ontvangen informatie het grootst bij de zzp'ers die hun werktijd vrij indelen en na de urgentiemelding is de toename het grootst bij de

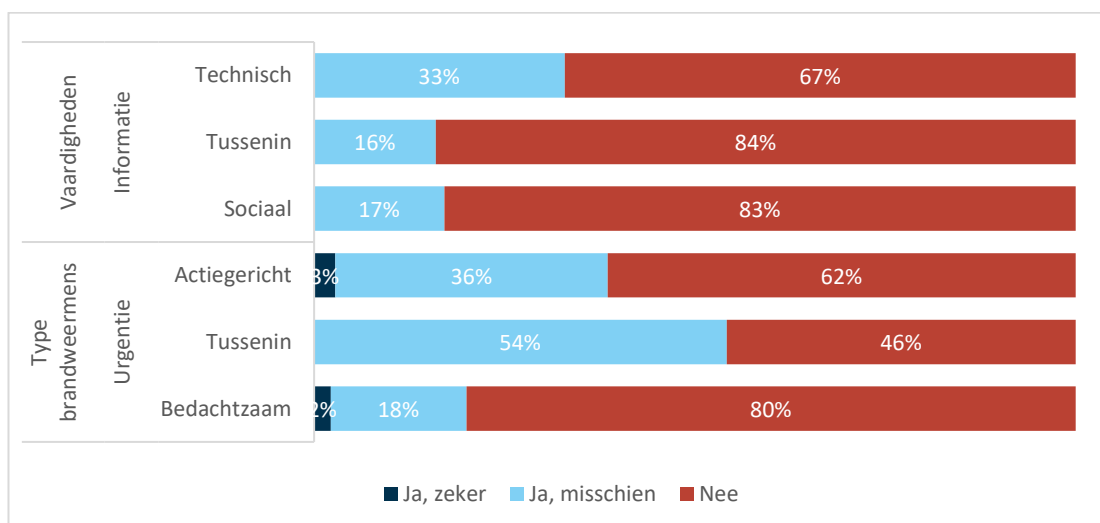
zzp'ers die tijdens kantooruren werken. Uiteindelijk is bijna de helft van de zzp'ers die hun werktijd vrij indelen geïnteresseerd, tegenover een derde van de zzp'ers die tijdens kantooruren werken.

Al of geen brandgevaarlijke werkzaamheden

Negen op de tien zzp'ers voeren geen brandgevaarlijke werkzaamheden uit, een op de tien wel. Initieel zijn de zzp'ers die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren vaker geïnteresseerd dan de zzp'ers die dat niet doen: het gaat om twee op de tien, tegenover een op de twintig initieel geïnteresseerden. Nadat informatie is gegeven neemt alleen de interesse toe bij de zzp'ers die geen brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren, waardoor de mate van interesse bij beide groepen ongeveer gelijk wordt. Na de urgentiemelding neemt de interesse bij beide groepen toe, zij het (veel) sterker bij de zzp'ers die geen brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren. Uiteindelijk is een kwart van de zzp'ers die brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren geïnteresseerd, tegenover ruim een derde van de zzp'ers die geen brandgevaarlijke werkzaamheden uitvoeren.

Beeld over het brandweerwerk

Net als bij de werkgevers is ook bij zzp'ers gekeken of er verschillen bestaan in de interesse om brandweervrijwilliger te worden, afhankelijk van het beeld dat zij over brandweervrijwilligers hebben. In figuur B7.4 zijn uiteenlopende beelden opgenomen die verband houden met een verschil in interesse tussen zzp'ers die vooral het eerstgenoemde aspect hebben gekozen, vergeleken met zzp'ers die het midden hebben gekozen en de zzp'ers die het laatstgenoemde aspect hebben gekozen. Alleen wanneer minder dan 60 % voor een van eerst- of laatstgenoemde aspecten kiest, spreken we van een uiteenlopend beeld.



Figuur B7.4 Verschillen in bereidheid

Nadat zij informatie over het werk van brandweervrijwilligers hadden ontvangen, zijn zzp'ers die denken dat het werk van brandweervrijwilligers vooral om technische vaardigheden vraagt, vaker geïnteresseerd dan zzp'ers die denken dat vooral sociale vaardigheden nodig zijn, of vaardigheden die er tussenin zitten. Nadat informatie is gegeven over de urgentie om nieuwe brandweervrijwilligers te werven, zijn zzp'ers die denken dat brandweervrijwilligers actiegericht vaker geïnteresseerd dan de zzp'ers die denken dat brandweervrijwilligers bedachtzame typen zijn.