



Tips voor werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer

Van de 22.384 repressieve brandweermensen in Nederland zijn er 1.354 vrouw; dat is 6 procent. Dit lage percentage is sinds 2009 niet veranderd. Dit betekent dat er kansen liggen voor het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer. Zeker omdat uit allerlei onderzoeken blijkt dat diverse ploegen efficiënter en veerkrachtiger zijn en dat er vaker sprake is van psychologische veiligheid en een sneller herstelvermogen. Ook wordt met de komst van brandweervrouwen het improvisatievermogen tijdens de incidentbestrijding groter en hebben vrouwen een positieve invloed op de sociale dynamiek tijdens oefenavonden.

De tips in dit document zijn met name bedoeld voor postcommandanten, maar zijn ook interessant voor brandweervrijwilligers en medewerkers van veiligheidsregio's die zich bezighouden met de werving en/of het behoud van brandweervrijwilligers.



Met elkaar in gesprek

Brandweerposten zijn meestal zelf verantwoordelijk voor het werven van nieuwe vrijwilligers, waarbij ze ondersteund worden door hun veiligheidsregio. Over de bereidheid van posten om vrijwillige brandweervrouwen te werven, bestaan er grofweg drie opvattingen:

1. Brandweervrouwen zijn van toegevoegde waarde: het is daarom belangrijk om bij de werving specifiek aandacht te besteden aan vrouwen.
2. Het is vooral van belang dat mensen geschikt zijn voor de brandweer, het geslacht is onbelangrijk: er wordt dan ook geen onderscheid gemaakt op basis van gender bij de werving.
3. Brandweervrouwen zijn niet welkom vanwege uiteenlopende redenen: in de werving is geen specifieke aandacht voor vrouwen en geïnteresseerde vrouwen worden niet aangenomen.

Hoe wordt er op jouw post gedacht over (het werven van) brandweervrouwen? Wat als 'ideale' man-vrouwverhouding op de post wordt ervaren, hangt onder andere af van:

- > eventuele problemen met werven
- > de huidige verhouding brandweerman/-vrouw
- > of er momenteel brandweervrouwen zijn op de post of zijn geweest.

Hoe denken jullie hierover op de post?

Het is van belang om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Hierdoor krijg je als postcommandant – maar ook als ploeg – inzicht in de (verschillende) opvattingen en eventuele (voor)oordelen.

Is punt 3 het meest van toepassing op jouw post? Ook dan is dit document van meerwaarde, zie pagina 5: Weerstand tegen vrijwillige brandweervrouwen?

Zie ook de Gesprekstoel vrijwilligheid bij de brandweer, een hulpmiddel om met elkaar in gesprek te gaan:
<https://nipv.nl/vrijwilligheid/#gesprekstoel>



Tips voor het werven van vrijwillige brandweervrouwen

- › Vrouwen hebben meestal een positief beeld van de brandweer, maar denken vaak dat ze ongeschikt zijn voor het brandweervak. Dit komt vooral omdat ze denken dat ze te weinig technische kennis hebben en dat ze niet kunnen voldoen aan de fysieke eisen. Het is daarom van belang om duidelijk te communiceren aan welke eisen brandweervrijwilligers moeten voldoen.
- › De beeldvorming van burgers wordt onder andere bepaald door beeld- en taalgebruik. Gebruik voor je beeldmateriaal niet alleen brandweermannen, maar ook brandweervrouwen. En gebruik neutrale termen zoals 'brandweermensen' in plaats van 'brandweermannen'.
- › Omdat vrouwen vaker denken ongeschikt te zijn, kan een snuffelstage een kansrijke manier zijn om potentiële brandweervrouwen kennis te laten maken met de brandweer. Dit kan eventuele drempels wegnemen voor zowel de kandidaat als de mensen op de post. Zijn er al brandweervrouwen op je post? Dan kun je hen tijdens de snuffelstage koppelen aan de vrouwelijke kandidaten. Het kan helpen om met een andere (brandweer)vrouw te praten over haar ervaringen bij de brandweer. Ook bij andere wervingsstrategieën (zoals open dagen) kunnen brandweervrouwen op je post als rolmodel fungeren bij het werven van meer vrouwen. Overleg wel altijd of zij deze rol op zich willen nemen.
- › Het werven van nieuwe vrijwilligers gebeurt hoofdzakelijk via mond-tot-mondreclame. Het voordeel is dat deze wervingsmethode meestal succesvol is, maar het nadeel is dat voornamelijk in hetzelfde sociale netwerk wordt geworven: mensen benaderen andere mensen aan wie zij zich kunnen spiegelen (witte mannen werven andere witte mannen). Vertel op je post dat dit vaak zo werkt. Het is belangrijk dat je postleden zich hiervan bewust zijn en (ook) aandacht besteden aan het werven van nieuwe brandweervrouwen, buiten hun eigen standaard netwerk.
- › Hoewel veel posten het uitgangspunt hebben dat er tijdens de sollicitatieprocedure geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, blijkt dit soms (onbewust) toch te worden gedaan. Bijvoorbeeld als het gaat om beschikbaarheid, met name overdag, in relatie tot de zorg voor kleine kinderen. Ga eens na of dit ook op jouw post gebeurt.
- › Bij het werven van brandweervrouwen kan de jeugdbrandweer een belangrijke kweekvijver zijn (het percentage meiden bij de jeugdbrandweer is groter dan het percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer). Zorg voor een goede doorstroom van jeugdbrandweerleden, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met jeugdbrandweerdeiden om te horen welke (on)mogelijkheden zij zien bij het doorstromen naar de volwassen brandweer.
- › Positieve discriminatie bij de werving van brandweervrouwen kan helpen, bijvoorbeeld door vrouwen voorrang te geven op de opleiding en door boven de sterkte aan te nemen als zij vrijwilliger willen worden. Voorwaarde is wel dat jij als postcommandant hierin de vrijheid krijgt van je veiligheidsregio. Niet iedereen is een voorstander van positieve discriminatie; ga hierover in gesprek met je veiligheidsregio én je postleden.
- › Voordat je op je post kunt starten met de werving van vrouwen, moeten faciliteiten zoals een aparte douche en toilet geregeld zijn. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de veiligheidsregio, bespreek met je leidinggevende de (on)mogelijkheden.



Tips voor het behouden van vrijwillige brandweervrouwen

- › Jij speelt als postcommandant een cruciale rol bij het ontwikkelen van bewustzijn en draagvlak bij ploegleden voor de aanwezigheid van vrouwen bij de brandweer. Vraag, als je die behoefte hebt, ondersteuning bij je veiligheidsregio voor het uitvoeren van deze belangrijke sleutelrol.
- › Over het algemeen lijkt de oude generatie meer moeite te hebben met brandweervrouwen dan de jongere. Een gesprek met je postleden over hoe zij generatieverschillen op de post ervaren, kan interessante inzichten opleveren.
- › Het komt geregeld voor dat vrijwillige brandweervrouwen de enige en/of de eerste vrouw op de post zijn. Hoe zij dit zelf ervaren, wisselt sterk: sommige voelen zich direct welkom, terwijl andere een grote weerstand bij de postleden ervaren. Hoe beleven jouw postleden dit? Voelen (aspirant) brandweervrouwen zich geaccepteerd (op de post en/of tijdens de opleiding)? Dit gesprek kan positief bijdragen aan de sociale veiligheid van alle brandweermensen op je post.
- › Brandweervrouwen stoppen om andere redenen dan brandweermannen bij de vrijwillige brandweer, en ook eerder. Veelgenoemde vertrekredenen zijn problemen met de gezondheid en (onvrede over) het PPMO. Ook de combinatie van het brandweervak en de hoofd baan is een reden voor vertrek, net als de combinatie met privé. Ga eens na en bespreek welke maatwerk mogelijkheden er zijn op je post en binnen je veiligheidsregio om ervoor te zorgen dat brandweervrouwen blijven. Denk bijvoorbeeld aan de voorbereiding op het PPMO.
- › Zwangerschap en later het moederschap spelen een rol bij zowel de bereidheid om brandweervrijwilliger te worden als de bereidheid om te blijven. Ben je op de hoogte van jullie (regionaal) beleid rondom zwangerschap? En over afspraken over terugkeer in de repressieve dienst na een zwangerschap? Het is voor brandweervrouwen niet altijd duidelijk welke regels er gelden tijdens en vlak na een zwangerschap. Hierdoor zijn er niet alleen bij de post, maar ook bij (brandweer)vrouwen, geregeld vragen en/of misverstanden.
- › Veel (jonge) moeders (en vaders) ervaren de zorg voor een (klein) kind in combinatie met de onzekerheid van het brandweervak als knelpunt, zeker als het om vrije instroom gaat. Enige mate van regulering in beschikbaarheid of zorgen voor (korte) opvang van kinderen helpen daarbij. Welke (onuitgesproken) verwachtingen zijn er over het beschikbaar zijn op jullie post? Welke afspraken heb je hierover gemaakt met je veiligheidsregio? Is er flexibiliteit mogelijk of zijn er oplossingen te bedenken om jonge moeders gelijke kansen te geven? Is er ruimte om de pieper een tijdje uit te zetten (bijvoorbeeld in de nacht)?
- › Brandweermensen kunnen meestal prima hun grenzen aangeven. Toch mag er binnen de brandweerorganisatie (op de post en bij het management) meer aandacht zijn voor grensoverschrijdend gedrag en het leren (herkennen) van grenzen van collega's. Niet iedereen is daar (altijd) toe in staat. Besteed regelmatig aandacht aan het (h)erkennen van grenzen en het uitspreken van grenzen. Welke rol heb jij als leidinggevende in het bewaken van grenzen? Geef je zelf het goede voorbeeld? Wat verwacht de ploeg van jou? En wat verwachten de ploegleden van elkaar? Weet je wat je moet doen als het overhoopt toch misgaat? Je staat hierin niet alleen: de veiligheidsregio kan je ondersteuning bieden.



Weerstand tegen vrijwillige brandweervrouwen?

Als brandweervrouwen niet welkom zijn op je post, dan is het raadzaam om hierover in gesprek te gaan met elkaar. Zeker als je op je post een probleem ervaart met het werven en behouden van brandweervrijwilligers. Uit ons onderzoek blijkt dat de volgende redenen een belemmering kunnen zijn:

- › Brandweervrouwen zijn op sommige posten niet welkom, omdat partners van brandweermannen hier bezwaar tegen hebben.
- › Vrouwen worden niet geworven, omdat zij vanwege zwangerschap(pen) lange tijd niet inzetbaar kunnen zijn.
- › Vanwege negatieve ervaring(en) uit het verleden met brandweervrouwen (bijvoorbeeld stukgelopen liefdesrelaties tussen postleden) willen posten geen nieuwe brandweervrouwen werven. Dit geeft in hun ogen te veel ‘gedoe’ in de groepsdynamiek.
- › Vrouwen worden op sommige posten niet geworven, omdat ze (met name fysiek) ongeschikt zouden zijn voor het brandweervak.
- › Vrouwen worden niet geworven, omdat er, zo wordt een enkele keer aangegeven, op de brandweerpost geen apart sanitair is.
- › Tot slot wordt verschillende keren benoemd dat niet de hele post weerstand heeft tegen het werven van vrouwen, maar dat die weerstand voornamelijk aanwezig is bij de oude generatie. Deze zou vaker problemen hebben met brandweervrouwen dan de jongere generatie.

Welke reden(en) gelden voor jouw post?

Zijn er nog andere redenen? Kunnen deze bezwaren opgelost worden? Uit gesprekken die we hebben gevoerd blijkt: onbekend maakt onbemind. Een tip is om in gesprek te gaan met posten in de buurt die wél vrijwillige brandweervrouwen hebben. Wat zijn hun ervaringen? Hoe gaan zij om met de (mogelijke) knelpunten die jullie ervaren? Welke positieve punten ervaren zij door de komst van vrouwen? Wat zouden zij jou adviseren? Daarna kun je mogelijk gebruikmaken van de hierboven genoemde tips voor het werven en behouden van vrouwen.

Deze tips zijn een bijlage bij het onderzoek ‘Welkom bij de vrijwillige brandweer? Onderzoek naar het werven en behouden van (brandweer)vrouwen bij de brandweer’. In dit onderzoek richten we ons op vrouwen bij de brandweer, zowel vanuit oogpunt van geslacht (biologische eigenschappen) en gender (culturele, sociale en psychologische uitdrukking van biologische sekseverschillen), als vanuit oogpunt van ondervertegenwoordigde groep ten opzichte van mannen. Je vindt het rapport op nipv.nl/vrijwilligheid.