

# Welkom bij de vrijwillige brandweer?

Onderzoek naar het werven en behouden  
van (brandweer)vrouwen bij de vrijwillige  
brandweer



Nederlandse Academie voor  
Crisisbeheersing en Brandweezorg  
Postbus 7010  
6801 HA Arnhem  
Kemperbergerweg 783, Arnhem  
[www.nipv.nl](http://www.nipv.nl)  
[info@nipv.nl](mailto:info@nipv.nl)  
026 355 24 00

## Colofon

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2023

Auteur(s)	K. Dangermond, M. Leene, M. Kobes, V. Gaspar, J. Veeneklaas & R. Weewer
Met medewerking van	R. Van den Dikkenberg, D. Wennekes, R. van Liempd
Contactpersoon	K. Dangermond (Karin.Dangermond@nipv.nl)
Opdrachtgever	Stuurgroep Programma Vrijwilligheid
Contactpersoon	F. Heerink
Datum	6 november 2023
Foto's	Megin Zondervan

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

The percentage of volunteer (retained) female firefighters in the Netherlands is 6 percent. This report describes why – according to (former) volunteers (f/m), safety regions, civilians and based on literature – this percentage is low. It also discusses ways to recruit and retain volunteer female firefighters.

Safety regions do not always pay attention to the issue of women in the volunteer fire service. It also appears that women are less interested than men to become a volunteer firefighter. Women do not always consider themselves suitable for the job. One reason for this is that the images and language used in recruitment campaigns do not always appeal to women or are not aimed at women. Generally, volunteer firefighters (f/m) think it is most important to recruit suitable volunteers, regardless of gender. As a result, women are often not specifically recruited and thus may not be recruited at all. In fact, many times new volunteers are recruited from their own social network: male firefighters recruit other men. However, there are also stations that specifically recruit women because of their added value. Furthermore there are fire stations where female firefighters are not welcome. The extent to which women are welcome and accepted depends on the culture of the station, its history with female firefighters, how many female firefighters are working at the station and on the views of partners of firefighters.

In general, volunteer female firefighters feel welcome in the fire service and perceive their fire department as safe. However, not all women feel accepted. They experience an (un)conscious emphasis on their 'otherness' and they encounter (pre)judgments about women. To create a safe (work) environment, it is important to talk about social safety and (recognizing) boundaries. Although social safety at a station is a collective responsibility, the shift leader has an important role in this and functions as a role model. They can initiate the discussion about this topic and intervene in case of transgressive behaviour. If necessary or desired, the safety region should offer support.

# Samenvatting

Het percentage vrijwillige brandweervrouwen in Nederland is 6 %. Sinds 2009 is het percentage brandweervrouwen onveranderd. Dit onderzoek biedt vanuit verschillende perspectieven en door gebruik te maken van zowel kwalitatieve als kwantitatieve onderzoeksmethoden inzicht in de redenen waarom dit percentage zo laag is. Daarnaast biedt het inzicht in de wijze waarop vrijwillige brandweervrouwen (effectief) geworven worden én behouden blijven voor de vrijwillige brandweer. Er zijn (groeps)gesprekken gevoerd met: (aspirant) brandweervrijwilligers (v/m) en leden van het Netwerk Brandweervrouwen en er is gebruikgemaakt van (inter)nationale literatuur en eerdere onderzoeken (datasets) naar vrijwilligheid bij de brandweer. Verder is er een vragenlijst uitgezet onder jeugdbrandweerleden en -leiders. Tot slot hebben medewerkers van alle veiligheidsregio's een vragenlijst ingevuld over de wijze waarop aandacht wordt besteed aan het werven en behouden van vrijwillige brandweervrouwen, of er – en zo ja welk – beleid er is rondom diversiteit en welke voorzieningen er zijn voor vrouwen op brandweerposten.

## Het lage percentage brandweervrouwen

Het percentage vrijwillig brandweervrouwen in Nederland is laag in vergelijking met andere Europese landen als Frankrijk en Duitsland, maar hoog vergeleken met België. Ook in vergelijking met organisaties als Defensie en de politie blijft het percentage vrouwen bij de brandweer achter.

Brandweervrouwen vinden – vaker dan brandweermannen – dat de balans tussen mannen en vrouwen op hun post goed is. Zowel brandweervrouwen als -mannen willen niet altijd *meer* brandweervrouwen op de post. De verhouding 20 % vrouwen, 80 % mannen vindt men doorgaans een goede verhouding. Dit geldt echter niet voor iedereen. Wat als een 'goede' verhouding wordt ervaren, hangt onder andere af van eventuele wervingsproblemen, de huidige man-vrouwverhouding en/of ervaringen met brandweervrouwen in het verleden.

## Beleid van de veiligheidsregio's

In Nederland heeft ongeveer de helft van de veiligheidsregio's in hun beleid aandacht voor het thema 'diversiteit bij de brandweer' en/of 'vrouwen bij de brandweer'. Hoewel de meeste veiligheidsregio's een meer divers personeelsbestand willen, verschillen de meningen over het al dan niet specifiek werven van bepaalde doelgroepen zoals vrouwen. Ongeveer de helft van de veiligheidsregio's geeft aan dat op alle posten voorzieningen zijn voor vrouwen, zoals kleedruimtes. Het opnemen van het thema diversiteit (ook specifiek met betrekking tot brandweervrouwen) in beleid wordt aanbevolen.

In minder dan de helft van de veiligheidsregio's wordt een probleem ervaren met het werven en/of behouden van vrijwillige brandweervrouwen. Er zijn regio's waar het werven van vrouwen niet als prioriteit wordt gezien. Andere regio's hebben daarentegen een speerpunt

gemaakt van het specifiek werven en/of behouden van vrijwillige brandweervrouwen. Enkele veiligheidsregio's hebben bijvoorbeeld een streefcijfer benoemd, nemen vrouwen boven de sterkte aan of geven voorrang bij de manschapopleiding. Maatregelen die zich richten op behoud, zijn het in kaart brengen van vertrekredenen onder brandweervrouwen, het voeren van gesprekken over sociale veiligheid en het bieden van maatwerkbegeleiding voor brandweervrouwen die overwegen te stoppen. Het is niet bekend of de genoemde maatregelen voor het werven en behouden van vrijwillige brandweervrouwen effectief zijn.

## Werven van vrijwillige brandweervrouwen

Vrouwen denken vaak ongeschikt te zijn voor het brandweervak, omdat er een verkeerd beeld bestaat van het brandweervak (de brandweer blust alleen branden) en bijbehorende competenties. De interesse om brandweervrijwilliger te worden neemt toe naarmate het beeld dat vrouwen hebben van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met hun eigen voorkeuren en eigenschappen. Verder kunnen sociaal-culturele genderstereotypen zorgen voor de verwachting dat mannen beter geschikt zijn voor brandweerwerk. Daarnaast kan een masculiene organisatiecultuur leiden tot uitsluiting en het ontmoedigen van mensen die 'anders' zijn, zo ook vrouwen. Het is dus belangrijk vrouwen correct te informeren, en om in wervingscampagnes ervoor te zorgen dat beeld- en taalgebruik vrouwen niet uitsluit. Snuffelstages en contact met brandweervrouwen, die een rol zouden kunnen krijgen als 'ambassadeur', kunnen vrouwen ook over de drempel heen helpen. Omdat werven van nieuwe vrijwilligers doorgaans via mond-tot-mondreclame gebeurt, is het nodig dat brandweervrijwilligers (ook) aandacht besteden aan het werven van nieuwe brandweervrouwen (buiten hun standaard netwerk). De jeugdbrandweer, waar relatief veel meiden lid van zijn, kan ook een rol spelen. Positieve discriminatie kan eveneens helpen het aandeel vrouwen te vergroten. Voorwaarde is wel dat de postcommandant (ploegchef) hierin de vrijheid krijgt. Niet iedereen is echter een voorstander van positieve discriminatie. Alvorens gestart kan worden met de werving van vrouwen moeten de faciliteiten (zoals een aparte douchemogelijkheid) voor toekomstige brandweervrouwen op de post geregeld zijn.

Er wordt (op posten/per post) verschillend gedacht over het al dan niet werven van (specifiek) vrouwen. Er zijn posten die de meerwaarde van vrouwen zien. Om die reden wordt er op sommige posten specifiek aandacht besteed aan het werven van brandweervrouwen. Verder kan de opvatting op posten zijn dat het geslacht niet als belangrijk wordt gezien en er dus geen onderscheid moet worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in het wervings- en aannamebeleid. Er zijn ook posten die helemaal niet openstaan voor het werven van brandweervrouwen. Een drempel om vrouwen te werven kan zijn dat brandweervrijwilligers (m) zelf, maar ook hun partners, bezwaren hebben tegen de komst van vrouwen. Daarnaast worden de kans op zwangerschap(pen) – en het gevolg dat vrouwen lange tijd niet inzetbaar zijn voor de brandweer – genoemd als bezwaren. Hoewel het uitgangspunt op veel posten is dat er tijdens de sollicitatieprocedure geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, blijkt dit op bepaalde punten (onbewust) toch te worden gedaan. Het is van belang inzichtelijk te maken hoe postleden denken over het werven van vrouwen, bijvoorbeeld door een groepsgesprek onder leiding van de postcommandant (ploegchef). Daarbij zouden alle postleden betrokken moeten worden.

## Behoud van vrijwillige brandweervrouwen

'De' brandweercultuur bestaat niet. De dynamiek op een brandweerpost of in een ploeg kan door ploegleden verschillend worden ervaren. Hoe dit wordt ervaren door vrijwillige brandweervrouwen hangt voor een deel samen met acceptatie en werkbeleving. Een belangrijke meerwaarde van brandweervrouwen is dat het improvisatievermogen van de ploeg wordt vergroot. Dit zou meer onder de aandacht gebracht moeten worden.

Het merendeel van de vrijwilligers (v/m) ervaart de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig. Vrijwillige brandweervrouwen voelen zich over het algemeen geaccepteerd op hun eigen post, al ervaart niet iedereen dit (in dezelfde mate) en heeft het soms tijd nodig. Zij voelen zich thuis en geven aan zichzelf te kunnen zijn. Daarentegen beschrijven sommige vrijwillige brandweervrouwen de brandweercultuur als mannencultuur, als iets waar vrouwen zich tegen moeten wapenen of waaraan vrouwen zich (enigszins) moeten aanpassen. De minderheidspositie van vrouwen kan leiden tot druk om zich aan te passen aan de cultuur. Er wordt een verschil ervaren tussen de manier waarop de 'oude' generatie en de 'jonge' generatie aankijkt tegen brandweervrouwen: de oude generatie heeft hier doorgaans meer moeite mee. Daarnaast voelen sommige brandweervrouwen zich niet altijd geaccepteerd tijdens oefeningen die niet op de post plaatsvinden.

(On)bewust kan de nadruk gelegd worden op het 'anders' zijn van vrijwillige brandweervrouwen. Dat gevoel wordt versterkt door taalgebruik en grappen waarin onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Vrijwillige brandweervrouwen geven aan dat het helpt om hun grenzen aan te geven, maar ook tot op zekere hoogte mee te gaan in de groepsdynamiek en humor. Niet iedereen is echter even goed in staat hun grens aan te geven. Wanneer grenzen niet gerespecteerd worden of grappen persoonlijk worden, kan dit als negatief worden ervaren.

Uit de literatuur blijkt dat de minderheidspositie van brandweervrouwen een negatieve invloed heeft op hun werkbeleving en gezondheid. Het is dan ook van belang meer oog te hebben voor praktische zaken die specifiek vrouwen betreffen. Zo is niet altijd duidelijk welke regels er gelden tijdens en na de zwangerschap; het is dus raadzaam om de bekendheid rondom het zwangerschapsbeleid te vergroten, zowel bij brandweervrouwen als postcommandanten. Ook is het van belang om tijdens grote inzetten meer aandacht te hebben voor de mogelijke behoeftes van brandweervrouwen, met name vanwege hun menstruatie, maar ook wat betreft toiletvoorzieningen. (Uitruk)kleding is niet altijd passend voor brandweervrouwen, terwijl dit voor de veiligheid wel van belang is. De zorg voor een (klein) kind in combinatie met de onzekerheid van het brandweervak wordt door veel (jonge) moeders als knelpunt ervaren, zeker als het vrije instroom betreft. Enige mate van regulering in beschikbaarheid of zorgdragen voor (korte) opvang van kinderen helpt daarbij. Verder vormen het PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek) en de focus op fysieke eisen een barrière voor het werven én behouden van vrouwen. Brandweervrouwen kunnen moeite hebben met het PPMO, al ervaren lang niet alle vrouwen dit.

Brandweervrouwen stoppen om andere redenen dan brandweermannen bij de vrijwillige brandweer. Vertrekredenen voor vrijwillige brandweervrouwen zijn problemen met de gezondheid en (onvrede over) het PPMO. Ook de combinatie van het werk als vrijwillige brandweervrouw en hoofd baan is reden voor vertrek, net als de combinatie met privé. Om

proberen te voorkomen dat brandweervrouwen stoppen is het van belang vertrekredenen van vrouwen te monitoren en maatwerkmogelijkheden te bieden.

Postcommandanten spelen een cruciale rol in het ontwikkelen van bewustzijn en draagvlak bij ploeggenoten voor een verandering naar een inclusieve organisatiecultuur. Binnen de gehele brandweerorganisatie zou er meer aandacht moeten zijn voor (omgaan met) grensoverschrijdend gedrag. De postcommandant heeft een belangrijk rol in het bewaken van de sociale veiligheid en het handhaven bij grensoverschrijdend gedrag. Vrijwilligers (v/m) geven aan dat grensoverschrijdend gedrag een bespreekpunt zou moeten zijn, net als het gesprek over grenzen (leren) (h)erkennen. Volgens brandweervrijwilligers (v/m) is er binnen de regio niet altijd aandacht voor grensoverschrijdend gedrag.

In bijlage 8 is – op basis van de resultaten uit dit onderzoek – een overzicht opgenomen met tips voor postcommandanten voor het werven én behouden van (brandweer)vrouwen bij de vrijwillige brandweer.

# Inhoud

<b>Abstract</b>	<b>3</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>4</b>
<b>Voorwoord</b>	<b>10</b>
<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>1 Methodologie</b>	<b>15</b>
1.1 Verantwoording van de gekozen onderzoeksmethode	15
1.2 Dataverzameling	15
1.3 Data-analyse	19
1.4 Reflectie op de (voorlopige) resultaten	19
1.5 Verloop van het onderzoek	20
1.6 Kwaliteit van het onderzoek	20
<b>2 Diversiteit, inclusie en de positie van vrouwen in organisaties</b>	<b>22</b>
2.1 Inleiding	22
2.2 Diversiteit en inclusie gedefinieerd	22
2.3 Belang van diversiteit voor organisaties	25
2.4 Positie van vrouwen in organisaties	25
<b>3 De brandweer en brandweervrouwen: verleden en heden</b>	<b>28</b>
3.1 Inleiding	28
3.2 Geschiedenis van vrouwen bij de brandweer	28
3.3 Huidige aandeel vrouwen bij de brandweer in Nederland en omliggende landen	31
3.4 Brandweercultuur	37
<b>4 Beleid, bereidheid en werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer</b>	<b>42</b>
4.1 Inleiding	42
4.2 Beleid van de veiligheidsregio's	42
4.3 Bereidheid van brandweervrijwilligers, burgers en werkgevers	48
4.4 Meiden bij de jeugdbrandweer en jeugdleiders	52
4.5 Hoe brandweervrijwilligers (v/m) vrijwillige brandweervrouwen werven	54
<b>5 Behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer</b>	<b>59</b>
5.1 Inleiding	59
5.2 Beleving van het werken bij de brandweer	59
5.3 Waarom vrouwen bij de brandweer vertrekken	61
5.4 Hoe veiligheidsregio's vrijwillige brandweervrouwen behouden	62
5.5 Ervaringen van vrijwilligers met het behouden van brandweervrouwen	64



<b>6</b>	<b>Kansrijke maatregelen om vrouwen te werven en te behouden</b>	<b>78</b>
6.1	Inleiding	78
6.2	Kansrijke maatregelen om vrouwen te werven voor de vrijwillige brandweer	78
6.3	Kansrijke maatregelen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden	81
<b>7</b>	<b>Conclusie</b>	<b>86</b>
7.1	Inleiding	86
7.2	Het lage percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer	86
7.3	Hoe vrouwen worden geworven voor de vrijwillige brandweer	87
7.4	Hoe vrouwen behouden worden voor de vrijwillige brandweer	88
7.5	Knelpunten en kansrijke maatregelen voor het werven van vrijwillige brandweervrouwen	90
7.6	Knelpunten en kansrijke maatregelen voor het behoud van vrijwillige brandweervrouwen	92
7.7	Hoofdconclusie	93
7.8	Discussie	94
<b>8</b>	<b>Geheel overziend</b>	<b>97</b>
	<b>Literatuurlijst</b>	<b>100</b>
	<b>Bijlage 1 Overzicht van zoektermen voor het literatuuronderzoek</b>	<b>107</b>
	<b>Bijlage 2 Verklaring deelname onderzoek</b>	<b>108</b>
	<b>Bijlage 3 Formulier groepsinterviews</b>	<b>109</b>
	<b>Bijlage 4 Topiclijsten groepsinterviews</b>	<b>110</b>
	<b>Bijlage 5 Vragenlijsten jeugdbrandweer</b>	<b>113</b>
	<b>Bijlage 6 Vragenlijst veiligheidsregio's</b>	<b>114</b>
	<b>Bijlage 7 Geschiedenis van vrouwen bij de brandweer en vergelijking met Defensie en politie</b>	<b>121</b>
	<b>Bijlage 8 Tips voor werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer</b>	<b>132</b>

# Voorwoord

Het wordt tijd dat we een andere bril opzetten. Om de opgave die er is voor een grotere deelname van vrouwen bij de brandweer vanuit een ander perspectief te gaan bekijken. Dit onderzoek geeft alle aanleiding om dat te doen. Dat het aandeel van vrouwen bij de brandweer blijft steken op ongeveer 6 % is een gemiste kans.

Teams presteren beter, worden mentaal weerbaarder en zijn makkelijker compleet te krijgen als het aandeel vrouwen zou kunnen stijgen ergens tussen de 20 tot 30 %. Daarmee is het geen afspiegeling van de samenleving, maar dat is de oude bril die we af moeten zetten. Een brandweerteam dat divers is, heeft de kracht van de technische inzetbaarheid, heeft maximaal improvisatievermogen en is weerbaarder.

Dit onderzoek is uitgevoerd door, voor en met een mooie diverse samenstelling van onderzoekers en onderzochten. En vooral gericht op wat er nu al is aan ervaringen vanuit andere onderzoeken en bij gemengde teams. Als je kunt kijken door de bril van gelijkwaardigheid, gaat er een wereld aan kansen en mogelijkheden open.

Fred Heerink  
Portefeuillehouder Vrijwilligheid  
Raad van Commandanten en Directeuren Veiligheidsregio (RCDV)

# Inleiding

Hoewel het vrijwillige brandweerpersoneel in Nederland diversiteit kent op het gebied van opleidingsniveau, leeftijd en de hoofdbaan is er weinig diversiteit op het gebied van etniciteit en geslacht. De gemiddelde brandweervrijwilliger is een witte man (Brandweeracademie, 2021; Instituut Fysieke Veiligheid, 2021). Van de 22.273 repressieve brandweermensen in Nederland (peildatum 31 december 2022) zijn er 1.377 vrouw; dat is 6 % (NIPV, 2023). Sinds 2009 is dit percentage (vrijwel) onveranderd, onduidelijk is wat hieraan ten grondslag ligt. Dit is het eerste landelijke onderzoek waarin een verdiepend inzicht wordt gegeven in waarom het percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer volgens (oud)brandweervrijwilligers (v/m) naar verhouding laag is.

## Aanleiding

Op verschillende plekken in het land wordt door diverse bestuurders en managers van veiligheidsregio's een knelpunt ervaren op het gebied van het werven en behouden van brandweervrijwilligers. Ervaren wordt dat het steeds lastiger is om geschikte vrijwilligers te werven en vrijwilligers stoppen sneller dan voorheen. Dit is echter geen generiek ervaren probleem: of een brandweerpost een knelpunt op het gebied van werven en/of behouden ervaart en zo ja welk, verschilt per post en per moment (Brandweeracademie, 2021).

Het percentage vrouwen werkzaam in een repressieve functie bij de vrijwillige brandweer is laag. Dit betekent, dat er bij vrouwen potentieel ligt als het gaat om het werven en behouden van (nieuwe) brandweervrijwilligers. Naast onbenut potentieel is een andere belangrijke motivatie voor meer divers brandweerpersoneel dat gemengde teams efficiënter en veerkrachtiger zijn en binnen het team vaker sprake is van psychologische veiligheid en een snel herstelvermogen (Mohr, 2020). Vooralsnog is onduidelijk *waarom* het aantal vrijwillige brandweervrouwen in Nederland naar verhouding laag is.

## Probleemstelling

Er is geen recent, landelijk onderzoek gedaan specifiek naar het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer in Nederland. Wel hebben eerdere onderzoeken inzichten, aanknopingspunten en verdiepingsvragen opgeleverd voor nader onderzoek. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

### **Beeldvorming van brandweermensen over diversiteit (Dangermond et al., 2022)**

Uit het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021* blijkt dat bijna de helft (49%) van de brandweermensen aan geeft het belangrijk te vinden dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. Maar tegelijkertijd vindt bijna de helft (42%) dat de balans tussen mannen en vrouwen goed is.

### **Beeldvorming van vrouwen over de brandweer (Brandweeracademie, 2019a)**

Uit een enquête onder burgers is gebleken dat mannen significant vaker geïnteresseerd zijn in vrijwilligerswerk bij de vrijwillige brandweer dan vrouwen. De helft van de mannen is geïnteresseerd, tegenover een derde van de vrouwen. Ook zijn mannen vaker 'in hoge mate geïnteresseerd' dan vrouwen. Verder blijkt uit de literatuur dat mannen meer geïnteresseerd zijn in operationele taken bij de brandweer (Birch, 2011) en vrouwen meer gemotiveerd worden door het opdoen van nieuwe vaardigheden en ervaringen (Kehl et al., 2017).

### **Hoe vrouwen (niet) worden geworven (Brandweeracademie, 2021)**

Uit groeps gesprekken met brandweervrijwilligers uit alle 25 veiligheidsregio's is gebleken dat over het gericht werven van vrouwen door posten verschillend wordt gedacht. Enerzijds wordt door vrijwillige brandweermannen aangegeven dat brandweervrouwen een belangrijke meerwaarde hebben voor de groepsdynamiek en om die reden er specifiek aandacht is voor het werven van brandweervrouwen. Anderzijds wordt aangegeven dat een dergelijke gerichte wervingsactie niet wordt gewaardeerd, omdat geslacht niet als belangrijk wordt gezien. Deze groep maakt dan ook geen onderscheid tussen mannen en vrouwen in het wervings- en aannamebeleid. Het is vooral van belang dat brandweermensen in staat zijn om hun taak uit te voeren en goed in de ploeg liggen, zo wordt aangegeven. Een enkele keer is aangegeven dat men liever geen brandweervrouwen wil werven, omdat de partners van brandweermannen hier bezwaar tegen hebben, maar voornamelijk omdat de kans bestaat dat vanwege zwangerschap(en) vrouwen lang (9 maanden plus 6 maanden herstel) niet inzetbaar zijn.

### **Hoe brandweers humor brandweervrouwen kan uitsluiten (Brandweeracademie, 2021; Dangermond, 2023)**

Geregeld is de verwachting dat vrouwen zich aanpassen aan de heersende cultuur, zo blijkt uit individuele interviews met brandweermensen (beroeps en vrijwilligers). Brandweervrouwen geven aan dat het niet altijd eenvoudig is om de enige vrouw op een post of in een ploeg te zijn. De dynamiek verandert geregeld als nieuwe collega's waarover normaliter grappen worden gemaakt, toetreden tot de ploeg of het korps. Brandweervrouwen beschrijven verschillende voorbeelden van grappen waarbij zij buitengesloten werden doordat benadrukt werd dat zij 'anders' waren, vergelijkbare ervaringen worden genoemd door homoseksuelen en brandweermensen met een migratieachtergrond.

### **Waarom vrouwen bij de brandweer vertrekken (Leene et al., 2022)**

Uit interviews blijkt dat brandweervrouwen niet vaker vertrekken dan brandweermannen. Wel wordt aangegeven dat de redenen om te stoppen kunnen verschillen. Uit een enquête blijkt dat oud-brandweervrijwilligers (v) om andere redenen bij de vrijwillige brandweer zijn gestopt dan hun mannelijke oud-brandweercolllega's. Vrouwen noemen stoppen vanwege een probleem met de gezondheid en (onvrede over) het PPMO (Periodiek Preventief Medisch Onderzoek) vaker dan mannen.

## **Doel van het onderzoek**

Het doel van dit onderzoek is het geven van een verdiepend inzicht in de redenen waarom het percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer volgens (oud)brandweervrijwilligers (v/m), veiligheidsregio's, burgers en op basis van inzichten uit de literatuur naar verhouding

laag is. Deze inzichten worden vervolgens verwerkt in een beknopt overzicht met praktische informatie, die helpt bij het werven én behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer. De bevindingen uit dit onderzoek helpen bij het beter inzichtelijk maken van het DNA van de brandweer; dit is een van de doelstellingen van het lectoraat Brandweerkunde.

## Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

*Waarom is het percentage vrijwillige brandweervrouwen – vergeleken met het percentage vrijwillige brandweermannen – naar verhouding laag en hoe kunnen vrouwen geworven worden én behouden blijven bij de vrijwillige brandweer?*

De hoofdvraag wordt beantwoord met behulp van de volgende deelvragen:

1. Waarom is het percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen naar verhouding laag?
2. Wat is er bekend in de literatuur en in bestaande datasets van het NIPV over het werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer?
3. Wat is er bekend in de literatuur en in bestaande datasets van het NIPV over het behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer?
4. Op welke wijze werven veiligheidsregio's vrouwen bij de vrijwillige brandweer en in hoeverre is dit effectief?
5. Op welke wijze behouden veiligheidsregio's vrouwen bij de vrijwillige brandweer en in hoeverre is dit effectief?
6. Welke knelpunten en kansen benoemen vrijwillige brandweermannen en -vrouwen bij het werven van brandweervrouwen?
7. Welke knelpunten en kansen benoemen vrijwillige brandweermannen en -vrouwen bij het behouden van brandweervrouwen?
8. Wat zijn volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen effectieve manieren om vrouwen bij de brandweer te werven?
9. Wat zijn volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen effectieve manieren om vrouwen bij de brandweer te behouden?

## Afbakening

Dit onderzoek legt de focus op 'vrouwen bij de vrijwillige brandweer', een relatief grote minderheidsgroep binnen de brandweerorganisatie. We richten ons op vrouwen bij de brandweer, zowel vanuit oogpunt van geslacht (biologische eigenschappen) en gender (culturele, sociale en psychologische uitdrukking van biologische sekseverschillen), als ondervertegenwoordigde groep ten opzichte van mannen. Andere relevante diversiteitsaspecten zijn bijvoorbeeld leeftijd, culturele achtergrond, geloofsovertuiging en seksuele geaardheid. Deze aspecten worden niet specifiek in het onderzoek meegenomen.<sup>1</sup> Desalniettemin kan een toenemende aandacht voor diversiteit vanuit het oogpunt van geslacht en gender ook uitwerking hebben op de andere diversiteitsaspecten.

<sup>1</sup> Er is geen onderzoek gedaan naar het werven en behouden van non-binaire personen, om die reden wordt in het onderzoek – waar relevant – alleen verwezen naar vrouwen (v) en/of mannen (m).

Vanwege beperkte tijd en budget ligt in dit onderzoek de focus op het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer. De beroepsbrandweer kent doorgaans een andere wervings- en selectieprocedure dan de vrijwillige brandweer. Ook het percentage vrouwen bij de beroepsbrandweer is echter naar verhouding laag. De inzichten uit dit onderzoek kunnen – met aanpassingen, zoals het interviewen van beroepsbrandweervrouwen en -mannen en ophalen hoe veiligheidsregio's hun werving en selectie van beroepsbrandweermensen en specifiek -vrouwen hebben ingericht – vertaald worden naar de beroepsbrandweer.

## Leeswijzer

In hoofdstuk 1 staat de methodologie van dit onderzoek centraal – toegelicht wordt om welke reden en op welke wijze het onderzoek is uitgevoerd. Hoofdstuk 2 focust zich op de begrippen die in de literatuur worden gebruikt bij het bespreken van het thema vrouwen bij de brandweer, zoals 'diversiteit', 'inclusie' en 'gender' en gaat dieper in op het belang van diversiteit. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 een korte geschiedenis gegeven van brandweervrouwen in Nederland. Ook wordt het huidige aandeel vrouwen bij de (vrijwillige) brandweer beschreven. Verder wordt ingegaan op de brandweercultuur. In hoofdstuk 4 staan het beleid van veiligheidsregio's in relatie tot diversiteit en vrouwen bij de brandweer, de bereidheid en het werven van vrouwen centraal, en in hoofdstuk 5 het behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer. In beide hoofdstukken worden inzichten uit de literatuur vergeleken met inzichten uit meerdere datasets van eerdere NIPV-onderzoeken, vragenlijsten ingevuld door meiden bij de jeugdbrandweer, jeugdbrandweerleiders en (groeps)interviews met brandweervrijwilligers (v/m) en de resultaten van een vragenlijst onder veiligheidsregio's. In hoofdstuk 6 worden kansrijke maatregelen beschreven om vrouwen te werven voor en behouden bij de vrijwillige brandweer. Een antwoord op de onderzoeksvragen (inclusief discussie) wordt gegeven in hoofdstuk 7, de conclusie. Tot slot geeft lector Ricardo Weewer zijn visie op de resultaten en conclusies in het Geheel overziend in hoofdstuk 8.

# 1 Methodologie

In dit hoofdstuk wordt toegelicht welke methodologische keuzes zijn gemaakt en waarom. Verder wordt uitgebreid stilgestaan bij de manier waarop de dataverzameling heeft plaatsgevonden, op welke wijze de data zijn geanalyseerd en wat de kwaliteit van het onderzoek is.

## 1.1 Verantwoording van de gekozen onderzoeksmethode

In dit onderzoek is gebruikgemaakt van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden, ook wel mixed method genoemd (Turner et al., 2017). Deze combinatie van methoden heeft drie hoofddoelen (Fielding, 2012):

- > Illustratie: het vanuit verschillende perspectieven verlevendigen van het onderzoeksonderwerp.
- > Convergente validatie (triangulatie): vanuit verschillende richtingen (methoden, bronnen, theorieën) onderzoeken of bevindingen overeenkomen.
- > De ontwikkeling van analytische dichtheid (rijkdom): de reikwijdte en de diepte van begrip wordt vergroot door het combineren van methoden.

De kwantitatieve onderzoeksresultaten (uit bestaande datasets en vragenlijsten) werden verdiept in het kwalitatieve deel van het onderzoek (literatuurstudie en (groeps)interviews).

## 1.2 Dataverzameling

Vanuit verschillende perspectieven is geprobeerd een antwoord te vinden op de onderzoeksvragen. Er is zowel gebruikgemaakt van bestaand onderzoek (literatuur en datasets van eerdere NIPV-onderzoeken) als nieuw vergaarde data (door middel van (groeps)interviews en vragenlijsten).

### 1.2.1 Literatuuronderzoek

Er is gestart met een literatuuronderzoek gericht op vrouwen bij de brandweer. Het thema wordt bekeken vanuit verschillende invalshoeken. Daarbij wordt de historische en (inter)nationale context meegenomen.

Aan de hand van de vier onderzoeksvragen, zijn de thema's bepaald waarop het literatuuronderzoek zich richt:

- > werven vrouwen voor de brandweer
- > behouden van vrouwen bij de brandweer
- > acties op het gebied van werven en behouden gericht op vrouwen
- > effectiviteit van acties werven en behouden gericht op vrouwen
- > motiverende en demotiverende factoren voor vrouwen bij de brandweer (door vrouwen zelf)
- > motiverende en demotiverende factoren voor vrouwen bij de brandweer (omgeving: ploeg (mannen), leidinggevende, cultuur, organisatie).

In bijlage 1 is een overzicht weergegeven van de zoektermen die zijn gebruikt. Bij het zoeken is literatuur vanaf 2018 tot heden geselecteerd, om te voorkomen dat informatie te gedateerd of achterhaald is. De publicaties die gevonden werden aan de hand van bovenstaande zoektermen, werden beoordeeld op relevantie, wetenschappelijk gehalte en het publicatiejaar. Door gebruik te maken van literatuurverwijzingen / namen van auteurs in de publicaties, werd verder gezocht naar andere relevante publicaties (sneeuwbalmethode).

Voor het historische deel van het literatuuronderzoek is op delpher.nl met de zoekterm 'brandweervrouw' gezocht naar krantenartikelen waarin informatie te vinden is over brandweervrouwen. In totaal leverde deze zoektocht 186 treffers op, lopend van 1897 tot 2005; vanaf 1995 zijn de artikelen niet meer online te lezen.

### 1.2.2 Analyse bestaande datasets

Naast het bestuderen van (wetenschappelijke) literatuur werd opnieuw gekeken naar de datasets van het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021* (Dangermond et al., 2022), het onderzoek naar beeldvorming van burgers over de brandweer (Brandweeracademie, 2019a), vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligsters (Leene et al., 2022) en brandweercultuur (Dangermond, 2023). Daarnaast werd specifiek gezocht naar literatuur/onderzoek uitgevoerd door/bij de brandweer in andere Europese landen (zie ook Brandweeracademie, 2019b).

De inzichten uit deze eerdere onderzoeken worden samen met het literatuuronderzoek verwerkt om de actuele stand van zaken en de context rondom (de werving, het behouden en vertrek) vrouwen bij de brandweer inzichtelijk te maken. Deze inzichten zijn eveneens gebruikt voor het opstellen van de vragenlijst en voor het verdiepende kwalitatieve onderzoek.

### 1.2.3 (Groeps)interviews

Om vanuit verschillende perspectieven naar het thema 'vrouwen bij de vrijwillige brandweer' te kijken is er (allereerst) informatie opgehaald bij experts op het gebied van diversiteit en inclusie (zonder kennis van de brandweer). Daarnaast zijn er (groeps)interviews gehouden met vrijwillige brandweervrouwen en -mannen en leden van het Netwerk Brandweervrouwen.

#### Informatie van experts op het gebied van diversiteit

Om te voorkomen dat alleen vanuit een insider perspectief onderzoek werd gedaan, zijn voor het outsider perspectief twee experts benaderd. Saniye Çelik (lector Diversiteit & Inclusie bij de Hogeschool Leiden) was bereid via de e-mail een reactie te geven op enkele verkennende vragen. Vanwege een sabbatical was het niet mogelijk om Yvonne Benschop (Hoogleraar Strategisch Personeelsmanagement bij de Radboud Universiteit) te bevragen.

Daarnaast heeft de projectleider van dit onderzoek deelgenomen aan European Diversity Conference for the Strategic Leadership of the Fire and Rescue Services, in Kopenhagen (Denemarken) waar zij gepresenteerd heeft aan en gesproken met onderzoekers en ervaringsdeskundigen uit verschillende Europese landen.



## Groepsinterviews met vrijwillige brandweervrouwen en -mannen

Deelnemers voor de groepsinterviews zijn geworven door een oproep te verspreiden via het Netwerk Vrijwilligheid, het Netwerk Brandweervrouwen en via sociale media (Twitter en LinkedIn). Deelnemers van beide Netwerken hebben de oproep uitgezet binnen hun eigen veiligheidsregio en sociale media.

Voorafgaand aan de groepsinterviews vulden deelnemers een *Verklaring deelname onderzoek* in (bijlage 2). Daarnaast vulden zij een formulier in (zie bijlage 3), zodat de onderzoekers per deelnemer al enige informatie hadden over (de geschiedenis van en het aantal) brandweervrouwen op de post. Tijdens het interview werd hierop doorgevraagd. De (groeps)interviews vonden plaats met behulp van semigestructureerde topiclijsten (zie bijlage 4). Er zijn verschillende topiclijsten gemaakt, afhankelijk van de samenstelling van de deelnemers die avond (mannen, vrouwen, postcommandanten/ploegchefs, posten met/zonder brandweervrouwen) werden bepaalde thema's wel of juist niet besproken. In alle gevallen gold: de thema's lagen grotendeels vast, de vragen niet. Deelnemers kregen aan het begin van het gesprek de mogelijkheid zelf een thema toe te voegen. Naarmate er verzadiging optrad van één of meerdere thema's, werd de topiclijst wederom aangepast en zijn er meer specifieke vragen gesteld.

In totaal hebben 44 deelnemers afkomstig van 25 verschillende posten uit 10 verschillende veiligheidsregio's deelgenomen aan de groepsinterviews. Drie interviews vonden fysiek plaats in drie verschillende veiligheidsregio's, één interview vond plaats via Teams. Zie ook onderstaande tabel 1.1.

**Tabel 1.1** Overzicht groepsinterviews

Datum	Locatie	Aantal brandweervrijwilligers (v/m)
30 mei 2023	Post Doorwerth (Veiligheidsregio Gelderland-Midden)	6 (v) 6 (m)
8 juni 2023	Post Schijndel (Veiligheidsregio Brabant-Noord)	1 (v) 3 (m)
15 juni 2023	Post Mijdrecht (Veiligheidsregio Utrecht)	Verspreid over twee groepen: 16 (v)
19 juni 2023	Digitaal via Teams	Verspreid over twee groepen: 3 (v) 9 (m)

Aan de groepsinterviews namen 26 vrouwen en 18 mannen deel. Het aantal brandweervrouwen op de posten van de deelnemers varieert tussen 0 en (op een post met in totaal 40 vrijwilligers:) 6. Twee deelnemers hadden ten tijde van het groepsinterview geen vrijwillig brandweervrouwen op de post, in het verleden zijn er wel brandweervrouwen aangesteld geweest op hun post.

De projectgroep van dit onderzoek bestaat naast Ricardo Weewer alleen uit vrouwen. Naast mogelijke bias (zie ook paragraaf 1.6), beperkt dit vrijwillig brandweermannen wellicht in hun openheid tijdens de groepsgesprekken. Om die reden waren bij de groepsgesprekken naast

de onderzoekers Mindel Leene en/of Karin Dangermond, ook een (afwisselende) mannelijke NIPV-collega aanwezig (Paul Monden op 30 mei; Brian Smits op 8 juni; Ricardo Weewer op 19 juni). De enige uitzondering hierop vormde het groepsinterview op 15 juni, dit was een 'women only' groepsinterview. De combinatie tussen een vaste onderzoeker met een (wisselende) mannelijke collega zorgde enerzijds voor continuïteit en anderzijds voor een zo veilig mogelijke omgeving voor deelnemers om hun ervaringen en meningen te delen. De vier groepsgesprekken duurden 1,5 tot 2 uur, zijn opgenomen en vervolgens uitgeschreven.

### **Leden van het Netwerk Brandweervrouwen**

Een belangrijke rol in 'het zichtbaar maken en een plaats geven van diversiteit binnen de brandweer' is weggelegd voor het Netwerk Brandweervrouwen. Voorafgaand aan de groepsinterviews met brandweervrijwilligers is de voorzitter van het Netwerk geïnterviewd. Welke rol speelt het netwerk in het stimuleren van meer diversiteit? Waar denkt het netwerk dat behoefte aan is? Wat zijn verwachtingen, successen en valkuilen? Het interview duurde ongeveer een uur, is opgenomen en vervolgens uitgeschreven. Verder is het Netwerk gevraagd te reflecteren op het concept rapport, zie ook paragraaf 1.4.

#### **1.2.4 Vragenlijst jeugdbrandweerleden en -leiders**

De aanname van de onderzoekers is dat het aantal meiden bij de jeugdbrandweer hoger is dan bij de 'volwassen' brandweer (exacte cijfers zijn er niet, maar de voorzitter van Jeugdbrandweer Nederland deelt deze aanname).<sup>2</sup> Om die reden zijn meiden die lid zijn van de jeugdbrandweer en jeugdbrandweerleiders door middel van een korte (papieren) vragenlijst bevestigd (zie bijlage 5). De vragenlijsten werden uitgedeeld op 9 juli 2023 tijdens de Kleurrijke Jeugdbrandweer Oefendagen. Aan deze oefendagen, georganiseerd door de Veiligheidsregio Utrecht (VRU), konden alle 22 jeugdkorpsen van de VRU deelnemen. In totaal hebben 13 meiden de vragenlijst ingevuld en 19 jeugdleiders. De bereidheid om deel te nemen was groot; slechts een enkele keer is geweigerd de vragenlijst in te vullen. Daarnaast zijn verschillende gesprekken gevoerd met meiden en leiders, voornamelijk over het belang van het onderwerp diversiteit, de positie van meiden tussen de jongens in hun jeugdkorps en welke toekomst meiden voor zichzelf zagen binnen de brandweer.

#### **1.2.5 Individuele gesprekken (via de mail, telefonisch of Teams)**

Aanvullend op de groepsinterviews met brandweervrijwilligers hebben er ook verschillende individuele, telefonische of Teams-gesprekken plaatsgevonden met brandweervrijwilligers.

Enerzijds vonden deze individuele gesprekken plaats op initiatief van vrijwilligers zelf: ze konden niet aanwezig zijn op de betreffende avond(en) en/of wilden liever anoniem en niet in groepsverband de onderzoeksvragen beantwoorden. Daarnaast hebben brandweervrijwilligers naar aanleiding van de uitnodigingen op sociale media om deel te nemen aan de groepsinterviews via privé-berichten (op sociale media) en via de e-mail hun ervaringen en meningen toegestuurd. Anderzijds vonden individuele gesprekken plaats op initiatief van de projectleider: bijvoorbeeld als zij tijdens presentaties, congressen of andere bijeenkomsten in gesprek kwam met brandweervrijwilligers waarin ervaringen en meningen werden gedeeld die interessant waren voor dit onderzoek en nadere duiding verdienden. Vanwege onder-

<sup>2</sup> Uit buurland Duitsland zijn wel cijfers beschikbaar. Zo waren op 31 december 2020 in Duitsland 77.493 meiden (28,68%) lid van de jeugdbrandweer, zie <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/>. Nu is het aandeel vrouwen bij de brandweer in Duitsland (11%) wel iets hoger dan in Nederland (6%) (zie ook paragraaf 3.3), maar ook in deelstaat Noordrijn-Westfalen, dat wat betreft percentage vrouwen (8%) iets meer lijkt op Nederland, is het aandeel meiden groot: 20%, zie <https://www.im.nrw/zahlen-daten-und-fakten-zur-gefahrenabwehr/>.

vertegenwoordiging in de groepsinterviews heeft de projectleider specifiek contact gezocht met postcommandanten die geen brandweervrouwen op hun post hebben (en/of willen) en vrouwelijke postcommandanten. De inzichten uit deze gesprekken en mailwisseling zijn meegenomen in de analyse van dit onderzoek.

### 1.2.6 Vragenlijst veiligheidsregio's

Om per veiligheidsregio verkennend inzicht te krijgen in 1. of en zo ja op welke wijze er aandacht wordt besteed aan het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer, 2. welk beleid rondom diversiteit er aanwezig is en 3. welke voorzieningen voor vrouwen op de post beschikbaar zijn, hebben alle 25 veiligheidsregio's een digitale vragenlijst ingevuld (zie bijlage 6 voor de vragenlijst). De vragenlijst is vooraf getest door twee leden van het Netwerk vrijwilligheid, op basis van hun feedback is de vragenlijst op enkele punten aangepast. Aan de leden van het Netwerk vrijwilligheid is gevraagd wie binnen hun veiligheidsregio de vragenlijst het beste kon invullen. De vragenlijst is ingevuld door voornamelijk teamleiders, HR-adviseurs en beleidsadviseurs.<sup>3</sup>

## 1.3 Data-analyse

Voor het analyseren van de data uit de (groeps)interviews is gebruikgemaakt van het kwalitatieve analyseprogramma Atlas.ti. Er zijn twee manieren van coderen toegepast: open en axiaal coderen. Het toekennen van codes aan tekstfragmenten (open coderen) vond met name plaats voor de analyse van de eerste groeps gesprekken. Daarna werden de data axiaal gecodeerd (door codes te splitsen, samen te voegen, te vergelijken, nieuwe codes te benoemen en verschillende groepscodes te identificeren).

De resultaten van de vragenlijst onder medewerkers van de veiligheidsregio's zijn geanalyseerd met behulp van Excel. Veelal betrof het gesloten vragen. Bij open vragen zijn de gegeven antwoorden met elkaar vergeleken en op thema geanalyseerd.

## 1.4 Reflectie op de (voorlopige) resultaten

De conceptresultaten van het onderzoek en de conceptversie van het overzicht met daarin de belangrijkste resultaten (zie bijlage 8) zijn met verschillende partijen besproken, zodat zij hierop konden reflecteren:

- > Op 20 september zijn tijdens een vergadering van het Netwerk brandweervrouwen de resultaten en conclusies op hoofdlijnen gepresenteerd en bediscussieerd.
- > Op 21 september zijn tijdens een digitale bijeenkomst via Teams met drie brandweervrijwilligers (v) eveneens de resultaten en conclusies op hoofdlijnen gepresenteerd en bediscussieerd.
- > Het concept-rapport en het beknopte overzicht zijn vervolgens gereviewd door lector Ricardo Weewer en vier collega-onderzoekers (van wie 2 vrouw en 2 man) die tevens brandweervrijwilliger zijn.

---

<sup>3</sup> De vragenlijst is ingevuld door: HR beleidsadviseur, HR adviseur (4), beleidsadviseur, adviseur Menskant Brandweer, teamleider, teamleider repressie / IB (2), teamleider brandweezorg, coördinator IB, teamhoofd brandweezorg, manager brandweezorg, afdelingsmanager, ploegchef, kazernechef, projectleider, toezichthouder RB, operationeel medewerker, Clusteradviseur, Clustercommandant (3).

## 1.5 Verloop van het onderzoek

Omdat er pas in het voorjaar definitief gestart kon worden met het onderzoek en de deadline slechts een half jaar later (begin oktober) lag, was het van belang om voor de zomer de (groeps)interviews te houden. Het bleek echter lastig om op korte termijn – binnen 3 weken – voldoende deelnemers te vinden voor het eerste groepsinterview (op post Werkhoven, VRU). Ook voor het laatste groepsinterview, gepland tegen de start van de zomervakantie, bleek weinig animo (op post Borne, veiligheidsregio Twente). Beide groepsinterviews zijn dan ook geannuleerd. De reden voor gebrek aan animo voor deze twee groepsinterviews is niet met zekerheid vast te stellen, maar het vermoeden bestaat dat het te maken heeft met de timing van de interviews en/of dat vrijwilligers niet of minder bereid waren om deel te nemen aan dit onderzoek (vanwege de gevraagde tijdsinvestering en/of het onderwerp van het onderzoek). Om toch voldoende deelnemers te kunnen spreken: 1. Is er een digitaal groepsinterview georganiseerd (voor vrijwillig brandweermannen én -vrouwen, zodat reisafstand geen belemmering was) en 2. Werd er geen maximum gesteld aan het aantal deelnemers per groepsinterview. Bij groepsinterviews met meer dan 10 deelnemers werd de groep gesplitst over twee gespreksleiders (dit gold voor de groepsinterviews gehouden op 15 en 19 juni).

Het aantal aanmeldingen van posten zonder vrijwillige brandweervrouwen was in eerste instantie gering. Om die reden is de werving na verloop van tijd specifiek gericht op deze groep vrijwillig brandweermannen (zie ook paragraaf 1.2.5).

## 1.6 Kwaliteit van het onderzoek

Zoals vermeld, is in dit onderzoek gebruikgemaakt van zowel kwalitatieve als kwantitatieve methoden. In het onderzoek is vanuit een breed en divers perspectief naar het thema 'vrijwillige brandweervrouwen' gekeken. In het kwalitatieve deel van het onderzoek is gesproken met vrijwillige brandweermannen, vrijwillige brandweervrouwen, postcommandanten/ploegchefs, van posten met/zonder brandweervrouwen en jeugdbrandweerleden (meiden en jeugdleiders). Ook hebben er individuele gesprekken plaatsgevonden. Verder is er een literatuurstudie uitgevoerd. In het kwantitatieve deel van het onderzoek zijn alle veiligheidsregio's bevestigd middels een vragenlijst. Ook zijn bestaande datasets opnieuw bekeken. In de rapportage is geen onderscheid gemaakt naar veiligheidsregio's maar zijn de resultaten per thema beschreven. Deze combinatie van onderzoeksmethoden bevordert de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek.

Informatie is op gestructureerde wijze verzameld, vastgelegd, geanalyseerd en gerapporteerd. De (groeps)interviews zijn uitgevoerd door minimaal één onderzoeker. Op basis van de literatuur en kennis uit eerdere onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer, zijn voorafgaand aan de gesprekken topiclijsten opgesteld. Deze topiclijsten kennen vaste thema's die in elke (groeps)interview ter sprake kwamen en afhankelijk van de deelnemers (v/m) enkele specifieke vragen.

De validiteit van dit onderzoek is vergroot door de gesprekken op te nemen met audioapparatuur en vervolgens gedetailleerd verslaglegging te doen. Er is duidelijk aangegeven uit welke databron(nen) informatie afkomstig is.

Bevindingen uit eerdere gesprekken zijn getoetst en waar mogelijk verdiept in latere gesprekken. Bij tekenen van inhoudelijke verzadiging zijn meer specifieke vragen gesteld en voorlopige resultaten getoetst bij deelnemers.

Zoals in paragraaf 1.2.3 al is aangegeven, bestond de projectgroep voornamelijk uit vrouwen. Mogelijk kan er sprake zijn geweest van een interviewerbias, waardoor met name vrijwillige brandweermannen zich wellicht minder op hun gemak voelden om hun eerlijke mening of ervaringen te delen. Ook kan sprake zijn geweest van sociaal wenselijke antwoorden. Andersom kan het feit dat de onderzoekers vrouwen zijn, een rol hebben gespeeld bij de manier waarop vragen zijn gesteld of gereageerd werd op antwoorden. De onderzoekers waren zich bewust van deze mogelijk bias en om deze zo veel als mogelijk te verkleinen door gebruik te maken van een topiclijst voor de interviews en ook mannelijke collega's te laten aansluiten. Bij de groepsgesprekken met alleen vrijwillige brandweervrouwen kan het feit dat de onderzoekers vrouw zijn er juist voor hebben gezorgd dat er een veilige omgeving is gecreëerd tijdens de gesprekken. Daarnaast was er de mogelijkheid om anoniem of na de(groeps)gesprekken (een-op-een) informatie te delen met de onderzoekers; van die mogelijkheid is ook gebruikgemaakt. De voortgang en uitkomsten van het onderzoek zijn regelmatig besproken met (mannelijke) collega-onderzoekers en reviewers (met een vrijwillige brandweerachtergrond). Verschillende partijen hebben gereflecteerd op de voorlopige resultaten van het onderzoek. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden om te toetsen of de resultaten herkenbaar en volledig zijn, en voldoende diepgang hebben.

# 2 Diversiteit, inclusie en de positie van vrouwen in organisaties

## 2.1 Inleiding

Om een solide basis te leggen voor dit onderzoek naar het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer, wordt in dit hoofdstuk een theoretisch kader geschetst. Allereerst wordt in paragraaf 2.2 ingegaan op de begrippen die in de literatuur worden gebruikt bij het bespreken van het thema vrouwen bij de brandweer, zoals 'diversiteit', 'inclusie' en 'gender'. Het is van belang om een duidelijk begrip te hebben van deze termen om de discussie over genderongelijkheid bij de brandweer te kunnen voeren. Paragraaf 2.3 gaat vervolgens dieper in op het belang van diversiteit voor organisaties en de positieve en negatieve impact die een genderdivers personeelsbestand kan hebben. Tot slot wordt in paragraaf 2.4 de positie van vrouwen in organisaties in de private en (semi)publieke beschreven.

## 2.2 Diversiteit en inclusie gedefinieerd

Of en waarom vrouwen wel of niet welkom zijn bij de brandweer kan worden bekeken vanuit de theorie over diversiteit en inclusie in organisaties. Diversiteit en inclusie worden vaak door elkaar gebruikt, maar zijn niet synoniemen en hebben ook geen tegenovergestelde betekenis (Çelik, 2023).

**Diversiteit** verwijst naar de manier waarop we allemaal van elkaar verschillen, en hoe die verschillen het vermogen van individuen, groepen en organisaties om individuele, collectieve en/of organisatorische doelen en doelstellingen te bereiken, mogelijk maken, verbeteren of belemmeren (Young et al., 2021).

**Inclusie** verwijst naar het vermogen van een persoon om volledig en effectief bij te dragen aan een organisatie. In een inclusieve werkplek worden individuele verschillen en verschillen tussen groepen gewaardeerd en gebruikt (Young et al., 2021).

Diversiteit gaat over het accepteren van verschillen tussen mensen, terwijl inclusie gaat over de behoefte om erbij te horen en jezelf te kunnen zijn (Çelik, 2023). Hoewel inclusie in het publieke en politieke debat wordt neergezet als een vraagstuk dat over de minderheid gaat, is het van toepassing op de gehele groep of organisatie. Inclusie omvat het begrijpen van anderen vanuit hun eigen perspectief (empathie) en het behandelen van anderen zoals zij behandeld willen worden (sociaal). Dit heeft een sterke relatie met bedrijfscultuur en leiderschapstijl.

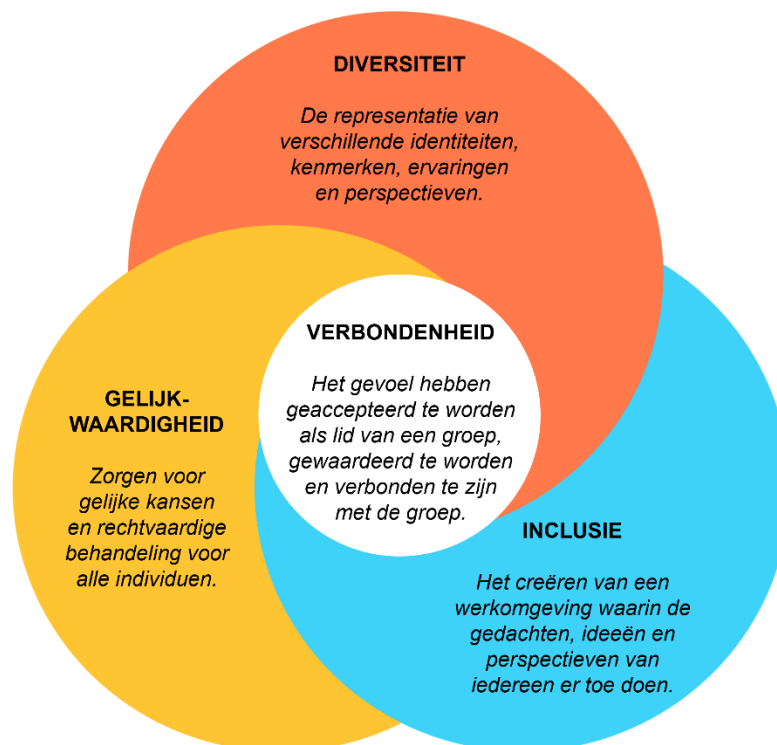
In het kader van kansen en belemmeringen voor werknemers in organisaties worden, in relatie tot inclusie en diversiteit, de concepten 'gelijkheid (equality)', 'gelijkwaardigheid (equity)' en 'verbondenheid (belonging)' vaak genoemd (BusinessWise, 2022).

**Gelijkheid** houdt in dat elk individu of elke groep mensen dezelfde middelen of kansen krijgt.

Bij **gelijkwaardigheid** wordt erkend dat individuen verschillende omstandigheden hebben en de middelen en kansen worden geboden die nodig zijn om tot een gelijk resultaat te komen. Gelijkwaardigheid creëert een omgeving waarin iedereen met respect en waardigheid wordt behandeld en de kans krijgt om zijn stem te laten horen.

**Verbondenheid** verwijst naar het gevoel deel uit te maken van een groep of gemeenschap. Het houdt in dat je je verbonden voelt met anderen en dat je je door hen geaccepteerd en gewaardeerd voelt.

In figuur 2.1 is de samenhang tussen diversiteit (diversity), inclusiviteit (inclusion), gelijkwaardigheid (equity) en verbondenheid (belonging) in organisaties weergegeven.



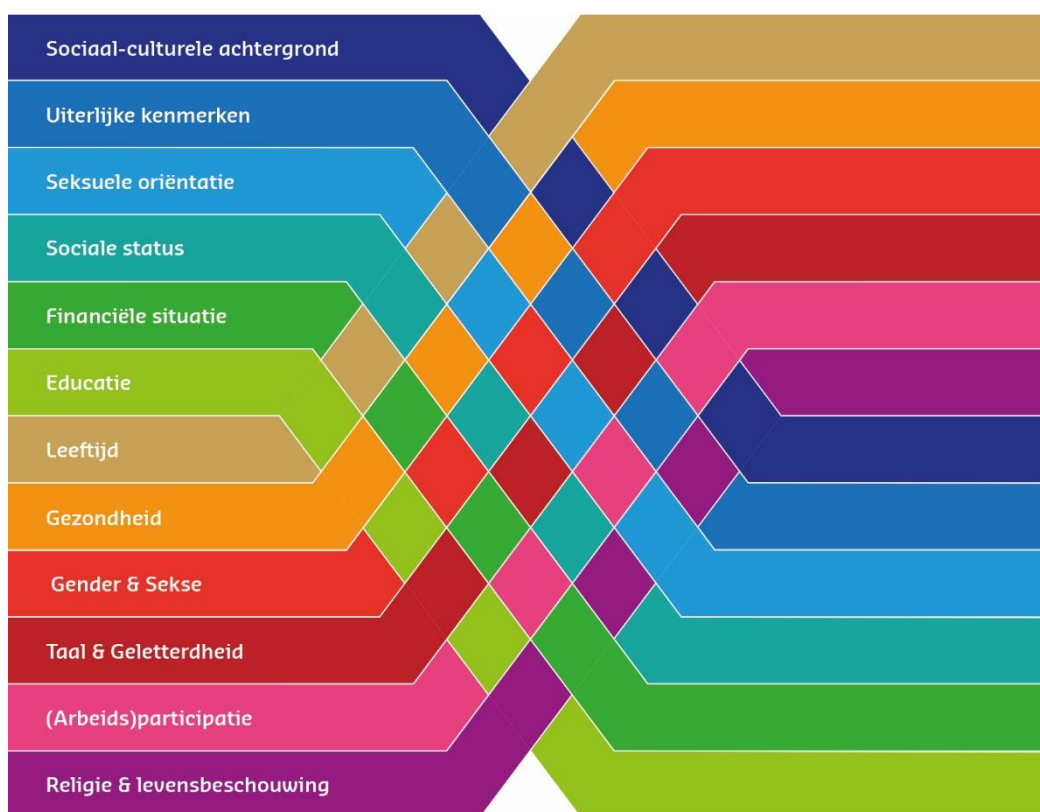
**Figuur 2.1 Samenhang tussen verschillende begrippen**

Diversiteit is een veelomvattend begrip en kan vanuit verschillende invalshoeken bekeken worden (Young et al., 2021). Een veelgebruikte invalshoek gaat in op de tweedeling in **zichtbare (oppervlakkige) diversiteit** en **onzichtbare (diepgaande) diversiteit**. Zichtbare diversiteit omvat voor de hand liggende kenmerken zoals geslacht, huidskleur en leeftijd, in tegenstelling tot onzichtbare (diepgaande) kenmerken zoals opleidingsniveau, waarden en

overtuigingen (Young et al., 2021). Dit onderscheidt wat een persoon is (taxonomisch) van wie een persoon is (gedragmatig, sociaal, cultureel). Hieronder valt ook het verschil tussen **geslacht** (biologische eigenschappen) en **gender** (culturele, sociale en psychologische uitdrukking van biologische sekseverschillen).

In de loop van de tijd is de nadruk verschoven van diversiteit naar inclusie. Het gaat minder om kenmerken (zichtbare diversiteit) en meer om relaties en aspecten van diversiteit die zijn ingebed in individuen (individuele onzichtbare diversiteit). Verder is er meer nadruk op diversiteit en inclusie in groepen, aangeduid met 'sociale, culturele, organisatorische diversiteit' (Young et al., 2021).

De identiteit van mensen bestaat uit verschillende elementen. Die elementen noemen we **diversiteitsfactoren**. Denk aan sekse, leeftijd, culturele achtergrond en taal en geletterdheid. Ieder mens bezit deze elementen, maar iedereen in andere mate. Dit maakt dat de combinatie van deze elementen bij iedereen verschilt. Deze combinatie bepaalt veelal iemands positie in de maatschappij. In het diversiteitsvlechtwerk (zie figuur 2.2) staan twaalf diversiteitsfactoren. Dit zijn elementen die iedereen heeft en waarop we van elkaar kunnen verschillen.



**Figuur 2.2 Diversiteitsvlechtwerk (Movisie, 2020)**

**Intersectionaliteit** houdt in dat een combinatie van diversiteitsfactoren, iemands positie in de maatschappij bepaalt. Daarnaast zegt de interactie tussen verschillende factoren iets over de mate van discriminatie die iemand kan ervaren. Zo kan uitsluiting worden ervaren op één grond, zoals sekse, maar ook op meerdere gronden tegelijkertijd. Intersectionaliteit is iets anders dan inclusie. Een intersectionele blik of werkwijze kan echter wel bijdragen aan een inclusieve omgeving. Het geeft aan dat er aandacht is voor de verschillende gronden en lagen van sociale ongelijkheid (als gevolg van uitsluiting en onderdrukking) (Movisie, 2020).



## 2.3 Belang van diversiteit voor organisaties

Voor organisaties levert diversiteit voordelen op. Zo functioneren en presteren gemengde ploegen doorgaans beter dan homogene groepen (Nair & Vohra, 2015). Uit internationaal onderzoek op het gebied van teamveerkracht blijkt bijvoorbeeld dat gemengde teams efficiënter en veerkrachtiger zijn en binnen het team vaker sprake is van psychologische veiligheid en een snel herstelvermogen (Mohr, 2020). Als nadeel van gemengde teams wordt genoemd dat er een grotere neiging is tot conflicten binnen het team. Dit kan worden verklaard vanwege de verschillen in opvattingen, sociale achtergronden en beoordelingen van de werkelijkheid. Door gebruik te maken van ergonomische werkmethoden die zijn afgestemd op verschillen in fysieke kenmerken van personen, en van transformationele en relatiegerichte leiderschapsstijlen die bijdragen aan positieve en inclusieve organisatiecultuur, kunnen deze verschillen als potentieel worden omgezet (Mohr, 2020).

Diversiteit is een belangrijk thema voor organisaties en heeft vanuit verschillende doelstellingen en perspectieven een toegevoegde waarde. Op basis van empirisch onderzoek in de private sector worden vier perspectieven onderscheiden (Tieben & Vlaanderen, 2022; Portegijs, 2022):

1. Zo kan diversiteit gezien vanuit het 'discriminatie-en-rechtvaardigheidspectief' bijdragen aan gelijke kansen en rechtvaardigheid binnen de organisatie,
2. kan het vanuit het 'toegangs-en-legitimitieitspectief' de legitimiteit vergroten door aansluiting bij diverse doelgroepen te creëren,
3. kan diversiteit bijdragen aan het lerend vermogen van de organisatie door een diversiteit aan inzichten en perspectieven te stimuleren en zo te vernieuwen en veranderen ('integratie-en-lerenperspectief'), en
4. kan diversiteit ook van belang zijn om arbeidstekorten op te vangen.

De waarde die organisaties toekennen aan diversiteit hangt af van hun kerndoelen en kan daarom verschillen (Tieben & Vlaanderen, 2022).

Uit de *Monitor genderdiversiteit. Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector* (Tieben & Vlaanderen, 2022) komt naar voren dat organisaties streven naar aansluiting bij de maatschappij, zoals dit van toepassing is bij politie, brandweer, hoger onderwijs, ziekenhuizen, gemeenten, universiteiten, UWV en Rijksoverheid, doorgaans het 'toegangs-en-legitimitieitspectief' en het 'discriminatie-en-rechtvaardigheidspectief' hanteert als argument voor diversiteit.

## 2.4 Positie van vrouwen in organisaties

In deze paragraaf wordt de context van de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij de brandweer beschreven, namelijk de arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland in het algemeen en in topposities bij de overheid (en specifiek de brandweer).

### 2.4.1 Arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland

In 2022 werkte in Nederland ruim twee derde van de vrouwen en driekwart van de mannen. De arbeidsparticipatie van vrouwen tot 25 jaar is nagenoeg gelijk aan die van mannen, maar in alle andere leeftijdsgroepen werken vrouwen minder. Het grootste verschil is te zien onder 55- tot 65-jarigen (CBS, 2023). Ten opzichte van andere Europese landen, zijn relatief veel vrouwen werkzaam, meer dan bijvoorbeeld in België en Frankrijk, maar minder dan

bijvoorbeeld in de Scandinavische landen en Duitsland. Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt is in Nederland het hoogst, in vergelijking met andere Europese landen (European Commission, 2017).

Uit onderzoek door het Sociaal Cultureel Planbureau blijkt dat Nederlandse vrouwen minder vaak dan mannen betaald werk hebben en vooral vaker in deeltijd werken (Portegijs, 2022). Vaker dan mannen, en ook vaker dan vrouwen in de ons omringende landen. Als vrouwen kinderen krijgen gaan ze vaak minder werken, en sommigen van hen stoppen helemaal. De zorgbehoefte van kinderen, en de afname hiervan als kinderen ouder zijn, is de belangrijkste factor voor vrouwen om minder of meer te gaan werken. Vrijwel altijd is er ook een andere reden voor deze keuze. Zo speelt de behoefte aan meer inkomen een belangrijke rol. Ook intrinsieke werkaspecten, zoals voldoening, uitdaging, contacten en het gevoel iets nuttigs te doen, worden genoemd. Daarnaast geven werkende vrouwen aan meer te gaan werken als daardoor de kans op doorstroom naar een hogere functie groter wordt. Mantelzorg, of de mogelijke hulpbehoefte in de toekomst, verkleint de kans op uitbreiding van de arbeidsdeelname. De eigen gezondheid speelt ook een rol in de keuze om al of niet meer te gaan werken. De invloed van de sociale omgeving is volgens de respondenten maar van beperkte invloed.

Toch is het deeltijdwerken door vrouwen stevig verankerd in de organisatie van de Nederlandse samenleving en in de sociale normen en verwachtingen over mannen en vrouwen. De meeste vrouwen blijven in deeltijd werken, ook als de kinderen groot zijn en weinig zorg meer nodig hebben. De vrouw zelf en haar omgeving, inclusief werkgever, vinden dat vanzelfsprekend. Het blijkt vaak te weinig aantrekkelijk of niet goed mogelijk om de ingesleten patronen te doorbreken door weer substantieel meer te gaan werken (Portegijs, 2022).

Kinderopvang en ouderschapsverlof zouden moeten voorkomen dat vrouwen, als ze kinderen krijgen, hun arbeidsdeelname al te drastisch inperken (Portegijs, 2022). Beleid om vrouwen te stimuleren weer meer te gaan werken als hun kinderen ouder zijn, is er niet. Het Sociaal Cultureel Planbureau stelt dat hogere arbeidsdeelname van vrouwen onder andere leidt tot een beperking van de tekorten op de arbeidsmarkt en tot het vergroten van de kansen voor vrouwen in topfuncties.

#### **2.4.2 Vrouwen bij Defensie en politie**

Het is interessant om te weten wat het percentage vrouwen is bij organisaties min of meer vergelijkbaar met de brandweer, zoals bij Defensie en de politie. Zie bijlage 7 voor meer informatie en bronverwijzingen.

- > Defensie. Voor de jaren '40 was er geen sprake van vrouwen die in het leger dienden, maar net als bij de brandweer (zie paragraaf 3.2) zorgde de Tweede Wereldoorlog voor een veranderende houding tegenover vrouwen met militaire taken. Vanaf het begin van de jaren '90 bekleden vrouwen steeds vaker technische en operationele functies en worden er regelingen getroffen die het voor vrouwen aantrekkelijker maken om bij Defensie te werken, zoals ouderschapsverlof, een beperkte mogelijkheid tot deeltijdwerken en kinderopvang. In 2023 is ongeveer 10 % van de militairen vrouw; onder burgerpersoneel ligt dit aantal hoger, rond de 25 %.
- > Politie. In 1911 trad Dina Sanson aan als eerste vrouw bij de Nederlandse politie. Geïnspireerd door het buitenland werden preventie en voorlichting nieuwe politietaken, waarvoor in 1953 de eerste vrouwen werden aangesteld. In 1971 werden de eerste

vrouwen toegelaten tot de Nederlandse Politie Academie. Lange tijd werden zij anders behandeld dan hun mannelijke studiegenoten en kwamen na hun afstuderen nog steeds vaak terecht bij de Kinder- en zedenpolitie. In 2008 werd een streefcijfer vastgesteld, dat in combinatie met diverse maatregelen en andere factoren gehaald werd. In 2011 werd geconstateerd dat de inspanningen hun vruchten hadden afgeworpen. Het percentage vrouwen bij de politie schommelt nu al een aantal jaar rond de 40 %.

### **2.4.3 Vrouwen in topposities bij de overheid (en specifiek de brandweer)**

Als wordt gekeken naar het aandeel vrouwen in topposities bij de overheid (Tieben & Vlaanderen, 2022) dan blijkt gemiddeld een derde wordt bekleed door vrouwen. Dit gemiddelde wordt grotendeels bepaald door het gemiddelde bij decentrale overheden (32 %). De decentrale overheden omvatten bijna negen op de tien onderzochte overheidsorganisaties. Verder zijn er ook tussen en binnen de instellingen grote verschillen. Bij de sector 'brandweer, politie, OM en rechtspraak', dat 1 % van het totaal aantal gremia omvat, is gemiddeld 20 % van de top vrouw. Bij de politie is er meer sprake van genderdiversiteit in de top dan bij de brandweer, het OM en de rechtspraak: bij de politie wordt 42 % van de topposities bekleed door een vrouw, bij de rechtspraak 30 %, bij brandweer 10 % en bij het OM zijn er geen vrouwen in de strategische top. Een groot deel van het aantal vrouwen in de strategische top bij de politie is afkomstig uit de positie Hoofd Bedrijfsvoering. Dit is in lijn met de bevindingen uit wetenschappelijke literatuur, waaruit blijkt dat vrouwen vaker deel uitmaken van het bestuur vanuit HR- en bedrijfsorganisatorische functies.

# 3 De brandweer en brandweervrouwen: verleden en heden

## 3.1 Inleiding

Het relatief lage aantal vrouwen bij de vrijwillige brandweer in Nederland is niet een op zichzelf staand fenomeen, maar een verschijnsel dat historisch zo gegroeid is en in een bredere maatschappelijke context geplaatst moet worden. Om het heden te kunnen begrijpen en aanbevelingen te kunnen doen naar de toekomst, is het allereerst van belang te weten wat het verleden is. Om die reden start dit hoofdstuk met een korte geschiedenis van brandweervrouwen in Nederland. In paragraaf 3.2 wordt op basis van krantenartikelen beschreven welke veranderingen in de positie van vrouwen binnen de brandweer van de industriële revolutie tot de jaren '80 hebben plaatsgevonden. Vervolgens komt in paragraaf 3.3 het huidige aandeel vrouwen bij de (vrijwillige) brandweer aan bod. Tot slot wordt in paragraaf 3.4 de invloed van de huidige werkomgeving bij de brandweer op vrouwen besproken. Hierbij wordt gekeken naar aspecten zoals de cultuur en de heersende mannelijke identiteit binnen de brandweerorganisatie.

## 3.2 Geschiedenis van vrouwen bij de brandweer

Deze paragraaf beschrijft kort de veranderingen in de positie van vrouwen binnen de brandweer van de industriële revolutie tot de jaren '80 op basis van krantenartikelen. In bijlage 7 is een uitgebreidere beschrijving opgenomen.

### 3.2.1 Van de Industriële Revolutie tot de Tweede Wereldoorlog

Sinds de Industriële Revolutie was er steeds vaker sprake van een duidelijke taakverdeling tussen mannen en vrouwen: mannen verrichtten betaald werk buitenshuis, vrouwen bleven thuis, deden het huishouden en zorgden voor de kinderen (MacKay 1999; De Regt, 1997a; Oostendorp, 1991). In Nederland werkte rond 1900 gemiddeld 10 % van de vrouwen buitenshuis (De Regt, 1997a); en gedurende de periode tussen 1900 en 1940 maakten zij slechts 20 tot 25 % uit van de beroepsbevolking, wat minder is dan in andere Europese landen.<sup>4</sup> Werken als brandweervrouw paste duidelijk niet bij deze taakverdeling. Aan het eind van de jaren '30 verandert deze houding vanwege de oorlogsdreiging die uitging van Nazi-Duitsland. Zo bericht [De Telegraaf](#) van 29-1-1939 dat er in Den Haag een vrijwillig vrouwenkorps wordt opgericht. De tijden zijn immers onzeker, en het is goed denkbaar dat "vrijwel het gehele personeel van den normalen dienst onder de wapenen moet komen en dan?" Aan animo geen gebrek: er werden zo'n zestig vrouwen opgeleid. De houding

---

<sup>4</sup> Voor verklaringen zie De Regt, 1997b.

tegenover deze vrouwen die uit de krantenartikelen spreekt is wat ambivalent: ze zullen ongetwijfeld van nut kunnen zijn, maar zonder mannelijke hulp lijken ze toch wat verloren.<sup>5</sup>

### 3.2.2 De jaren '50, '60 en '70

Na de oorlog werd er, mede door de Verzuiling (De Regt, 1997b), weer een stap teruggezet: de ideale vrouw was een getrouwde huisvrouw. Er zijn wel enkele uitzonderingen, maar die zijn dan ook nieuwswaardig, zoals Annie Weck die de enige gediplomeerde brandweervrouw genoemd wordt in de [Gazet van Limburg](#) van 11-7-1955, en brandweervrouw Jopie Weinberg uit Den Haag, de enige vrouw naast 97 mannen. De bevelvoerder van de ploeg zegt het volgende over haar: “Voor de mannen doet zij beslist niet onder. Typerend is bovendien dat zij een bijzonder prettige sfeer schept.” (Vergelijk ook paragraaf 7.5.3: ‘vrouwen maken doorgaans de sfeer milder’.) Zelf zegt Jopie Weinberg dat ze zich volkomen geaccepteerd voelt, en de indruk heeft dat de mannen het wel leuk vinden om een “vrouwelijk element” in de ploeg te hebben. De oefenleider merkt op dat hij behalve Jopie Weinberg wel meer vrouwen heeft opgeleid, maar “de meesten scheiden er op den duur mee uit, bijvoorbeeld wanneer ze gaan trouwen.”<sup>6</sup> (Ook tegenwoordig vertrekken vrouwen vaak eerder dan mannen, zie paragraaf 5.3.)

In het begin van de jaren '70 begon het ontbreken van vrouwen bij de brandweer voor sommigen een thema te worden. Het maandblad *De Brandweer* schreef erover in november 1973, en het kwam eveneens ter sprake<sup>7</sup> op het congres van de Nederlandse vereniging van Brandweercommandanten.<sup>8</sup> Desondanks bleven brandweervrouwen uitzonderingen. Bovendien kwamen de betreffende vrouwen vaak uit ‘rode’ families – net als die uit eerdere én latere decennia (zie paragrafen 4.5.2, 5.5.3 en 6.2.5). Eind jaren '70 was de brandweer nog steeds een mannenbolwerk en was de weerstand tegen brandweervrouwen binnen veel korpsen groot. Zo kopte [Het Vrije Volk](#) op 12 augustus 1977: “Eén vrouw bij de brandweer is 40 mannen te erg.” Het ging om het vrijwillige korps in Hengelo, waarvan de leden massaal dreigden op te stappen als een vrouw zou worden aangesteld. (Vergelijk paragraaf 4.5.4 over weerstand tegen brandweervrouwen in het heden.) Traditionele rolpatronen blijken maar moeilijk doorbroken te kunnen worden, en brandweervrouwen blijven zo zeldzaam, dat ze nog steeds als nieuwswaardig worden beschouwd en er moet worden vermeld dat ze écht niet onderdoen voor hun mannelijke collega's.<sup>9</sup> Dit laatste is iets wat regelmatig als argument tegen het inzetten van vrouwen wordt aangevoerd: hun geringere lichaamskracht.<sup>10</sup> (Zie ook paragrafen 4.4.2, 4.5.4, 5.5.8, 6.3.6 en 6.3.9 over de rol die dit speelt in het heden.)

### 3.2.3 De jaren '80

In 1981 publiceert de inspectie van het brandweerwezen een boekje, getiteld *Vrouwen bij de brandweer*.<sup>11</sup> De aanleiding hiervoor was “de vrouwenemancipatie in het algemeen en de groeiende belangstelling, die in 1974 is begonnen, van vrouwen om als beroepskracht bij de brandweer te worden ingezet.” Maar ondanks de langzaam veranderende maatschappelijke positie van vrouwen en wetten tegen ongelijke behandeling in de jaren '80, bleef er

<sup>5</sup> Zie het enigszins denigrerende artikel over hetzelfde Haagse korps in het [Bataviaasch Nieuwsblad](#) van 10-2-1939.

<sup>6</sup> [Algemeen Dagblad](#), 21-5-1966.

<sup>7</sup> Blijkens een ingezonden brief in het [Algemeen Dagblad](#) van 14-12-1973.

<sup>8</sup> Vanwege tijdgebrek zijn de oorspronkelijke bronnen niet gecontroleerd.

<sup>9</sup> Zie bijvoorbeeld: [Nieuwsblad van het Noorden](#), 14-2-1979; [Algemeen Dagblad](#), 27-2-1981.

<sup>10</sup> Er zijn echter verschillende commandanten die dat relativeren, zie [De Telegraaf](#) (01-06-1978) en het [Algemeen Dagblad](#) (27-2-1981).

<sup>11</sup> Ook deze oorspronkelijke bron is wegens tijdgebrek niet bestudeerd.

weerstand bestaan tegen brandweervrouwen.<sup>12</sup> Met name in Rotterdam zijn er moeilijkheden, die gretig door de landelijke media worden opgepakt.<sup>13</sup> De redenen die worden aangevoerd zijn onder andere de verwachte negatieve effecten op de teamgeest (vergelijk paragraaf 4.5.3) en de noodzaak tot het doen van aanpassingen in de kazernes (aparte toiletten, slaapruintes) (zie paragraaf 4.2.2 over (het ontbreken van) voorzieningen voor vrouwen op posten in het heden). De discussie blijft voortduren, waarbij de voor- en tegenstanders van brandweervrouwen regelmatig van zich laten horen en brandweervrouwen soms actief worden tegengewerkt.<sup>14</sup> Het uitsluiten van vrouwen van bepaalde beroepen – want dit is een verschijnsel dat zeker niet beperkt is tot de brandweer – heeft vaak te maken met een sterke associatie van het werk met eigenschappen die als mannelijk worden gezien. Vrouwen die overstapten naar ‘mannenwerk’ konden rekenen op verzet van mannen (Van Eijl, 1994). Zie ook paragraaf 3.4.1 over de masculiene cultuur van de brandweer.

Omdat het aantal brandweervrouwen nog steeds zeer gering blijft, hoewel (in theorie) niets ze meer in de weg zou staan, laat het ministerie van BZK opnieuw een onderzoek uitvoeren.<sup>15</sup> De aanbevelingen die de onderzoekers voorstellen zijn om alle brandweerfuncties open te stellen voor vrouwen, een oplossing te vinden voor het probleem dat vrouwen niet in het circuit zitten waar mannen elkaar ontmoeten (zie paragraaf 4.3.1 en 6.2.5 over het belang van mond-tot-mondreclame in het heden) en te zorgen dat brandweerkorpsen contact zoeken met technische scholen met relatief veel vrouwelijke studenten. Ook moeten er meer studentes komen aan de Brandweeracademie komen, “want als er meer vrouwelijke leidinggevenden bij de korpsen komen, gaat de rest vanzelf”, aldus de samenvatting in [De Volkskrant](#) (4-1-1986).

### 3.2.4 De jaren ‘90

Enkele jaren later is er echter nog niets veranderd.<sup>16</sup> Daarom wordt in 1991 aan de minister van BZK een nota gepresenteerd met de titel: *De brandweer vraagt vrouwen*. De noodzaak hiertoe is duidelijk: in 1990 was slechts een half procent van de vrijwilligers en beroeps vrouw. In de nota staan allerlei adviezen om het aantal vrouwen te vergroten; enerzijds moet het eenzijdige beeld van de brandweer als zwaar mannenberoep worden doorbroken, anderzijds moet er actief onder vrouwen worden geworven. Praktische maatregelen die hieraan kunnen bijdragen zijn onder meer opstapcursussen om de achterstand van vrouwen op technisch gebied in te lopen en ‘knuffelstages’. (Vergelijk paragraaf 6.2.3 over kansrijke maatregelen om meer vrouwen te werven.)

---

<sup>12</sup> De scheiding tussen werk van mannen en vrouwen wordt *seksesegregatie op de arbeidsmarkt* genoemd. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen horizontale segregatie (een ongelijke verdeling over bedrijfstakken en beroepen) en verticale (een ongelijke verdeling ten aanzien van functieniveaus, prestige en beloning). Dit is een hardnekkig verschijnsel, dat niet beperkt is tot Nederland en niet eenvoudig te verklaren is. Iets wat vaak als argument wordt gebruikt is dat vrouwen minder geïnvesteerd hebben in opleidingen; dit gold zeker in de eerste helft van de twintigste eeuw (Van Eijl, 1994). Met betrekking tot de brandweer moet worden opgemerkt dat regelmatig het ontbreken van een technische scholing in de krantenartikelen aangewezen wordt als obstakel voor het vinden en aannemen van vrouwen. Het verbreiden van de opleidingseis van de Rijksbrandweeracademie van een technische vooropleiding (hts) naar een academische kwalificatie zo'n twintig jaar later ([Het Parool](#), 15-3-1991) kan in dit licht gezien worden.

<sup>13</sup> Zie o.a. [NRC-Handelsblad, Trouw, Het Parool](#) (18-6-1981), [De Waarheid](#) (19-6-1981), [Het Vrije Volk](#) (18-8-1981).

<sup>14</sup> Zie bijvoorbeeld de [Leeuwarder Courant](#) van 17-2-1983, [Het Vrije Volk](#) van 24-3-1983 en het [Algemeen Dagblad](#) van 28-3-1983. Dit laatste betreft een ingezonden brief, nota bene geschreven door een vrouw, die zich afvraagt wat vrouwen in vredesnaam te zoeken hebben in een kazerne: “Snel de afwas doen omdat de sirene gaat?”

<sup>15</sup> Dit onderzoek resulteerde in het boekje: *Brandweervrouw, een kort verslag van de resultaten van een onderzoek naar de sociale en technische aspecten van het brandweervak*. Wegens tijdgebrek is deze bron niet geraadpleegd.

<sup>16</sup> Zie [De Telegraaf, De Volkskrant](#) (12-3-1991), het [Nieuwsblad van het Noorden](#) van 13-3-1991, [Het Parool](#) van 15-3-1991.

In Nieuwegein worden vrouwen gelokt met een crèche; als de vrouwen weten dat hun kinderen goed verzorgd zijn, zullen ze zonder zorgen uitrukken, aldus de commandant ter plaatse.<sup>17</sup> Of deze maatregel – die overigens nog zo recent als 2022 in Frankrijk voorgesteld is (zie paragraaf 3.3.2) – succesvol was, is niet te achterhalen. Vast staat wel, dat het tekort aan brandweervrouwen in het land gewoon bleef voortbestaan, de brandweer een mannenberoep bleef en vrouwen weerstand ondervonden vanuit de korpsen zelf.<sup>18</sup> Geen wonder dat het ministerie in 1993 opnieuw een traject startte om het aandeel vrouwen bij de brandweer te vergroten. Informatiepakketten en posters zouden ditmaal het heil moeten brengen, onder andere door te benadrukken dat de brandweer ook taken heeft op het gebied van hulpverlening en preventie. (Interessant is in dit verband te wijzen op de meerwaarde van vrouwen tijdens beknellingen en reanimaties waarop in de interviews gewezen wordt, zie paragraaf 5.5.4.)

In 1994 brengt het ministerie de *Handleiding emancipatie brandweer* uit. Mocht die niet voldoende blijken, dan stelt het ministerie een emancipatieadviseur ter beschikking die de korpsen zal uitleggen hoe “het mannenbolwerk vrouwvriendelijk gemaakt kan worden.”<sup>19</sup> De handleiding staat vol praktische zaken zoals namen van leveranciers van brandweeraarzen in damesmaten (vergelijk ook paragraaf 5.5.9 over passende kleding voor vrouwen) en tips als het verwijderen van posters van naakte vrouwen uit kazernes. Alle bovengenoemde initiatieven leidden echter slechts tot een schamele toename van het aantal vrouwen tot nog geen 2 % in 1995 ([Algemeen Dagblad](#), 29-11-1995).

### 3.2.5 Van de eeuwwisseling tot nu

Na de eeuwwisseling nam het aantal brandweervrouwen langzaam toe, maar de groei stagneerde tegen het einde van het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw. Het percentage brandweervrouwen steeg van minder dan 3 % in 2000 naar bijna 6 % in 2009. In dezelfde periode daalde het aantal mannelijke brandweeralden gemiddeld met 0,5 % per jaar. Dit lijkt erop te duiden dat de toename van het aandeel vrouwen vooral veroorzaakt is door de afname van het aantal mannen. Sinds 2009 is het aandeel vrouwen gelijk gebleven met een percentage van 6 %, terwijl het totaal aantal repressieve brandweermensen afneemt. Dit is geen gunstig signaal voor het werven en behouden van brandweervrouwen, aangezien met een afname van de totaal aantal brandweermensen en een gelijk aantal brandweervrouwen er juist van een toename van het percentage sprake zou zijn (CBS, 2009).

## 3.3 Huidige aandeel vrouwen bij de brandweer in Nederland en omliggende landen

Deze paragraaf bestaat uit twee delen: eerst komt het (huidige) percentage vrouwen bij de brandweer aan bod, inclusief een aantal kenmerken die brandweervrouwen in Nederland hebben, vervolgens wordt een overzicht gegeven van het aandeel brandweervrouwen in andere landen.

<sup>17</sup> Geciteerd in [De Telegraaf](#) van 5-6-1991.

<sup>18</sup> Zie [Limburgsch dagblad](#), 8-8-1992, [Nieuwsblad van het Noorden](#), 15-6-1993, [Limburgsch dagblad](#), 31-12-1993.

<sup>19</sup> Zie [Leeuwarder courant](#), 3-5-1994, [Nieuwsblad van het Noorden](#), 3-5-1994.

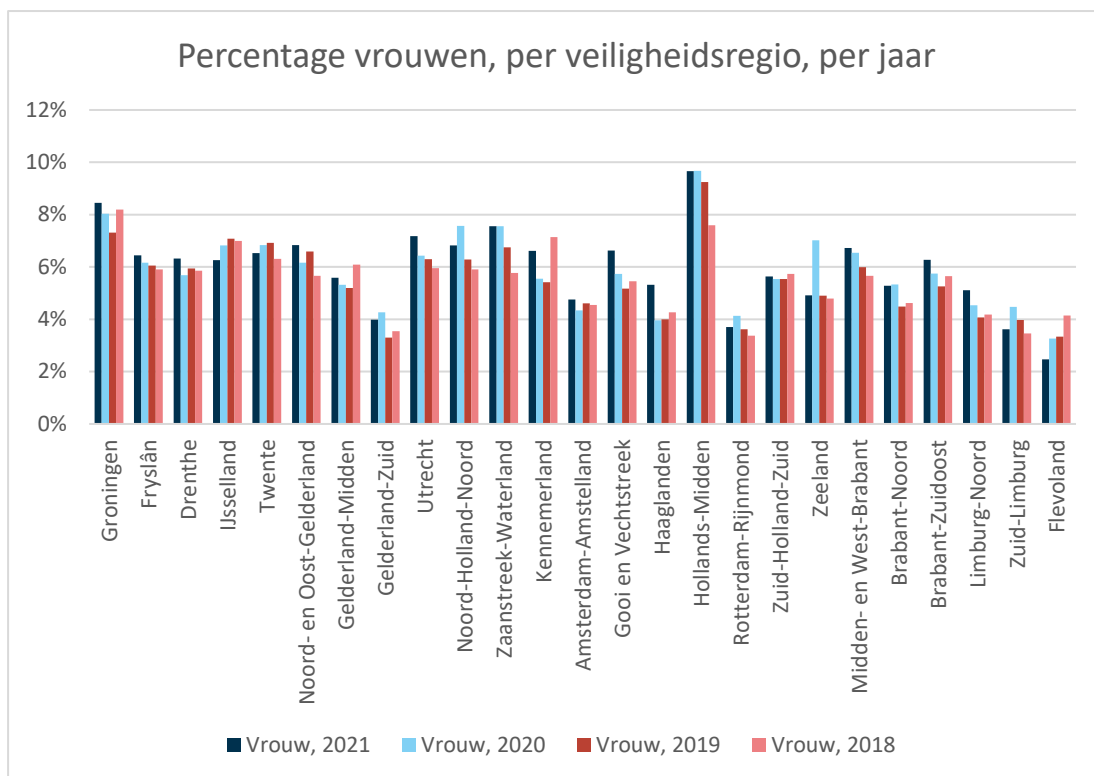
### 3.3.1 Kenmerken van vrouwen bij de brandweer in Nederland

Zoals duidelijk is, is bij de brandweer sprake van een ongelijke man-vrouw verdeling, ook wel horizontale gendersegregatie genoemd (Honselaar, 2016). Hoewel er onder brandweervrijwilligers een grote diversiteit is op het gebied van bijvoorbeeld opleidingsniveau, hoofdbaan en leeftijd, is er weinig diversiteit met betrekking tot etniciteit en geslacht: de gemiddelde brandweervrijwilliger is een witte man. Dit kan geconcludeerd worden op basis van de *Brandweerkerndata*, die sinds 2018 worden bijgehouden (Instituut Fysieke Veiligheid 2019, 2020, 2021, NIPV, 2023). Deze dataset is opnieuw geanalyseerd, waarbij specifiek is gekeken naar (de verschillen tussen) mannen en vrouwen bij de brandweer.

In de datasets *Brandweerkerndata* worden onder andere de gegevens over het aantal vrouwen in de repressieve dienst bij de brandweer geregistreerd. Tot 2021 werd per veiligheidsregio alleen het totaal aantal vrouwen en het aantal vrouwen per repressieve functie geregistreerd (Instituut Fysieke Veiligheid 2019, 2020, 2021). Sinds 2021 is ook het aantal vrouwen per type aanstelling (vrijwilligers-, beroeps-, of gecombineerde) en de leeftijdsopbouw onder vrouwen bekend.

In totaal werken er ongeveer 22.300 brandweermensen in repressieve dienst (peildatum: 31 december 2022). Hoewel het percentage vrouwen landelijk stabiel blijft, namelijk 6 % van het repressief personeel (met een vrijwilligers-, beroeps- of gecombineerde aanstelling), zijn er per veiligheidsregio (relatief grote) verschillen in het percentage vrouwen in de periode sinds 2018, zie figuur 3.1. Hollands-Midden, Groningen en Zaanstreek-Waterland vallen op vanwege het relatief hoge percentage vrouwen en Gelderland-Zuid, Rotterdam-Rijnmond, Zuid-Limburg en Flevoland vanwege het relatief lage percentage vrouwen in hun regio. In Flevoland is bovendien een opvallende afname in het percentage vrouwen waarneembaar. In Zeeland en Noord-Holland-Noord, was in 2020 sprake van een (relatief grote) toename in het percentage vrouwen, dat in 2021 weer is afgenomen.





**Figuur 3.1 Percentage vrouwen<sup>20</sup>**

#### Een toelichting van de veiligheidsregio's die opvallen vanwege het percentage vrouwen

##### *Veiligheidsregio's met een relatief hoog percentage vrouwen*

Veiligheidsregio's met een relatief hoog percentage vrouwen is gevraagd of zij hiervoor een verklaring hebben. Eén regio heeft extra vacatureruimte opgesteld voor enkel 'diverse' kandidaten. Op deze manier is het de regio gelukt extra vrouwen aan te nemen. Vrijwillige posten mogen altijd (boven de sterkte) vrouwen aannemen. Deze manier van boven de sterkte werven, vraagt volgens de regio uitleg naar geïnteresseerden die niet in de 'diverse' categorie vallen; het is ook een kwestie van lange adem, aldus de regio. De praktijk laat ook zien dat als er eenmaal vrouwen bij de post zijn, dit ook weer vrouwen aantrekt. Deze vrouwen maken soms andere vrouwen in hun sociale netwerk enthousiast voor de brandweer, zo wordt aangegeven.

Een andere regio geeft aan dat het mogelijk toeval is, maar dat wel "continue speldenprikjes" worden uitgedeeld. In de nabije toekomst wordt er aandacht besteed aan repressieve brandweervrouwen door middel van een themavond. Daarmee wil de regio achterhalen wat deze vrouwen heeft gemotiveerd bij de brandweer te gaan en wat er nodig is (of moet veranderen) om hen te behouden. Weer een andere regio heeft in lokale wervingscampagnes ook vrijwillige brandweervrouwen zichtbaar gemaakt op posters. Dit zorgt voor herkenbaarheid en verlaagt mogelijk de drempel voor vrouwen om zich aan te melden. Ook is er met succes een dames oefenavond georganiseerd op een van de posten, zo wordt aangegeven

##### *Veiligheidsregio's met een relatief laag percentage vrouwen*

Ook de veiligheidsregio's met een relatief laag percentage vrouwen zijn gevraagd naar een verklaring. Een verklaring voor het lage aantal vrouwen is de omgeving waarin posten liggen, aldus een regio. Zo geldt in de bible belt een meer traditionele man/vrouw verhouding wat een verklaring kan zijn waarom er geen vrouwen op de posten zijn, aldus de regio. Een andere regio geeft aan dat niet de keuze is gemaakt specifiek vrouwen of bepaalde doelgroepen te werven. De regio wil een zo

<sup>20</sup> Over 2022 zijn geen gegevens bekend.

groot mogelijke verscheidenheid laten zien in wervingscampagnes: “zodat de ‘buitenwereld’ kan zien dat ons bedrijf een doorsnede is van de maatschappij”. Wat de regio opvalt is dat vrouwen die uitstromen bij de brandweer een relatief kort dienstverband hebben gehad. Voor andere regio's met een laag percentage vrouwen is onbekend wat hier de reden voor is.

*Eerst een toename, toen een afname*

Twee regio's die eerste een toename kenden en toen een afname, geven aan hier geen verklaring voor te hebben.

Ongeveer 80 % van de brandweermensen heeft een vrijwilligersaanstelling. Dit betekent dat er ongeveer 1.100 vrijwillige brandweervrouwen zijn; daarnaast zijn er ongeveer 250 vrouwen met een beroeps- of gecombineerde aanstelling in repressieve dienst (5 % van de beroepsaanstellingen wordt door een vrouw bekleed). Typische vrijwilligersfuncties zijn aspirant manschap (iemand die nog in opleiding is), manschap en bevelvoerder, waarbij een combinatie van functies mogelijk is. Gebaseerd op de meest recente data (peildatum 31 december 2022) is een kwart van de vrijwilligers (v/m) bevelvoerder en heeft daarmee een leidinggevende functie, een tiende is in opleiding (aspirant manschap).

De vrijwillige brandweervrouwen zijn vaker aspirant: een op de zes is aspirant, tegenover een op de twintig vrijwillige brandmannen. Vrijwillige brandweervrouwen hebben minder vaak een leidinggevende functie: een op de tien is bevelvoerder, tegenover één op de vijf vrijwillige brandmannen. Verhoudingsgewijs is het percentage vrouwelijke adviseurs gevaarlijke stoffen en aspiranten relatief hoog: 13 % van de mensen in deze functie is vrouw, al gaat het om enkelen. De adviseurs gevaarlijke stoffen vormen een kleine groep, en hebben doorgaans een beroepsaanstelling.

De vrijwillige brandweervrouwen zijn relatief jong ten opzichte van vrijwillige brandweermannen: vier op de tien vrouwen is jonger dan 35 jaar, tegenover drie op de tien mannen en vier op tien mannen is 55+, tegenover twee op de tien vrouwen. Ook de vrouwelijke respondenten uit het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021* (Dangermond et al., 2022) zijn gemiddeld jonger dan de mannen, en zijn (daarmee) korter dan mannen in dienst bij de brandweer. Vrouwen zijn vaker theoretisch opgeleid, terwijl mannen vaker een praktijkopleiding hebben voltooid. Deze bevindingen komt overeen met die uit een onderzoek onder Amerikaanse brandweervrouwen (Jahnke et al., 2012, in FEMA, 2019). De vrouwelijke respondenten uit het Belevingsonderzoek hebben significant vaker dan mannen een vrijwilligersaanstelling, in plaats van een beroeps- of een gecombineerde aanstelling. Zij bekleden minder vaak dan mannen de functie van 'bevelvoerder', vaker die van 'manschap' en even vaak die van 'officier' (7 %). Zie ook tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Significante verschillen tussen brandweervrouwen en brandweermannen**

Kenmerken *	Vrouwen	Mannen
Vrijwilligersaanstelling	73 %	66 %
Manschap	76 %	56 %
Bevelvoerder	17 %	37 %
Theoretische opleiding	53 %	28 %
Praktijkopleiding	36 %	54 %
25-35 jaar	31 %	20 %
35-45 jaar	37 %	30 %
45-55 jaar	22 %	32 %
55-65 jaar	5 %	15 %
Minder dan 5 dienstjaren	35 %	15 %
5-10 dienstjaren	21 %	14 %
20-25 dienstjaren	8 %	16 %
25-30 dienstjaren	2 %	11 %
Meer dan 30 dienstjaren	1 %	14 %

\* Alleen de categorieën met significante verschillen zijn weergegeven. Hierdoor is de som van percentages niet 100 %.

### 3.3.2 Aandeel vrouwen bij de brandweer in andere landen

Om te achterhalen of het geringe aantal vrijwillig brandweervrouwen iets is wat typisch is voor Nederland, wordt in deze paragraaf gekeken naar het percentage brandweervrouwen in een aantal andere West-Europese landen.<sup>21</sup> Opgemerkt moet worden, dat niet alle cijfers uit hetzelfde jaar stammen en uit verschillende bronnen afkomstig zijn, die niet eenzelfde mate van betrouwbaarheid hebben. Zo zijn er cijfers gevonden op websites van brandweerorganisaties zelf, op die van nationale statistiekbureaus en in krantenartikelen. In tabel 3.4 zijn de percentages per land weergegeven.

<sup>21</sup> Hoewel een vergelijking met andere landen natuurlijk zeer interessant is en tot verrassende inzichten kan leiden, is besloten om vanwege de beperkte tijd alleen te kijken naar een klein aantal omliggende landen.

**Tabel 3.4 Percentages vrouwen bij de brandweer in West-Europese landen**

Land	Percentage vrouwen bij de brandweer
Frankrijk	20 %
Duitsland	11 %
Verenigd Koninkrijk	7 %
Zweden	7 %
Nederland	6 %
België	2 %

In Frankrijk is het aantal brandweervrouwen al sinds jaren hoger dan in andere West-Europese landen: in 2021 was maar liefst 20 % van de brandweermensen vrouw. Dit aantal bevat beroeps, vrijwilligers en militaire brandweermensen (Pompiers, 2023). In 2020 werd een symposium georganiseerd met als onderwerp gelijkheid tussen vrouwen en mannen bij de brandweer. Vervolgens heeft LREM-afgevaardigde Fabien Matras een wetsvoorstel ingediend om dit onderwerp op de agenda te houden. Overigens is het verschil in aandeel vrijwillige en beroepsbrandweervrouwen vrij groot: zo was in 2016 het aantal vrijwillige brandweervrouwen 16 %, en 4 % van de beroepsbrandweermensen was vrouw (Girard, 2020). Een mogelijke verklaring voor het relatief hoge aandeel vrouwen is dat in Frankrijk sinds 1976 bij wet is vastgelegd dat *“les corps des sapeurs-pompiers communaux peuvent être composés de personnels tant masculins que féminins”* (Vertaling: de gemeentelijke brandweerkorpsen kunnen bestaan uit mannelijk en vrouwelijk personeel). Daarnaast is er in 2016 een actieplan opgesteld om het aandeel vrouwen bij de brandweer te verhogen (Ministère de l'intérieur, 2016). De voorgestelde acties hebben met name betrekking op de kazernes, de uitrusting en de kleding, zoals het realiseren van aparte kleedkamers en toiletten, kleding aanpassen aan de maten en morfologie van vrouwen, invoering van lichtere en meer ergonomische uitrusting (gereedschappen, inrichting van voertuigen) zodat fysieke kracht niet langer een beperkende factor is. Verder worden sociale voorzieningen getroffen om aspiranten (v/m) te ondersteunen bij de combinatie tussen het brandweerwerk en de zorg voor het gezin, zoals de toewijzing van een mentor aan iedere aspirant, en meer bekendheid over de vrije keuze om wel of niet op te komen bij een oproep en de mogelijkheid om voor specifieke taken ingezet te worden.

In 2022 heeft het Franse Ministerie van Binnenlandse Zaken en Overzeese Gebieden de tekenfilm *Vaillante*, in Nederland uitgebracht onder de naam *Fireheart*, via een voorpremière gebruikt om 'de feminisering van de brandweer' te versterken (Ministère de l'intérieur et des outre-mer, 2022). Voor het behouden van vrijwilligers wordt er in Frankrijk een proactief beleid gevoerd ten aanzien van vrouwen, maar niet ten koste van mannen: *“Il y a une politique volontariste à l'égard des femmes, mais pas au détriment des hommes”* (Quartier, 2022). Voorbeelden van beleidsmaatregelen zijn het aanmoedigen van oplossingen voor kinderopvang tijdens een uitruk, vrije keuze in taken en ontwikkeling van vaardigheden (taakdifferentiatie), ondersteunen van initiatieven en oplossingen die flexibiliteit van het dienstrooster vergroten, handreikingen en interventies (gedragsrichtlijnen, beperken van aantal nachtelijke uitrukken) om een betere balans tussen werk en privéleven te bereiken,

aanwezigheid van vrouwen in verschillende (selectie)comités, gesprekscycli (vertrek-, opvolgings- en terugkeergesprekken bij uitval en gesprekken om redenen van vertrek en betrokkenheid te peilen) en leidinggevend verantwoordelijk maken voor een goede integratie van vrouwelijke personeelsleden en hen ondersteunen via specifieke training<sup>22</sup> in management en bewustwording over genderstereotypering (Ministère de l'intérieur, 2016).

Ook in Duitsland is het aandeel vrouwen (11 % in 2020) bij de vrijwillige brandweer ten opzichte van andere Europese landen relatief hoog (Feuerwehrverband, 2023). Opgemerkt moet worden dat er grote verschillen zitten in aantallen tussen de verschillende Bundesländer, waarbij het percentage vooral in voormalig Oost-Duitsland hoger is. Een mogelijke reden hiervoor kan zijn, dat het volgen van een bepaalde technische vooropleiding als voorwaarde voor toelating wordt gesteld (Jann, 2023). Omdat het in voormalig Oost-Duitsland gewoner was dat vrouwen een technische opleiding genoten, zouden de aantallen vrouwen daar hoger kunnen liggen dan in het westen van Duitsland.

In het Verenigd Koninkrijk (Danbold, 2023) is minder dan 7 % van de brandweermensen vrouw, waarbij het vermoedelijk om de groep vrijwilligers en beroeps als geheel gaat. In Zweden is het totale percentage brandweervrouwen eveneens ongeveer 7 % (Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, 2023).

In België waren er in 2017 695 vrouwen op een totaal aantal van 17.962 operationele personeelsleden bij de brandweer (4 % is dus vrouw). De helft van hen was 'ambulancier', en had daarmee een 'niet-brandweertaak'<sup>23</sup>. Van de 16.966 brandweermensen waren er slechts 361 vrouw (iets meer dan 2 %); iets meer dan vier vijfde van hen was vrijwilliger. Slechts weinig vrouwen hebben de rang van officier. Al met al is het aandeel vrouwen bij de brandweer in België veel kleiner dan in Nederland (Algemene Directie Civiele Veiligheid, 2017).

### 3.4 Brandweercultuur

'De' brandweercultuur bestaat niet. Iedere ploeg of post heeft een eigen dynamiek en kan door ploegleden anders worden ervaren. Desalniettemin kunnen er – op basis van verschillende onderzoeken – enkele rode draden benoemd worden (Dangermond, 2023). Zo wordt de cultuur binnen een brandweerploeg en een post doorgaans gekenmerkt door wederzijds vertrouwen (Varvel et al., 2007) en hechte samenhang (ook wel broederschap genoemd, Crosby, 2007), en wordt door brandweermensen ervaren als een familiecultuur (Stinchcomb & Ordaz, 2007). Brandweermensen hebben een gezamenlijke missie en vanwege hun gezamenlijke ervaringen, een gedeelde geschiedenis. Loyaliteit aan elkaar en aan de groep wordt verwacht (Crosby, 2007). Sterke banden tussen ploegleden vormen de kern van hun functioneren (Johnson et al., 2020).

Het is een feit dat de Nederlandse brandweer voor 94 % bestaat uit mannen: vanuit deze gedachte is de brandweercultuur een cultuur waarin mannelijke waarden, normen en

<sup>22</sup> Hiertoe heeft de DG van de Direction général de la Sécurité civile et de la gestion des crises de Franse Nationale Hogeschool voor Brandweerofficieren (ENSOSP) opdragen om een specifieke module te ontwikkelen die aan alle officieren in opleiding aan de ENSOSP zal worden onderwezen, evenals een aparte module die beschikbaar zal worden gesteld voor de vrijwillige ploegchefs en zal worden verspreid naar alle services départemental d'incendie et de secours (SDIS). Deze educatieve reeks gaat met name in op bewustwording over genderstereotypen.

<sup>23</sup> De Belgische brandweer draagt ook zorg voor het spoedvervoer van gewonden, ofwel de ambulancedienst.

gedragingen de boventoon voeren. De brandweercultuur heeft voor brandweermannen voordelen – zoals de hierboven beschreven hechte band – maar ook nadelen; dit geldt ook voor vrouwen. In deze paragraaf wordt op basis van inzichten uit de internationale literatuur uiteengezet welke nadelige gevolgen brandweervrouwen (hebben) ervaren op het gebied van de brandweercultuur. Deze barrières hebben betrekking op masculiene cultuur, normen en waarden, brandweerhumor en intimidatie en creëren een ongezonde werkomgeving voor brandweervrouwen.

### **3.4.1 Masculiene cultuur: het zijn van vrouw in een mannenwereld**

Er is niet één definitie van het begrip masculiniteit of één antwoord op de vraag wat het is. Wat masculiniteit is, wordt mede bepaald door de context en cultuur van een (specifieke) groep of organisatie. Doorgaans wordt masculiniteit geassocieerd met mannen en (cultureel) gedefinieerd als niet vrouwelijk (Whitehead & Barrett, 2001; Bosch, 2023). Wat als masculien wordt gezien, is ook plaats- en tijdafhankelijk (Reeser, 2010).

Ondanks een toenemend percentage vrouwen in masculiene werkomgevingen is er weinig verandering in de gendersamenstelling van bepaalde organisaties, zoals de brandweer (Perrott, 2016). In Duitse literatuur wordt de masculiene cultuur van de brandweer als reden genoemd waardoor andere groepen moeilijk bij de brandweer binnen kunnen komen (Mohr, 2020).

Eenmaal aangenomen is een brandweervrouw vaak de enige vrouw in een ploeg of korps, of een van de weinigen, en heeft daarmee een minderheidspositie. Vrijwillig brandweervrouwen geven aan dat het niet altijd eenvoudig is om de enige vrouw op een post of in een ploeg te zijn (Brandweeracademie, 2021; Dangermond, 2023). Deze minderheidspositie heeft invloed op de werkbeleving, bijvoorbeeld doordat zij door de dominante groep anders wordt behandeld en er uitdagingen zijn in de fysieke werkomgeving (Lantz, 2022). In interviews geven Amerikaanse brandweervrouwen aan dat zij (vanwege de minderheidspositie) druk voelen om niet op te vallen, of zich zodanig gedragen dat het geen kritiek oplevert (FEMA, 2019). Dit betekent dat zij zich aanpassen aan hun omgeving. Ook geven vrouwen aan dat zij opmerkingen krijgen, doorgaans van oudere brandweermannen, dat zij de baan zouden hebben gekregen, omdat zij vrouw zijn (oftewel, vanwege het 'vrouwenquotum'), waarmee voorbij wordt gegaan aan hun competenties en deskundigheid.

Een automatische tegenreactie is dat brandweervrouwen soms de behoefte voelen om zich te bewijzen tegenover collega's, zo blijkt uit hetzelfde Amerikaanse onderzoek. Deze druk om zichzelf te bewijzen kan uitputtend en isolerend zijn. De helft van de Amerikaanse brandweervrouwen geeft in dit onderzoek aan dat zij zich buitengesloten en geïsoleerd voelen, en dat zij problemen hebben met betrekking tot privacy. Zij geven aan creatieve oplossingen te moeten bedenken om comfortabel hun kleding te kunnen wisselen, naar de wc te kunnen gaan, te douchen en te slapen. Vier op de vijf brandweervrouwen geeft aan problemen te ervaren met slecht passende brandweerkleding en -uitrusting. Dit is niet alleen een kwestie van comfort, maar met name van veiligheid. Uitrusting die te los of te strak zit, kan de beweging beperken of warmte en schadelijke stoffen binnenlaten. De minderheidspositie zorgt daarmee voor sociale en fysieke onveiligheid, aldus de onderzoekers.

Door hun *tokenpositie* – omdat brandweervrouwen vaak de eerste en/of enige vrouw zijn op hun post – “wordt hun vrouw-zijn extra zichtbaar, benadrukt en soms zelfs gestereotypeerd”

(Bosch, 2023, p. 277). Vrouwen in dergelijke posities worden niet gezien als een individu, maar als een representant van de groep waar zij toe behoort. Uit onderzoek (Perrott, 2016) blijkt dat velen van hen door tokenisme niet het gevoel van verbondenheid bereiken en niet doorgroeien naar leidinggevende functies. Daarnaast is er verzet van sommige vrouwen tegen beleid om meer vrouwen te werven, zoals tegen het instellen van een vrouwenquotum. De redenen hiervoor komen ter sprake in paragraaf 4.5.4.

### 3.4.2 Normen en waarden

In een masculiene cultuur, zoals bij de brandweer, domineren waarden, overtuigingen en gedragingen die vaak als mannelijk worden gezien en die drempels opwerpen voor vrouwen om zich bij de brandweer aan te sluiten (Bridges et al., 2023).

Mannelijke waarden omvatten assertiviteit, competitiviteit, uitdaging, taakgerichtheid, veerkracht en het verlangen naar materieel succes en erkenning. In een masculiene organisatie staan waarden zoals individualisme, competitie, materiële beloningen, prestatiedruk, tijdsbesteding, status en hiërarchie centraal, terwijl emoties en kwetsbaarheid vaak worden onderdrukt. Mannelijkheid wordt vaak geassocieerd met technische vaardigheden. (Rijke Willems, 2017)

Vrouwelijke waarden zijn bescheidenheid, vriendelijkheid, tederheid en betrokkenheid bij de kwaliteit van leven, zijn gericht op relaties en de omgeving, en hebben betrekking op zorgdragen voor het huishouden, kinderen en mensen in het algemeen. In een feminiene organisatie zijn de belangrijkste waarden participatie, bevordering van machtsdeling en besluitvorming gebaseerd op consensus en empowerment. (Rijke Willems, 2017)

Deze genderstereotypering wordt sociaal-cultureel bepaald en is vaak een reflectie van de maatschappelijke normen en waarden. Zo wordt ook de beeldvorming over de brandweer gevoed door stereotypering. Sociaal-culturele genderstereotypen en de verwachting dat mannen meer geschikt zijn voor deze beroepen vormen barrières voor vrouwen om toe te treden tot deze als masculien beschouwde werkomgevingen. Negatieve percepties over de bekwaamheid van vrouwen kan leiden tot sociale uitsluiting door mannelijke collega's en managers (Bridges et al., 2023).

### 3.4.3 Brandweehumor

Grappen en jovialiteit zijn belangrijke elementen van de brandweercultuur (Thurnell-Read & Parker, 2008; Dangermond, 2023). Brandweehumor speelt een rol bij het opbouwen van groepscohesie en het definiëren van groepsgrenzen (Kuipers, 2009). Humor scheidt volgens brandweermensen een goede sfeer, wordt beschouwd als een communicatiemiddel en een manier om elkaar te testen; het wordt gebruikt als verdedigingsmechanisme in de vorm van zelfspot en om gezamenlijk ingrijpende incidenten te verwerken (Dangermond, 2022b). Er zijn verwachtingen over wie de grappenmaker is, over wie de grap wordt gemaakt en hoe die persoon ('het slachtoffer') reageert. Grappen worden gemaakt in een context waarin ongeschreven regels een belangrijke rol spelen. Hoewel humor eenheid scheidt, merken brandweermensen ook de keerzijde van humor op, namelijk de mogelijkheid zich buitengesloten te voelen. Brandweermensen beschrijven verschillende voorbeelden van grappen waarbij zij buitengesloten werden doordat benadrukt werd dat zij 'anders' waren, met name homoseksuelen, vrouwen en brandweermensen met een migratieachtergrond. Humor kan de genderongelijkheid in stand houden, wanneer hij kwetsend van aard is.

Doordat brandweermensen zich niet altijd willen distantiëren van de groep en sociaal wenselijk reageren indien zij daartoe in staat zijn, wordt grensoverschrijdende humor niet altijd als zodanig bespreekbaar gemaakt en daardoor (h)erkend.

Vrouwen gebruiken zelf ook humor om hun positie te versterken. In een onderzoek onder Australische brandweervrouwen die bosbranden bestrijden (Eriksen, 2019) komt naar voren dat zij humor gebruiken om persoonlijke onthullingen te kunnen doen. Deze persoonlijke onthullingen zijn belangrijk omdat ze nieuwe inzichten bieden in gendergerelateerd gedrag en praktijken (bij bosbrandbestrijding), zoals op basis van aannames over de combinatie van het brandweerwerk met moederschap. Humor helpt vrouwen om genderverschillen, en de wijze waarop daar mee om wordt gegaan, ten goede te gebruiken en om op gender gebaseerde intimiderende praktijken te verwerken. De humor die wordt gebruikt heeft onder andere betrekking op sterke maatschappelijke gendernormen over moederschap, die nog steeds van invloed zijn op het werk van brandweervrouwen. Via humor kunnen sociale normen en ongelijkheden aan de kaak worden gesteld, omdat het stem geeft aan gevoelens en emoties die genderongelijkheid met zich meebrengt. Humor kan het onuitgesproken en vanzelfsprekende in twijfel te trekken en het onzichtbare in het dagelijks leven zichtbaar en bespreekbaar maken.

#### **3.4.4 Intimidatie**

In de internationale literatuur zijn meerdere voorbeelden gevonden van intimiderend gedrag tegenover brandweervrouwen en openlijke vrouwenhaat. Het gebrek aan vrouwelijke mentoren, rolmodellen en leiders verergert het probleem volgens Bridges et al. (2023). Uit de *Independent Culture Review* (Afzal, 2022) komt bijvoorbeeld naar voren dat bij de London Fire Brigade sprake is van institutioneel seksisme en racisme. Er zijn ingesleten vooroordelen tegen vrouwen en er worden obstakels opgeworpen voor mensen van kleur. Niet alleen worden minderheidsgroeperingen vaker onderworpen aan disciplinaire acties, minder snel bevorderd en grotendeels ondervertegenwoordigd op senior niveau, zij zijn ook vaak het doelwit van racistisch misbruik. Sommige mannen hebben expliciet gezegd dat ze geen vrouwen in hun ploeg wilden en er waren meerdere gevallen van vrouwen die te maken kregen met ongewenste seksuele aandacht. Vaak gaven geïnterviewde brandweervrouwen aan dat ze niet werden gehoord en te horen kregen dat ze niet moesten praten over pesten, intimidatie en misbruik.

In de VS spelen soortgelijke zaken. Zo heeft volgens de Federal Emergency Management Agency de meerderheid van de Amerikaanse brandweervrouwen te maken gehad met vormen van seksuele intimidatie op het werk. Seksuele intimidatie kan verbaal misbruik, ongepaste opmerkingen of gedrag omvatten dat het slachtoffer zich ongemakkelijk of geïntimideerd laat voelen. In sommige gevallen is intimidatie complex en subtiel. In andere gevallen uit het zich openlijk in fysieke agressie, ongepaste aanrakingen of ongewenste seksuele avances (FEMA, 2019).

Organisaties waarin sprake is van discriminatie en intimidatie en waar veerkracht wordt verwacht maar niet wordt ondersteund, is vaak een hoog verloop onder vrouwen in alle loopbaanfasen (Bridges et al., 2023). Het gaat daarbij niet alleen om intimidatie door directe collega's, maar ook door een leidinggevende (Kahn et al., 2017). Vrouwen die vormen van intimidatie officieel als klacht hadden gemeld, kregen vervolgens te maken met zeer stressvolle ervaringen (Kahn et al., 2017). Zij ervoeren dat hun klacht verkeerd werd



behandeld en dat zij hierdoor soms zelf het mikpunt van kritiek werden. Dit resulteerde in slapeloze nachten, nachtmerries en zelfs (de overweging tot) het nemen van ontslag.

In een Australisch onderzoek (Young et al., 2021) zijn tal van barrières voor diversiteit en inclusie binnen de brandweer geïnventariseerd. Ook zijn behoeften in kaart gebracht. De grootste barrière voor diversiteit en inclusie blijkt de organisatiecultuur, en de grootste behoefte ligt op het gebied van management. De sterk traditionele en complexe cultuur in deze organisaties bleek te resulteren in een managementstijl die overwegend responsgericht, tactisch en hiërarchisch was, en op gespannen voet stond met de meer strategisch gebaseerde zachtere vaardigheden die nodig waren voor diversiteit en inclusie. Er bestonden verschillen tussen afdelingsculturen, vooral tussen het hogere management en de werkvloer, waardoor er een 'wij en zij'-houding ontstond. Er bleek behoefte bij het management aan de ondersteuning in het effectief reageren op lastige situaties die zich voordoen in de organisatie.

Het kan voorkomen dat vrouwen die werkzaam zijn in een masculiene omgeving neigen naar een afwijzende houding tegenover andere vrouwen. Om zich staande te kunnen houden in een masculien georiënteerde en/of seksistische omgeving, kunnen vrouwen bijvoorbeeld aangegeven dat contact tussen vrouwen onderling leidt tot gezeur, ruzie en drama. Hun werkomgeving eist als het ware dat zij symbolisch gezien afstand doen van hun eigen gender om 'one of the guys' te zijn (Rones & Steder, 2018; Bosch, 2023). Zie ook bijvoorbeeld paragraaf 4.5.3.

# 4 Beleid, bereidheid en werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer

## 4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk bestaat uit drie delen. Paragraaf 4.2 gaat in op beleid van de veiligheidsregio's in relatie tot de thema's diversiteit en (vrijwillige) brandweervrouwen. De bevindingen zijn afkomstig van een vragenlijst die door alle veiligheidsregio's is ingevuld. In het tweede deel, paragraaf 4.3, staat 'bereidheid' centraal:

- > van brandweervrijwilligers om vrouwen te werven voor hun post,
- > van vrouwen om zich aan te sluiten bij de vrijwillige brandweer, en
- > van burgers, bedrijven en zzp'ers om brandweervrijwilliger te worden of brandweervrijwilligers in dienst te hebben.

De data zijn afkomstig van meerdere datasets van eerdere NIPV-onderzoeken naar het werven van (potentiële) brandweervrouwen. Deze datasets zijn opnieuw geanalyseerd, waarbij specifiek is gekeken naar (de verschillen tussen mannen en) vrouwen bij de brandweer. Waar relevant zijn deze inzichten aangevuld met bevindingen uit de literatuur. In paragraaf 4.4 en 4.5, het derde en laatste deel, wordt (op basis van vragenlijsten en (groeps)interviews) beschreven hoe – volgens meiden bij de jeugdbrandweer, jeugdbrandweerleiders, vrijwillig brandweervrouwen en -mannen – vrouwen bij de vrijwillige brandweer (niet) worden geworven.

## 4.2 Beleid van de veiligheidsregio's

Met behulp van een digitale vragenlijst is bij de 25 veiligheidsregio's opgehaald of en zo ja hoe de thema's diversiteit en (vrijwillige) brandweervrouwen onderwerp zijn van beleid. Hoewel alle veiligheidsregio's hebben meegewerkt, komt het aantal antwoorden uit op 24 (en niet 25) omdat de regio's Flevoland en Gooi en Vechtstreek één vragenlijst hebben ingevuld. In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de vraag of veiligheidsregio's aandacht hebben voor (vrijwillige) brandweervrouwen in hun beleid en zo ja, hoe dit tot uiting komt. Verder wordt ingegaan op het thema werven. Het betreft een eerste verkenning. In hoofdstuk 5 (paragraaf 5.4) komt het behouden van vrijwilligers brandweervrouwen door veiligheidsregio's aan bod.

### 4.2.1 Diversiteit bij de brandweer als beleidsthema

Aan medewerkers van de veiligheidsregio's is gevraagd of er in beleid aandacht is voor het thema 'diversiteit bij de brandweer'. In 11 van de 24 veiligheidsregio's blijkt dit zo te zijn. In 13 veiligheidsregio's is hier geen aandacht voor in beleid.

De reden die het vaakst werd genoemd om in beleid aandacht te hebben voor het thema diversiteit bij de brandweer, is de wens van de veiligheidsregio's om (meer) een afspiegeling te zijn van de samenleving. Ervaren wordt dat dit nu niet het geval is. "Met name het uitvoerende deel van de organisatie is ogenschijnlijk homogeen." Diverse(re) teams presteren bovendien beter, aldus de veiligheidsregio's. Daarnaast wordt genoemd dat een diverse uitstraling van de brandweer helpt bij het maken van verbinding met burgers in de regio. Ook het aanspreken van andere en meer doelgroepen bij de werving is in een van de veiligheidsregio aanleiding geweest om dit thema op te nemen in beleid.

In de meeste veiligheidsregio's is er sprake van organisatiebreed beleid, hoewel het beleid van enkele veiligheidsregio's zich specifiek richt op (het werven van) beroepsbrandweermensen. Een aantal veiligheidsregio's heeft beleid gericht op het werven van bepaalde doelgroepen, zoals: vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, lhbtq+ en mensen met verschillende geloofsovertuigingen.

Aan de veiligheidsregio's die in hun beleid (nog) geen aandacht hebben voor het thema 'diversiteit bij de brandweer' is gevraagd waarom zij dit niet hebben. Aangegeven wordt:

- > In de (nabije) toekomst wordt er met dit thema aan de slag gegaan.
- > Beleid is in de maak.
- > Er zijn geen afspraken over diversiteit opgenomen in beleid om geen onderscheid te maken tussen doelgroepen.
- > Het heeft geen prioriteit.
- > Het thema heeft de aandacht, maar het is niet vastgelegd in beleid.

#### **4.2.2 Beleid voor en over (vrijwillige) brandweervrouwen**

In 10 van de 24 veiligheidsregio's is er in beleid aandacht voor het thema 'vrouwen bij de brandweer'. In 14 regio's is dit niet het geval. Redenen om geen aandacht te hebben voor dit thema zijn:

- > Er is algemeen beleid; niet specifiek gericht op vrouwen.
- > Het wordt niet als een 'probleem' gezien, "het verschilt enorm per post".
- > Het heeft geen aandacht of prioriteit.
- > Er is wel aandacht voor, maar dit heeft (nog) niet geresulteerd in beleid.

De aanleiding om wel aandacht te hebben voor dit thema is vergelijkbaar met de redenen om aandacht te hebben voor het thema diversiteit bij de brandweer: als de brandweer een afspiegeling willen vormen van de samenleving en meer inclusie en diversiteit (in teams), aldus de veiligheidsregio's. Verder wordt genoemd dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de organisatie en er daarom extra aandacht nodig is in onder andere de werving. Vraagstukken als repressief optreden in relatie tot zwangerschap- en re-integratie worden ook genoemd als aanleiding voor beleid, evenals de potentiële beschikbaarheid van vrouwen voor de brandweer overdag.

Het beleid heeft dan ook vaak betrekking op diversiteit en inclusie binnen de (operationele) organisatie en richt zich onder andere op werving en selectie. Verder zijn er veiligheidsregio's met beleid dat zich specifiek richt op thema's als: sociale veiligheid, zwangerschap & re-integratie en vakbekwaamheid. In het beleid wordt doorgaans geen onderscheid gemaakt tussen beroepskrachten en vrijwilligers.

### **Acties of maatregelen naar aanleiding van het beleid**

Op de vraag of beleid voor het thema vrouwen bij de brandweer heeft geleid tot concrete actiepunten of maatregelen, geven 8 van de 10 veiligheidsregio's (die beleid hebben) aan dat dit het geval is. Twee regio's geven aan dat het niet heeft geleid tot concrete actiepunten en maatregelen. In één geval ontbreekt de behoefte maatregelen te nemen, in het andere geval is het nog niet tot uitvoering van het beleid gekomen, aldus de veiligheidsregio's.

Maatregelen of acties waartoe het beleid heeft geleid, zijn voornamelijk gericht op werving en selectie. Niet alle regio's benoemen concrete acties of geven aan *wat* precies wordt gedaan bij een actie. De volgende acties worden genoemd:

- > Onderzoeken hoe een meer divers aanbod op vacatures te krijgen.
- > Boven de sterkte vrouwen aannemen.
- > Speciale trainingen voor vrouwen ter voorbereiding op de sporttest.
- > Aandacht in wervingscampagnes (voor zowel beroeps als vrijwilligers):
  - Bewuste woordkeuze en gebruik van fotomateriaal bij werving- en selectie.
  - Aanpassen van functienamen. "Zo is brandweerman-/vrouw al eens aangepast tot brandweerkraft"
  - Meer aandacht voor vrouwen in wervingscampagnes.
  - Extra wervingsinspanningen
  - Aanpassing aan de selectietest
- > Het werven van vrouwen intern meer onder de aandacht brengen bij de afdeling Recruitment.

Er zijn ook acties gericht op het behoud van (onder andere) vrouwen bij de brandweer. Ook deze acties zijn niet altijd even concreet omschreven:

- > Het thema sociale veiligheid heeft aandacht gekregen.
- > Faciliteren van voorzieningen voor diverse doelgroepen.
- > Beleid over zwangerschap en repressieve taken, en re-integratie na de zwangerschap.

In twee gevallen zijn acties geëvalueerd. In één geval bleek dat de inspanningen maar zeer matig succesvol waren, aldus de regio. Uit de evaluatie van de actie om boven de sterkte vrouwen aan te nemen, blijkt dat investeren nodig blijft. "De aanhouder wint, je moet blijven investeren. Het gaat niet vanzelf. Ook binnen de organisatie moet het landen op de werkvloer". Medewerkers – zij die niet in de doelgroep vallen – begrijpen niet altijd waarom deze actie wordt ondernomen, aldus de regio.

### **Beleid met aandacht voor vrijwillige brandweervrouwen**

De medewerkers van veiligheidsregio's is gevraagd naar het hebben van een streefcijfer of -percentage voor aantal vrijwillige brandweervrouwen binnen de regio. Van de 24 regio's hebben twee regio's aangegeven met een streefpercentage te werken. Een van de regio's geeft aan dat het huidige percentage 5 % is; het streven is 10 % de volgende beleidsperiode. De andere regio streeft ernaar in elke opleidingsgroep voor de operationele dienst 1/3 vrouw en 1/3 met een niet-westerse (culturele) achtergrond te hebben.

22 veiligheidsregio's hebben geen streefcijfer of -percentage. De volgende redenen voor het niet hebben van een streefcijfer of -percentage worden genoemd:

- > Het streven is om meer diversiteit te krijgen en niet alleen maar vrouwen: "we willen de juiste kandidaat op de juiste plek, ongeacht wie dit is".
- > Het streven naar meer vrijwillige brandweervrouwen / diversiteit is geen doel op zich.

- > De meerwaarde van een percentage wordt niet gezien “wat zou een juist percentage zijn en wat als je het streven niet haalt?”.
- > Er zijn negatieve ervaring uit het verleden met het verhogen van het aantal vrouwen.
- > Er is eerst visieontwikkeling of actualisatie van het beleid nodig.
- > De noodzaak / behoefte is er niet.
- > Er is niet eerder over nagedacht.
- > Er is geen verklaring voor waarom het er niet is.

#### **Voorzieningen voor vrouwen op de posten**

De veiligheidsregio's is gevraagd naar faciliteiten voor vrijwillige brandweervrouwen op de posten, zoals gescheiden wc's, douches en kleedruimtes. In 14 van de 24 veiligheidsregio's zijn deze voorzieningen aanwezig op alle posten. In 10 regio's is dit niet het geval. Van deze 10 regio's geven de meeste aan dat er gescheiden voorzieningen aanwezig zijn op veel posten, maar nog niet op alle. Waar faciliteiten ontbreken betreft het vaak verouderende en/of kleine kazernes. Bij nieuwbouw of verbouw worden deze voorzieningen wel gerealiseerd. In enkele gevallen zijn nog niet *alle* voorzieningen aanwezig, bijvoorbeeld alleen gescheiden douches. Er wordt aangegeven dat de nodige aanpassingen worden gedaan als er vrouwen bij de posten komen. Andersom geldt: als er geen vrouwen zijn op een post heeft het geen prioriteit, aldus een regio.

Twee van de 24 veiligheidsregio's geven aan in beleid te hebben opgenomen wat de voordelen zijn van vrijwillige brandweervrouwen; 22 regio's hebben dit niet opgenomen. Voordelen die genoemd worden richten zich niet specifiek op vrijwillige brandweervrouwen, maar op diverse teams in het algemeen. Diverse teams zouden beter presteren, innovatiever en creatiever zijn, aldus een regio (dit komt overeen met inzichten uit de literatuur, zie bijvoorbeeld Mohr, 2020 in paragraaf 2.3). Een andere regio beschrijft wat voor impact diversiteit kan hebben op de werkvloer: “Een meer diverse bemensing geeft een gezonder en vriendelijker werk- en leefklimaat op de brandweerkazernes”.

Naast voordelen is ook gevraagd naar nadelen. Eén regio heeft dit opgenomen in beleid, alle andere regio's niet. Als nadelen worden genoemd dat de keuringseisen voor vrouwen mogelijk een dilemma zijn, net als eventuele zwangerschappen en de terugkeer in repressieve dienst na een zwangerschap.

#### **Beleid over zwangerschap en borstvoeding**

Aan medewerkers van de veiligheidsregio's is gevraagd wat er gebeurt als een vrijwillige brandweervrouw meldt dat zij zwanger is. De regio's geven aan dat zodra de zwangerschap bekend is, per direct geen repressieve werkzaamheden meer mogen worden uitgevoerd: “Gedurende de zwangerschap, tot zes maanden daarna en tijdens de periode van borstvoeding wordt de vrijwilliger niet ingezet voor repressieve brandweeractiviteiten.” Doorgaans is de postcommandant (ploegchef) degene die als eerste op de hoogte wordt gesteld van de zwangerschap. Meestal voert de postcommandant of een medewerker van HR een gesprek over de gevolgen van de zwangerschap voor de (repressieve) werkzaamheden.

#### **Beleid en voorlichting over zwangerschap**

Hoewel alle regio's aangeven dat er beleid is rondom zwangerschap, zwangerschapsverlof en borstvoeding, wordt er niet in alle regio's voorlichting gegeven over zwangerschap (en de risico's) in relatie tot repressieve taken. 9 van de 24 regio's geven aan geen voorlichting te geven, 15 regio's doen dit wel.

Om binding te houden met de post en met het oog op terugkeer in de repressieve dienst worden vaak (maatwerk)afspraken gemaakt over het bijwonen van oefenavonden. Bijvoorbeeld het al dan niet (beperkt) deelnemen aan de oefeningen: “zonder ademlucht, zwaar tillen en niet meer realistisch oefenen”. Dit gaat soms in overleg met de bedrijfsarts. “Verder kunnen de details per kazerne verschillen, omdat er niet een eenduidig beleid is”. Tijdens de zwangerschap tot het moment de vrijwillige brandweervrouw weer volledig aan het werk is, ontvang zij een vergoeding, aldus de regio’s.

Afspraken over terugkeer na de zwangerschap zijn er in 20 van de 24 regio’s. Door de meerderheid van de regio’s wordt aangegeven dat dergelijke afspraken maatwerk betreffen, al kennen de meeste regio’s een vergelijkbare set aan afspraken en voorwaarden voor het weer oppakken van de repressieve werkzaamheden. Als er geen borstvoeding (meer) wordt gegeven mogen repressieve taken (6 maanden na de bevalling<sup>24</sup>) weer opgepakt worden, onder de volgende voorwaarden:

- > Als de vrijwilliger (dit geldt ook voor mannen) meer dan 12 maanden uit de repressieve dienst is geweest, moet een tussentijdse keuring, het PPMO, worden ondergaan.
- > Vakbekwaamheid weer op peil brengen, bijvoorbeeld door het inhalen van gemiste oefeningen of indien nodig extra oefenen.
- > Een herintredingstraject / inwerkprogramma dat meer omvat dan alleen opnieuw gekeurd worden. De vorm en duur zijn afhankelijk van de tijd dat de repressieve dienst is onderbroken en eventuele (medische) bijzonderheden.
- > Indien nodig of gewenst wordt de bedrijfsarts (soms ook al eerder tijdens de zwangerschap) betrokken.

#### **4.2.3 Hoe veiligheidsregio’s vrijwillige brandweervrouwen werven**

Deze subparagraaf gaat in op de het werven van vrijwillige brandweervrouwen in relatie tot de rol van en ondersteuning door de veiligheidsregio’s.

In 9 van de 24 regio’s wordt een probleem ervaren met het werven van vrijwillige brandweervrouwen. In 15 regio’s is dit niet het geval.

##### **Het werven van vrijwillige brandweervrouwen als speerpunt**

Hoewel de meeste regio’s aangeven dat ze een diverser personeelbestand willen, zijn er verschillende opvattingen over hoe diversiteit bereikt kan worden. Er zijn regio’s die van het werven van vrijwillige brandweervrouwen een speerpunt hebben gemaakt; in 5 regio’s is dit het geval. 19 regio’s hebben het werven van vrijwillige brandweervrouwen niet als speerpunt. Zowel regio’s die er een speerpunt van maken als regio’s die dit niet doen, noemen de wens voor meer diversiteit.

Een van de regio’s geeft aan dat het werven van meer vrijwillige brandweervrouwen geen speerpunt is omdat het wordt gezien als een middel en niet als een doel: “We willen we de condities van het vak veranderen, waardoor het aantrekkelijker (of minder onaantrekkelijk) wordt voor bijvoorbeeld vrouwen. Bijvoorbeeld het meer inclusief maken van een PPMO staat hoog op de wensenlijst. De gehele PPMO hoeft niet lichter, maar kan wel beter rekening houden met verschillen in lichaamsbouw”. Een andere regio geeft ook aan dat het geen specifiek doel is om vrouwen te werven: “Wel proberen we onze teksten in het algemeen meer inclusief te maken en minder masculien te schrijven. Eigenlijk is het dus omgekeerd, we werven tegenwoordig niet meer specifiek mannen. Eerder gebeurde dat –

<sup>24</sup> Over het algemeen wordt de termijn van zes maanden gehanteerd. Er zijn ook regio’s waar het mogelijk is het repressieve werk eerder dan na 6 maanden weer te hervatten, in overleg en mits verantwoord.

soms per ongeluk – wat meer. De slogan: ‘is jouw vader de nieuwe brandweerman op de post’ is sneller geschreven dan ‘is jouw ouder of vader/moeder de nieuwe brandweercollega’”. Redenen om het (nog) niet als speerpunt te benoemen zijn vergelijkbaar met redenen die eerder zijn genoemd waarom er geen beleid is specifiek gericht op (vrijwillige) brandweervrouwen of waarom er geen streefcijfer is (zie paragraaf 4.2.2). Andere redenen om het (nog) niet als speerpunt te benoemen zijn:

- > Er komt aandacht voor in de nabije toekomst.
- > Er zijn geen aandachtspunten voor de werving benoemd.
- > Het is al moeilijk om aan vrijwilligers te komen, laat staan vrijwillige brandweervrouwen.
- > De posten zijn ‘in the lead’ bij het werven; er is eerst draagvlak nodig bij de posten.
- > Het is lokaal, maar niet altijd regionaal een speerpunt.
- > Het is wel een aandachtspunt, geen speerpunt.
- > Werving heeft geen prioriteit, dus ook het werven van vrijwillige brandweervrouwen niet.

#### **4.2.4 Ondersteuning bij het werven van vrijwillige brandweervrouwen**

Medewerkers van de veiligheidsregio’s is gevraagd of, en zo ja op welke manier, de posten en/of postcommandanten worden ondersteund bij de werving van vrijwillige brandweervrouwen.

##### **Ondersteuning van posten bij de werving van vrijwillige brandweervrouwen**

Alle veiligheidsregio’s bieden ondersteuning bij het werven van brandweervrijwilligers (v/m) in het algemeen. 7 van de 24 regio’s ondersteunen vrijwilligersposten bij het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen. 17 regio’s doen dat niet. Vaak genoemde reden om niet te ondersteunen bij het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen, zijn vergelijkbaar met voorgaande redenen om van het werven van vrijwillige brandweervrouwen geen speerpunt te maken en eerdergenoemde redenen om geen onderscheid maken tussen specifieke doelgroepen in beleid (voor werving).

Medewerkers van regio’s die wel ondersteunen bij het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen is gevraagd op welke manier zij dit doen. Zij geven aan wervingscampagnes specifiek op vrouwen te richten en ook vrouwen die al in dienst zijn te betrekken bij de werving. De regio’s benoemen niet concreet *hoe* zij dit doen. In 3 van de 7 gevallen hebben deze wervingsacties geleid tot meer vrijwillige brandweervrouwen; in de andere 4 gevallen niet.

##### **Ondersteuning van postcommandanten bij het werven van vrijwillige brandweervrouwen**

Op de vraag of postcommandanten gefaciliteerd worden bij het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen, antwoorden 7 van de 24 regio’s ‘ja’ en 17 ‘nee’. Ondersteuning van de postcommandanten door de veiligheidsregio’s richt zich vooral op het aanleveren van of meedenken over specifiek wervingsmateriaal (flyers, foto’s en teksten). Ook is er een regio die trainingen geeft aan postcommandanten over hoe het gesprek aan te gaan tijdens de werving. Dit geldt in het algemeen, en dus niet specifiek gericht op vrouwen.

Redenen om postcommandanten niet te faciliteren bij het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen zijn vergelijkbaar met de redenen waarom regio’s vrijwillige posten niet ondersteunen hierin.

## 4.3 Bereidheid van brandweervrijwilligers, burgers en werkgevers

Om nieuwe vrijwillige brandweervrouwen te kunnen werven, is het van belang inzicht te hebben in de bereidheid onder brandweervrijwilligers, burgers en werkgevers. Hieronder wordt deze bereidheid per groep beschreven.

### 4.3.1 Bereidheid van brandweervrijwilligers (v/m)

Uit recent uitgevoerd onderzoek naar het werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer in Nederland komt naar voren dat over het gericht werven van vrouwen door posten verschillend wordt gedacht (Brandweeracademie, 2021). Op basis van dit onderzoek kunnen er grofweg drie meningen gedestilleerd worden:

1. Posten vinden en of ervaren dat vrouwen een belangrijke meerwaarde hebben in de groepsdynamiek. Ze vinden het daarom belangrijk om in de werving en selectie specifiek aandacht te besteden aan vrouwen.
2. Daarentegen zijn er ook posten die liever geen vrouwen werven. Bijvoorbeeld omdat de partners van brandweermannen hier bezwaar tegen hebben en/of omdat de kans bestaat dat vanwege zwangerschap(en) vrouwen lang (9 maanden plus 6 maanden herstel) niet inzetbaar zijn.
3. De grootste groep is echter van mening dat bij de werving geslacht niet als belangrijk wordt gezien. Deze posten maken dan ook geen onderscheid tussen mannen en vrouwen in het wervings- en selectiebeleid. Het is vooral van belang dat brandweermensen in staat zijn om hun taak uit te voeren en goed in de ploeg liggen, zo wordt aangegeven.

Dit is relevante informatie, omdat uit hetzelfde onderzoek is gebleken dat mond-tot-mondreclame ('ons-kent-ons benadering') niet alleen de meest genoemde manier is waarop huidige vrijwilligers zelf zijn geworven, maar ook dat deze methode tegenwoordig de meeste nieuwe vrijwilligers oplevert. Het persoonlijk (via-via) benaderen is volgens brandweervrijwilligers zo succesvol, omdat:

- > de potentiële vrijwilliger wordt gevraagd omdat de huidige vrijwilliger denkt dat hij of zij geschikt is (qua beschikbaarheid en sociaal aspect),
- > mensen voelen zich vereerd dat zij gevraagd worden,
- > eventuele vooroordelen over de brandweer kunnen direct worden weerlegd, en
- > de drempel voor aanmelding is minder hoog omdat de potentiële vrijwilliger al iemand kent binnen de post.

Tegelijkertijd wordt hierdoor ook duidelijk dat de zoektocht naar nieuwe sociale netwerken belangrijk blijft, zodat niet steeds in hetzelfde sociale netwerk wordt geworven: witte mannen werven in hun eigen sociale kring voornamelijk andere witte mannen.

In 2021 is een belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel gehouden (Dangermond et al., 2022).<sup>25</sup> De helft van de vrijwilligers geeft aan het belangrijk te vinden dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. Aangezien ongeveer de helft van de Nederlandse staatsburgers vrouw is, maar slechts 6 % van de repressieve brandweerm medewerkers, kan worden gesteld dat van een afspiegeling geen sprake is. Toch vindt vier op de tien vrijwilligers dat de balans tussen mannen en vrouwen goed is. Opvallend is dat brandweervrouwen die mening (veel) vaker delen dan mannen, namelijk

<sup>25</sup> Zie paragraaf 5.2 voor meer informatie over het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021*.



zes op de tien vrouwen tegenover vier op de tien mannen. Mannen staan er vaker dan vrouwen neutraal tegenover. Ook de balans tussen medewerkers met verschillende culturele achtergronden wordt door vier op de tien vrijwilligers als goed ervaren. Hier zijn vrouwen het juist minder vaak dan mannen mee eens. Het is vooralsnog onduidelijk in hoeverre hier sprake is van sociaal wenselijk gedrag (zie ook laatste alinea van paragraaf 3.4.4).

### **4.3.2 Bereidheid voor vrijwilligheid onder burgers**

In 2019 is een enquête uitgezet onder burgers in Nederland om hen te vragen over hun beeld van de brandweervrijwilliger, hun interesse om zelf brandweervrijwilliger te worden en naar zaken die hun bereidheid vergroten of belemmeren (Brandweeracademie, 2019a). In totaal hebben 1.006 burgers aan het onderzoek deelgenomen, van wie ongeveer evenveel vrouwen als mannen. De data uit het onderzoek zijn opnieuw geanalyseerd vanuit het oogpunt van diversiteit.

#### **Kenmerken van de respondenten**

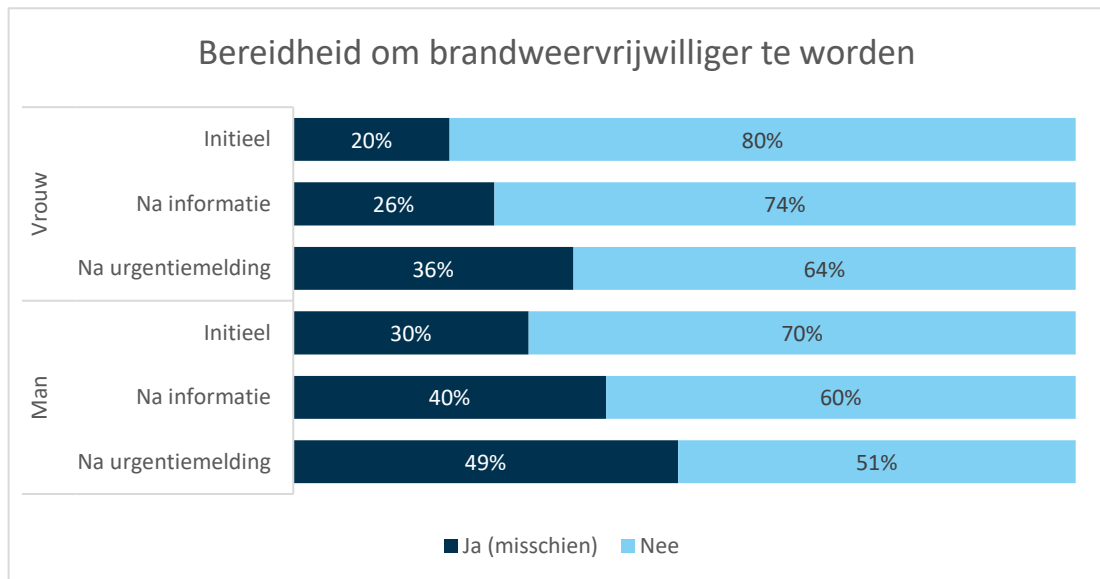
Ongeveer een vijfde van de vrouwen en mannen is tussen de 18 en 29 jaar oud, ongeveer een kwart is tussen de 30 en 44 jaar oud en de rest is tussen de 45 en 54 jaar oud. Bijna de helft is hoog opgeleid, ongeveer twee vijfde heeft een middelbare opleiding afgerond en de rest is laag opgeleid.

De samenstelling van het huishouden is bij de vrouwen vergelijkbaar met die van de mannen: ruim een derde woont samen met een partner en kinderen, ongeveer een kwart woont samen zonder thuiswonende kinderen, ongeveer kwart woont alleen en bij de rest is de samenstelling van het huishouden anders.

Van vrouwen is ongeveer driekwart werkzaam, tegenover acht op de tien mannen. Er is een verschil tussen vrouwen en mannen in het type werk dat zij doen: ruim een derde van de vrouwen werkt in loondienst bij een bedrijf, terwijl dit het geval is voor ongeveer de helft van de mannen. Drie op de tien vrouwen werkt bij de (semi-)overheid, tegenover twee op de tien mannen. Minder dan een op de tien vrouwen en mannen is ondernemer of zzp'er.

#### **Bereidheid om brandweervrijwilliger te worden**

Vrouwen zijn significant minder vaak dan mannen bereid om brandweervrijwilliger te worden (zie figuur 4.1). Dit verschil is er initieel, zonder dat mensen op de hoogte zijn wat het werken bij de brandweer inhoudt, en blijft aanwezig nadat informatie is gegeven over het werken bij de brandweer en nadat is aangegeven dat het werven van nieuwe brandweervrijwilligers urgent is. Mannen die aangeven interesse te hebben, zijn vaker dan vrouwen 'zeker' geïnteresseerd, terwijl vrouwen vaker dan mannen 'misschien' geïnteresseerd zijn. Zowel mannen als vrouwen zijn significant vaker (misschien) bereid om brandweervrijwilliger te worden, nadat informatie is gegeven en nadat de urgentiemelding is gedaan.



**Figuur 4.1 Bereidheid om brandweervrijwilliger te worden, per geslacht en onderzoeksfase**

Zowel bij vrouwen als bij mannen is de interesse om brandweervrijwilliger te worden niet gerelateerd aan hun type huishouden of hun opleidingsniveau. Bij vrouwen is er ook geen relatie met hun leeftijd. Bij mannen geldt daarentegen dat hoe ouder zij zijn, hoe kleiner hun bereidheid is.

De interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer neemt toe naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren. Wat dat betreft, is het waardevol om op te merken dat respondenten denken dat brandweervrijwilligers vooral actiegericht zijn, risico's nemen bij hulpverlening en verplicht zijn om altijd te reageren op een noodoproep, terwijl de meeste respondenten zichzelf voornamelijk beschrijven als zorgzaam in plaats van heldhaftig, als risicomijdend in plaats van risico nemend en liever een vrije keuze in de opkomst hebben. Hoewel dit geldt voor zowel mannen als vrouwen, geven de meeste mannen aan ergens tussen zorgzaam en heldhaftig in te zitten en vinden vrouwen zichzelf vooral zorgzaam. Verder geven vrouwen vaker dan mannen aan dat zij risicomijdend zijn. Ook geven zij vaker aan dat een vrije keuze willen hebben in de opkomst en daarmee meer flexibiliteit in een dienstrooster verlangen.

Daarnaast geven mannen aan zowel geen sterke technische als sterke sociale vaardigheden te hebben, maar dat zij er vooral tussenin zitten, terwijl vrouwen vooral aangeven dat zij sterke(re) sociale vaardigheden hebben. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat de tijd die zij besteden aan vrijwilligerswerk nooit ten koste mag gaan van hun normale werktijd. Ook geven vrouwen vaker dan mannen aan dat zij het belangrijk vinden om anderen te helpen. Vrouwen geven vaker dan mannen aan dat zij het niet belangrijk vinden om spannende activiteiten te doen in hun vrijwilligerswerk, terwijl mannen er vaker neutraal in staan.

#### **Ervaring met brandweer of hulpverlening**

Het verschil in initiële interesse is gerelateerd aan het feit dat vrouwen minder vaak dan mannen iemand bij de brandweer kennen: ruim een derde van de vrouwen kent iemand bij de brandweer. Dat is significant minder vaak dan bij mannen, van wie bijna de helft wel

iemand bij de brandweer kent. Mensen die iemand bij de brandweer kennen, hebben vaker interesse dan mensen die daar niemand kent, dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen. Bij de groep die niemand bij de brandweer kent, is de mate van bereidheid bij vrouwen wel lager dan bij mannen.

Ongeveer een kwart van de vrouwen en mannen heeft zelf wel eens hulp verleend aan anderen en ongeveer een op de tien is zelf betrokken geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend. Zowel vrouwen als mannen zijn vaker geïnteresseerd als zij als hulp hebben geboden of bij een incident betrokken zijn geweest dan wanneer dit niet het geval is.

### **Zorgtaken**

Wat betreft zorgtaken is sprake van een traditioneel rollenpatroon: een op de vijf vrouwen geeft aan dat zij zorgen voor een klein kind, tegenover ongeveer een op de tien mannen. Ook verlenen vrouwen vaker dan mannen mantelzorg. Van de respondenten die zorgen voor een klein kind of zieke, geven vrouwen vaker dan mannen aan dat de zorgtaak een zeer belangrijke reden is om zich niet aan te melden als vrijwilliger bij de brandweer. Het gaat om bijna driekwart van de vrouwen met zorgtaken tegenover de helft van de mannen met zorgtaken. Desondanks is geen verschil in de mate van bereidheid tussen vrouwen die wel of geen zorgtaken hebben (ook niet bij mannen).

Van de relatief kleine groep vrouwen die met kinderen maar zonder partner samenwoont, is een derde initieel bereid om brandweervrijwilliger te worden, tegenover 15% van de relatief kleine groep mannen in dezelfde situatie. Bij de vrouwen met een andere type huishouden ligt de initiële bereidheid nog lager (20%).

### **Waarom vrouwen niet geïnteresseerd zijn**

Vaak noemen vrouwen belemmeringen die te maken hebben met de fysieke gezondheid, conditie, dat het werk hen niet aanspreekt en het niet willen of kunnen combineren met hun privéleven of baan. Daarnaast geven enkelen in de toelichting aan dat ze het een mannenberoep vinden of dat de mannen-/machocultuur hen niet aanspreekt.

### **Invloed van het beeld over de brandweer**

Zowel bij vrouwen als bij mannen is er geen relatie met het beeld dat zij van de brandweer hebben en hun mate van bereidheid. Ook zijn er geen verschillen gevonden tussen mannen en vrouwen in het belang dat zij hechten aan diversiteit bij de brandweer, hun beeld over het imago van de brandweermanorganisatie, de combinatie met gezin / huishouden als reden om zich niet aan te melden bij de brandweer. Ook de invloed van de urgentiemelding op de bereidheid is ongeveer gelijk bij mannen en vrouwen.

### **4.3.3 Bereidheid voor vrijwilligheid onder werkgevers**

In 2022 zijn 639 werkgevers en 236 zzp'ers in Nederland bevestigd over hun beeld van de brandweervrijwilliger, hun interesse om zelf brandweervrijwilliger(s) in dienst te nemen of (bij zzp'ers) om zelf brandweervrijwilliger te worden en naar zaken die hun bereidheid aanjaagt of belemmert (Kobes et al., 2022). Er is niet specifiek gevraagd naar geslacht of gender gerelateerde onderwerpen, maar die zijn wel (in beperkte mate) in de open antwoorden aangetroffen.

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.

In antwoord op de vraag waarom respondenten geen brandweervrijwilliger willen zijn of in dienst willen hebben, geven enkele werkgevers in hun toelichting aan dat hun werknemers '(huis)vrouwen', 'vrouwen boven de 50' of 'vrouwen met kleine kinderen zijn'. Enkele zzp'ers geven aan dat zij dit niet kunnen combineren met hun gezin (met kleine kinderen), waarbij niet altijd duidelijk is dat het om een vrouw of man gaat. Verder geeft een zzp'er als reden dat zij vrouw is en daarom niet geïnteresseerd is: "Ik heb een brandweerman uit ons dorp een horen roepen dat er 'absoluut geen vrouwen bij het korps' konden / mochten en dat zijn collega's daar hetzelfde over dachten. Hierbij werd verontwaardigd gesnoven. Ik zal me dus nooit in ons dorp bij de brandweer melden."

## 4.4 Meiden bij de jeugdbrandweer en jeugdleiders

Uit eerder onderzoek (Brandweeracademie, 2021) is gebleken dat de jeugdbrandweer een belangrijke kweekvijver kan zijn: de doorstroom van jeugdleden naar de volwassen brandweer zorgt voor voldoende (geschikte) aanwas. Daarnaast bestaat het vermoeden (landelijke cijfers ontbreken) dat er – in verhouding met de volwassen brandweer – relatief veel meiden lid zijn van de jeugdbrandweer. Vanwege deze redenen zijn 13 meiden bij de jeugdbrandweer en 19 jeugdleiders bevraagd door middel van een korte vragenlijst (zie ook paragraaf 1.2.4).

### 4.4.1 Meiden bij de jeugdbrandweer

Veel meiden zijn via familie (vader, moeder of opa) of vrienden bij de jeugdbrandweer gekomen. Het woord "gezellig" wordt vaak genoemd wanneer meiden gevraagd wordt wat zij het leukste vinden aan de jeugdbrandweer. Daarnaast wordt het stoer gevonden en vinden de meiden de wedstrijden en het samenwerken met andere korpsen erg leuk. Wat minder leuk wordt gevonden is het oefenen als pompbediener, verliezen van wedstrijden en het enige meisje van het jeugdkorps zijn. "Als enige meisje ben ik wat terughoudender en praat wat minder dan de jongens in het team."

De meiden is gevraagd of ze later bij de volwassen brandweer zouden willen. Zeven van de 13 meiden hebben aangegeven dat zeker te willen. Redenen hiervoor zijn dat ze graag les willen geven, mensen willen redden en dat ze het een mooi en stoer beroep vinden. Eén meisje gaf aan zeker niet bij de volwassen brandweer te willen, omdat ze al een ander beroep voor ogen had. Vier andere meiden weten het nog niet zeker. Dit komt vaak doordat ze nog niet weten welk beroep ze willen uitoefenen. De meiden die twijfelen zeggen dat ze eerst een vervolgopleiding afgerond willen hebben. "Dat weet ik nog niet, want ik wil eerst iets anders studeren en dan een baan hebben. Als ik dan zin/tijd heb voor de brandweer, zou ik erbij gaan."

De vaakst genoemde (mogelijke) reden voor het lage aantal vrouwen bij de volwassen brandweer is dat "het toch meer een mannending is". De meiden bedoelen hiermee dat (a) vrouwen niet snel aan een carrière bij de brandweer denken en (b) veel mensen denken dat het een echte mannenwereld is en dat vrouwen daar niet gemakkelijk in passen. Of dat ook

echt zo is, weten de meiden niet. Sommigen geven aan dat de brandweerwereld wel aan het verschuiven is, waardoor het minder een mannenwereld wordt.

Twee meiden gaven aan geen verschil te merken tussen de jongens en meiden in hun jeugdbrandweerkorps. Anderen zeggen dat jongens als sterker gezien worden en wat ruwer zijn, waarbij meiden over het algemeen leniger en rustiger zijn. Ook worden de gespreksonderwerpen anders ervaren. “Soms hebben de jongens het over dingen en daar snap ik dan niks van. Dat maakt mij niet echt uit, dan ga ik even iets anders doen.”

#### 4.4.2 Jeugdleiders

Aan jeugdleiders is gevraagd of zij kunnen verklaren waarom er relatief veel meiden bij de jeugdbrandweer zijn. Sommigen denken dat dit te maken heeft met een cultuurverschuiving. Sinds een paar jaar is er meer aandacht voor vrouwen bij de brandweer en worden brandweervrouwen meer geaccepteerd. Dit resulteert in relatief meer meiden en jonge vrouwen bij de brandweer. Een ander veelgenoemde reden is dat meiden nog weinig verschillen van jongens als het gaat om verplichtingen en interesses. Zodra meiden jongvolwassen worden, spelen ijdelheid, andere interesses en eventuele gezinsverplichtingen een rol bij het niet aansluiten bij de volwassen brandweer, zo geven jeugdleiders aan. Ook geeft de vaak grote kenniskring meer motivatie om zich bij de jeugdbrandweer aan te sluiten. “De jeugd heeft een beter sociaal netwerk dan volwassenen. Hierdoor motiveren ze elkaar om mee te doen met de jeugdbrandweer.”

Ook jeugdleiders is gevraagd welke verschillen zij zien tussen de jongens en meiden binnen hun jeugdkorps. Ze geven aan dat jongens en meiden goed met elkaar opschieten tijdens oefenavonden. Beide geslachten hebben een gelijk niveau van motivatie en voeren dezelfde (brandweer)taak uit. “Er is geen verschil in motivatie, wel in kracht van spieren, maar dat lossen vrouwen wel op door slimmigheden.” Een aantal jeugdleiders geeft wel aan dat meiden ietwat meer teruggetrokken zijn dan de jongens. Verschillen kunnen ook zeer positief zijn: “Wij hebben één meisje en ze is iedereen zusje. Ze brengt veel gezelligheid en knuffels in de groep.”

Veel jeugdleiders geven aan dat leidinggeven aan elk kind anders is, ongeacht het geslacht. Het ligt, volgens de jeugdleiders, eerder aan de persoonlijkheid van een kind. Vijf jeugdleiders geven aan dat zij jongens en meiden niet verschillend aansturen. Andere jeugdleiders noemen een paar verschillen in leidinggeven aan meiden of jongens: het sociale contact, de benadering van meisjes en de gespreksonderwerpen zijn wat anders. Jongens hebben meer baat bij een directe aansturing en feedback, waarbij meiden beter begeleid kunnen worden op een rustige manier. Ook houdt een jeugtleider wat meer rekening met zijn taalgebruik en fysiek contact tijdens zijn uitleg. Dit geldt overigens ook voor jongens, want alle kinderen moeten zich veilig voelen, zo wordt aangegeven.

Een vrouwelijke jeugtleider geeft aan dat zij makkelijker te benaderen is door de meiden, bijvoorbeeld als een meisje het rustiger aan wil doen ten tijde van de menstruatie. Mannelijke jeugdleiders beamen dat “bepaalde vrouwendingen” beter gedeeld kunnen worden met vrouwelijke jeugdleiders.

Een rolmodel als hun vrouwelijke jeugtleider of hun moeder als brandweervrouw is een goede motivatie voor meiden om door te stromen naar de volwassen brandweer. Daarnaast worden meiden gemotiveerd door andere brandweermensen binnen hun sociale kring.

Meiden geven bij jeugdleiders aan mensen te willen helpen en het brandweervak uitdagend en cool te vinden, waardoor ze graag bij de volwassen brandweer willen. Als meiden willen doorstromen, zullen ze dezelfde motivatie hebben als jongens. Volgens een jeugdleider geldt dit ook voor de redenen om niet door te stromen. Genoemde mogelijke redenen voor meiden om niet door te stromen naar de volwassen brandweer zijn: fysieke beperkingen, andere interesses, gebrek aan kennis over (of interesse in) techniek en bang zijn voor heftige incidenten. De interesse in techniek wordt ook genoemd als reden om wél bij de volwassen brandweer te gaan.

## 4.5 Hoe brandweervrijwilligers (v/m) vrijwillige brandweervrouwen werven

Op basis van literatuuronderzoek en een nadere analyse van bestaande NIPV-onderzoeken wordt hieronder een eerste inzicht gegeven in wat vrouwen motiveert en demotiveert om brandweervrijwilliger te worden. Tijdens diverse (groeps)interviews zijn deze (de)motivatoren vanuit het perspectief van brandweervrijwilligers (v/m) nader besproken en aangevuld. De bevindingen worden ondersteund door citaten uit de (groeps)interviews. De citaten zijn bewerkt vanwege redactionele redenen en om de anonimiteit van respondenten te garanderen.

### 4.5.1 Brandweer en de maatschappij

Zoals beschreven in paragraaf 4.2.2 is de bereidheid om specifiek vrouwen te werven per post verschillend. Daarnaast geeft de helft van de vrijwilligers aan het belangrijk te vinden dat directe collega's een afspiegeling vormen van de maatschappij. Deze verdeeldheid is ook terug te vinden in de (groeps)interviews.

Eenzijds wordt aangegeven dat de brandweer een afspiegeling zou moeten zijn van de maatschappij en ook een voorbeeldfunctie heeft (niet specifiek met betrekking tot vrouwen, maar in het algemeen). “Je treedt naar buiten, in je uniform. Daar horen verwachtingen bij. Ik denk dat je altijd wel op je hoede moet zijn, omdat je weet dat je een publieke functie hebt.” Daar komt bij dat de vrijwillige brandweer lokaal verbonden is “en in een klein dorp kent iedereen elkaar, dan wordt er wel naar je gekeken en gevraagd.” Verschillende keren wordt benoemd dat op veel vlakken het korps een afspiegeling is van de lokale bevolking. “Er zijn veel verschillende mensen in ons korps. Dat maakt het mooi, veel verschillende achtergronden. Er zitten mensen bij waar ik het dagelijks leven nooit contact mee zou hebben, bij de brandweer zijn het de beste en loyaalste vrienden die ik heb.”

Anderzijds zijn er grenzen aan wat in dit kader wenselijk is, zo wordt aangegeven. Die grenzen worden bepaald doordat de afspiegeling geen *verplichting* zou moeten zijn. Dit geldt met name voor het specifiek werven van vrouwen en etnische minderheden: beschikbaarheid (op de dag) wordt bijvoorbeeld van groter belang geacht dan geslacht. Dit speelt met name (maar niet uitsluitend) voor posten die een probleem ervaren met werving: door specifiek vrouwen te werven sluiten ze voor hun gevoel een grote potentiële doelgroep (mannen) uit, zo wordt gesteld. “Specifiek vrouwen werven, daar staat onze post niet voor open. Dat een andere groep uitgesloten wordt. Ik wil iemand die een passie voor de brandweer heeft. Ik wil niet specifiek een vrouw, maar als die vrouw een passie heeft dan is dat een ander verhaal.” De wagen gevuld krijgen is van groter belang dan een diverse post, zo wordt aangegeven. “We hebben niet de luxe om specifiek te werven, we werven breed.”

Al eerder is in paragraaf 4.3.1 beschreven dat voornamelijk in hetzelfde sociale netwerk wordt geworven: witte mannen werven in hun eigen sociale kring voornamelijk andere witte mannen.

#### 4.5.2 Het aantal vrouwen bij de vrijwillige brandweer

Sinds 2009 is het percentage vrouwen bij de brandweer onveranderd (zie paragraaf 3.3). Wat ligt hieraan ten grondslag volgens brandweervrijwilligers (v/m)? Verklaringen worden gezocht bij zowel vrouwen zelf als bij de brandweerposten (in de vorm van weerstand). Deze verklaringen komen grotendeels overeen met wat al eerder is gebleken uit ons onderzoek naar de bereidheid onder burgers (vrouwen) (zie paragraaf 4.3.2). Hieronder volgen een aantal voorbeelden genoemd in de (groeps)interviews.

Aangegeven wordt dat het lage aantal brandweervrouwen te maken heeft met het beeld dat vrouwen hebben: ze denken ongeschikt te zijn voor het brandweervak. Ook verschillende *huidige* brandweervrouwen dachten dat ze in eerste instantie niet geschikt waren, met name vanwege het technische aspect ("dat was een drempel"). Ze dachten dat ze over onvoldoende technisch inzicht beschikten. Met extra aandacht en ondersteuning is dit uiteindelijk goed gekomen, geven ze aan. "Er was een techniekklasje. Alle vrouwen hadden zich aangemeld, de mannen niet, want dat was gezichtsverlies. Later kwamen ze vragen hoe het moest." Daarnaast wordt geregeld het fysieke aspect genoemd: dat vrouwen denken dat ze niet geschikt zijn voor brandweerwerk omdat het fysiek te zwaar is. Ook het mentale aspect kan als een belemmering worden ervaren, bijvoorbeeld of ze om kunnen gaan met zwaargewonde en/of overleden slachtoffers. Verder speelt mee, volgens brandweervrijwilligers (v/m), dat vrouwen zich minder snel aanmelden als ze weten dat er alleen brandweermannen zijn. Een of meerdere brandweervrouwen op de post werkt drempelverlagend, zo wordt aangegeven. Dat vrouwen denken ongeschikt te zijn heeft ook te maken met de, in hun ogen, onzichtbaarheid van de brandweer (minder dan bijvoorbeeld de politie of Defensie), maar ook vanwege de taal en het beeldmateriaal in wervingscampagnes. "Gebruik term 'brandweermensen', niet 'brandweermannen'. Daar begint de cultuuromslag. Als we het zelf niet doen, dan blijft het een mannenwereld." Uit het onderzoek naar de bereidheid van burgers om brandweervrijwilliger te worden blijkt ook dat een lage interesse bij vrouwen vooral samenhangt met hun fysieke gezondheid en conditie, maar daarnaast belemmeringen ervaren met betrekking tot de aannames over de taken van de brandweer (dat hen niet aanspreekt) en het niet willen of kunnen combineren met privé en baan.

Zoals in paragraaf 4.3.1 is beschreven is mond-tot-mondreclame ('ons-kent-onsbenadering') een succesvolle manier om nieuwe vrijwilligers te werven. Hoewel tijdens de groepsinterviews niet specifiek gevraagd is naar de manier waarop huidige brandweervrouwen zijn geworven, bleek geregeld dat ze lid zijn van een brandweerfamilie en/of een brandweerman of -vrouw kenden binnen de brandweer (zoals een vriendin of buurman). Al eerder bleek dat mannen en vrouwen die iemand bij de brandweer kennen vaker interesse hebben om brandweervrijwilliger te worden dan mensen die niemand kennen bij de brandweer (zie ook paragraaf 4.3.2). Dat gezegd hebbende: het nadeel van mond-tot-mondreclame is dat doorgaans steeds in hetzelfde sociale netwerk wordt geworven: witte mannen werven andere witte mannen. Dit wordt bevestigd in de (groeps)interviews. Het is echter niet altijd een *bewuste* keuze om geen vrouwen te werven. "We benaderen snel de doelgroep waaraan we onszelf spiegelen. Als ik naar mezelf kijk, hoe ik zou werven, dan inderdaad in mijn eigen netwerk. Jonge mannen, die spreek ik toch makkelijker aan. Mannen zullen denk

ik niet zo snel vrouwen benaderen. Daardoor blijf je in dezelfde pool vissen.” Niet iedereen herkent zich in dit beeld: “Als ik kijk naar onze post, we hebben zo’n diversiteit aan mensen. We zijn helemaal niet op zoek naar hetzelfde.”

Een andere verklaring voor het lage percentage vrouwen volgens brandweervrijwilligers (v/m) is dat vrouwen wel solliciteren, maar – net als mannen – niet altijd worden aangenomen omdat ze niet binnen de groep (zouden) passen. Bijvoorbeeld als ze niet aan (ongeschreven) sociale eisen voldoen. “Paar jaar geleden heeft er een vrouw gesolliciteerd, maar we hebben haar niet aangenomen. Ze paste niet binnen de groep. Dat is ook de reden waarom we sommige mannen niet aannemen.” De werving kan zich specifiek richten op vrouwen, maar ze genieten geen voorkeursbehandeling, zo wordt verschillende keren aangegeven. Hoewel het uitgangspunt op veel posten is dat er tijdens de sollicitatieprocedure geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, blijkt dit op bepaalde punten toch te worden gedaan (zoals beschikbaarheid, met name overdag). “We hanteren altijd dezelfde lat voor iedereen. We hebben in het verleden wel eens een dame gehad die solliciteerde. Ze gaf aan dat ze bij uitrukken iets moest regelen met opa en oma. Dat vonden wij als mannen in de sollicitatiecommissie lastig. Wij kunnen er gewoon niet zo goed mee omgaan, omdat de gedachte is dat je als die pieper gaat alles laat vallen en naar de kazerne racet.” Daarnaast wordt geregeld aangegeven dat bij gelijke geschiktheid vrouwen niet bij voorbaat de voorkeur hebben.

#### **4.5.3 De ideale verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen**

Brandweervrouwen zijn (veel) vaker dan mannen van mening dat de balans tussen mannen en vrouwen op hun post goed is, zo blijkt uit het Belevingsonderzoek 2021 (zie paragraaf 4.3.1). Ook uit de (groeps)interviews is gebleken dat brandweervrouwen niet altijd automatisch meer brandweervrouwen willen werven op de post. Waarom niet? En wat is volgens brandweervrijwilligers (v/m) de ideale verhouding?

##### **Behoeftte aan nieuwe brandweervrouwen op de post**

Verschillende keren wordt door brandweervrouwen aangegeven dat ze geen behoefte hebben aan meer brandweervrouwen op hun post. “Alsjeblieft niet. Ik werk graag bij de brandweer omdat ik het heerlijk vind om met mannen te werken, die nuchterheid te behouden. Wij zijn met 4 vrouwen op 40 dus 10 %. Ik vind dat genoeg”. Ook speelt voor sommige brandweervrouwen mee dat ze in hun hoofd baan ook te maken hebben met een mannenwereld. Of andersom, dat ze in een hoofd baan hoofdzakelijk werken met vrouwen en het om die reden fijn vinden dat er bij de vrijwillige brandweer voornamelijk mannen werken. Aangegeven wordt dat als er te veel vrouwen op de post komen, er een negatieve sfeer ontstaat onderling: “Er is op de een of andere manier een soort kantelpunt. Boven de 5 vrouwen op een grote groep, dat is wel veel. Dan komt de kattige kant van vrouwen naar boven. Het ligt niet aan de man, maar de vrouwen kunnen dan ook onderling gedoe krijgen, onderhuids, roddelen, afzeiken.” Verder wordt gesteld dat het gedrag van nieuwe brandweervrouwen ook op hun afstraalt en ze daarom niet perse de behoefte hebben aan meer vrouwen op de post. Vanwege hun kritische blik met betrekking tot nieuwe vrouwen wordt verschillende keren aangegeven dat de mening van brandweervrouwen extra zwaar telt bij de werving en selectie van nieuwe brandweervrouwen. “Als er een vrouw solliciteert bij de brandweer vind ik het als vrouw belangrijker dat ik een klik heb met die andere vrouw dan als het een man is. Als de klik bij een man wat minder is, vind ik dat wat minder erg. Anders ga je over op het roddelen, of concurrentie. Dan gaat het ten koste van de sfeer.”



Er zijn ook brandweervrouwen die bovenstaande gedrag helemaal niet herkennen. “Ik ervaar dat kattengedrag helemaal niet op mijn post. Ik vind het type vrouw bij ons op de post gelijkwaardig, we gaan goed met elkaar om. Roddelen gebeurt onder de mannen net zo.” Ook wordt de nuance aangebracht dat het vooral van belang is wat voor vrouw erbij komt en de onderlinge klik tussen vrouwen; die kan positief of negatief zijn. Als hierop wordt doorgevraagd wordt aangegeven dat niet alle vrouwen (en mannen) geschikt zijn om brandweervrijwilliger te worden. “Het is wel hetzelfde type vrouw die erbij zit.” Ook (hier) wordt aangegeven dat het niet uitmaakt of de nieuwe collega een man of een vrouw is: “Het is de persoon die erbij komt. Ik vind niet dat er per se vrouwen bij moeten, maar als ze komen zijn ze welkom”.

Tot slot bestaan er verschillende meningen over of één brandweervrouw op de post door brandweermannen als “onwenselijk” of “zielig” wordt gevonden. “Ik dacht, misschien is het wel handig om een tweede erbij te hebben. Maar ik besprak dat met haar. Zou het leuker zijn als er een tweede bij komt? Haar reactie: ‘dit ligt eraan wie’.”

### **De ‘ideale’ man/vrouwverhouding op de post**

Er bestaan verschillende meningen over wat de ideale verhouding is van mannen en vrouwen op de post. Het moet een “gezonde” verhouding zijn; wat dat precies is hangt af van de mensen op de post. Een vaste formule bestaat niet.

Als gevraagd wordt naar de ideale verhouding man/vrouw op de post, dan is het meest genoemde antwoord door mannen én vrouwen: 20 % vrouwen, 80 % mannen. “De combinatie man-vrouw. Je kan fijn elkaars kwaliteiten gebruiken. Dat heb ik ook in de opleiding gemerkt en bij inzetten weet je dat van elkaar. Dus ja landelijk meer vrouwen... maar op de post is de verhouding nu goed. Als er wordt gezegd hier heb je 10 vrouwen dat zou ten koste gaan van de dynamiek en de verhouding.” Waar de ene vrijwilliger graag een tankautospuit met alleen vrouwen ziet (“We zijn ooit met vijf vrouwen en een man uitgerukt. Vond het wel stoer, waarom niet?”), zijn de meeste vrijwilligers van mening dat dit niet wenselijk is: het moet wel divers blijven. “Wij hebben met oefenen ook wel eens een vrouwen TS gemaakt, maar als er nu een THV incident komt, en ik moet een auto knippen dan leun ik qua brute kracht vaak op mijn maatje. Als mijn maatje dan even groot en sterk is qua kracht, dan zou ik wel even denken ‘shit’. En natuurlijk met z’n tweeën kom je er echt wel.” Verder speelt mee dat het uitmaakt hoeveel vrouwelijke aspiranten er tegelijkertijd starten; als het er meer dan twee zijn kan dit ervaren worden als een ‘cultuurschok’. Tot slot wordt een enkele keer het onderscheid gemaakt tussen het aantal vrouwen op de post in relatie tussen het repressieve optreden en de ‘koude kant’: “voor de uitruk is het goed dat er meer mannen zijn dan vrouwen, maar voor na de oefening en voor de gezelligheid, zouden er wel meer vrouwen mogen zijn op de post.”

Tot slot wordt voornamelijk negatief gedacht over een vrouwenquotum. Dit sluit aan bij de bevinding dat het geen verplichting zou moeten zijn om een afspiegeling te zijn van de maatschappij (zie paragraaf 4.4.1). “Bij 50/50 ga je richting quota. Dan vind ik dat je om de verkeerde reden een beslissing maakt. Zelfs met het specifiek werven van vrouwen al. In het kader van het onderzoek begrijp ik het, omdat er mogelijk potentiële kandidaten zijn die je misloopt. Als de huidige situatie goed is, is dat prima en ga niet richting een bepaald doel werken vanwege een percentage.” Belangrijk is, zo wordt ook hier gesteld, dat geschikte mensen worden geworven. Wat als geschikt wordt ervaren heeft betrekking op beschikbaarheid (paraatheid) en het sociale aspect (Brandweeracademie, 2021).

#### 4.5.4 Weerstand tegen brandweervrouwen

Al uit eerder onderzoek (Brandweeracademie, 2021) bleek dat vrouwen op sommige posten niet welkom zijn, voornamelijk vanwege partners en omdat vrouwen vanwege zwangerschap(en) lange tijd niet inzetbaar kunnen zijn. Tijdens de (groeps)interviews is hierop doorgevraagd. Sommige brandweermannen hebben in interviews aangegeven dat brandweervrouwen op de post niet worden geaccepteerd vanwege bovenstaande redenen. Daarnaast zijn ook de volgende redenen genoemd:

- > Vanwege slechte ervaring(en) uit het verleden met brandweervrouwen (bijvoorbeeld stukgelopen liefdesrelaties tussen vrijwilligers) willen ze geen nieuwe brandweervrouwen op hun post werven. Dit geeft in hun ogen te veel 'gedoe' in de groepsdynamiek.
- > Enkele brandweermannen geven aan dat ze geen vrouwen willen werven omdat ze van mening zijn dat vrouwen (met name fysiek) ongeschikt zijn voor het brandweervak.
- > Vrouwen worden niet geworven omdat er, zo wordt een enkele keer aangegeven, op hun brandweerpost geen apart sanitair is en om die reden ongeschikt is voor brandweervrouwen.
- > 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. Zij zouden vaker problemen hebben met brandweervrouwen dan de jongere generatie.

In het volgende hoofdstuk worden deze bezwaren verder toegelicht.

# 5 Behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer

## 5.1 Inleiding

Evenals het vorige hoofdstuk bestaat ook dit hoofdstuk uit een aantal delen, in dit geval twee. Het eerste deel heeft betrekking op de manier waarop vrijwillige brandweervrouwen het brandweervak beleven (paragraaf 5.2) en om welke redenen vrijwillige brandweervrouwen zijn vertrokken (paragraaf 5.3). Ook hier geldt: de data beschreven in dit eerste deel zijn afkomstig van meerdere datasets van eerdere NIPV-onderzoeken, in dit geval naar het behouden van brandweervrouwen en hun redenen voor vertrek. Deze datasets zijn opnieuw geanalyseerd, waarbij specifiek is gekeken naar (de verschillen tussen mannen en) vrouwen bij de brandweer. Waar relevant zijn deze inzichten aangevuld met bevindingen uit de literatuur. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt (op basis van vragenlijsten en (groeps)interviews) beschreven hoe – volgens veiligheidsregio's, vrijwillig brandweervrouwen en -mannen – vrouwen bij de vrijwillige brandweer (niet) worden behouden (paragraaf 5.4 en 5.5).

## 5.2 Beleving van het werken bij de brandweer

In 2021 is een belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel gehouden (Dangermond et al., 2022). Hieraan hebben 6126 respondenten uit de 25 veiligheidsregio's deelgenomen. Deze groep vormt een representatieve afspiegeling van de repressieve brandweermensen in Nederland. Onder de 6126 respondenten waren er 343 (6%) vrouwen. Het gaat hierbij om mensen met verschillende type aanstellingen, waarbij er geen verschil is gemaakt tussen het aandeel vrouwen onder beroepsmensen en vrijwilligers. In totaal hebben 4.071 vrijwilligers aan het belevingsonderzoek deelgenomen, onder wie 250 vrouwen (6%).

### Visie

Brandweered medewerkers zijn verdeeld over de vraag of de brandweer zich over het algemeen in de goede richting ontwikkelt. Vrouwen staan er net iets vaker dan mannen positief in en mannen net iets vaker negatief, terwijl ze er even vaak neutraal in staan.

### Leiderschap

Driekwart van de vrijwilligers, vrouwen ongeveer even vaak als mannen, ervaart een kloof tussen de werkvloer en management: er wordt geen wederzijds begrip en goede dialoog ervaren. Slechts een derde van de vrijwilligers voelt zich gewaardeerd door het management. En het merendeel van de vrijwilligers is van mening dat de beoordeling van medewerkers niet zorgvuldig en transparant gebeurt. Die negatieve signalen worden zowel door mannen als vrouwen ervaren. Dit sluit aan bij de gedachte dat het beslechten van de barrières die brandweervrouwen aangeven ook gunstig uitpakt voor brandweermannen. Ook

de sleutelrol van leidinggevend en wordt bekrachtigd in het belevingsonderzoek: de ondersteuning en waardering door de ploegchef en leidinggevende wordt (veel) hoger beoordeeld dan die van het management en ondersteunende afdelingen.

### **Werk sfeer**

Zeven op de tien vrijwilligers ervaart de cultuur binnen de brandweerorganisatie als veilig en zes op de tien vrijwilligers geeft aan dat het gemakkelijk is om onderwerpen bespreekbaar te maken binnen de brandweer. Ook geeft zes op de tien vrijwilligers aan dat er geen sprake is van een 'afreken cultuur'. Hierin verschilt de mening van vrouwen niet met die van mannen. Wel zouden vrouwen vaker dan mannen de brandweer aanbevelen als een fijne plek om te werken. Bijna alle mannen en vrouwen zijn er trots op dat ze brandweervrouw/-man mogen zijn.

### **PPMO**

De helft van de vrijwilligers vindt het PPMO een geschikte test om na te gaan of zij voldoende fit zijn om werkzaamheden op de uitruk te kunnen doen. Een derde vindt dat het PPMO goed aansluit op de praktijk en vier op de tien vindt dat er in het PPMO rekening gehouden moet worden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd. Hierover verschilt de mening van vrouwen niet wezenlijk van die van mannen.

### **Veilig werken**

Zes op de tien vrouwen volgt de arbeidstijdenwet en twee op de tien doet dat niet. Mannen houden zich vaker niet aan de arbeidstijdenwet, het gaat om een derde, terwijl vier op de tien zich hier wel aan houdt. Dit betekent dat zowel mannen als vrouwen vaak langer werken dan is toegestaan. Bijna alle vrijwilligers vinden dat vakbekwaamheid een voorwaarde is voor veilig werken. Vrouwen geven minder vaak dan mannen aan dat zij blindelings op hun collega's kunnen vertrouwen: het gaat om zeven op de tien vrouwen, tegenover acht op de tien mannen.

### **Vakbekwaamheid**

Net iets meer dan de helft van de vrouwen vindt dat hun eigen vakbekwaamheid op orde is, tegenover zeven op de tien mannen. Het gaat hier om een zelfreflectie, niet om een daadwerkelijke meting van de vakbekwaamheid. Vrouwen voelen zich vaker dan mannen onzeker over hun vakbekwaamheid: het gaat om vier op de tien vrouwen, tegenover twee op de tien mannen. Ook vinden vrouwen minder vaak dan mannen dat de brandweerorganisatie hen voldoende in staat stelt om hun vakbekwaamheid op peil te houden.

### **Vrijwilligersbeleid**

Driekwart geeft aan dat het steeds lastiger wordt om nieuwe vrijwilligers te werven. Een kwart geeft aan dat in hun regio voldoende vrijwilligers aangetrokken kunnen worden. Slechts vier op de tien vrijwilligers vindt dat de brandweer voldoende doet om nieuwe vrijwilligers te werven en dat de brandweer vrijwilligers goed ondersteunt. De meerderheid geeft aan dat het werk bij de brandweer goed te combineren is met het privéleven, al zeggen vrouwen dit minder vaak dan mannen: het gaat om driekwart van de vrouwen, tegenover negen op de tien mannen. Vrouwen geven in het onderzoek naar vertrekredenen (zie paragraaf 5.3) ook vaker dan mannen aan te vertrekken vanwege een onbalans tussen werk en privé.

## 5.3 Waarom vrouwen bij de brandweer vertrekken

In 2022 zijn oud-(aspirant-)vrijwilligers middels een vragenlijst gevraagd naar de redenen en omstandigheden rondom het (proces van) vertrek (Leene et al., 2022). 564 respondenten zijn in de periode 2017-2022 bij de brandweer vertrokken; van hen waren er 59 vrouw.

Vrouwen stoppen om andere redenen bij de vrijwillige brandweer dan mannen. Vrouwen noemen stoppen vanwege een probleem met de gezondheid en (onvrede over) het PPMO vaker dan mannen. Dat wil zeggen dat deze redenen hoger staan op de lijst met belangrijke vertrekredenen voor vrouwen, al komt (onvrede over) het PPMO ook bij mannen in de top 5 van vaakst genoemde redenen voor: het geldt voor 34 % van de vrouwen, tegenover 18 % van de mannen. Uit de literatuur blijkt dat Franse brandweervrouwen belemmeringen ervaren doordat in test- en werkmethoden wordt uitgegaan van het mannelijk lichaam. Verder is gesteld dat doordat de heersende cultuur van de minderheid vraagt zich aan te passen, het vrouwelijk lichaam wordt geproblematiseerd en vrouwen het gevoel hebben dat ze zich voortdurend moeten bewijzen (Perrott, 2016). Onduidelijk is of dit ook voor Nederlandse vrijwillig brandweervrouwen geldt. Bij mannen is de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd de meest genoemde vertrekreden. Deze komt ook bij vrouwen in de top 5 voor, zie tabel 5.1.

**Tabel 5.1 Belangrijkste vertrekredenen die vrouwen noemen, vertrekperiode 2017-2022**

Belangrijkste vertrekredenen die vrouwen noemen, vertrekperiode 2017-2022	
Problemen met mijn gezondheid	36 %
PPMO	34 %
Combinatie functie als vrijwilliger en hoofdbaan	21 %
Combinatie functie als vrijwilliger en privé	21 %
Wijze waarop de organisatie wordt bestuurd	18 %
Problemen binnen het (eigen) korps	16 %

Reden nummer 3 en 4 hebben betrekking op de combinatie van het zijn van brandweervrijwilliger en de hoofdbaan en privé. Bij 7 % van de gevallen is in de toelichting aangegeven dat het gaat om een niet verenigbare combinatie met zorgtaken; bij de overige gevallen is de specifieke privésituatie niet bekend. Ook vrijwillige brandweermannen geven aan dat de combinatie met hun privéleven een vertrekreden is, al gaat het om een iets minder groot aandeel (17 %); hun specifieke privésituatie is veelal niet bekend.

Driekwart van de vrouwen was tussen 35 en 54 jaar oud bij vertrek, tegen over de helft van de mannen. Mannen zijn daarmee relatief ouder bij vertrek: drie op de tien was 55+, tegenover 15 % van de vrouwen. Vrouwen vertrekken vaker bij minder dienstjaren dan mannen: 15 % van de mannen vertrekt na 30-40 dienstjaren, tegenover 2 % van de vrouwen. Deels wordt dit verklaard door de geschiedenis van het toetreden van vrouwen bij de brandweer.

Iets meer dan de helft van de vrouwen heeft een exitgesprek gehad, tegenover een derde van de mannen. De helft van de vrouwen is met positief gevoel vertrokken, tegenover een derde van de mannen. Mannen zijn vaker dan vrouwen vanwege een specifieke gebeurtenis bij de brandweer vertrokken. Ten slotte geven vrouwen ongeveer even vaak als mannen aan dat iemand iets had kunnen doen om hen als vrijwilliger te behouden: het gaat om iets meer dan vier op de tien vrouwen en om de helft van de mannen.

In de open tekstvelden is gekeken naar genderspecifieke opmerkingen.<sup>26</sup> Hierin noemt een kwart van de vrouwen die in de periode 2017-2022 zijn vertrokken zaken die verband houden met barrières die uit de literatuur over vrouwen bij de brandweer naar voren zijn gekomen: 7 % noemt voorbeelden van discriminatie, pesten of buitensluiten, 3 % noemt dat zij na hun verhuizing door het korps in hun nieuwe woonomgeving zijn afgewezen, omdat zij niet in de groep zouden passen. 10 % noemt de combinatie met de zorgtaken (met name voor kinderen) of zwangerschap en 3 % noemt dat het PPMO onvoldoende is afgestemd op vrouwen. De overige vrouwen (77 %) noemen geen genderspecifieke thema's in de open velden. Van de mannen die in de periode 2017-2022 zijn vertrokken noemt 2 % voorbeelden van discriminatie, pesten of buitensluiten in open tekstvelden en nog geen 2 % noemt zaken die verband houden met zorgtaken. Verder wordt het PPMO door 18 % van de mannen expliciet als vertrekreden genoemd en gezondheidsproblemen door 22 %. Ook in de periode voor 2017 noemen vrouwen vaker dan mannen dat hun vertrek te maken had met discriminatie, pesten of buitensluiten: het gaat om 8 % van de vrouwen, tegenover 3 % van de mannen. Daarnaast noemt 8 % van de vrouwen dat hun vertrek te maken had met de combinatie met zorgtaken, tegenover nog geen 1 % van de mannen.

## 5.4 Hoe veiligheidsregio's vrijwillige brandweervrouwen behouden

Deze paragraaf gaat in op het behouden van vrijwillige brandweervrouwen. In hoeverre ervaren veiligheidsregio's een probleem met het behoud van vrijwillige brandweervrouwen? En welke ondersteuning wordt er vanuit de regio geboden om vrijwillige brandweervrouwen te behouden?

### 5.4.1 Een probleem met het behouden van vrijwillige brandweervrouwen?

In 15 van de 24 veiligheidsregio's wordt er geen probleem ervaren met het behouden van vrijwillige brandweervrouwen. Negen regio's ervaren wel een probleem. Hoewel enkele regio's aangeven wel een probleem te ervaren, kan dit niet altijd gestaafd worden met cijfers; "We hebben niet zo'n goede datapositie".

#### Het behoud van vrijwillige brandweervrouwen als speerpunt

Drie van deze 9 veiligheidsregio's geven aan dat het behoud van vrijwillige brandweervrouwen een speerpunt is binnen de regio. De andere regio's geven aan dat dit geen speerpunt is. Redenen waarom het geen speerpunt is, zijn:

- > Behoud is in algemene zin een speerpunt, niet specifiek gericht op vrouwen.
- > Er is geen probleem met behoud, "vrouwen verlaten brandweer niet eerder dan mannen"
- > Er zijn geen speerpunten benoemd voor behoud .
- > Het wordt wel belangrijk gevonden, maar er wordt (nog) niks mee gedaan.

<sup>26</sup> In de enquête kon bij verschillende vragen een toelichting gegeven worden, in de open tekstvelden. De percentages in deze alinea hebben betrekking op alle vrouwen die aan de enquête hebben deelgenomen.

De drie regio's die het wel als speerpunt hebben benoemd doen dit om verschillende redenen. Iedereen mag/moet zich thuis voelen binnen de brandweer en daarom is sociale veiligheid belangrijk, aldus een regio. Een andere regio geeft aan dat het belangrijk is aandacht te hebben voor behoud als vrijwilligers eenmaal bij de brandweer zijn, zo ook voor vrouwen. Dat vrijwillige brandweervrouwen sneller uitstromen dan andere groepen is reden om aandacht te vestigen op het behoud, volgens een derde regio. Onderstaand kader gaat in op de vertrekredenen die de regio's hebben genoemd in de vragenlijst.

#### **Vertrekredenen van vrijwillige brandweervrouwen**

Om inzicht te krijgen in de redenen voor uitstroom van vrijwillige brandweervrouwen, is aan de medewerkers van veiligheidsregio's gevraagd of binnen de regio bekend is waarom vrijwillige brandweervrouwen vertrekken. In 13 van de 24 regio's is dit bekend, in 11 niet. De redenen die werden genoemd zijn divers. Soms is er sprake van een combinatie van redenen<sup>27</sup>:

- > Er is sprake van een mannencultuur, men voelt zich niet veilig
- > Verkeerde verwachtingen van het werken bij de brandweer
- > Verhuizing
- > Andere baan
- > Problemen combinatie werk en privé
- > PPMO
- > Onvoldoende beschikbaar
- > Persoonlijke omstandigheden / familie of gezinsomstandigheden
- > Medische / fysieke problemen
- > Leeftijd; vooral boven de 50 jaar.

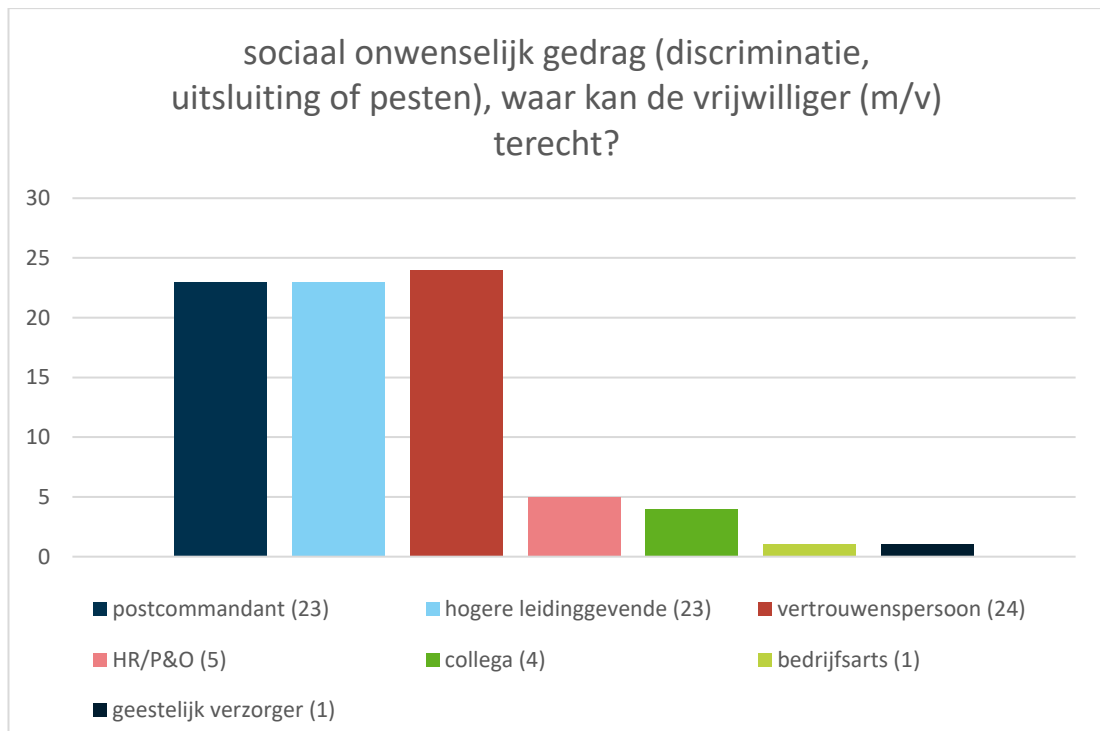
#### **5.4.2 Ondersteuning om vrijwillige brandweervrouwen te behouden**

In 3 van de 24 veiligheidsregio's worden er activiteiten ondernomen om specifiek vrijwillige brandweervrouwen te behouden. In 21 veiligheidsregio's niet. Op de vraag waarom er geen activiteiten worden ondernomen is vaak het antwoord dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen of specifieke doelgroepen. Er zijn ook regio's die aangeven geen problemen te ervaren op dit gebied of het niet als een prioriteit te zien. "Cijfers laten zien dat vrouwen niet eerder dan mannen de brandweer verlaten". Enkele regio's geven aan te worstelen met dit thema of er in de toekomst aandacht aan te willen besteden. "We zien veel uitstroom rondom de periode als de kinderen klein zijn en vervroegde uitstroom op oudere leeftijd door de fysieke eisen".

De 3 van de 24 regio's hebben activiteiten ondernomen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden. Deze activiteiten richten zich op het beter in kaart brengen van de vertrekredenen en het voeren van gesprekken. Zo worden er in een van de regio's gesprekken gevoerd over sociale veiligheid op alle posten. Een andere regio houdt gesprekken met vrouwen die uitstromen (of dit overwegen), waar nodig in combinatie met extra begeleiding.

In figuur 5.2 is weergegeven waar brandweervrijwilligers (v/m) terechtkunnen als zij problemen ervaren met sociaal onwenselijk gedrag, zoals discriminatie, uitsluiting of pesten. De regio's konden meerdere opties selecteren.

<sup>27</sup> In 2022 zijn oud-(aspirant-)vrijwilligers gevraagd naar hun vertrekredenen, een deel hiervan was vrouw (Leene et al., 2022). In paragraaf 5.3 zijn de resultaten beschreven.



**Figuur 5.2** Waar brandweervrijwilligers terechtkunnen bij sociaal onwenselijk gedrag

## 5.5 Ervaringen van vrijwilligers met het behouden van brandweervrouwen

Op basis van literatuuronderzoek en nadere analyse van bestaande NIPV-onderzoeken is een eerste inzicht gegeven in wat brandweervrouwen motiveert en demotiveert om brandweervrijwilliger te zijn (zie paragraaf 5.2 en 5.3). Tijdens diverse (groeps)interviews zijn deze (de)motivatoren vanuit het perspectief van brandweervrijwilligers (v/m) nader besproken en aangevuld. De informatie wordt hieronder thematisch beschreven, waarbij zowel motivatoren als demotivatoren aan bod komen. Daarnaast staan de thema's niet los van elkaar, maar overlappen elkaar – waar relevant wordt verwezen naar andere paragrafen. De bevindingen worden ondersteund door citaten uit de (groeps)interviews. De citaten zijn bewerkt vanwege redactionele redenen en om de anonimiteit van respondenten te garanderen.

### 5.5.1 Brandweercultuur

Zoals in paragraaf 3.4 is beschreven, bestaat 'de' brandweercultuur niet. Iedere ploeg of post heeft een eigen dynamiek en kan door ploegleden anders worden ervaren – zo ook door deze vrijwillige én beroepsbrandweervrouw: "Mijn ervaring is dat iedere post en iedere ploeg een compleet andere cultuur is. Bij de ene post voelde ik mij echt geaccepteerd, maar je hebt ook posten waar de mannen niet tegen me wilden praten. Ik kan me ook voorstellen dat niet elke man welkom is binnen elke ploeg. De vraag is dan of het de vrouw is of de cultuur." In de (groeps)interviews domineerden twee onderwerpen met betrekking tot brandweercultuur: mannencultuur en brandweerhumor.



## **Mannencultuur**

Hoewel de meeste brandweervrouwen zich doorgaans thuis en geaccepteerd voelen op de brandweerpost en tijdens de opleiding, wordt dit niet altijd door iedereen ervaren. Brandweervrouwen voelen zich in dit laatste geval niet altijd thuis vanwege de cultuur gedomineerd door mannen. “Ik vind wel meer dingen bij de brandweer vrouwonvriendelijk, omdat het toch een mannencultuur is. Een bepaalde hardheid. Je moet je daar als vrouw wel tegen wapenen.” Andere brandweervrouwen benoemen verschillen die ze ervaren tussen enerzijds het vrouw-zijn en anderzijds de mannencultuur, maar ervaren dat niet zozeer als negatief, wel als ‘anders’. Deze verschillen hebben voornamelijk betrekking op het uiten van emoties. “Als vrouw heb ik eigenlijk altijd de behoefte even die emotie te ventileren. Ik huil uit onmacht en de man zegt dan ‘wat doe je?’, maar soms heb je als vrouw andere emoties. De man slaat de deur dicht of tegen de muur of gaat aan het bier en de vrouw heeft de behoefte te praten. Sommigen gaan huilen op het toilet, maar daar moet gewoon ruimte voor zijn. Bij het team collegiale opvang heb je ook mannen en vrouwen.”

## **Brandweerhumor**

Grappen en jovialiteit zijn belangrijke elementen van de brandweercultuur (Thurnell-Read & Parker, 2008; Dangermond, 2022b, zie ook paragraaf 3.4.3). Brandweervrouwen deelden hun ervaringen met grappen waarvan zij onderdeel waren en brandweermannen hun ervaringen met het (niet) veranderen van humor als er een vrouw toetreedt tot het korps. Humor binnen de brandweer wordt zowel positief als negatief ervaren.

Grappen worden zowel tegen vrouwen als mannen gemaakt; er wordt vooral belang gehecht aan openheid hierover. Zo gaf deze brandweervrouw aan: “Ik heb laatst iets stuk gereden op de TS. Daar werd dan wel een opmerking over gemaakt. Dan geef je een rondje aan de bar en is het prima. We hebben ook een chauffeur die vaker schade heeft gereden en daar worden dan ook grapjes over gemaakt. Als grapje vind ik het prima, maar achter de rug om is niet oké.”

Humor en taal ligt in het verlengde van elkaar. Bijvoorbeeld bij de begroeting van een groep brandweermannen en -vrouwen tijdens een (realistische) oefening. Verschillende keren wordt de ervaring gedeeld dat telkens dezelfde grap wordt gemaakt bij de start van een bijeenkomst. “Om te plagen wordt dan gezegd: ‘Goedenavond heren... én dame’. Elke keer weer die begroeting. Niet bewust, maar het doet iets met je. Goedenavond allen. Het is allemaal niet zo heel heftig, maar het zit in taal. Het zegt genoeg dat het nog zo is.”

Als er grappen worden gemaakt over vrouwen, wordt hier doorgaans door brandweervrouwen op gereageerd. “Ik heb als vrouw ook grenzen. Er worden vrouwengrappen gemaakt en dat vind ik niet erg. Soms gaat er eentje tegen het randje aan en die kijk ik aan en dan is dat ook klaar.” Het aangeven van grenzen gaat bij de ene vrouw makkelijker dan bij andere vrouw. Dit is ook afhankelijk van de situatie, zo wordt aangegeven: “Ik heb laatst met de ploeg gesprek gehad over brandweerhumor. In eerste instantie werd gezegd ‘dat kan toch wel?’ Maar toen kwam de vraag of ik dan wel mijn grenzen aan zou geven. Die humor zal wel blijven, maar de vraag is of je het durft te zeggen als iemand over je grens gaat. De ene keer kan je een grap prima hebben, maar de andere keer niet. En ook afhankelijk van de persoon over wie het gaat.” Anderzijds wordt ook aangegeven dat het een voorwaarde is om “tegen een grapje kunnen, maar te meegaand is ook niet goed.” Zowel brandweermannen als brandweervrouwen geven aan: “Als je niet mee kan bewegen met de

mannenhumor, dan pas je misschien niet. Maar grensoverschrijdend gedrag kan absoluut niet. Je grens aangeven is wel echt belangrijk.”

Ervaren wordt dat humor op een positieve manier wordt beïnvloed door de komst van een brandweervrouw of -vrouwen, zowel op de post als digitaal. “Normaal op een oefenavond als er allemaal mannen zitten, zijn de grappen van een ander kaliber dan wanneer er vrouwen zitten. Als je een appgroep hebt zonder vrouw, dan is het anders dan met. Je moet constant in je achterhoofd houden dat de groepssamenstelling verandert niet alleen bij vrouwen, maar ook bij mannen met een andere achtergrond.” Die verandering wordt niet altijd door iedereen (direct) gewaardeerd. “Als een groep verandert, kan je niet meer blijven doen wat je altijd deed. Daar is in het begin weerstand, want bij een vrouw kun je dat niet meer allemaal doen. Maar als het dan gebeurt dan hoor je er daarna ook niks meer over. Dus dan is het helemaal geen ding meer.” Geregeld wordt aangegeven dat brandweermannen bang waren dat ze, als er brandweervrouwen op de post zouden komen, zichzelf niet meer konden zijn en geen grappen meer zouden kunnen maken. “Er kwam een jonge vrouw bij. In het begin werd de helft van de groep daar helemaal zenuwachtig van, ze dachten dat ze niet meer zichzelf konden zijn en de grappen niet meer konden maken. Maar het is een leuke vrouw die gewoon wel zichzelf is en ook zegt waar hebben ze zich nu druk om gemaakt?”

### **5.5.2 De eerste en/of enige vrouw op de post**

Het komt geregeld voor dat vrijwillig brandweervrouwen de enige en/of de eerste vrouw op de post zijn. Hoe dit door brandweervrouwen wordt ervaren, is zeer gevarieerd: van zich direct welkom voelen tot het ervaren van grote weerstand bij andere postleden.

#### **De eerste brandweervrouw op de post**

Aangegeven wordt dat een belangrijke factor in de acceptatie van de brandweervrouw de voorgeschiedenis van de post met brandweervrouwen is (zie ook paragraaf 4.5.4). Zoals eerder is beschreven werkt het doorgaans drempelverlagend voor vrouwen om zich aan te melden als er al een brandweervrouw op de post is. “De eerste vrouw was een jaar of 5 voordat ik solliciteerde. Dat was een wat oudere vrouw. Zij stond stevig in haar schoenen. Toen verteld werd dat er een vrouw had gesolliciteerd, hebben die oudere mannen echt de ballen uit hun broek gelachen. Zij heeft doorgezet en voor ons denk ik ook een hele veilige weg gecreëerd. De oude generatie is in die tijd ook af geserveerd.” Aangegeven wordt door verschillende vrijwillig brandweervrouwen dat ze het fijn vonden om te weten of er al brandweervrouwen op de post waren. “Ik wilde het wel graag weten. Ik vond het fijn dat er nog een andere vrouw was. Zij gaat nu wel stoppen, maar toch het idee van ‘ik hoef niet de eerste te zijn’.” Of het de eerste brandweervrouw in de geschiedenis van de post betreft of niet heeft doorgaans impact op hoe de post de brandweervrouw verwelkomt, zo wordt aangegeven. “Bij de mannen merk je een verschil als ze al een vrouw op de post hebben gehad of dat het helemaal nieuw is. In het laatste geval is toch wel een beetje het ego gevoel nog; ‘vrouwen horen niet bij de brandweer’. Als ze dan zien dat het prima kan, is het gewoon goed. Het ligt ook aan de generatie. De oudere generatie staat er wat negatiever tegenover dan de jongere generatie.” Goede ervaringen met brandweervrouwen in het verleden helpt de nieuwe generatie brandweervrouwen bij de acceptatie.

Vrijwillig brandweervrouwen én -mannen geven geregeld aan dat zij een verschil ervaren tussen hoe de ‘oude’ en de ‘jonge’ generatie aankijken tegen brandweervrouwen. De oude generatie lijkt hier doorgaans meer moeite mee te hebben dan de jongere generatie. “Ik heb het gevoel erbij te horen. Maar bij de oudgedienden is dat anders. Voor mijn gevoel moest ik

mij bij hun bewijzen. Hoe meer ik op mijn strepen stond, hoe meer zij gingen ageren. Deed ik niks, dan was het ook niet goed. Nu na 17 jaar is er jong bloed ingestroomd en merk ik verschil.” De oude generatie stroomt op korte termijn uit en een jongere generatie stroomt door, waardoor hun weerstand tegen brandweervrouwen niet altijd als grote belemmering wordt ervaren, tenzij de oude generatie na haar afscheid op de oefenavonden blijft komen en invloed blijft houden op de sociale dynamiek op de post. Een ander verschil in generatie is dat de jonge generatie tijdens de opleiding waarschijnlijk bij aspirant brandweervrouwen in de ploeg zat. De oude generatie kan ook een positieve rol spelen in de acceptatie van brandweervrouwen. “Wij hebben ook wel wat ouderen mannen die er al lang bij zitten die kunnen je ook wel bellen na een heftige uitruk van ‘hé dit was wat he’. En je voelt je dan gewoon gezien. Dat je mag zijn wie je bent, onafhankelijk van of je nu vrouw/man/x bent.”

### **De enige (en eerste) brandweervrouw op de post**

Brandweervrouwen kunnen naast ‘de eerste’, ook ‘de enige’ vrouw op de post zijn. Met name vrouwen die eerst wel brandweervrouwen als collega’s hadden en nu niet meer merken een verschil. “We hadden er vijf, nu ben ik de enige. Ze zijn gestopt vanwege gezondheidsproblemen of omdat het psychisch niet lekker ging. Ze zijn wel zuinig op me.” Niet alle brandweervrouwen hielden zich bezig met de vraag of ze eerste/enige brandweervrouw op de post zouden zijn. “Toen ik me aanmeldde ben ik er helemaal niet mee bezig geweest of ik de enige vrouw was of dat er andere zaten. Ik heb daar helemaal niet over nagedacht.”

Verschillende keren wordt benoemd dat brandweervrouwen ook de eerste en enige kunnen zijn met een specialisme, zoals chauffeur, en dat levert reacties op. “Ik ben begonnen aan de chauffeursopleiding. Ik had ooit bedacht dat ik dat wilde, waarom ook niet. Een aantal mannen moesten daar om lachen en toen dacht ik ‘lach maar een eind heen’. Commentaar geven ze niet, want ze weten dat ze het terug krijgen. Ik ben de eerste vrouw die chauffeur wordt, ook in omliggende korpsen zijn er geen vrouwelijke chauffeurs. Dat is onwennig en dat merk je.” Benoemd wordt dat meer vrouwen door zouden mogen stromen, bijvoorbeeld naar de functie van bevelvoerder. “Ik ben de enige vrouwelijke bevelvoerder in de regio. Er zitten er wel wat in de pijplijn, maar het mogen er wel meer worden. Ik wil goede mensen hebben, maar voor de diversiteit zou ik wel meer vrouwen willen en ook dat ze doorstromen.”

### **Met elkaar in gesprek**

Geregeld wordt aangegeven dat postleden voor de komst van de eerste brandweervrouw met elkaar het gesprek aan gingen, bijvoorbeeld over de eerder beschreven rol van humor: “Toen ze hoorden dat we erbij kwamen, hebben ze met elkaar een gesprek gehad over dat ze bepaalde opmerkingen niet meer konden maken. Dat is natuurlijk rekbaar haha.” Ook komt het voor dat het zijn van de eerste brandweervrouw op de post heeft geleid tot een (goed) gesprek met alle postleden. Wat betekent de komst van de eerste brandweervrouw voor onze post? Wat is er nodig? “Bespreek het als je ergens mee zit, voor hun is het ook erg wennen. Ik voelde mij heel erg welkom daarna.” Bij de komst van nieuwe leden wordt het bespreken van (on)geschreven regels van belang geacht. “Je moet van tevoren toch wel wat spelregels vastleggen. Het hoeft niet in detail. Hoe ga je respectvol met elkaar om? Regels niet alleen voor als er een vrouw bij de brandweer komt. Ook bij mannen. Ik denk dat het helpt.” Een enkele keer wordt aangegeven dat individueel het gesprek wordt aangegaan als blijkt dat ploegleden moeite hebben met vrouwen op de post. “Toen ik zeven jaar geleden begon waren er best wat mannen die er sceptisch tegenover stonden. Dat heb ik in het begin gelaten voor wat het was. Er was er eentje bij die er echt moeite mee had. Ik heb toen

tegen hem gezegd 'dat is vervelend voor je dat je nu met mij opgescheept zit. En toen was het klaar.'

### 5.5.3 Acceptatie

In deze paragraaf wordt specifiek stilgestaan bij of en waarom wel of niet brandweervrouwen zich geaccepteerd voelen door hun brandweercollega's. Deze paragraaf staat echter niet op zichzelf en heeft bijvoorbeeld ook een relatie met de sociale dynamiek op de post (paragraaf 5.5.4).

#### **Geaccepteerd worden**

Brandweervrouwen voelen zich doorgaans direct welkom en geaccepteerd op de post, met name vanwege "het feit dat ze je als aspirant direct meenemen op een uitruk", "de ontspannen sfeer", "de mannen staan allemaal klaar voor je", "als ik hulp nodig heb staan ze er voor me", "ik kan mijzelf zijn", "ik werd met open armen ontvangen", "er wordt tegen mij niet anders gedaan dan tegen de mannen" en "samen de PPMO trainen en voorbespreken". Deze brandweerman licht toe: "Ze is een van ons. Ze moet door dezelfde deur naar binnen en daar gaan we samen doorheen".

Soms duurde het even voordat brandweervrouwen het gevoel hadden door iedereen geaccepteerd te worden. Dit geldt niet specifiek voor vrouwen maar ook voor mannen. "Ik ben mezelf. Niet one of the guys. Vooral bij een aantal ging er tijd overheen voordat ze je leren kennen. Je moet niet mee willen doen om een van hen te worden. Jezelf kunnen zijn is belangrijk, dat geldt net zo voor de mannen."

Om geaccepteerd te worden is het van belang dat niet benadrukt wordt dat brandweervrouwen 'anders' zijn, zo wordt verschillende keren aangegeven. Dit geldt bijvoorbeeld voor het specifiek werven van vrouwen en het organiseren van een brandweervrouwendag. "Dan zet je jezelf op een voetstuk. Dat moet je niet doen. Dan bevestig je dat je anders bent, dat je anders doet. Ik ben niet anders, ik ben hetzelfde. Door zo'n dag te organiseren, zet je iedereen in positie. Je moet mensen gelijk maken door te waarderen. Ik ben niet anders, ik ben postcommandant en toevallig vrouw. Maar mijn werk is hetzelfde."

#### **Niet (altijd) geaccepteerd worden**

Er zijn ook brandweervrouwen die zich niet (altijd) geaccepteerd voelen. Bijvoorbeeld door de oude generatie (zie paragraaf 5.5.2). Geregeld wordt aangegeven dat brandweervrouwen bij de start van hun opleiding het gevoel hebben of hadden zich te moeten bewijzen om geaccepteerd te worden door postleden. Dit geldt niet alleen op repressief, maar ook op sociaal vlak. Daarbij wordt geregeld aangegeven dat ook voor mannen geldt dat ze 'erbij' willen horen en daar moeite voor moeten doen. Voor mannen en vrouwen geldt allebei: "los van of je man of vrouw bent, sommigen komen er nooit tussen".

#### **Geaccepteerd op de post, maar niet tijdens de opleiding**

Verschillende keren wordt benadrukt dat (aspirant)brandweervrouwen zich geaccepteerd voelen op hun post, maar niet tijdens de opleiding. "Ik merk verschil op de opleiding en de post. Op de opleiding merk ik als enige vrouw dat zij anders leren dan ik. Zal waarschijnlijk te maken hebben dat ik als vrouw zijnde voorzichtiger ben, en de mannen willen gewoon knallen. Pas de laatste maanden heb ik het gevoel dat het geaccepteerd wordt. Acceptatie dat ik anders ben." Daarnaast wordt aangegeven dat instructeurs als intimerend over kunnen komen en grensoverschrijdend gedrag vertonen. "Ik was net 18 toen ik aan de opleiding begon. Ik heb toen instructeurs gehad die echt wel grensoverschrijdende

opmerkingen hebben gemaakt en grensoverschrijdend gedrag hebben vertoond. Dan moet je daar als vrouw wel stevig in je schoenen staan om tegen een groep instructeurs van 40/50 jaar je grens aan te geven. Daarin vind ik wel dat er een haantjescultuur is.” De mentaliteit wordt ervaren als ‘jij wil bij de brandweer, dus jij moet je maar bewijzen.’ Er worden verschillende mogelijkheden genoemd om hiermee om te gaan. “Het is hoe je er zelf mee omgaat. Bij nieuwe vrouwen waarschuw ik wel dat ze haar grenzen aan moet geven en dat dat soms nodig is. Dan is het wel hoe je in je schoenen staat en hoe je reageert als persoon. En het kan best intimiderend zijn als je wat minder stevig in je schoenen staat.” Ervaren wordt dat vrouwen daarbij kunnen rekenen op de steun van hun (mannelijke) medecursisten, hoewel dit niet altijd het geval is. “Het ligt ook aan wat voor mannelijke manschappen erbij zijn, sommige spreken de instructeurs ook echt aan na seksistische opmerkingen. Instructeurs verleggen grenzen en jij moet die grens weer trekken.” Bovenstaande ervaringen hebben hoofdzakelijk betrekking op oefeningen die buiten de eigen post plaatsvinden, voornamelijk realistische oefencentra. “Zodra ze [instructeurs] buiten de deur gaan, is het of er iets verandert. Er gaat iets los. Vergeten dat ze privé hebben. Ik vermoed dat het een cultuurtje is geworden, ik hoor het niet als ze intern een opleiding volgen. Als ze ver weg gaan, hoor ik het wel.” Niet iedereen herkent zich in deze negatieve ervaringen. “Ik herken het helemaal niet. Niks vrouwonvriendelijks. Ik werd niet op handen gedragen, omdat ik vrouw ben, maar wel echt met open armen ontvangen van ‘wij gaan jou helpen het leren’.”

#### **Acceptatie door de maatschappij**

Doorgaans reageert de sociale omgeving van (aspirant)brandweervrouwen positief op het feit dat zij bij de vrijwillige brandweer (gaan) werken. Deels komt dit, omdat de vrouwen afkomstig zijn uit een brandweersfamilie<sup>28</sup> (“iedereen van de familie zag het aankomen, ze vinden het geweldig”), maar ook als dit niet het geval is, reageert de sociale omgeving doorgaans positief (“Als we met 2 of 3 vrouwen uitstappen dan is het altijd positief. En zelf dat mensen stoppen met hun dochters om te laten zien ‘hé dat kan ook’.”). Daarentegen wordt door brandweervrouwen ook aangegeven dat ze zich soms niet geaccepteerd voelen door de buitenwereld en het idee hebben dat ze zich moeten verantwoorden. “Als vrouw voelt het voor mij niet anders dan bij een man. Externen vragen altijd wat ik bij de brandweer doe. ‘Oh wat knap’ en ‘kun je daar wel tegen?’. Je krijgt altijd dezelfde vragen. De omgeving, de mensen maken dat jij een apart beroep hebt. Maar binnen de post heb ik nooit het gevoel gehad dat ik anders ben. Ik doe gewoon mijn werk, voel me niet anders en wordt niet anders behandeld.” Aangegeven wordt dat zij geregeld de vraag krijgen van mensen buiten de brandweer hoe ze het praktisch regelen bij een uitruk. Deze vraag krijgen brandweermannen vrijwel nooit, zo wordt gesteld. Een enkele keer wordt aangegeven dat de sociale omgeving minder positief is, maar dit niet expliciet wordt geuit: “we krijgen zelf positieve reacties, maar er gaan dingen rond in de buurt die niet gezegd worden.”

#### **5.5.4 (Nieuwe) sociale dynamiek tijdens repressieve optredens en op de post**

Brandweervrouwen en -mannen hechten grote waarde aan de onderlinge verbondenheid (sociale dynamiek) op de post. Deze verbondenheid kan ook buiten de brandweer ervaren worden, waardoor er hechte vriendschappen ontstaan. “Bijzonder hoe snel zo’n club zo hecht is. Je moet op elkaar kunnen vertrouwen. Je hebt hetzelfde doel. Je weet dat je voor een klus kunt komen te staan die niet prettig is, maar waar je elkaar voor nodig hebt.” De sociale dynamiek verandert zodra er brandweervrouwen toetreden tot het korps, zoals ook al beschreven is met betrekking tot brandweershumor (paragraaf 5.5.1), als de eerste of enige

<sup>28</sup> Onduidelijk is hoeveel geïnterviewde brandweervrouwen uit een brandweersfamilie komen.

vrouw toetreedt (paragraaf 5.5.2) en bij de acceptatie van vrouwen (paragraaf 5.5.3). De komst van brandweervrouwen verandert de dynamiek tijdens het repressieve optreden en ook op de post zelf.

### **Andere dynamiek tijdens repressief optreden**

Gemengde teams zijn efficiënter en veerkrachtiger, bovendien is er binnen gemengde teams vaker sprake van psychologische veiligheid en een snel herstellervermogen (Mohr, 2020). Deze conclusie wordt ondersteund door bevindingen uit de (groeps)interviews.

Met name tijdens beknellingen en reanimaties wordt de repressieve meerwaarde van vrouwen benoemd door brandweervrouwen en -mannen. “Als bevelvoerder bekijk je met wie je het beste de klus kunt aanpakken. Als je zes van die typisch horken in je ploeg hebt en iemand is bekneld en er staan zes van die boomstammen, dan ben je als vrouw een goede aanvulling. Het moet een gezonde mix zijn.” Zeer geregeld wordt door brandweervrouwen en -mannen benoemd dat brandweervrouwen “sneller die sociaal-emotionele connectie maken met slachtoffers en omstanders”. Aangegeven wordt dat het voor slachtoffers en omstanders fijn is als er ook een brandweervrouw bij is. “Makkelijker even een kletspraatje maken. De mannen zeggen vaak, ‘doe jij even die partner’. Je ziet als vrouw eerder wat nodig is. Je wordt er niet echt voor gebruikt ofzo, maar als je dan toch even niks doet dan ga je daar naartoe. Je ziet het ook gewoon eerder.” Een andere meerwaarde van vrouwen tijdens de uitruk is volgens geïnterviewden dat vrouwen “anders naar dingen kijken”. “De mannen gaan slopen, het moet kapot en snel. Maar als je dan samen even nadenkt en aangeeft dat het efficiënter kan. De vrouw heeft soms de helikopter view. Mannen zijn meer van de risico’s en vrouwen van de zekerheid.” Vrouwen brengen diversiteit in de ploeg als het gaat om de kijk op de wijze waarop iets wordt aangepakt en wordt geïmproviseerd tijdens het uitoefenen van het brandweervak. Het vergroten van het improvisatievermogen door de ploeg wordt door zowel brandweermannen- als vrouwen als positief aangemerkt. Het brandweervak bestaat immers uit improviseren, zo wordt geregeld aangegeven. Dat geldt ook als er een taak uitgevoerd moet worden door een brandweerman of -vrouw waar hij of zij om welke reden dan ook minder geschikt voor is. “Er zijn altijd verschillen. We vullen elkaar als ploeg wel aan. Je lost het voor elkaar op. Dat is brandweer. Improviseren.” Aangegeven wordt dat de kwaliteiten die vrouwen meebrengen belangrijker zijn dan mogelijke fysieke beperkingen. “Je wilt wel dat iemand je naar buiten kan sleuren, met volle bepakking. Ik heb vaak incidenten gehad met reanimaties of beknelling en de vrouwen kunnen veel beter omgaan met de emoties en dat soort situaties. En als je dan kijkt kom je dat soort gevallen vaker tegen dan dat er iemand naar buiten gesleept moet worden. De prestatiedrang zie ik bij vrouwen niet alleen in het onderwijs maar ook bij een uitruk.”

### **Sociale dynamiek op de post**

Als gevraagd wordt naar welke verandering vrouwen teweegbrengen in de sociale dynamiek op de post, met name tijdens oefenavonden, is het antwoord doorgaans positief. “Ik vind dat er door vrouwen een andere cultuur ontstaat. Mooie inbreng. Ze brengen balans, verbinding.” De mannencultuur wordt door de komst van brandweervrouwen doorgaans positief beïnvloed, zo wordt aangegeven. “Ik merk bij ons wel dat als alle vrouwen er zijn dat het toch wel een andere sfeer is. Het mannelijke randje gaat eraf; het wordt was lossier, milder, gemoedelijker. Minder bravoure, groothouden, stoer doen. Ze kunnen dan ook lekker meebabbelen als vrouwen. Als wij met de meiden achter de bar staan is het ook heel anders. Je spreekt elkaar op een andere manier, wat gemoedelijker.”

Een veelgenoemde toevoeging van brandweervrouwen aan de post is dat zij, meer dan brandweermannen, sneller openstaan voor hulp. “Vrouwen zeggen eerder als ze meer moeten oefenen en zijn veel kritischer op zichzelf en dat mannen dat voor zich houden.” Ploegleden worden sensitiever, zijn zich meer bewust van hun taalgebruik. “Bij vrouwen let je iets meer op je taalgebruik. Daarom wil ik graag vrouwen bij de brandweer hebben. Je past je wel een beetje aan”. Hoewel dit ook aan het type vrouw ligt, zo wordt aangegeven, “met de één ben je voorzichtiger dan met de ander”. Verder wordt aangegeven dat brandweervrouwen een positieve bijdrage leveren aan het elkaar aanspreken op gedrag. “Ik heb gehad dat een mannelijke collega het pispaaftje werd. Dat is lastig om in een mannenwereld onder woorden te brengen. Ik heb een sterk onderbuikgevoel en ik wil het wel aangeven. Dat het niet oké is en ten koste gaat van hem. Ik benoemde het en sprak de groep aan.” Verder wordt geregeld aangegeven dat brandweervrouwen meer attent zijn. Bijvoorbeeld bij ziekte of ander persoonlijk leed. “Vrouwen zijn veel attent. Dat kaartje is al verstuurd, daar heb je niet veel vergadering voor nodig.” Brandweervrouwen worden tot slot in vergelijking met brandweermannen vaker ‘empathisch’ genoemd.

Geregeld wordt aangegeven dat vanwege de (hiervoor genoemde) positief ervaren sociale vaardigheden van brandweervrouwen ze een belangrijke meerwaarde vormen in de nazorg na een ingrijpende incident.

### **Liefdesrelaties op de post**

Als brandweervrouwen toetreden tot het korps, bestaat er de kans dat er liefdesrelaties ontstaan tussen ploegleden. “Omdat de brandweer zo’n hechte club is, dan maak je ook mee dat ze een relatie met elkaar krijgen en dat twee huwelijken kapot gaan. Ik wil niet zeggen dat je dat met alleen mannen niet hebt, die kunnen ook een relatie krijgen. Dat kan het lastig maken.” Er wordt verschillend gedacht over of liefdesrelaties tussen postleden wenselijk zijn of niet. Er zijn goede en minder goede ervaringen.

Een liefdesrelatie heeft impact heeft op het korps. “Als ze samen een relatie krijgen en het gaat ten koste van de inzetbaarheid van de post of oefentijd, dan moet je je uitspreken. Door de relatie ontstaat er groepsvorming. Dat is vervelend.” Ook kan een liefdesrelatie in het korps de beeldvorming in de lokale gemeenschap negatief beïnvloeden: “Je hebt de buitenkant die kijkt. In het dorp ontstaat dan het beeld ‘de brandweer is een grote zooi, ga er niet bij want dan is je relatie over’. Je wil niet bekend staan als ‘de alimentatieploeg’.”

Waar stopt de verantwoordelijkheid van de brandweer (postcommandant) in dergelijke situaties? Waar wordt het een privézaak? Dit onderscheid is niet altijd helder, zo wordt aangegeven. Door postcommandanten wordt dan ook verschillend gedacht over ‘de aanpak’. “Onze oude commandant zei: als je een relatie krijgt met een ploeglid, schop ik je naar buiten. Vanuit de brandweer heb ik daar wel iets over te zeggen, maar over de relatie zelf niet. Ik kan de relatie niet tegenhouden. Maar openheid hebben we nodig als brandweer.” Niet iedereen is het met deze openheid eens. “Bespreekbaar maken vind ik een ding. Je krijgt tam tam. Iedereen gaat het dan voor waarheid aannemen. Ik heb er niets over te zeggen, maar de dienst moet er geen last van hebben.” Vanwege ervaringen uit het verleden zijn er ook posten die “even” geen vrouwen op de post wilden: “We hadden een paar jaar geen vrouwen, even rust. Vrouwen zorgen niet als enige voor onrust, maar als ze er niet zijn helpt het om structuur en rust op de post terug te krijgen. Nu hebben we sinds kort weer één brandweervrouw. Ze is enthousiast. We hebben haar omarmd.”

Zoals in de volgende paragraaf wordt beschreven spelen partners van brandweermannen en -vrouwen ook een rol bij het accepteren van vrouwen op de post. Zeker als er in het verleden een liefdesrelatie is ontstaan op de post. Een dergelijke gebeurtenis heeft niet alleen effect op de eigen post maar mogelijk ook op buurposten. “Ik heb letterlijk de opmerking gehad dat een brandweerman zei ‘mijn vrouw vindt dat als er hier in het korps een brandweervrouw komt, dan moet ik eraf’, gegeven de affaire die zich in het buurtkorps had voorgedaan. Er is nu één vrouw, maar dat kwam vooral omdat we overdag de uitruk niet rond kregen. Die vrouw is overdag beschikbaar. Ik kan niet voor 100 % zeker zeggen of dat sentiment nu helemaal weg is.”

### 5.5.5 Rol van partners

Uit voorgaande paragraaf en uit eerder onderzoek (Brandweeracademie, 2021) is gebleken dat partners van brandweermannen bezwaar kunnen hebben tegen de komst van brandweervrouwen. Dit beeld wordt tijdens de (groeps)interviews niet altijd herkend door brandweervrouwen en -mannen, maar verschillende keren wel.

De komst van (met name de eerste) brandweervrouwen op de post kan voor onrust zorgen bij het thuisfront. Brandweervrouwen zijn zich hier ook van bewust: “Ik heb met twee postleden een hechte band. Ik vond het lastig; wat vinden hun partners ervan. Vinden hun vrouwen dat goed?” Alleen al het vermoeden van een liefdesrelatie kan grote impact hebben, ook al is dit vermoeden onjuist, zoals deze postcommandant (m) ervaaarde: “Ik had met een brandweervrouw een goede relatie. En de post dacht dat ik daar daadwerkelijk een relatie mee had. De post had het over een verhouding. Er werd niet met mij gepraat, maar over mij. Mijn vrouw hoorde dit via via, ze heeft het de post nooit vergeven. Ze is daarna nooit meer op de post gekomen.”

Ook wordt aangegeven dat juist de partner van de brandweervrouw er problemen mee kan hebben dat ze bij de vrijwillige brandweer werkt. “Ze had een jaloezse man. Hij vond het nooit wat. Ze zat al bij de brandweer en kreeg daarna pas met hem verkering. En toen raakte ze zwanger en kwam de vraag: ‘pas ik nog wel binnen de brandweer?’ Hij is nooit enthousiast geweest over de brandweer, en toen is ze gestopt.”

### 5.5.6 Leerwerkplekbegeleider/mentor

Tijdens de manschapopleiding is een belangrijke rol weggelegd voor de leerwerkplekbegeleider. Hij of zij is het eerste aanspreekpunt voor aspiranten. “We zijn zuinig op de mensen die komen. Ze zijn schaars. Dan laat je ze niet aan hun lot over. Mensen moeten zich welkom voelen, mannen en vrouwen.” Verschillende keren is door brandweervrouwen de voorkeur voor een vrouwelijke leerwerkplekbegeleider uitgesproken, met name als het gaat om tips en feedback met betrekking tot het trekken van grenzen en grensoverschrijdend gedrag (zie ook paragraaf 5.5.3, waarin wordt beschreven dat (aspirant)brandweervrouwen zich niet geaccepteerd voelden tijdens de opleiding). “Ik ben dankbaar dat mijn leerwerkplekbegeleider een van de vrouwen was. Dat is heel slim. Want het maakt het lijntje heel kort over vrouwenzaken, maar ook als er een opmerking wordt gemaakt dat ik vraag aan haar stelde: is dat een ‘normale’ opmerking of moet ik hier iets mee?” Niet iedereen hoeft perse een vrouw als leerwerkplekbegeleider: “Mijn leerwerkplekbegeleider is vrouw, volgens mij was dat puur toeval. Ik heb niet zo van ik heb een speciale band met haar ofzo omdat ze vrouw is. Het is vrij losjes, ik voel geen verschil. Ik denk ook dat je dat niet moet willen, specifiek aan vrouw aan een vrouw koppelen. Ik weet ook wel dat er korpsen zijn waar geen vrouw loopt, maar waar wel zo’n man loopt die heel



benaderbaar is en ook de vraag stelt 'hoe gaat het met je?'. Het gaat vooral om de juiste persoon waarmee je een klik hebt, zo wordt aangegeven, het maakt daarbij niet uit of het een man of een vrouw is.

De rol die de leerwerkplekbegeleider heeft voor aspiranten zou vervuld kunnen worden door een mentor voor brandweervrouwen. Al eerder in paragraaf 5.5.2 is beschreven hoe brandweervrouwen ervaren hoe het is om de enige/eerste vrouw op de post te zijn en hoe verschillend de behoefte is met betrekking tot wel of geen vrouwelijke collega's. Over de meerwaarde van een mentor voor brandweervrouwen wordt eveneens verschillend gedacht. "Ik zou daar geen behoefte aan hebben, maar ik kom uit een brandweerfamilie en ken het type volk ook. Ik denk dat er een verschil is tussen of je de brandweer al een beetje kent of er helemaal blanco in komt en niemand kent." Daarnaast wordt aangegeven dat de rol van mentor ook toebehoort aan de postcommandant, ongeacht of je man of vrouw bent.

### 5.5.7 Zwangerschap

Zwangerschap en later het moederschap spelen zowel een rol bij de bereidheid om brandweervrijwilliger te worden als te blijven.

#### **Voordat vrouwen brandweervrijwilliger worden**

Al voordat sommige brandweervrouwen zich hadden aangemeld bij de vrijwillige brandweer hadden ze nagedacht over een eventue(e)l(e) zwanger- en moederschap in de toekomst. "Ik heb erover nagedacht of ik dat wilde en of ik nog moeder wilde worden. Ik heb toen besloten de dagopleiding te gaan doen, zodat ik wel binnen een jaar klaar zou zijn, mocht ik nog moeder willen worden." De combinatie brandweervrijwilliger en moederschap kan voor vrouwen een drempel zijn om zich aan te melden. "Ik denk dat het vrouwen ook kan tegenhouden bij de brandweer te gaan. Ik heb het zelf 10 jaar uitgesteld. Omdat ik dacht dat ik moeder wilde worden en niet wist of het kon. Nu ik alleen ben heb ik het gewoon gedaan, destijds hield het me tegen." Hoewel het verboden is, geven verschillende brandweervrouwen aan dat tijdens de sollicitatieperiode aan hun gevraagd is of zij een kind verwens hadden.

Verschillende keren wordt benadrukt dat een eventuele partner achter haar keuze moet staan om de vrijwillige brandweer te combineren met het moederschap, hoewel dit ook geldt voor het vaderschap en de vrijwillige brandweer. "Als zij het niet steunen gaat het niet lukken." Wederzijdse steun geldt in het bijzonder voor stellen bij de vrijwillige brandweer. "Ik heb thuis ook wel discussies gehad. Mijn man zit ook bij de brandweer. En toen ons eerste kind werd geboren vroeg hij, 'jij gaat nu stoppen toch?' Mijn reactie was 'wat denk jij zelf, ik ga niet stoppen. Waarom stop jij niet?' Ik denk dat veel vrouwen dat misschien dus wel doen, zeker als je allebei bij de brandweer zit." Zie voor meer informatie over de rol van partners ook paragraaf 5.5.5.

#### **Als vrouw én moeder bij de vrijwillige brandweer**

Niet voor alle brandweervrouwen die moeder zijn, was duidelijk welke regels er golden tijdens hun zwangerschap. "Ik kon moeilijk de kerels vragen wat ik moest doen. Ik kon er niks over vinden op sharepoint of intranet."

Zodra brandweervrouwen zwanger zijn, mogen ze niet meer op uitruk. Dat betekent dat de postcommandant direct op de hoogte gebracht moet worden ("hij weet het soms eerder dan je eigen moeder"), hoewel brandweervrouwen creatief zijn met oplossingen: "Ik moest iets verzinnen waarom ik nog wel op de oefenavond kwam, maar niet meer op de uitruk

meeging. ‘Last van m’n rug’ zei ik dan. Wij drinken ’s avonds aan de bar best wel eens een drankje. Dan nam ik mijn eigen fles wijn mee, gevuld met druivensap om maar wel een wijntje te kunnen drinken. Ik was toen 4 of 5 weken zwanger. In vond het belangrijk dat mijn ouders en vrienden het eerder konden weten dan de postcommandant.” Om de verbondenheid met de post te behouden tijdens de zwangerschap zijn verschillende brandweervrouwen tijdens hun zwangerschap – voor zover hun gezondheid dat toeliet – aanwezig op de oefenavonden. Hoewel ze niet mogen oefenen, kunnen ze wel helpen bij de voorbereiding en het uitzetten van oefeningen, zo wordt aangegeven. “Het is jammer dat je zo lang weg moet zijn, meer als een jaar is echt lang. Maar je bent er zelf bij door gewoon te blijven komen en je ding te blijven doen. Het voelt wel als voor spek en bonen. Het is druk en veel, maar het is veel te leuk.”

Als brandweervrouwen zijn bevallen kunnen ze als ze gestopt zijn met borstvoeding weer mee op uitruk. Doorgaans vindt er een herkeuring en/of herintredingstraject plaats (zie ook paragraaf 4.2.2). Daarnaast moet opvang geregeld worden tijdens oefenavonden en/of uitrukken. De ervaringen lopen uiteen van positief (“Ik heb alles geregeld thuis, een heel draaiboek hoe het ging met de kinderen bij een uitruk” en “terugkeren na de zwangerschap, drie kinderen, geen probleem. Alle begrip. Ik kon meelopen tot de dag voordat ik ging bevallen”) maar kan ook reden zijn om uiteindelijk toch te stoppen bij de vrijwillige brandweer. Vrije instroom van vrijwilligers wordt als belemmering genoemd vanwege de onvoorspelbaarheid in relatie tot het regelen van opvang voor kleine kinderen. Geregeld wordt aangegeven dat de brandweervrouwen uitkijken naar het moment dat hun kinderen wat ouder zijn. “Ook omdat mijn man erbij zit en we dus niet tegelijk wegkunnen. Als ze wat ouder zijn kun je het ook beter uitleggen. Dat is leuk.”

### 5.5.8 PPMO

Al eerder is uit het Belevingsonderzoek 2021 gebleken dat de helft van de vrijwilligers het PPMO een geschikte test vindt en dat iets minder dan de helft vindt dat er in het PPMO rekening gehouden moet worden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd. Ook in de (groeps)interviews is deze verdeeldheid terug te vinden.

Verschillende keren wordt door brandweervrouwen benoemd dat ze moeite hebben met het PPMO vanwege hun (geringe) lengte en spierkracht. Hoewel ze een voordeel ervaren in “de tunnel”, is hun lengte een nadeel bij het laatste onderdeel, “de bal”. “Als ik geen ademlucht op heb doe ik hem met mijn ogen dicht. Zodra ik ademlucht op heb kan ik mijn hoofd niet ver genoeg buigen, dat frustreert enorm.” Een ander veelgenoemd zwaar onderdeel is de staimaster, “De diepte van de treden. Een vrouw van 50 kilo met een loodvest van 20 kg dat is niet te doen, maar voor iemand met maat 44 zijn die treden ook niet te doen.” Een enkele keer wordt de communicatie van testleiders genoemd als belemmering, met name als het gaat om het gewicht van vrouwen. “Hoe ze het soms brengen, qua communicatie dat is echt lomp. Als jij tegen een dame zegt dat ze dik is. Als ik dit een volgende keer te horen krijg, ik zie er echt nu al tegen op. Het gaat bij vrouwen echt tussen de oren zitten. Als ze dan zo negatief zijn, dat demotiveert echt.” Daarentegen wordt ook juist de kracht en meerwaarde van testleiders benoemd: “Als de begeleider ziet dat het slecht gaat, dan zegt hij ‘even rustig’ en dan doet hij het even voor en dan denk je ‘ohja’. De begeleiding vind ik echt fijn.” Aangegeven wordt dat mannen het PPMO ook zwaar vinden, maar zich daar minder over uiten. “Je hoort mannen er niet over, over die zenuwen, de vrouwen wel. Maar die mannen zijn net zo zenuwachtig en halen het ook vaak niet, hoor ik dan van de testleiders.”

Lang niet alle brandweervrouwen ervaren problemen met het PPMO. Onder andere omdat zij zich goed kunnen voorbereiden op de test. Deze (extra) voorbereiding wordt op eigen initiatief gedaan, maar er zijn ook vrouwen die worden begeleid vanuit de veiligheidsregio (de begeleiding is ook beschikbaar voor mannen). Bijvoorbeeld de jaarlijkse “oefenPPMO”.

Ook de meningen over of het PPMO gelijk moet zijn voor iedereen – zoals nu het geval is – lopen zeer uiteen. De meeste brandweervrouwen en -mannen geven aan dat er geen onderscheid moet zijn. “Nee! Aanpassen aan leeftijd en geslacht is slecht. Ik denk zodra je gaat zeggen dat je een mannen en vrouwentijd hebt, dat dat dan aan je blijft plakken. Ik wil niet een bepaalde positie krijgen. Een stempel. Met incidenten, kijk je naar wie wat het beste kan doen. Je moet wel gewoon die pop kunnen slepen en de tunnel door. Je moet in de uitruk wel een bepaalde basis hebben. Als je het niet haalt dan ben je gewoon niet geschikt, punt.” Anderen geven aan dat marge mogelijk moet zijn voor kleine en grote mensen (op basis van lichaamslengte, niet zozeer geslacht).

### **5.5.9 Kleding en voorzieningen (tijdens uitrukken)**

Verschillende keren wordt aangegeven dat kleding niet altijd passend is, bijvoorbeeld chemiepakken en uitrukpakken (inclusief laarzen, helmen en slecht aansluitende maskers). “Vorige week bij de toets IBGS. De chemieaanzetters waren maat 47 ik heb maat 38. Ik stapte daar natuurlijk vrij gemakkelijk in en ben met mijn volle bepakking bijna op mijn neus gegaan. Er was geen alternatief. Je hoeft echt geen 10 maten op je wagen te hebben, maar zorg dat je ook een maat 40 hebt.” Niet iedereen herkent zich echter in het beeld dat uitrukpakken niet passen. “Bij ons in de regio is dit totaal geen issue; vrouwen krijgen een eigen pak aangemeten, dit noemen we ‘specials’. Niet omdat ik een vrouw ben, maar een man van 2.10 krijgt ook een ‘special’. Je moet veilig kunnen werken en zo niet dan moet je bij P&O en Arbo zijn.”

Daarnaast wordt aangegeven dat tijdens grote inzetten er ook oog mag zijn voor de mogelijke behoeftes van brandweervrouwen, zoals een wc en maandverband. “Ik ken een vrouw die, als ze in haar periode zit, niet op de uitruk gaat. Ze gaat dat risico niet nemen. Zelf zou ik het ook niet aangenaam vinden. Als er bij een grote inzet een voertuig broodjes komt brengen, neem dan ook een pakje maandverband mee. Ik hoef niet perse een toilet, maar achter een gordijntje is ook goed.”

### **5.5.10 Rol postcommandant**

Vanuit het perspectief van brandweervrouwen, -mannen en postcommandanten zelf is de vraag beantwoord of het leidinggeven aan een post met brandweervrouwen om specifieke kwaliteiten vraagt.

#### **Verwachtingen van brandweervrijwilligers**

Er bestaan verschillende meningen over de vraag of een postcommandant over andere competenties moet beschikken als er brandweervrouwen tot het korps toetreden. Enerzijds vindt men dit wel, omdat de eerste vrouw(en) impact heeft op de dynamiek van en sociale veiligheid op de post (zie ook paragraaf 5.5.2, 5.5.4), maar anderzijds niet, omdat het, ongeacht de samenstelling, belangrijk is dat een postcommandant goed kan luisteren, aanspreken, leidinggeven, iets uit kunnen dragen / voor een groep staan en empathisch is. Vrouwen zouden niet anders behandeld moeten worden dan mannen, zo wordt aangegeven.

## **Collectieve verantwoordelijkheid versus verantwoordelijkheid van de postcommandant**

Verschillende keren wordt aangegeven dat er een collectieve verantwoordelijkheid is om elkaar aan te spreken bij ongewenst gedrag, maar dat de hoofdverantwoordelijkheid bij de postcommandant ligt. Hij of zij moet aanvoelen wanneer de ploeg of een ploeglid, bijvoorbeeld na een vrouwonvriendelijke grap, aangesproken moet worden. Aangegeven wordt dat, voor met name het bewaken van de sociale veiligheid, de postcommandant 'eigen voelsprietten' of 'radars in de ploeg' moet hebben. Verder is er discussie over de vraag waar het bewaken van de sociale veiligheid ophoudt. Naast collega's zijn brandweermensen vaak ook vrienden van elkaar. "Als vriendengroep hebben we ook buiten de brandweer contact. De 'flauwekul appgroep' daar mag je zelf in of uit. Ik zat er niet in. Want dan moet ik er misschien ook wel iets van vinden of zeggen. Je kan er zelf iets in sturen, maar als er iets gebeurt dan ben je er wel van. Dat heeft wel aan het denken gezet. Het is een zoektocht van wat mag je zeggen en wat niet?" Kwetsbaar opstellen wordt in dit kader ook als sterk punt gezien: "Luisteren, maar misschien is kwetsbaar opstellen nog wel een mooiere. Mijn postcommandant gaf een keer aan 'ik weet niet zo goed wat ik er mee moet, maar zou je mee willen denken en wat vind je er dan van?' De groep is misschien wel anders als er vrouwen bij zitten. Misschien wel emotioneler. En open staan voor dingen."

## **Postcommandant is wel / geen vertrouwenspersoon**

Een enkele keer is aangegeven dat een brandweervrouw zich niet comfortabel voelt om het gesprek aan te gaan met haar postcommandant over grensoverschrijdend gedrag. "Als ik kijk naar mijn eigen postcommandant ik zou met hem er niet zo snel over gaan praten. Het is ook een beetje een vreemd snuiter. Ik ga eerder naar mijn teamleider. Wij hebben '#me too' gehad met de jeugdbrandweer. Hij ging daar niet zo goed mee om." Verschillende keren is benoemd dat ervaren wordt dat de eigen postcommandant het lastig vindt om collega's aan te spreken op gedrag. "Ze willen vooral iedereen te vriend houden en dat gaat niet in zo'n functie. Sommige postcommandanten vinden dat lastig en doen dat niet en dat lost niet het probleem op. Ze draaien eromheen." Dit wordt niet door iedereen als zodanig ervaren. Postcommandanten staan als het kan in de ploeg, maar als het moet boven de ploeg. "Wij hebben een postcommandant die tussen de mensen staat en soms aangeeft 'ik spreek je aan met de postcommandantenpet'. Als dat zo is dan wordt het ook serieus genomen. Hij kan dan ook in de groep zitten en het sociale vlak doen." Indien men zich niet comfortabel voelt om in gesprek te gaan met de eigen postcommandant, bestaat de mogelijkheid om met de leidinggevende van de postcommandant (teamleider of clustercommandant) en/of met een vertrouwenspersoon te praten. Voor aspiranten geldt dat ze naar hun leerwerkplekbegeleider kunnen (zie ook paragraaf 5.5.6).

## **Volgens postcommandanten zelf**

Vanuit het perspectief van postcommandanten zelf wordt ook een enkele keer aangegeven dat het soms lastig is om altijd voor iedereen een sociaal veilige omgeving te creëren. "Een veilige omgeving is zo lastig. Ik heb die gesprekken met meerdere mensen ook als het gaat om vrouwen en andere culturen. Waar ligt je eigen grens? Voor de een is dat anders dan voor de ander. Je gaat misschien een stapje te ver, maar durft die ander dan ook te zeggen dat je te ver gedaan bent? Want ook dát is een veilige omgeving. Dat is zo moeilijk. Ik denk daar heel veel over na, als postcommandant." Het is daarbij vooral van belang om verwachtingen uit te spreken (zoals ook is beschreven in paragraaf 5.5.2). "Belangrijk dat je als leiding uitspreekt wat je verwacht en wat je als divers team kunt bereiken. Maar ook eerlijk zijn: dat het kan als er een vrouw bij komt, dat je verliefd wordt. Vooral de kracht van een divers team benoemen."

Aangegeven wordt door postcommandanten dat zij een voorbeeldfunctie hebben, ook in relatie tot humor. “Dat je toch wel een klein beetje moet waken welke opmerkingen je maakt. Als collega kun je nog een keer ‘sorry’ zeggen, maar als leidinggevende moet je toch wel het voorbeeld geven en niet de grens opzoeken of eroverheen gaan. Je moet toch wel een beetje aan de veilige kant zitten.” Daarnaast is het van belang aan te geven wat voor gedrag postcommandanten verwachten van hun ploeg; van mannen én vrouwen.” Dit geldt wederom ook voor brandweerhumor. “Ik probeer met humor de dialoog aan te gaan. Als je grap A accepteert dan komt er weer een grap overheen, soms moet je ook zero tolerance zijn. En in de huidige tijdgeest kunnen bepaalde dingen gewoon niet meer.”

Een enkele keer is aangegeven dat de huidige postcommandant heeft kunnen ‘afkijken’ bij de vorige postcommandant. “Ik heb bij de vorige postcommandant af kunnen kijken. De eerste brandweervrouw, dat vergt iets van een postcommandant. Als er binnen de post opmerkingen worden gemaakt bijvoorbeeld. Of destijds een gerucht over een heimelijke relatie op de post. Daar heb ik van kunnen leren, hoe hij ermee omgaat.”

# 6 Kansrijke maatregelen om vrouwen te werven en te behouden

## 6.1 Inleiding

Tijdens het onderzoek is in de literatuur gezocht en in de (groeps)interviews gevraagd naar bewezen effectieve maatregelen om vrijwillige brandweervrouwen te werven en te behouden. Ook de veiligheidsregio's zijn hiernaar bevraagd middels een vragenlijst. Met bewezen effectieve maatregelen worden maatregelen of acties ('good practices') bedoeld die aantoonbaar (een positief) effect hebben gehad. Voorwaarde om dit vast te kunnen stellen is een 0-meting, ofwel de situatie in kaart brengen voordat een actie of maatregel wordt uitgevoerd. Dit is nodig om middels een evaluatie vast te kunnen stellen of de maatregel of actie uiteindelijk tot (het gewenste) resultaat leidt.

Tijdens dit onderzoek zijn geen bewezen effectieve manieren naar voren gekomen die voldoen aan bovenstaande criteria. Wel zijn er kansrijke (niet bewezen) maatregelen en acties naar voren gekomen uit de interviews en de literatuur, die worden besproken in dit hoofdstuk. Deze maatregelen zijn niet alleen bedoeld om het aandeel vrouwen bij de brandweer te verhogen, maar ook om een werkomgeving te creëren die gunstig is voor de heersende meerderheid. In bijlage 8 is – op basis van de resultaten uit dit onderzoek – een overzicht opgenomen met tips voor postcommandanten voor het werven én behouden van (brandweer)vrouwen bij de vrijwillige brandweer.

## 6.2 Kansrijke maatregelen om vrouwen te werven voor de vrijwillige brandweer

In deze paragraaf worden kansrijke maatregelen voor het werven van (meer) vrijwillige brandweervrouwen beschreven. Dit zijn kansrijke manieren die in de literatuur, door brandweervrijwilligers (v/m) zelf en/of door de veiligheidsregio's zijn benoemd.

### 6.2.1 Ga in gesprek met postleden (en partners)

Uit onderzoek naar het werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer in Nederland komt naar voren dat over het gericht werven van vrouwen door posten verschillend wordt gedacht (Brandweeracademie, 2021). Het is dan ook van belang om, voordat (specifiek) vrouwen worden geworven, met alle postleden in gesprek te gaan over wat hen motiveert en demotiveert om (meer) vrouwen bij de brandweer te werven. Daarbij is het van belang oog te hebben voor het verleden en heden met brandweervrouwen op de post en wat brandweervrijwilligers (v/m) zien als de ideale man/vrouwverhouding op de post. Als dit niet gebeurt, kan er weerstand ontstaan: "Wij hebben vorig jaar specifiek op vrouwen geworven. Wij hebben ons toen gepresenteerd als vrouwen. Vanuit de post kregen we veel

commentaar van de mannen zo van ‘waarom moeten we meer vrouwen en waarom specifiek vrouwen?’.”

Het is vooral van belang, zo wordt aangegeven, dat de behoefte om vrouwen te werven een natuurlijke insteek heeft: het moet uit de ploeg komen en niet opgelegd worden door de veiligheidsregio. Daarnaast moeten vrouwen niet als ‘laatste’ redmiddel geworven worden: ingezien moet worden dat vrouwen van meerwaarde zijn voor het team.

In de acceptatie van brandweervrouwen helpt het om een moment te organiseren waarbij ook familieleden welkom zijn, zo wordt door verschillende postcommandanten aangegeven in de groepsinterviews. Dit is in het kader van behoud sowieso van meerwaarde, maar geldt specifiek als er brandweervrouwen zijn. Door elkaar te ontmoeten kan eventuele onrust worden weggenomen. “Daardoor ook een stukje acceptatie. Veel problemen uit de wereld geholpen. Dreiging neem je daarmee weg. Zet mensen naast elkaar in plaats van tegenover elkaar.” Niet iedereen is het hiermee eens; door op deze manier aandacht te besteden aan vrouwen bij de brandweer wordt het onnodig groot gemaakt.

### **6.2.2 Informeer burgers (specifiek vrouwen) die doorgaans een verkeerd beeld hebben van de vrijwillige brandweer**

De Nederlandse brandweerorganisatie heeft een positieve reputatie en het werk van de brandweer wordt beschouwd als maatschappelijk relevant (Kobes et al., 2022; Brandweeracademie, 2019a). Wat betreft de taken en werkzaamheden is de algemene opinie dat de brandweer vooral branden blust. Dit geeft een vertekend beeld van de competenties en vaardigheden die nodig zijn om het werk bij de brandweer uit te voeren (Mohr, 2020). Mannen zijn over het algemeen meer geïnteresseerd in operationele taken bij de brandweer (Birch, 2011), terwijl vrouwen meer interesse hebben in het verwerven van nieuwe vaardigheden en het opdoen van ervaringen (Kehl et al., 2017). Uit recent onderzoek in Nederland (Brandweeracademie, 2019a) blijkt dat de interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer neemt toe naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren en eigenschappen. Vrouwen geven doorgaans aan dat zij vooral zorgzaam zijn (in plaats van heldhaftig), vooral risico’s mijden en sterke(re) sociale (in plaats van technische) vaardigheden hebben. Zij vinden het belangrijk om anderen te helpen en minder belangrijk dat de werkzaamheden spannend zijn.

In de (groeps)interviews is eveneens aangegeven dat vrouwen vaak een verkeerd beeld hebben van het brandweervak en (daardoor) denken dat ze daarvoor ongeschikt zijn. Uit het onderzoek naar beeldvorming onder burgers (Brandweeracademie, 2019a) is gebleken dat vrouwen (en ook mannen) significant vaker (misschien) bereid zijn om brandweervrijwilliger te worden nadat informatie over het werk en de urgentie ervan is gegeven. Dit lijkt erop te duiden dat het informeren van vrouwen een potentieel effectieve strategie is om nieuwe brandweervrijwilligers te werven. Deze informatie zou betrekking moeten hebben op onder meer:

- > De fysieke eisen die er gesteld worden (en dat begeleiding mogelijk is).
- > Welke technische kennis brandweermensen moeten hebben (en dat bijscholing mogelijk is).
- > De mogelijkheid tot flexibele indeling van de tijd voor vrijwilligerswerk.
- > De verschillende type mensen binnen de brandweer die er zijn om mee samen te werken.

- > Het benadrukken van maatschappelijk relevante werkzaamheden, in plaats van persoonlijk relevante werkzaamheden.
- > Persoonlijke omgangsvormen in plaats van een hiërarchische organisatievorm binnen de brandweer.

### **6.2.3 Verlaag de drempel, bijvoorbeeld door een snuffelstage**

De snuffelstage biedt volgens brandweervrijwilligers (v/m) voor vrouwen (én mannen) de kans om kennis te maken met de vrijwillige brandweer en eventuele vragen en belemmeringen te bespreken. “Ik zou dezelfde tips geven aan mannen of vrouwen. Dat mensen bang zijn voor wat ze te wachten staat. Het kost tijd, denk er goed over na, ook met de partner. Bereid je goed voor. De testen, zeker sporttesten kan je op trainen, dus doe dat ook. Kom langs en kijk mee. Wees jezelf. Die snuffelstage is wel handig om dit soort dingen boven water te brengen.” Daarbij wordt de meerwaarde genoemd van het betrekken van brandweervrouwen. “Ze hebben het echt slim gedaan met mij te koppelen aan die vrouw en de wagen laten zien. Een soort vrouwenintroductie gehad. Voor mij voelde ik me daardoor meteen thuis.”

### **6.2.4 Het inzetten van brandweervrouwen in de werving**

Huidige vrijwillige brandweervrouwen kunnen als rolmodel fungeren in de werving, zo wordt zowel door veiligheidsregio's als brandweervrijwilligers (v/m) aangegeven. Op die manier zien andere vrouwen dat vrouwen welkom én geschikt zijn. Al eerder bleek uit de literatuur dat vrouwelijke leiders, mentorprogramma's, netwerken en rolmodellen een belangrijke rol spelen het vergroten van inclusie (Bridges et al., 2023). Veiligheidsregio's gebruiken in hun wervingsmateriaal bijvoorbeeld foto's van brandweervrouwen. Ondersteuning bij de werving van vrouwen door veiligheidsregio's wordt door posten gewaardeerd. Desalniettemin wordt in (groeps)interviews aangegeven dat “dames in foto's en teksten voor de werving” niet genoeg zal zijn. Het gaat met name om het gesprek voeren en eventuele bezwaren of bedenkingen bespreken. Verder wordt geopperd om specifiek huisvrouwen met kinderen die naar de basisschool zijn aan te spreken. “Bij ons moet je gesetteld zijn, anders kom je er niet in. Dat geldt ook voor mannen.”

In hoofdstuk 4 (paragraaf 3.3.1) is door regio's aangegeven dat (meer) vrijwillige brandweervrouwen ook geworven kunnen worden door gebruik te maken van het sociale netwerk van de vrouw(en) op de post. Verder is tijdens de (groeps)interviews aangegeven dat brandweervrouwen ook een rol kunnen spelen bij open dagen. De suggestie wordt gedaan om, als een post geen brandweervrouwen heeft, te vragen of een brandweervrouw van een buurtpost wil meehelpen bij de werving. Door brandweervrouwen wordt echter ook aangegeven dat ze niet altijd behoefte hebben aan meer brandweervrouwen op de post. Het is dan ook van belang hierover in gesprek te gaan.

### **6.2.5 Het belang van iemand kennen bij de brandweer: meerwaarde jeugdbrandweer en mond-tot-mondreclame**

Mond-tot-mondreclame is een succesvolle manier om nieuwe vrijwilligers te werven (Brandweeracademie, 2021). Vrouwen (en mannen) die iemand bij de brandweer kennen hebben vaker interesse om brandweervrijwilliger te worden dan mensen die niemand kennen bij de brandweer (Brandweeracademie, 2019a). Dit bleek ook uit de (groeps)interviews: zowel meiden bij de jeugdbrandweer als vrijwillig brandweervrouwen kwamen geregeld uit een brandweerfamilie. Het is dan ook van belang om te blijven investeren in de jeugdbrandweer (als een kweekvijver voor zowel brandweervrouwen als



-mannen, zie ook Brandweeracademie, 2021) en in de bewustwording dat het helpt als brandweermannen buiten hun eigen sociale kring potentiële brandweervrouwen aanspreken.

### **6.2.6 Het belang van inclusief beeld- en taalgebruik**

Taalgebruik kan vrouwen uitsluiten. Genderneutraal taalgebruik kan een mechanisme zijn om een meer inclusieve cultuur te creëren. Een gebrek aan bewustzijn van gepast taalgebruik kan ertoe leiden dat problemen tussen mannen en vrouwen gepolariseerd raken (Young et al, 2021; Danbold & Bendersky, 2019; Danbold & Huo, 2017). Het bewustzijn van inclusief taalgebruik begint bij de termen die binnen de brandweer worden gebruikt. Zo is in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk de term 'fireman' aangepast naar 'firefighter'. In Nederland wordt in plaats van over 'brandweermannen en -vrouwen' nu vaker gesproken over 'brandweermensen'. Een alternatief voor de functie van 'manschap' is in de literatuur nog niet gezien.

### **6.2.7 Het wel of niet toepassen van positieve discriminatie**

Zowel door een veiligheidsregio als in (groeps)interviews wordt de suggestie gedaan om vrouwen voorrang te geven op de opleiding en ook welkom te laten zijn als boven de sterkte wordt geworven. Voorwaarde is wel dat de postcommandant hierin de vrijheid krijgt. Niet iedereen is echter een voorstander van positieve discriminatie.

### **6.2.8 Regel faciliteiten voor vrouwen op alle posten**

In 10 van de 24 veiligheidsregio's zijn er posten die niet beschikken over faciliteiten voor brandweervrouwen. Ook in (groeps)interviews wordt aangegeven dat dit niet op iedere post is geregeld. Aangegeven wordt dat dit eerst op orde moet worden gebracht, alvorens gestart kan worden met de werving van brandweervrouwen.

## **6.3 Kansrijke maatregelen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden**

In deze paragraaf worden kansrijke maatregelen voor het behouden van vrijwillige brandweervrouwen beschreven. Dit zijn kansrijke manieren die in de literatuur, door brandweervrijwilligers (v/m) zelf en/of door de veiligheidsregio's zijn benoemd.

### **6.3.1 Het belang van diversiteitsbeleid**

In 11 van de 24 veiligheidsregio's is er in beleid aandacht voor het thema diversiteit, in 10 van de 24 veiligheidsregio's is er in beleid aandacht voor het thema vrouwen bij de brandweer. De regio's die geen specifiek beleid met betrekking tot vrouwen hebben, geven aan dat dit thema niet als een probleem wordt gezien of geen prioriteit heeft. Uit de literatuur blijkt echter dat beleid van belang is bij het werven en behouden van brandweervrouwen, zoals in Frankrijk (zie paragraaf 3.3.2). Het is ook belangrijk om de zinvolheid van het beleid te vergroten en medewerkers erbij te betrekken om weerstand te voorkomen, zo bleek uit de (groeps)interviews.

### **6.3.2 Meer bekendheid rondom gezinsvriendelijk beleid**

Uit de (groeps)interviews is duidelijk geworden dat zwangerschap en later het moederschap zowel een rol spelen bij de bereidheid om brandweervrijwilliger te worden als te blijven. Dit laatste wordt bevestigd in het onderzoek naar vertrekredenen van brandweervrijwilligers (Leene et al., 2022). Uit de literatuur blijkt dat masculiene culturen doorgaans weinig

flexibiliteit bieden met betrekking tot werk-privébalans en geen gezinsvriendelijk beleid hebben (Bridges et al., 2023). De meeste regio's hebben beleid ontwikkeld rondom zwangerschap en terugkeer na zwangerschap. Door regio's wordt benadrukt dat begeleiding rondom zwangerschap en terugkeer naar de repressie maatwerk is. Er is nog wel verbetering mogelijk met betrekking tot bekendheid rondom dit beleid; in de (groeps)interviews is aangegeven dat brandweervrouwen dit beleid niet of moeilijk konden vinden. Verder worden flexwerkplekken op de kazerne genoemd in relatie tot het kunnen plannen van kinderopvang, als oplossing voor de onvoorspelbaarheid van vrije instroom in combinatie met zorg voor (kleine) kinderen. Ook meer flexibiliteit en maatwerk in (het overnemen van) diensten, bijvoorbeeld bij piket, wordt genoemd.

### **6.3.3 Aandacht voor grensoverschrijdend gedrag – op de post en in beleid**

Een ongezonde werkomgeving waarin werknemers zich ondergewaardeerd, voortdurend uitgedaagd of ondermijnd voelen, leidt tot gezondheidsproblemen, zowel fysiek als psychologisch (Quick & Tetrick, 2003). Zowel vrouwen als mannen die afwijken van de 'norm' kunnen deze effecten ervaren. De zorg voor een gezonde en veilige werkomgeving is een belangrijke reden waarom meer aandacht nodig is voor diversiteit en inclusie binnen de brandweer.

Tijdens de (groeps)interviews is verschillende keren aangegeven dat er binnen de brandweerorganisatie (op de post en bij het management) weinig aandacht is voor grensoverschrijdend gedrag. Niet iedereen voelt zich bijvoorbeeld veilig genoeg om dergelijk gedrag aan te kaarten bij de postcommandant. "Als het gaat om grensoverschrijdend gedrag er is daar echt 0 aandacht voor binnen de organisatie, de regio. Ik weet ook niet of mijn postcommandant het weet. Ik heb het niet verteld. Misschien is het ook wel, omdat de vraag niet wordt gesteld." Aangegeven wordt dat meespeelt dat in het management vooral mannen werkzaam zijn. "Mensen in de organisatie weten het niet. Hogerop zijn het allemaal mannen." Daarnaast wordt aangegeven dat grensoverschrijdend gedrag op de post een besprekspunt zou moeten zijn, voor mannen én vrouwen: leren (herkennen) waar grenzen liggen van collega's. Niet iedereen is daar (altijd) toe in staat, zo werd aangegeven. Hoewel dit een collectieve verantwoordelijkheid is, heeft de postcommandant hierin een leidende rol. Niet alle postcommandanten voelen zich hiervoor echter voldoende capabel. Begeleiding is op sommige posten dan ook nodig (zie ook paragraaf 6.3.8).

Een zerotolerance beleid tegen (sociaal) onveilig gedrag draagt bij aan het creëren van een veilige werkomgeving. Dit komt onder andere naar voren uit onderzoek naar een vergelijking van de beroepsculturen van het Amerikaanse leger en de brandweer (Contursi, 2018). De FEMA (2019) beveelt enkele stappen aan die managers kunnen nemen om intimidatie te voorkomen en aan te pakken:

- > Creëer een duidelijke, stapsgewijze procedure voor het indienen van klachten en voeg een lijst toe met personen en instanties waar werknemers klachten kunnen indienen.
- > Train regelmatig al het personeel over interpersoonlijke kwesties, waaronder seksuele intimidatie.
- > Houd klachten vertrouwelijk en bescherm het slachtoffer en getuigen tegen represailles.
- > Onderzoek klachten snel en disciplineer de dader indien nodig.
- > Door effectief en snel te reageren op meldingen van intimidatie, toont de organisatie respect en waardering voor alle werknemers. Effectief anti-intimidatiebeleid zal een veiliger werkomgeving creëren voor iedereen.

### 6.3.4 Investeren in ergonomische werkmethode

Alle brandweerpersoneel, ongeacht geslacht of lichaamsgrootte, zou baat hebben bij het hanteren van ergonomische werkmethode (Kahn et al., 2017). Een keuze uit verschillende werkmethode kan blessures voorkomen. In het handboek van de Amerikaanse Federal Emergency Management Agency (FEMA) is opgenomen dat het beleid en de training van brandweerpersoneel ruimte moeten geven aan de toepassing van verschillende werkmethode, in plaats van één werkwijze voor het 'correct' uitvoeren van een taak af te dwingen (Kahn et al., 2017). Hiermee wordt onderkend dat er morfologische en fysieke verschillen zijn tussen vrouwen en mannen (en binnen beide groepen). Brandweermensen zouden een werkwijze moeten hanteren die voor hen het meest efficiënt is om de klus veilig te doen, waarbij specifiek rekening wordt gehouden met kleinere brandweermensen. In trainingen moeten verschillende technieken naast elkaar worden geoefend, zonder te suggereren dat de ene techniek beter zou zijn dan de andere, of alleen van toepassing is als de 'normale' methode door de betreffende persoon niet kan worden gebruikt.

### 6.3.5 (Uitruk)kleding en materiaal passend voor vrouwen

Hoewel niet voor iedereen herkenbaar, wordt verschillende keren in de (groeps)interviews aangegeven dat (uitruk)kleding niet altijd passend is. Een belangrijke oorzaak van letsel bij brandweervrouwen in de Verenigd Staten is het gebruik van slecht passende uitrusting, zoals laarzen die enkelblessures kunnen veroorzaken en 'uniseks' SCBA-maskers die vaak niet goed passen bij vrouwen met smallere gezichten, waardoor ze blootgesteld worden aan gevaarlijke stoffen (Batty & Burchielli, 2011). Het is van belang dat (uitruk)kleding – zowel tijdens uitrukken maar ook tijdens oefeningen en bij vervanging na een groot incident – passend is. Brandweervrouwen hebben doorgaans andere maten dan brandweermannen. Ook wordt aangegeven dat er behoefte is aan een 'vrouwenbak'. "Wij hebben eigen vrouwenbakje op de auto gemaakt met tampons, maandverband, reserve bh en dergelijke. Het zou fijn zijn als dit vanuit de organisatie voor alle korpsen waar vrouwen zijn wordt georganiseerd.

### 6.3.6 Samen improviseren tijdens de hulpverlening

Uit de literatuur blijkt dat brandweervrouwen soms inventief zijn in het aanpassen van werkmethode in een cultuur waarin de nadruk vaker ligt op lichaamskracht dan op ergonomisch principes (Kahn et al., 2017). Doordat vrouwen in de minderheid zijn, kunnen zij zich gedwongen voelen om te zware taken uit te voeren of geen hulp te vragen, zelfs niet bij taken vanuit veiligheidsoogpunt door meer dan één persoon uitgevoerd zouden moeten worden (Hollerbach et al., 2017), en ook niet wanneer mannen in soortgelijke situaties wel om hulp vragen. In de (groeps)interviews komt echter een ander beeld naar voren: "Wees bewust van je eigen kunnen en op jezelf vertrouwen. En soms ook gewoon om hulp vragen als het nodig is. Dan staan ze ook klaar. Ze willen wel helpen en dat moet je even weten. En als ze dan een klein persoon nodig hebben, dan sta je vooraan. Ieders kwaliteiten gebruiken. Natuurlijke kwaliteiten verdelen." Daarnaast wordt in de (groeps)interviews met name het improvisatievermogen genoemd, als brandweervrouwen (en -mannen) fysieke taken niet (alleen) kunnen oplossen.

### 6.3.7 De vrijwilliger minder belasten of een time-out (maatwerk)

Door een veiligheidsregio is aangegeven dat middels gesprekken (individuele) aandacht is voor vrijwillige brandweervrouwen die (overwogen te) vertrekken. Er wordt ruimte geboden voor maatwerk en begeleiding om te proberen te voorkomen dat deze vrouwen stoppen.

Een kansrijke manier om vrijwillige brandweervrouwen te behouden is onder andere de mogelijkheid om een tijdje niet inzetbaar te zijn voor de brandweer, aldus een van de veiligheidsregio's. Uit onderzoek naar vertrekredenen van brandweervrijwilligers (Leene et al., 2022) bleek al dat maatwerkoplossingen om vertrek te voorkomen zich vaak richten op het tijdelijk of structureel minder belasten van de brandweervrijwilliger (v/m). Daartoe behoort ook de mogelijkheid een tijd te stoppen (met repressieve werkzaamheden of bepaalde taken).

### **6.3.8 Leidinggevende ondersteunen bij zijn of haar sleutelrol in een inclusieve organisatiecultuur**

Direct leidinggevendens spelen een cruciale rol bij het ontwikkelen van bewustzijn en draagvlak bij medewerkers voor een verandering naar een inclusieve organisatiecultuur. Zij zijn verantwoordelijk voor het bewustmaken van medewerkers en het creëren van draagvlak. Dit blijkt zowel uit de (groeps)interviews als uit de literatuur. Leidinggevendens hebben een belangrijke rol in het ontwikkelen en handhaven van inclusie (Rijke Willems, 2017). Ze moeten zich richten op het motiveren, inspireren en ontwikkelen van individuen en teams, en blijven dit proces stimuleren en ondersteunen. Weerstand en onrust vormen obstakels die direct moeten worden aangepakt om de geloofwaardigheid van de verandering te behouden. Leidinggevendens moeten gevoelig zijn voor uitsluitingsmechanismen en sensitiviteit ontwikkelen om diversiteit te realiseren. De leidinggevende speelt een belangrijke rol bij het benoemen van vrouwen op posities waar ze voorheen niet gebruikelijk waren. Coaching, mentorschap, training en empowerment van vrouwen zijn van essentieel belang, en medewerkers moeten vertrouwen hebben dat hun leidinggevende hen op basis van talent inzet (Rijke Willems, 2017).

Transformationeel en inclusief leiderschap worden in de context van het bevorderen van diversiteit genoemd als belangrijke leiderschapsstijlen (Contursi, 2018).

- > Transformationeel leiderschap gaat om het transformeren van individuele waarden naar collectieve doelen via het ontwikkelen en uitdragen van een heldere visie. Hoewel effectief in bepaalde omstandigheden, kan transformationeel leiderschap een te sterke nadruk leggen op een gemeenschappelijke (organisatie) identiteit en daarmee de waardering van eigenheid verhinderen. Medewerkers die tot de minderheid behoren, ervaren dan weinig ruimte om verscheidenheid te tonen en passen zich aan de dominante cultuur aan of stromen sneller de organisatie uit, omdat ze zich niet gewaardeerd voelen.
- > Inclusief leiderschap gaat om het stimuleren en faciliteren van de waardering van de eigenheid van individuen en hun verbondenheid met het team en de organisatie. Inclusief leiderschap richt zich specifiek op het bevorderen van inclusie zodat eenieder zichzelf kan zijn en een gewaardeerd lid is van het geheel. Inclusief leiderschap vindt plaats op verschillende niveaus: jezelf, anderen, teams en de organisatie.

Aangegeven wordt in de (groeps)interviews dat niet iedere postcommandant deze kwaliteiten heeft. Het aanbieden van bijscholing is in dergelijke gevallen van belang.

### **6.3.9 Kansrijk of niet? Wel of juist geen onderscheid maken bij het PPMO en de meerwaarde van een goede voorbereiding**

Het PPMO en focus op fysieke eisen vormen een belangrijke barrière voor het werven en behouden van vrouwen. Uit onderzoek naar vertrekredenen van brandweervrijwilligers (Leene et al., 2022) blijken problemen met de gezondheid en onvrede met het PPMO de belangrijkste redenen te zijn van vertrek van brandweervrouwen. Over het PPMO zijn tijdens

de (groeps)interviews zeer uiteenlopende ervaringen gedeeld: brandweervrouwen hebben moeite met deze test vanwege hun (korte) lengte en spierkracht, anderen ervaren hier geen problemen (al dan niet met behulp van training). Een mogelijke oplossing is om in het PPMO onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen.

De meeste brandweervrouwen en -mannen geven in de (groeps)interviews echter aan dat er in het PPMO geen onderscheid moet komen tussen mannen en vrouwen. Eerder bleek al uit het Belevingsonderzoek (Dangermond et al., 2022) dat vier op de tien vindt dat er in het PPMO rekening gehouden moet worden met verschillen tussen brandweermensen, zoals in geslacht of leeftijd. Geïnterviewde brandweervrouwen in de Verenigde Staten suggereren daarentegen dat er verschillende methoden moeten worden ontwikkeld om dezelfde taken uit te voeren, zodat mensen met verschillende lichaamstypes een methode kunnen gebruiken die hun sterke punten benadrukt in plaats van hun zwakke punten (Hollerbach et al., 2017). Dit geldt voor zowel vrouwen als mannen. Om de beste prestaties te kunnen behalen en blessures te voorkomen is het belangrijk om te investeren in de educatie van trainers en in trainingsprogramma's die zijn gericht op verschillen in lichaamsbouw, zoals specifieke trainingsprogramma's voor vrouwen. Dit laatste wordt ook verschillende keren benoemd in de (groeps)interviews: brandweervrouwen volgen (met succes) op eigen initiatief of gestimuleerd door de veiligheidsregio onder begeleiding extra sportlessen ter voorbereiding op hun (her)keuring.

# 7 Conclusie

## 7.1 Inleiding

Ongeveer 6 % van de vrijwillige brandweermensen in Nederland is vrouw. In vergelijking met eerdere decennia is dit percentage slechts weinig gestegen. In de vorige eeuw waren als gevolg van bepaalde opvattingen over mannen- en vrouwentaken brandweervrouwen in Nederland een zeldzaamheid. Pas na de eeuwwisseling nam het aantal brandweervrouwen langzaam toe, maar de groei stagneerde tegen het einde van het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw. Het percentage brandweervrouwen steeg van minder dan 3 % in 2000 naar bijna 6 % in 2009; sindsdien is het percentage onveranderd.

Dit percentage is laag in vergelijking met Frankrijk (20 %) en Duitsland (11 %), vergelijkbaar met het Verenigd Koninkrijk (7 %) en hoog vergeleken met België (2 %). Vergeleken met Defensie en de politie blijft het percentage vrouwen bij de brandweer achter: in 2023 is ongeveer 10 % van de militairen vrouw (onder burgerpersoneel ligt dit aantal rond de 25 %), en het percentage vrouwen bij de politie schommelt al enige jaren rond de 40 %. Het doel van dit onderzoek is het geven van een verdiepend inzicht in de redenen *waarom* het percentage vrijwillige brandweervrouwen naar verhouding nog steeds laag is.

In bijlage 8 is – op basis van de resultaten uit dit onderzoek – een overzicht opgenomen met tips voor postcommandanten (ploegchefs) voor het werven én behouden van (brandweer)vrouwen bij de vrijwillige brandweer.

## 7.2 Het lage percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer

Hoewel er onder brandweervrijwilligers een grote diversiteit is op het gebied van bijvoorbeeld opleidingsniveau, hoofd baan en leeftijd, is er weinig diversiteit met betrekking tot etniciteit en geslacht: de gemiddelde brandweervrijwilliger is een witte man. *Waarom is het percentage vrouwen bij de vrijwillige brandweer volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen naar verhouding laag?*

Brandweervrouwen vinden, vaker dan brandweermannen, dat de balans tussen mannen en vrouwen op hun post goed is. Brandweervrouwen én -mannen willen niet altijd automatisch meer brandweervrouwen werven op de post. De verhouding 20 % vrouwen, 80 % mannen vinden vrijwilligers (v/m) doorgaans een goede verhouding op een brandweerpost. Dit geldt echter niet voor iedereen. Wat als een 'goede' verhouding wordt ervaren, hangt onder andere af van de vraag of men op de post een probleem ervaart met werven, van de huidige verhouding brandweerman/-vrouw en/of ervaringen met brandweervrouwen in het verleden. Daarnaast spelen (andere) knelpunten bij het werven en behouden van vrijwillige brandweervrouwen een rol bij het lage percentage brandweervrouwen, zie ook paragraaf 7.5 en 7.6.

## 7.3 Hoe vrouwen worden geworven voor de vrijwillige brandweer

Op basis van inzichten uit de (internationale) literatuur, eerdere onderzoeken uitgevoerd door het NIPV en met behulp van een vragenlijst die ingevuld is door alle veiligheidsregio's is een antwoord gevonden op de deelvragen *Wat is er bekend in de literatuur en bestaande datasets van het NIPV over het werven van vrouwen bij de vrijwillige brandweer?* En *Op welke wijze werven veiligheidsregio's vrouwen bij de vrijwillige brandweer en in hoeverre is dit effectief?*

### 7.3.1 Literatuur en bestaande datasets over het werven van vrouwen

De Nederlandse brandweerorganisatie heeft een positieve reputatie en het werk van de brandweer wordt beschouwd als maatschappelijk relevant. Wat betreft de taken en werkzaamheden is de algemene (internationale) opinie dat de brandweer vooral branden blust. Dit geeft een vertekend beeld van de competenties en vaardigheden die nodig zijn om het werk bij de brandweer uit te voeren. Sociaal-culturele genderstereotypen en de verwachting dat mannen beter geschikt zijn voor brandweerkwerk vormen barrières voor vrouwen om zich bij de brandweer aan te melden. Volgens de literatuur zouden maatregelen zoals het aanstellen van vrouwelijke leiders, het opzetten van mentorprogramma's, het creëren van professionele netwerken en het aanbieden van rolmodellen voor vrouwen kunnen leiden tot de werving van (meer) vrouwen. Het gebruik van genderneutraal taalgebruik zou kunnen bijdragen aan een cultuur die openstaat voor verschillen tussen mensen, waardoor vrouwen zich ook meer aangetrokken zouden kunnen voelen. Daarentegen kan bepaald taalgebruik in wervingscommunicatie en organisatiecultuur onbedoeld vrouwen juist uitsluiten.

Een masculiene organisatiecultuur waarin de nadruk ligt op waarden die als mannelijk worden gezien (zoals fysieke kracht), kan leiden tot discriminatie, intimidatie en sociale uitsluiting van mensen die 'anders' zijn. Dit kan vrouwen ontmoedigen. In organisaties met een dominante masculiene cultuur zijn doorgaans weinig mogelijkheden om de werkzaamheden te combineren met privétaken, zoals de zorg voor kinderen. Dit kan vrouwen eveneens ontmoedigen om brandweervrouw te worden. Dit blijkt ook uit een nieuwe analyse van de bestaande dataset over de bereidheid onder burgers om brandweervrijwilliger te worden. Daarnaast noemen vrouwen in dit onderzoek vaak hun de fysieke gezondheid, conditie en dat het werk hen niet aanspreekt als belemmering. Een andere belangrijke belemmering om brandweervrouw te worden, is dat vrouwen minder vaak dan mannen mensen bij de brandweer kennen. Uit dezelfde dataset blijkt ook dat vrouwen, vaker dan mannen, een vrije keuze willen hebben in de opkomst en daarmee meer flexibiliteit in een dienstrooster verlangen.

De interesse om brandweervrijwilliger te worden neemt toe naarmate het beeld dat vrouwen hebben van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met hun eigen voorkeuren en eigenschappen. Vrouwen geven doorgaans aan dat zij vooral zorgzaam zijn (in plaats van heldhaftig), vooral risico's mijden en sterke(re) sociale (in plaats van technische) vaardigheden hebben. Zij vinden het belangrijk om anderen te helpen en minder belangrijk dat de werkzaamheden spannend zijn. Uit de dataset met kerncijfers over repressief personeel blijkt dat vrijwillige brandweervrouwen ten opzichte van brandweermannen relatief jong zijn, vaker theoretisch zijn opgeleid en minder vaak dan mannen bevelvoerder zijn.

### 7.3.2 De wijze waarop veiligheidsregio's (effectief) brandweervrouwen werven

Ongeveer de helft van de veiligheidsregio's heeft in hun beleid aandacht voor het thema 'diversiteit bij de brandweer' en/of 'vrouwen bij de brandweer'. Hoewel de meeste veiligheidsregio's een meer divers personeelsbestand willen, verschillen de meningen over het al dan niet specifiek werven van bepaalde doelgroepen. De veiligheidsregio's die geen specifiek beleid hebben, geven aan dat zij in beleid geen onderscheid willen maken tussen doelgroepen. In andere gevallen heeft het geen prioriteit of wordt het lage percentage vrouwen bij de brandweer niet als een probleem gezien. In minder dan de helft van de veiligheidsregio's wordt een probleem ervaren met het werven van vrijwillige brandweervrouwen. Enkele regio's hebben een speerpunt gemaakt van het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen. Zij ondersteunen bijvoorbeeld vrijwilligersposten bij het werven van vrijwillige brandweervrouwen. Twee veiligheidsregio's hebben een streefcijfer benoemd om het percentage vrouwen te verhogen. Een andere manier om (meer) vrouwen te werven, is boven de sterkte vrouwen aannemen of ze voorrang te geven bij de opleiding. Niet iedereen is echter voorstander van deze manier om vrouwen te werven. Ongeveer de helft van de veiligheidsregio's heeft op alle posten voorzieningen voor vrouwen zoals gescheiden wc's, douches en kleedruimtes.

Onbekend is in hoeverre de wijze waarop veiligheidsregio's vrouwen werven effectief is. Er is vaak niet bekend (of gemeten) in hoeverre wervingsacties succesvol zijn. Zowel regio's met een relatief hoog als laag percentage vrouwen hebben hier niet altijd een verklaring voor.

## 7.4 Hoe vrouwen behouden worden voor de vrijwillige brandweer

Nadat er op basis van de (groeps)interviews een beeld is geschetst van hoe de komst van vrijwillige brandweervrouwen de sociale dynamiek op een post kan beïnvloeden en zij zich (al dan niet) geaccepteerd voelen, wordt een antwoord gegeven op de deelvragen *Wat is er bekend in de literatuur en in bestaande datasets van het NIPV over het behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer?* En *Op welke wijze behouden veiligheidsregio's vrouwen bij de vrijwillige brandweer en in hoeverre is dit effectief?*

### 7.4.1 Sociale dynamiek en acceptatie van vrijwillige brandweervrouwen

De sociale dynamiek verandert zodra er brandweervrouwen toetreden tot het korps, zowel tijdens het repressieve optreden en het oefenen, als tijdens informele momenten. Als gevraagd wordt naar de verandering die brandweervrouwen teweegbrengen in de sociale dynamiek op de post, is het antwoord van brandweermannen en -vrouwen doorgaans positief.

Iedere ploeg of post heeft een eigen cultuur en dynamiek die door ploegleden anders worden ervaren. Hoe brandweercultuur wordt ervaren door vrijwillig brandweervrouwen hangt voor een deel samen met acceptatie en werkbeleving. Sommige vrijwillige brandweervrouwen beschrijven de brandweercultuur als mannencultuur; als iets waar vrouwen zich tegen moeten wapenen of waaraan vrouwen zich (enigszins) moeten aanpassen. Andere vrijwillige brandweervrouwen nuanceren het beeld dat zij zich moeten aanpassen aan de mannencultuur. Zij geven aan zichzelf te kunnen zijn, het prettig te vinden in een mannenomgeving te werken en voelen zich er thuis. Er wordt ook aangegeven dat



niet iedereen – ongeacht vrouw of man – past bij de brandweer en binnen de cultuur van een specifieke post of ploeg.

Humor – als belangrijk element van de brandweercultuur – kan bijdragen aan het versterken van de groepsdynamiek, maar ook zorgen voor uitsluiting. Humor wordt geregeld ingezet om grenzen te verkennen of iemand uit te testen. Soms wordt de grens overschreden. Zoals eerder genoemd, kan (on)bewust de nadruk gelegd worden op het ‘anders’ zijn van de vrijwillige brandweervrouw. Dat gevoel kan versterkt worden door taalgebruik en grappen waarin onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen. Vrijwillige brandweervrouwen geven aan dat het helpt om hun eigen grenzen aan te geven, soms door ook – of als eerste – een grap te maken of hierop te reageren. Maar ook tot op zekere hoogte mee te gaan in de humor, al is te meegaand zijn ook weer niet goed. Niet iedereen is echter even goed in staat hun grens aan te geven. Wanneer grenzen niet gerespecteerd worden of grappen persoonlijk worden, kan dit als negatief worden ervaren.

Uit de (groeps)interviews is verder gebleken dat vrijwillige brandweervrouwen zich over het algemeen geaccepteerd voelen op hun eigen post. Al ervaart niet iedereen dit (in dezelfde mate) of heeft het soms enige tijd nodig. De mate waarin een vrouw wordt geaccepteerd, kan ook te maken hebben met de geschiedenis van de post: of er eerder brandweervrouwen onderdeel waren van de post en postieve dan wel negatieve ervaringen met hen. Verschillende brandweervrouwen deelden mee dat zij zich niet altijd geaccepteerd voelden tijdens oefeningen die niet op de post plaatsvonden. Volgens brandweervrijwilligers (v/m) is er binnen de regio niet altijd aandacht voor grensoverschrijdend gedrag. Vrijwilligers (v/m) geven aan dat grensoverschrijdend gedrag een bespreekpunt zou moeten zijn, net als het gesprek over grenzen (leren) (h)erkennen. De postcommandant heeft een belangrijk rol in de sociale veiligheid op de eigen post en in het handhaven bij grensoverschrijdend gedrag.

#### **7.4.2 Literatuur en bestaande datasets over het behoud van vrouwen**

Brandweervrouwen ervaren de brandweer over het algemeen als een aangename en veilige werkomgeving, zo blijkt uit een nieuwe analyse van de dataset van het belevingsonderzoek onder repressief brandweerpersoneel. Bijna alle brandweervrouwen en -mannen zijn er trots op dat ze brandweervrouw/-man mogen zijn. Brandweervrouwen bevelen vaker dan brandweermannen de brandweer aan als een fijne plek om te werken. Wel geven vrouwen minder vaak dan mannen aan dat het werk bij de brandweer goed te combineren is met hun privéleven. Daarnaast zijn vrouwen vaker dan mannen onzeker over hun eigen vakbekwaamheid en die van hun collega's. Gezondheidsproblemen en onvrede met het PPMO zijn de belangrijkste vertrekredenen van brandweervrouwen, zo blijkt uit de bestaande dataset over vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligers. Het niet (meer) kunnen combineren van het werk bij de brandweer met privétaken is ook een belangrijke vertrekreden van vrouwen.

Brandweervrouwen bevinden zich vaak in een minderheidspositie binnen hun ploeg of korps. Uit de literatuur over vrouwen in masculiene werkomgevingen komt naar voren dat die minderheidspositie kan leiden tot druk om zich aan te passen aan de omgeving en het gevoel zich te moeten bewijzen, wat uitputtend en isolerend kan zijn. Bovendien ervaren ze problemen met betrekking tot privacy, bijvoorbeeld bij het wisselen van kleding, en lopen brandweervrouwen letsel op vanwege slecht passende brandweerkleding en -uitrusting. In Frankrijk, met relatief veel brandweervrouwen, is brandweerkleding aangepast aan de maten en morfologie van vrouwen en wordt lichtere en meer ergonomische uitrusting gebruikt. Daarnaast worden in dat land voor het behouden van vrijwilligers beleidsmaatregelen getroffen die de combinatie van het brandweerwerk met het privéleven ondersteunen. Bovendien worden leidinggevendenden ondersteund via specifieke training in management en

bewustwording over genderstereotypering, en worden zij verantwoordelijk gehouden voor een goede integratie van vrouwelijke personeelsleden.

### 7.4.3 De wijze waarop veiligheidsregio's (effectief) brandweervrouwen behouden

Niet alle veiligheidsregio's besteden aandacht aan het behoud van vrouwen als specifieke doelgroep. In meer dan de helft van de veiligheidsregio's wordt er geen probleem ervaren met het behouden van vrijwillige brandweervrouwen. Van de regio's die wel een probleem ervaren, hebben er drie een speerpunt van gemaakt. Ze hebben bijvoorbeeld in kaart gebracht waarom brandweervrouwen zijn vertrokken, voeren gesprekken over sociale veiligheid en bieden maatwerkbegeleiding aan voor vrouwen die overwegen te stoppen. Onbekend is in hoeverre de genoemde activiteiten effectief zijn om vrouwen te behouden bij de vrijwillige brandweer.

## 7.5 Knelpunten en kansrijke maatregelen voor het werven van vrijwillige brandweervrouwen

*Wat zijn volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen effectieve manieren om vrouwen bij de brandweer te werven?* Het antwoord op deze deelvraag is kort: er zijn geen maatregelen of acties gevonden die aantoonbaar (een positief) effect hebben gehad. Daarentegen kan de deelvraag *Welke knelpunten en kansen benoemen vrijwillige brandweermannen en -vrouwen bij het werven van brandweervrouwen?* wél uitgebreid worden beantwoord. Door brandweervrijwilligers (v/m) worden uiteenlopende knelpunten ervaren, hoewel deze knelpunten niet door iedereen worden herkend. Daarnaast zijn er kansrijke (niet bewezen) maatregelen naar voren gekomen uit de (groeps)interviews en de literatuur.

Veelgenoemde ervaren knelpunten en kansrijke maatregelen bij het werven van brandweervrouwen zijn:

- > Brandweervrouwen hebben een meerwaarde in de groepsdynamiek; om die reden wordt er op posten specifiek aandacht besteed aan het werven van brandweervrouwen. Anderzijds wordt aangegeven dat geslacht niet als belangrijk wordt gezien en er dus geen onderscheid moet worden gemaakt tussen mannen en vrouwen in het wervings- en aannamebeleid. Er zijn ook posten die niet openstaan voor het werven van brandweervrouwen. Bijvoorbeeld omdat zij vanwege zwangerschap(en) en het geven van borstvoeding niet inzetbaar zijn, omdat partners van brandweermannen bezwaar hebben en/of vanwege negatieve ervaring(en) uit het verleden. Brandweervrouwen en -mannen kunnen daarnaast van mening zijn dat er niet 'te veel' brandweervrouwen op de post moeten komen; dit zou leiden tot onrust (gezeur, ruzie en drama). Deze houding kan bij brandweervrouwen echter ook voortkomen uit de wens om 'one of the guys' te zijn. Het is van belang inzichtelijk te maken hoe postleden denken over het werven van brandweervrouwen, bijvoorbeeld door middel van een groepsgesprek onder leiding van de postcommandant. Daarbij is het van belang dat alle postleden betrokken worden bij de gesprekken (indien van toepassing ook de 'oude garde'). Zie ook bijlage 8.
- > Hoewel het uitgangspunt op veel posten is dat er tijdens de sollicitatieprocedure geen onderscheid wordt gemaakt tussen mannen en vrouwen, blijkt dit op bepaalde punten (onbewust) toch te gebeuren (zoals met betrekking tot beschikbaarheid, met name

overdag, in relatie tot zorg voor kleine kinderen). Het is van belang hiervan bewust te zijn en verwachtingen uit te spreken.

- > Vrouwen denken vaak ongeschikt te zijn voor het brandweervak, met name vanwege het technische en het fysieke aspect. Dit beeld wordt bevestigd in het onderzoek naar de vraag waarom vrouwen (en mannen) in de toekomst wel of niet actief willen worden als brandweervrijwilliger. Informeer vrouwen, omdat ze doorgaans een positief, maar verkeerd beeld hebben van de vrijwillige brandweer. Daarnaast wordt een snuffelstage gezien als kansrijke manier om hun kennis te laten maken met de brandweer. Dit kan eventuele drempels wegnemen voor zowel de kandidaat als de ploeg.
- > Vrouwen melden zich minder snel aan als ze weten dat er alleen brandweermannen op de post zijn, alhoewel dit niet voor alle vrouwen geldt. De minderheidspositie van vrouwen op een brandweerpost kan dus belemmerend werken. Ook hier biedt een snuffelstage mogelijk uitkomst.
- > Huidige brandweervrouwen kunnen een belangrijke rol spelen in de werving als ambassadeur. Als er brandweervrouwen zijn op de post, kunnen ze gekoppeld worden aan vrouwen tijdens de snuffelstage. Het kan drempelverlagend werken om met een andere (brandweer)vrouw te praten over haar ervaringen bij de brandweer. Niet alle brandweervrouwen staan er echter voor open om vanwege hun vrouw-zijn naar voren te worden geworden geschoven in de werving. Het is van belang hierover in gesprek te gaan.
- > De brandweer is minder zichtbaar op straat (minder dan bijvoorbeeld de politie) of in (sociale) media (zoals wel het geval bij Defensie). Taal- en beeldgebruik in wervingscampagnes spreekt vrouwen niet altijd aan. Beeldvorming van burgers wordt onder andere bepaald door beeld- en taalgebruik. Neem in beeldmateriaal niet alleen brandweermannen, maar ook brandweervrouwen op, en gebruik neutrale termen zoals 'brandweermensen' in plaats van 'brandweermannen'. Zorg er kortom voor dat beeld- en taalgebruik óók vrouwen aanspreekt.
- > Het werven van nieuwe vrijwilligers (v/m) gebeurt doorgaans 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: witte mannen werven andere witte mannen. Mensen benaderen doorgaans andere mensen aan wie zij zich kunnen spiegelen. Mond-tot-mondreclame heeft meerwaarde, ook voor het werven van vrouwen, maar dan is het wel van belang dat brandweervrijwilligers (ook) aandacht besteden aan het werven van nieuwe brandweervrouwen (buiten hun standaard sociale netwerk).
- > Bij het werven van brandweervrouwen kan de jeugdbrandweer een belangrijke kweekvijver zijn (het percentage meiden bij de jeugdbrandweer is groter dan dat van vrouwen bij de vrijwillige brandweer). Zorg voor een goede doorstroom van jeugdbrandweerleden, bijvoorbeeld door in gesprek te gaan met jeugdbrandweermeiden 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 ook door boven de sterkte aan te nemen als zij vrijwilliger willen worden. Voorwaarde is wel dat de postcommandant hierin de vrijheid krijgt. Niet iedereen is echter een voorstander van positieve discriminatie.
- > Alvorens gestart kan worden met de werving van vrouwen moeten de faciliteiten (zoals een aparte douche, toilet en omkleedmogelijkheid) voor toekomstige brandweervrouwen op de post geregeld zijn.

## 7.6 Knelpunten en kansrijke maatregelen voor het behoud van vrijwillige brandweervrouwen

Ook hier geldt dat de deelvraag *Wat zijn volgens vrijwillig brandweermannen en -vrouwen effectieve manieren om vrouwen bij de brandweer te behouden?* kort kan worden beantwoord ('niet gevonden'), maar dat wel een uitgebreid antwoord is gevonden op de deelvraag *Welke knelpunten en kansen benoemen vrijwillige brandweermannen en -vrouwen bij het behouden van brandweervrouwen?*

Veelgenoemde ervaren knelpunten en kansrijke maatregelen bij het behouden van brandweervrouwen zijn:

- > De helft van de veiligheidsregio's heeft in beleid geen aandacht voor het thema diversiteit. Het opnemen van dit thema (ook specifiek met betrekking brandweervrouwen) in beleid wordt aanbevolen. Beleid zou zich moeten focussen op het prioriteren van beide thema's en op het werven en behouden van brandweervrouwen. Uit de literatuur blijkt namelijk dat beleid van belang is bij het werven en behouden van brandweervrouwen. Om de zinvolheid van het beleid te vergroten en weerstand te verminderen is het van belang om brandweervrijwilligers (v/m) hierbij te betrekken.
- > Geregeld wordt een verschil ervaren tussen hoe de 'oude' generatie en de 'jonge' generatie aankijkt tegen brandweervrouwen. De oude generatie lijkt hier doorgaans meer moeite mee te hebben dan de jongere generatie. Daarnaast komt het frequent voor dat vrijwillige brandweervrouwen de enige en/of de eerste vrouw op de post zijn. Hoe dit door brandweervrouwen wordt ervaren is zeer gevarieerd: sommige voelen zich direct welkom, andere ervaren een weerstand bij andere postleden. Verschillende keren wordt benadrukt dat (aspirant) brandweervrouwen zich geaccepteerd voelen op hun post, maar niet tijdens de opleiding. Voor al deze bevindingen geldt: het is van belang om hierover met elkaar in gesprek te gaan. Hoewel dit een collectieve verantwoordelijkheid is, spelen postcommandanten een cruciale rol bij het ontwikkelen van bewustzijn en draagvlak bij ploeggenoten voor een verandering naar een inclusieve organisatiecultuur. Het is van belang om hen (vanuit de veiligheidsregio) te ondersteunen bij deze sleutelrol.
- > Binnen de brandweerorganisatie (op de post en bij het management) zou er meer aandacht moeten zijn voor grensoverschrijdend gedrag. Leren (her)kennen waar grenzen liggen van collega's. Niet iedereen is daar (altijd) toe in staat.
- > Zwangerschap en later het moederschap spelen zowel een rol bij de bereidheid om brandweervrijwilliger te worden als te blijven. Niet voor alle brandweervrouwen die moeder zijn, was duidelijk welke regels er golden tijdens hun zwangerschap. Niet alle regio's geven voorlichting over zwangerschap en de risico's in relatie tot de repressieve werkzaamheden. Vergroot daarom de bekendheid rondom het zwangerschapsbeleid, zowel bij brandweervrouwen als postcommandanten.
- > De zorg voor een (klein) kind in combinatie met de onzekerheid van het brandweervak wordt door veel (jonge) moeders als knelpunt ervaren, zeker als het vrije instroom betreft. Enige mate van regulering in beschikbaarheid of zorgdragen voor (korte) opvang van kinderen helpt daarbij.
- > Het PPMO en de focus op fysieke eisen kunnen een barrière vormen voor het werven en behouden van vrouwen. Brandweervrouwen kunnen moeite hebben met het PPMO vanwege hun (geringere) lengte en spierkracht. De meeste brandweervrouwen en -mannen geven wel aan dat er in het PPMO geen onderscheid moet komen tussen

- mannen en vrouwen. Een goede voorbereiding en maatwerkmogelijkheden wat betreft voorbereiding (voor vrouwen) op de test is van belang.
- > Het is van belang dat (uitruk)kleding passend is; brandweervrouwen hebben doorgaans andere maten dan brandweermannen. Hier wordt nog niet altijd rekening mee gehouden, waardoor uitrukkleding niet passend is.
  - > Aangegeven wordt dat er tijdens grote inzetten oog mag zijn voor de behoeftes van brandweervrouwen, met name vanwege hun menstruatie, maar ook wat betreft toilet- en omkleedvoorzieningen.
  - > Brandweervrouwen stoppen om andere redenen dan brandweermannen bij de vrijwillige brandweer en ook eerder. Om proberen te voorkomen dat brandweervrouwen stoppen, is het van belang te monitoren wat vertrekredenen zijn van brandweervrouwen en om hen (indien mogelijk) minder te belasten of een time-out aan te bieden. Kortom: maatwerk.

## 7.7 Hoofdconclusie

Bovenstaande deelvragen geven tezamen een antwoord op de hoofdvraag *Waarom is het percentage vrijwillige brandweervrouwen – vergeleken met het percentage vrijwillige brandweermannen – naar verhouding laag en hoe kunnen vrouwen geworven worden én behouden blijven bij de vrijwillige brandweer?*

Er is de afgelopen decennia weinig veranderd aan het percentage vrijwillige brandweervrouwen in Nederland: al sinds 2009 is slechts 6 % van alle brandweervrijwilligers vrouw. Er is anno 2023 weinig veranderd ten opzichte van het verleden, zowel in het beeld van vrouwen over de brandweer als de belemmeringen die zij ervaren, de (maatschappij brede, vaak onbewust) ingesleten, traditionele man-vrouwbeelden en het (gebrek aan) beleid.

De meeste brandweervrijwilligers (v/m) willen *geschikte* vrijwilligers werven; geslacht wordt niet als belangrijk gezien. Door deze generieke werving worden vrouwen echter minder bereikt. Vrouwen zijn namelijk, om verschillende redenen, minder geïnteresseerd om brandweervrijwilliger te worden dan mannen. Bij vrouwen die wel geïnteresseerd zijn, bestaat geregeld het beeld dat zij ongeschikt zijn vanwege fysieke eisen en gebrek aan technisch inzicht. Ook melden zich minder snel aan als ze weten dat er alleen brandweermannen op de post zijn. In de werving zou hier meer op ingespeeld moeten worden, bijvoorbeeld door huidige brandweervrouwen ambassadeur te laten zijn (in beeld en taal en tijdens activiteiten). Echter, *alle* postleden hebben een verantwoordelijkheid en rol bij het succesvol werven van brandweervrouwen. Voor posten die niet openstaan voor het (specifiek) werven van brandweervrouwen is het van belang dat postleden hierover in gesprek gaan om te achterhalen wat hieraan ten grondslag ligt. Daarbij helpt het om contact te zoeken met een buurtpost waar wel brandweervrouwen actief zijn.

Vrijwillige brandweervrouwen zijn er doorgaans trots op om brandweervrouw te zijn. Ze voelen zich over het algemeen geaccepteerd op hun eigen post, maar niet allemaal. Soms ervaren zij een (on)bewuste nadruk op hun 'anders-zijn' en stuiten zij op (voor)oordelen over vrouwen. Om een veilige (werk)omgeving te creëren is het belangrijk om te praten over sociale veiligheid en (het herkennen van) grenzen. Hoewel de sociale veiligheid op een post een collectieve verantwoordelijkheid is, heeft de postcommandant hierin een belangrijke rol en fungeert hij of zij als rolmodel. Indien nodig of gewenst, dient de veiligheidsregio hierin ondersteuning te bieden. Omdat er in de meeste veiligheidsregio's geen aandacht is voor

het thema diversiteit en specifiek vrouwen, verdient het – gezien het belang ervan voor het werven en behouden van brandweervrouwen – de aanbeveling dit wel te ontwikkelen.

## 7.8 Discussie

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij vanuit welke perspectieven dit onderzoek tot stand is gekomen en worden suggesties gedaan voor vervolgonderzoek.

### 7.8.1 Perspectief van het onderzoek

In het onderzoek is vanuit een breed en divers perspectief naar het thema 'vrijwillige brandweervrouwen' gekeken. In hoofdstuk 1 is beschreven op welke wijze het verzamelen en analyseren van de data heeft plaatsgevonden. Er is ook gereflecteerd op het verloop (paragraaf 1.5) en de kwaliteit van het onderzoek (paragraaf 1.6).

Het is van belang stil te staan bij de wijze waarop het thema 'vrouwen bij de brandweer' onderwerp is geweest van (eerder) onderzoek. Hetgeen voor dit onderzoek is opgehaald in de literatuur, verschilt (soms in grote mate) van de informatie uit (groeps)interviews. Er is voornamelijk buitenlandse literatuur geraadpleegd (vanwege gebrek aan Nederlandse literatuur); dit kan een mogelijk verklaring zijn voor het verschil. Een andere mogelijke verklaring is dat de studies die gevonden zijn bij het literatuuronderzoek vooral zijn uitgevoerd vanuit het 'etic' perspectief: het perspectief van buitenaf, van de onderzoeker die geen deel uitmaakt van hetgeen is onderzocht. Daartegenover staat het 'emic' perspectief waarbij wordt uitgegaan van ervaringen en belevingen van het onderzoeksonderwerp, in dit geval brandweervrijwilligers en specifiek vrijwillige brandweervrouwen. In de literatuur ligt regelmatig de focus op een bepaald probleem zoals uitsluiting, discriminatie of sekseverschillen. Hoewel deze onderwerpen ook naar voren zijn gekomen in de gesprekken, was dit niet de primaire focus of het uitgangspunt van dit onderzoek of van de gesprekken. Tijdens dit onderzoek is getracht ervaringen en belevingen op te halen, van zowel vrijwillige brandweervrouwen als vrijwillige brandweermannen, en deze ervaringen en belevingen te plaatsen van de context van de brandweercultuur. Zonder daarbij uit te gaan van één cultuur of een probleem. Uit eerdere onderzoek is namelijk bekend dat dit een te eenzijdig perspectief is.

Het perspectief van dit onderzoek zal ergens tussen etic en emic in hebben gelegen. De onderzoekers zijn vertrouwd met de gewoontes en gebruiken binnen de (vrijwillige) brandweer. Dit maakt het mogelijk aansluiting te zoeken bij denkwijzen, maar bijvoorbeeld ook het jargon. Vanuit het onderzoeksperspectief en de methodologische verantwoording is gereflecteerd op de onderzoeksresultaten en zijn deze steeds in verband gebracht met de vraagstelling van het onderzoek. De voortgang en uitkomsten van het onderzoek zijn op diverse momenten besproken met collega-onderzoekers en reviewers met en zonder een vrijwillige brandweerachtergrond.

### 7.8.2 Reikwijdte en beperkingen van het onderzoek

In totaal hebben 44 deelnemers afkomstig van 25 verschillende posten uit 10 verschillende veiligheidsregio's deelgenomen aan de groepsinterviews. Daarnaast hebben er enkele individuele gesprekken plaatsgevonden met brandweervrijwilligers. Deelnemers voor de groepsinterviews zijn geworven via het Netwerk Vrijwilligheid, het Netwerk Brandweervrouwen en via sociale media (zie verder paragraaf 1.2.3). Deelnemers konden

zich vrijwillig aanmelden voor de gesprekken. Er kan dus sprake zijn geweest van zelfselectie. Verder is gesproken met een beperkt aantal deelnemers. Wel is er gesproken met zowel voor- als tegenstanders van (meer) vrouwen bij de vrijwillige brandweer en met zowel vrijwillige brandweervrouwen als -mannen.

Onbekend is hoe vaak vrouwen die interesse tonen in de vrijwillige brandweer en daadwerkelijk solliciteren, te maken krijgen met vooroordelen of ongelijke behandeling – ten opzichte van mannen – vanwege het ‘vrouw zijn’. Wel is uit dit onderzoek naar voren gekomen dat er posten zijn die geen vrouwen willen of waar geen voorzieningen zijn voor vrouwen zoals gescheiden kleedruimtes en douches.

### **7.8.3 Vervolgonderzoek**

De informatie die is opgehaald in dit onderzoek heeft een drietal richtingen aan het licht gebracht voor (verdiepend) vervolgonderzoek gericht op vrijwillige brandweervrouwen.

#### **Meer onderzoek naar vertrekreden nummer 1 bij brandweervrouwen: problemen met de gezondheid**

Uit het onderzoek naar vertrekredenen onder brandweervrijwilligers (Leene et al., 2022) is naar voren gekomen dat problemen met de gezondheid de meest voorkomende vertrekreden is voor vrijwillige brandweervrouwen. Bovendien stoppen brandweervrouwen eerder dan brandweermannen. Uit internationaal onderzoek onder 840 brandweervrouwen uit 14 verschillende landen (Watkins et al., 2019) blijkt dat Noord-Amerikaanse brandweervrouwen vaker fysieke klachten als rug- en ledemaatblessures hebben dan andere brandweervrouwen uit andere landen. Ze rapporteren ook meer hittegerelateerde ziekten. Ongeveer vier op de tien respondenten geven aan dat de menstruatiecyclus of menopauze invloed heeft op hun werk, en ruim een derde maakt zich zorgen over hun vermogen om aan toekomstige werkgerelateerde eisen te voldoen. Slechts één op de zes denkt dat zij hun rol na hun zestigste levensjaar nog kunnen uitvoeren. Vervolgonderzoek kan zich richten op fysieke klachten bij brandweervrouwen door het uitvoeren van het brandweervak, te beginnen bij het in kaart brengen van de fysieke klachten die leiden tot vertrek.

#### **De wijze waarop veiligheidsregio's vrouwen bij de brandweer werven en behouden**

Door middel van een vragenlijst is bij veiligheidsregio's opgehaald hoe zij (wel of niet specifiek) vrouwen werven en behouden. De resultaten hebben een eerste beeld gegeven van de wijze waarop veiligheidsregio's met dit thema omgaan. Veiligheidsregio's hebben uiteenlopende acties opgestart die zich met name richten op het (specifiek) werven van vrouwen, het aanspreken van diverse doelgroepen en meer inclusief taalgebruik. Vervolgonderzoek kan zich richten op de wijze waarop aandacht voor diversiteit tot uiting komt in communicatie uitingen en specifiek wervingsacties, hoe deze acties en communicatie precies vormkrijgen en in hoeverre deze succesvol zijn om bijvoorbeeld meer vrouwen te werven. Verder zou er meer onderzoek gedaan moeten worden naar het behoud van vrijwillige brandweervrouwen als specifieke doelgroep. Vrijwillige brandweervrouwen hebben een korter dienstverband bij vertrek. Verder is bekend dat vrouwen om andere redenen vertrekken dan mannen. Dit roept de vraag op of er niet op een andere manier naar het behoud van vrouwen bij de vrijwillige brandweer moeten worden gekeken, waarbij ook zaken als leeftijd en eventuele fysieke problemen in ogenschouw moeten worden genomen (zie boven).

### **Landelijk onderzoek naar ervaringen van (vrijwillige én beroeps-) brandweervrouwen**

Uit het *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel (2017/2021)* kwamen enkele verschillen naar voren tussen mannen en vrouwen als het gaat om de werkbeleving en kenmerken als leeftijd en de mate waarin beide vertegenwoordigd zijn in bepaalde functies. Aanbevolen wordt om een landelijk onderzoek (mixed method) uit te voeren specifiek gericht op de beleving van brandweervrouwen als minderheidsgroep, met speciale aandacht voor de ervaren cultuur op de post of ploeg (inclusief de onderlinge verhoudingen) en sociale veiligheid.

### **Het aandeel vrouwen in andere West-Europese landen**

In dit onderzoek is gekeken naar het aandeel vrouwen bij de (vrijwillige) brandweer in een beperkt aantal andere West-Europese landen (zie paragraaf 3.3.2). In enkele landen, zoals Frankrijk in Duitsland, ligt het aandeel vrouwen bij de brandweer hoger dan in Nederland. Vervolgonderzoek kan zich richten op (meer) landen die vergelijkbaar zijn met Nederland en verder ingaan op de vraag waarom het aandeel vrouwen hoger is; en eventuele 'good practices' om vrouwen te werven en/of te behouden.



# 8 Geheel overziend

Iedereen is in principe welkom bij de (vrijwillige) brandweer. Het gaat om de mens die je bent, en niet zozeer om geslacht. De belangrijkste voorwaarden om te passen in een team zijn dat je een (sociale) team player bent en het vak leuk vindt. Dit onderzoek beschrijft de beleving van brandweervrijwilligers zelf, vrouwen én mannen, én het biedt een aantal concrete handreikingen om de werving te versterken en het beter te behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer. In dit geheel overziend wordt duiding gegeven aan het resultaat van dit onderzoek.

## Disclaimer

Uitsluiting en insluiting zijn onderwerpen waar vanuit verschillende perspectieven naar kan worden gekeken. Daardoor kunnen de resultaten van dit onderzoek mogelijk verschillend worden beleefd. Als lector Brandweerkunde vind ik het belangrijk daarbij stil te staan. Omdat dit geheel overziend is geschreven door een man, zou men kunnen denken dat dit ‘het mannelijk perspectief’ is en dat het daardoor rooskleuriger is dan de werkelijkheid. Wij – het onderzoeksteam – hebben ons best gedaan dit te vermijden. Het onderzoeksteam bestond uit vrouwen en mannen. We hebben vele gesprekken gevoerd met vrijwillige brandweervrouwen en -mannen om vooral alle perspectieven aan de orde te laten komen. Bewust ‘women only’ én gemengd, met postcommandanten én teamleden. Daarnaast is het een geheel overziend waarbij tevens verbinding wordt gemaakt met de andere onderzoeken die we hebben uitgevoerd naar vrijwilligheid bij de brandweer. Er zijn schrijnende gevallen boven tafel gekomen en er zijn posten die liever (nog) geen brandweervrouwen in het team willen. Maar deze gevallen vormen niet de boventoon. Dat wil niet zeggen dat de genoemde negatieve ervaringen terzijde geschoven moeten worden. Ze worden ook genoemd in het rapport. Daarom is er óók de handreiking voor verbetering, zie bijlage 8. Alles overziend ben ik van mening dat de hoofdlijn positief en hoopgevend is.

## Hoopvol resultaat

Er zijn kansen voor meer vrouwen bij de brandweer en vermoedelijk geldt dat ook voor andere (minderheids)groepen, gezien de gevonden voorwaarden voor een succesvolle opname in een team. Brandweermensen, mannen én vrouwen, vinden het vooral belangrijk dat je als mens in het team past, gemotiveerd en beschikbaar bent en het vak leuk vindt. Het maakt doorgaans niet uit welk geslacht deze persoon heeft. De (óók door veel brandweermensen zelf) gewenste diversiteit heeft vooral te maken met de mix van kwaliteiten en vaardigheden die men zo ervaart. Posten waar brandweervrouwen in het team zitten, ervaren daarvan de meerwaarde. Brandweervrouwen hebben het in het algemeen ook best naar hun zin bij de vrijwillige brandweer, zo blijkt uit het belevingsonderzoek.

Het lijkt erop dat het gangbare beeld dat de brandweer niet openstaat voor vrouwen kan worden bijgesteld. Van de 846 vrijwillige posten in Nederland zijn er zeker (nog) die liever geen vrouwen in het team willen. Het vermoeden is dat dit een kleine groep is. Uit dit onderzoek blijkt ook dat vrouwen doorgaans niet worden weggepest; ook verlaten zij de brandweer meestal niet uit ontevredenheid met de mannencultuur. Vrouwen beleven de brandweer volgens het belevingsonderzoek grosso modo hetzelfde als mannen.

De bereidheid van vrouwen om bij de brandweer te gaan, blijkt wel kleiner dan van mannen. Daarom is een afspiegeling van de samenleving (50 %) (voorlopig) wellicht te hoog gegrepen, maar 20 tot 30 % moet haalbaar zijn, en dat vinden brandweervrijwilligers (v/m) zelf best een goede verhouding. Met de tips in dit rapport kan een diversiteitsbeleid worden ontwikkeld dat kans geeft op een meer diverse samenstelling van de brandweerteams.

### **Maatwerk**

Net als in het rapport over werven en behouden van brandweervrijwilligers in het algemeen, blijkt ook in dit onderzoek dat er grote verschillen zijn tussen de brandweerposten als het gaat om het werven en behouden van vrouwen. De meeste brandweerposten (en veiligheidsregio's) ervaren geen problemen met het werven en behouden van brandweervrouwen. Echter, we weten ook dat de werving van nieuwe vrijwilligers doorgaans (het effectiefst) gebeurt door mond-tot-mondreclame. Witte mannen zullen in hun eigen sociale netwerken werven en zullen niet snel vrouwen benaderen. Mogelijk dat daardoor het percentage vrouwen al sinds 2009 ongeveer op 6 % blijft steken. De meeste regio's hebben geen specifiek diversiteitsbeleid, hoewel zij wel de wens hebben om meer diversiteit te bereiken. Het lijkt erop dat men niet goed weet hoe dat beleid eruit zou moeten zien, of men realiseert zich terecht dat een top-down aanpak niet het gewenste resultaat geeft. Beleid is volgens de literatuur (zoals in Frankrijk) echter wel belangrijk. Dit rapport geeft mooie handvatten daarvoor. Belangrijk element daarin moet zijn dat de kracht van de mond-tot-mondreclame wordt uitgebreid over een groter netwerk en grotere doelgroep, en dat vraagt maatwerk.

### **Beeldvorming als belangrijkste belemmering**

Een belangrijke reden voor het feit dat er zo weinig brandweervrouwen zijn bij de vrijwillige brandweer, is het beeld dat vrouwen hebben van de brandweer. Dat het een mannenberoep zou zijn of dat er een mannencultuur heerst, wordt echter niet genoemd als belangrijkste reden in het onderzoek onder burgers. Investeren in beeldvorming naar de lokale gemeenschap kan vrouwen motiveren om zich aan te melden. De posten spelen daarin zelf een cruciale rol.

### **Aandacht**

Dé brandweercultuur bestaat niet. En de brandweerpost ook niet. Interessant is dat op de posten waar vrouwen in het team zitten de cultuur al mede door deze vrouwen wordt bepaald: eenmaal in het team opgenomen, geldt voor hen dezelfde norm als voor mannen, en vrouwen blijken daar zelf niet anders over te denken dan de mannen. Dat de lat voor iedereen even hoog ligt, wordt heel belangrijk gevonden, net als dat iedereen moet beschikken over teamgeest. En dat vinden ook de vrouwen. Het maken van verschil in eisen voor het PPMO kan daarom onverwachte averechtse effecten hebben, en daar moet goed over nagedacht worden.

Er zijn voorbeelden aan de orde gekomen van ongewenste gedragingen. Overigens niet alleen met betrekking tot brandweervrouwen, maar ook tot brandweermannen. Als we echter de algemene lijn uit de gesprekken volgen, zijn deze gedragingen eerder uitzondering dan regel. De situaties die meermalen zijn genoemd, hebben betrekking op de houding van instructeurs bij opleidingen en het ontstaan van relaties tussen teamleden. Als in die gevallen niet adequaat wordt gehandeld, dan kan dat tot grote gevolgen leiden in het team. Dat is echter geen dagelijkse kost voor de meeste leidinggevenden en ook niet eenvoudig.

Het werken in een team vraagt bepaalde sociale vaardigheden. Het bespreekbaar maken van grensoverschrijdend gedrag bijvoorbeeld is niet iets dat iedereen gewoon is. Bij het bepalen van de grenzen moet niet alleen aandacht zijn voor de belangrijke rol van de postcommandanten maar in feite in elk teamlid. Daarom zou aandacht voor sociale vaardigheden in het algemeen en in de opleidingen in het bijzonder een belangrijke rol vervullen.

### **Samengevat**

Een toekomstbestendige inclusieve vrijwillige brandweer ligt voor open doel. Voor de werving én het behoud is het betrekken van de post een conditio sine qua non. Maatwerk, aandacht en beeldvorming gelden ook voor het thema diversiteit. Pas de leidende principes toe die ook voor werving en behoud van vrijwilligers in het algemeen gelden:

- > Mond-tot-mondreclame als sterkste wervingstool.
- > Maatwerk op gebied van diversiteit, werving en behoud van vrijwilligers: generaliseer niet, maar zoek naar een passende oplossing per brandweerpost.
- > Zorg voor een goede sfeer in het team en op de post.
- > Stel vakinhoud en teamgeest centraal, iedereen is gelijkwaardig.
- > Postcommandanten (ploegchefs) spelen een cruciale rol. De brandweerorganisatie kan dus diversiteit vergroten door de posten te ondersteunen waar dit nodig is.
- > Het terugbrengen van sociale vaardigheden in de opleiding (vorming) kan een boost geven aan het creëren van een voor iedereen veilige omgeving in het team.

Dit rapport en in het bijzonder bijlage 8, geeft een heel scala aan kansrijke interventies voor een om een concreet en praktisch diversiteitsbeleid in de regio in te voeren.

Ricardo Weewer  
Lector Brandweerkunde

# Literatuurlijst

Afzal, N. (2022). *Independent Culture Review of London Fire Brigade*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.london-fire.gov.uk/media/7211/independent-culture-review-of-lfb-report953f61809024e20c7505a869af1f416c56530867cb99fb946ac81475cfd8cb38.pdf>

Algemene Directie Civiele Veiligheid. (2017). *Brandweerpersoneel in België*. [infographic]. Geraadpleegd op 31 augustus van 2023, van [https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/infographie\\_statistique\\_si\\_-nl-27-04-2018-def.pdf](https://www.civieleveiligheid.be/sites/default/files/explorer/infographie_statistique_si_-nl-27-04-2018-def.pdf)

Batty, A., & Burchielli, R. (2011). Out of the frying pan, into the fire? Persistent gender barriers in Australian fire-fighting and challenges for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(3), 308–324. <https://doi.org/10.1177/1038411110391704>

Birch, A. (2011). *Recruiting and Retaining Volunteer Firefighters in Australasia - an Integrative Summary of Research* (synopsis). (Bushfire Cooperative Research Centre rapport 2:2011) Bushfire Cooperative Research Centre. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van [https://www.bushfirecrc.com/sites/default/files/managed/resource/volunteerism\\_int\\_rpt\\_synopsis\\_final\\_2.pdf](https://www.bushfirecrc.com/sites/default/files/managed/resource/volunteerism_int_rpt_synopsis_final_2.pdf)

Bosch, J. (2023). *Masculiniteit als vanzelfsprekendheid. Vrouwelijke militairen en hegemoniale masculiniteit in de Nederlandse krijgsmacht*. [proefschrift, Radboud Universiteit]. Bibliotheek Nederlandse Defensie Academie. Geraadpleegd op 18 augustus 2023, van <https://bibliotheeknl.da.contentdm.oclc.org/digital/collection/p21075coll32/id/0/rec/1>

Brandweeracademie. (2019a). *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. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/vrijwilligheid-bij-de-brandweer/>

Brandweeracademie (2019b). *Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie. Een inventariserend onderzoek naar wat de brandweer kan leren van andere organisaties die met vrijwilligers werken*. Instituut Fysieke Veiligheid. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/wp-content/uploads/2022/02/20191209-BA-Net-ophalen-buiten-brandweer-andere-organisaties-vrijwilligers.pdf>

Brandweeracademie. (2021). *Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland. Een onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers*. Instituut Fysieke Veiligheid. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/vrijwilligheid-bij-de-brandweer/>

Bridges, D., Wulff, E., Bamerry, L. (2023). Resilience for gender inclusion: Developing a model for women in male-dominated occupations. *Gender, Work and Organisation*, 30(1), 263-279. <https://doi.org/10.1111/gwao.12672>

BusinessWise. (2022, 3 december). *Wat is DEI&B?*. BusinessWise. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://business-wise.nl/deib-diversity-equity-inclusion-belonging/#>

Çelik, S. (2013, 5 april). *Diversiteit en inclusie: nu doorpakken*. Christen Democratische verkenningen. Boomportaal. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van [https://www.tijdschriftcdv.nl/inhoud/tijdschrift\\_artikel/CD-2023-1-20/Diversiteit-en-inclusie-nu-doorpakken](https://www.tijdschriftcdv.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/CD-2023-1-20/Diversiteit-en-inclusie-nu-doorpakken)

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2009). *Aantal brandweervrouwen groeit niet meer*. Geraadpleegd op 31 augustus 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2009/29/aantal-brandweervrouwen-groeit-niet-meer>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023). *Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht*. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht>

Contursi, J.L. (2018). *Women in Leadership in the Fire Service, Law Enforcement, and the Military: A Comparative Study*. [Dissertation]. Faculty of The Chicago School of Professional Psychology. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.proquest.com/openview/919120d60e1b6edc63a03972bb376cb8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Crosby, F. (2007). The real meaning of brotherhood. *Fire Engineering*, 160, 107.

Danbold, F., & Bendersky, C. (2019). Balancing Professional Prototypes Increases the Valuation of Women in Male-Dominated Professions. *Organization Science*, 31(1), 119-140. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1288>

Danbold, F., & Huo, Y. J. (2017). Men's defense of their prototypicality undermines the success of women in STEM initiatives. *Journal of Experimental Social Psychology*, 72, 57–66. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2016.12.014>

Danbold, F. (2023). *How to redefine our professions for greater gender equality*. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.mgmt.ucl.ac.uk/blog/how-redefine-our-professions-greater-gender-equality>

Dangermond, K. (2023). *Beyond tough appearances. The impact of fire service culture in the processing of critical incidents*. Arnhem: NIPV. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/invloed-brandweercultuur-op-de-verwerking-van-ingrijpende-incidenten/>

Dangermond, K., Domrose, J., Kobes, M., Oosterveen, V., & Wolfs. (2022). *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel 2021*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/belevingsonderzoek-repressief-brandweerpersoneel-2021/>

De Regt, A. (1997a). Arbeiders, burgers en boeren: gezinsleven in de negentiende eeuw. In: Zwaan, T. *Familie, huwelijk en gezin in West-Europa*. Tweede druk. Boom / Open Universiteit, p.193-218.

- De Regt, A. (1997b). Het ontstaan van het 'moderne' gezin, 1900-1950. In: Zwaan, T. *Familie, huwelijk en gezin in West-Europa*. Tweede druk. Boom / Open Universiteit, p.219-239.
- Van Eijl, C. (1994). *Het werkzame verschil. Vrouwen in de slag om arbeid 1898-1940*. Verloren.
- Eriksen, C. (2019). Negotiating adversity with humour: A case study of wildland firefighter women. *Political Geography*, 68, 139-145. <https://doi.org/10.1016/j.polgeo.2018.08.001>
- European Commission. (2017). *Thematische factsheet Europees semester vrouwen op de arbeidsmarkt* [factsheet]. [https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester\\_thematic-factsheet\\_labour-force-participation-women\\_nl.pdf](https://commission.europa.eu/system/files/2021-01/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_nl.pdf)
- Feuerwehrverband. (2023). *Erfassung statistischer Daten* [Dataset]. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.feuerwehrverband.de/presse/statistik/>
- FEMA (2019). *Emerging Health and Safety Issues Among Women in the Fire Service*. [https://www.usfa.fema.gov/downloads/pdf/publications/emerging\\_health\\_safety\\_issues\\_women\\_fire\\_service.pdf](https://www.usfa.fema.gov/downloads/pdf/publications/emerging_health_safety_issues_women_fire_service.pdf)
- Fielding, N. G. (2012). Triangulation and Mixed Methods Designs: Data Integration With New Research Technologies. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 124–136. <https://doi.org/10.1177/1558689812437101>
- Girard, B. (2020). *Sapeurs-pompiers : des pistes pour poursuivre la féminisation des effectifs*. La Gazette. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.lagazettedescommunes.com/669101/sapeurs-pompiers-des-pistes-pour-poursuivre-la-feminisation-des-effectifs/>
- Hollerbach, B. S., Heinrich, K. M., Poston, W. S. C., Haddock, C. K., Kehler, A. K., & Jahnke, S. A. (2017). Current Female Firefighters' Perceptions, Attitudes, and Experiences with Injury. *International fire service journal of leadership and management*, 11, 41–47.
- Honselaar, M. (2016). *Meer vrouwen op de brandweperladder? Een kwalitatief onderzoek naar het werkgeversimago van Brandweer Haaglanden onder jonge vrouwen en wat gedaan kan worden om meer vrouwen te werven*. [masterscriptie]. Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://studenttheses.uu.nl/handle/20.500.12932/25275>
- Instituut Fysieke Veiligheid. (2019). *Brandweerkerndata 2018*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://nipv.nl/brandweerkerndata/>
- Instituut Fysieke Veiligheid. (2020). *Brandweerkerndata 2019*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://nipv.nl/brandweerkerndata/>
- Instituut Fysieke Veiligheid. (2021). *Brandweerkerndata 2020*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://nipv.nl/brandweerkerndata/>

- Jann, T. (2023, 15 juni). Kampagne der Berufsfeuerwehren: „Zum Retten berufen!“ *Feuerwehr Magazin*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.feuerwehrmagazin.de/wissen/berufsfeuerwehr-ausbildung-berufsfeuerwehrmann-werden-fragen-und-antworten-41521>
- Johnson, C. C., Vega, L., Kohalmi, A. L., Roth, J. C., Howell, B. R., & Van Hasselt, V. B. (2020). Enhancing mental health treatment for the firefighter population: Understanding fire culture, treatment barriers, practice implications, and research directions. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(3), 304–311. <https://doi.org/10.1037/pro0000266>
- Khan, Y., Davis, A., Taylor, J. (2017). Ladders and lifting: How gender affects safety behaviors in the fire service. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32, 1-20.
- Kehl, D., Kietzmann, D., & Schmidt, S. (2017). Reasons for Volunteering in the Field of Civil Protection in Germany. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 14(1). <https://doi.org/10.1515/jhsem-2016-0042>
- Kobes, M., Leene, M., Weewer, R. (2022). *Hier werken brandweervrijwilligers (ja/nee). Onderzoek onder werkgevers naar beeldvorming en bereidheid tot faciliteren van brandweervrijwilligers*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://nipv.nl/wp-content/uploads/2023/02/20221222-NIPV-Hier-werken-brandweervrijwilligers-ja-nee.pdf>
- Kuipers, G. (2009). Humor styles and symbolic boundaries. *Journal of Literary Theory*, 3(2), 219–240. <https://doi.org/10.1515/jlt.2009.013>
- Lantz, E. (2022). *Non-career firefighters in rural areas - Exploring aspects contributing to retention*. Lund University. [thesis]. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van [https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/127261426/Non\\_career\\_firefighters\\_in\\_rural\\_areas.pdf](https://lucris.lub.lu.se/ws/portalfiles/portal/127261426/Non_career_firefighters_in_rural_areas.pdf)
- Leene, M., Kobes, M., Dangermond, K., Wolfs, L., & Weewer, R. (2022). *De pieper op tafel. Onderzoek naar vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligers*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://nipv.nl/wp-content/uploads/2023/02/20221221-NIPV-De-pieper-op-tafel.pdf>
- Liao, H., Arvey, R. D., Butler, R. J., & Nutting, S. M. (2001). Correlates of work injury frequency and duration among firefighters. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(3), 229–242. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.6.3.229>
- MacKay, J.P., Hill, B.D. & Buckler, J. (1999). *A history of Western society*. Zesde druk. Houghton Mifflin Company.
- Ministère de l'intérieur. (2016). *Plan d'actions pour diversifier les recrutements chez les sapeurs-pompiers. Volet : actions en faveur des femmes*. Direction général de la Sécurité civile et de la gestion des crises. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.pompiers.fr/sites/default/files/publications/file/2016-plan-actions-femmes-pompiers.pdf>

Ministère de l'intérieur et des outre-mer. (2022). *Être femme et sapeur-pompier : avant-première du film Vaillante*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.interieur.gouv.fr/actualites/communiques/etre-femme-et-sapeur-pompier-avant-premiere-du-film-vaillante>

Mohr, C. (2020). *Konzeptionierung von Öffentlichkeitsarbeit mit dem Schwerpunkt Risiko- und Krisenkommunikation unter Berücksichtigung von Aspekten der Diversität in der nicht-polizeilichen Gefahrenabwehr*. [masterscriptie, Hochschule Magdeburg-Stendal]. <http://dx.doi.org/10.25673/32942>

Movisie. (2020, 26 november). *Diversiteitsfactoren en uitsluiting*. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.movisie.nl/artikel/diversiteitsfactoren-uitsluiting>

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. (2023). *Personal i operativ tjänst*. [dataset]. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://ida.msb.se/ida2#page=2666b47c-2b7d-42f7-9a9e-2c302ddbfe9>

Nair, N., & Vohra, N. (2015). Diversity and Inclusion at the Workplace: A Review of Research and Perspectives. *Indian Institute of Management*, 1-36. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.iima.ac.in/sites/default/files/rnpfiles/8631467072015-03-34.pdf>

NIPV (2023). *Kerncijfers veiligheidsregio's*. Geraadpleegd op 28 augustus 2023, van <https://kerncijfers.nipv.nl/mosaic/kerncijfers-veiligheidsregio-s/kerncijfers-personeel>

Oostendorp, M. (1991). "Een openbare parade van veile vrouwen". Politieke debatten in Nederland over zedelijkheid en arbeid aan het einde van de negentiende eeuw. *Jaarboek voor vrouwengeschiedenis* 12, 49-69.

Portegijs, W. (2022). *Eens deeltijd, altijd deeltijd. Waarom vrouwen in deeltijd blijven werken als ze 'uit' de kleine kinderen zijn*. Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn>

Perrott, T. (2016). Beyond 'Token' Firefighters: Exploring Women's Experiences of Gender and Identity at Work. *Sociological Research Online*, 21(1), 51–64. <https://doi.org/10.5153/sro.3832>

Pompiers (2023). *Chiffres clés*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.pompiers.fr/pompiers/nous-connaitre/chiffres-cles>

Potier, J. L., Blanche, L., Blanchet, F., Ganne, E., & Pellet, L. (2017). *La féminisation des effectifs sapeurs-pompiers, un nouveau regard, un vrai défi*. Aix-en-Provence. École Nationale Supérieure des Officiers Sapeurs-Pompiers (ENSOSP). Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van [https://crd.ensosp.fr/index.php?lvl=notice\\_display&id=23264](https://crd.ensosp.fr/index.php?lvl=notice_display&id=23264)

PowerMDS. (2023). *Women in the fire service*. Geraadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://www.powerdms.com/policy-learning-center/women-in-the-fire-service>



Quartier, t. (2022). *Les bons tuyaux d'une marraine pour faciliter l'intégration dans la caserne*. Le Trois. Geaadpleegd op 11 augustus 2023, van <https://letrois.info/societe/les-bons-tuyaux-dune-marraine-pour-faciliter-lintegration-dans-la-caserne/>

Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003). Handbook of occupational health psychology. *American Psychological Association*. <https://doi.org/10.1037/10474-000>

Reeser, T. W. (2010). *Masculinities in theory. An introduction*. Chicester: Wiley-Blackwell.

Rehn, E. & Johnson Sirleaf, E. (2002). *Women, war, peace. Progress of the world's women 2002, 1*. New York: UNIFEM.

Rijke Willems, D. A. G. (2017). *Brandweer in Nederland naar een meer inclusieve organisatiecultuur. Kwalitatief onderzoek naar de kritieke factoren voor een inclusieve organisatiecultuur, om het aandeel vrouwen in de repressieve dienst te vergroten*. [Scriptie, Erasmus Universiteit Rotterdam]. Erasmus Universiteit Thesis Repository. Geraadpleegd op 8 augustus 2023, van <https://thesis.eur.nl/pub/38043>

Rones, N. & Steder, F. B. (2018). The queen bees and the women's team-a contextual examination of enmity and friendship between military women. *Women, Gender & Research*, 2(3), 32-48. <https://doi.org/10.7146/kkf.v27i2-3.110846>

Sinden, K.E., Macdermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T.A., & Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work*, 45(1), 97-105. doi: 10.3233/WOR-121549

Stinchcomb, J.B., Ordaz, F. (2007). The Integration of Two "Brotherhoods" into One Organizational Culture: A Psycho-social Perspective on Merging Police and Fire Services. *Public Organiz Rev*, 7, 143–161. <https://doi.org/10.1007/s11115-006-0026-8>

Tieben, B., & Vlaanderen, M. (2022). *Monitor genderdiversiteit: Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector (SEO-rapport 2022-141)*. Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-416ce57f79ee7c52f950fc1cb2d2a8626bff2636/pdf>

Thurnell-Read, T., & Parker, A. (2008). Men, Masculinities and Firefighting: Occupational Identity, Shop-Floor Culture and Organisational Change. *Emotion, Space and Society*, 1, 127-134. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2009.03.001>

Turner, S.F., Cardinal, L.B., & Burton, R.M. (2017). Research Design for Mixed Methods: A Triangulation-Based Framework and Roadmap. *Organizational Research Methods*, 20(2), 243-267. <https://doi.org/10.1177/10944281156108>

Varvel, S. J., He, Y., Shannon, J. K., Tager, D., Bledman, R. A., Chaichanasakul, A., Mendoza, M. M., & Mallinckrodt, B. (2007). Multidimensional, threshold effects of social support in firefighters: Is more support invariably better? *Journal of Counseling Psychology*, 54(4), 458–465. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.4.458>

Watkins, E. R., Walker, A., Mol, E., Jahnke, S., & Richardson, A. J. (2019). Women Firefighters' Health and Well-Being: An International Survey. *Women's Health Issues, 29*(5), 424-431. <https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.02.003>

Whitehead, S.M., & Barrett, F.J. (2001). The sociology of masculinity. In S. M. Whitehead & F. J. Barrett (Eds.), *The masculinities reader* (pp. 1-26). Cambridge: Polity Press.

Young, C., Jones, R. N., Macdonald, F., & Rasmussen, B. (2021). *Diversity and inclusion: building strength and capability*. Bushfire and Natural Hazards CRC. Melbourne.  
Geraadpleegd op 10 augustus 2023, van  
[https://www.bnhcrc.com.au/sites/default/files/managed/downloads/diversity\\_and\\_inclusion\\_final\\_report\\_2021.pdf](https://www.bnhcrc.com.au/sites/default/files/managed/downloads/diversity_and_inclusion_final_report_2021.pdf)

# Bijlage 1

## Overzicht van zoektermen voor het literatuuronderzoek

Onderstaand een overzicht van de zoektermen die zijn gebruikt als startpunt voor het vinden van relevante publicaties.

Nederlands	Engels
'vrouwen' AND 'brandweer'* / 'Brandweervrouw'	'Women / female**' AND 'fire service / fire brigade***'
'werven' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'recruitment' AND 'women' AND 'fire department'
'behoud' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	Retain AND '(Retained / volunteer)' fire fighter' AND 'women'
'stimuleren' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'stimulate' AND 'women' AND 'fire brigade'
'belemmering' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'demotivate' AND 'women' AND 'fire brigade'
'vertrek' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'women' AND 'Leaving / leave' AND 'fire service'
'oplossingen' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'solutions' AND 'women' AND 'fire brigade'
('werving/behoud AND) 'acties' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	('recruitment/retention AND)'actions' AND 'women' AND 'fire brigade'
'Meisjes' / AND '(jeugd)brandweer'	'Girls' / AND '(youth)fire brigade'
'leiderschap' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'women' AND 'leadership' AND 'fire service'
Diversiteit / inclusiviteit AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	Diversity / inclusivity AND 'women' AND 'fire brigade'
'verhogen' AND 'vrouwen' AND 'brandweer'	'increase' AND 'Women' AND 'fire service'

*\*'brandweer' en 'vrijwillige brandweer' zijn beide gebruikt worden bij het zoeken*

*\*\* 'women and female' worden beide gebruikt bij het zoeken*

*\*\*\*'fire brigade' en 'fire service' worden beide gebruikt bij het zoeken*

Daarnaast is met enkele Franse en Duitse zoektermen gezocht naar relevante literatuur.

Frans	Duits
'femme' AND 'sapeurs-pompier'	'Feuerwehfrau' / 'Frau' AND 'Feuerwehr'
'devenir' AND 'femme' AND 'sapeurs-pompier'	'Rekrutierung' AND 'Frau' AND 'Feuerwehr'
'motifs de départ' AND 'femme' AND 'sapeurs-pompier'	'Abreisegründe' AND 'Frau' AND 'Feuerwehr'
'féminisation' AND 'sapeurs-pompier'	'Feminisierung' AND 'Feuerwehr'
'équité / diversité / inclusion / égalité' AND 'sapeurs-pompier'	'Diversität / Inklusion' AND 'Feuerwehr'

# Bijlage 2

## Verklaring deelname onderzoek

Ik, ....., verklaar hierbij het volgende:

- > Ik begrijp wat het doel is van het onderzoek waaraan de onderzoeker, Karin Dangermond, mij heeft gevraagd deel te nemen.
- > Ik doe uit vrije wil mee aan dit onderzoek.
- > Ik ben op de hoogte van de mogelijkheid om mijn eigen deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- > Ik geef toestemming aan de onderzoeker om de gesprekken op te nemen.
- > Ik begrijp dat de resultaten van dit onderzoek gebruikt kunnen worden voor wetenschappelijke doeleinden en gepubliceerd kunnen worden.
- > Mijn naam zal niet worden gepubliceerd en de data zal vertrouwelijk en anoniem worden verwerkt binnen elke fase van het onderzoek.
- > Ik weet dat ik voor vragen, klachten of verdere informatie over het onderzoek, de onderzoeker kan contacteren op e-mailadres: [karin.dangermond@nipv.nl](mailto:karin.dangermond@nipv.nl) / 06 40315552.
- > Deze verklaring is mondeling met mij doorgenomen. Ik heb eventuele vragen over de inhoud over deze verklaring en het onderzoek kunnen stellen aan de onderzoeker en deze zijn naar tevredenheid beantwoord.

Datum: .....

Plaats: .....

Naam en handtekening geïnterviewde:

.....

.....

# Bijlage 3

## Formulier groepsinterviews

Naam	Functie	Aantal dienstjaren	Post (regio)	Wanneer eerste vrouw op de post?	Hoeveel brandweervrouwen <u>nu</u> op de post?	Totaal aantal vrijwilligers op de post?
------	---------	--------------------	--------------	----------------------------------	--	---

# Bijlage 4

## Topiclijsten groepsinterviews

### Voorbeeld 1

#### Voorstellen

a.d.h.v. het formulier.

#### Brandweer en maatschappij

- Heeft de brandweer in Nederland een voorbeeldfunctie?
- Is het belangrijk dat de brandweer een afspiegeling is van de maatschappij?
- Hoe reageert je sociale omgeving (partner) als je vertelt dat er brandweervrouwen zijn op je post?

#### Aantal brandweervrouwen

- Waarom zijn er volgens jullie relatief weinig brandweervrouwen bij de vrijwillige brandweer?
- Zouden er meer brandweervrouwen bij de vrijwillige brandweer moeten?
- En (meer) brandweervrouwen op je/jullie eigen post?
- Kunnen er ook te veel brandweervrouwen bij de brandweer / op de post zijn?

#### Posten zonder vrouwen:

- Is het voor te stellen dat jullie in de toekomst wel (weer) brandweervrouwen hebben? Zo ja, waarom wel/niet?
- Willen jullie in de toekomst brandweervrouwen?
- Wat moet daarvoor gebeuren? Moet er iets veranderen? Zo ja, wat?

#### Werven

- Op welke manier wordt er geworven? Komen er vrouwen af op de werving?
- Richt het werven zich specifiek op vrouwen? Waarom wel/niet?
- Is het werven van vrouwen anders dan het werven van mannen? Moet er een onderscheid zijn? En voor behoud?
- Communiceren jullie openlijk over dat jullie brandweervrouwen willen (naar buiten toe)? Waarom wel/niet?

#### Vrouwen op je post

- Geschiedenis; is de post gedurende de jaren anders gaan denken over brandweervrouwen op de post?
- Is diversiteit wel eens onderwerp van gesprek in de ploeg? Op welke manier verloopt zo'n gesprek?
- Zijn brandweervrouwen gelijk op jouw brandweerpost?
- Wat is het voordeel van brandweervrouwen op de post?
- Wat is het nadeel van brandweervrouwen op de post?
- Onderscheid voor- en nadelen in warme fase versus koude fase?

#### Rol leidinggevende / postcommandant

- Vraagt leidinggeven aan een post met brandweervrouwen andere kwaliteiten? In de warme/koude fase?

- Hoe zorgt de leidinggevende voor sociale veiligheid in de ploeg?
- Welke rol heeft de ploeg hierin?

Tot slot: wat is er volgens jullie nodig om meer brandweervrouwen bij de vrijwillige brandweer te werven en te behouden?

### **Afsluiting**

- Nog iets kwijt over dit onderwerp wat we niet hebben besproken?
- Neem gerust contact op bij nabranders of vragen
- Planning: in oktober wordt het rapport opgeleverd aan de stuurgroep.
- Wanneer het rapport wordt gepubliceerd delen we het met jullie.
- Dankwoord

## **Voorbeeld 2**

### **Voorstellen**

- Door aanmeldlijst heen lopen

### **Werven**

- Hoe zijn jullie geworven?
- Waarom is het aantal vrouwen bij de vrijwillige brandweer naar verhouding laag denk je?
- Zouden er meer vrouwen geworven moeten worden? Waarom wel / niet?
- Zou je andere vrouwen aanraden bij de brandweer te gaan? Waarom wel/niet?
- Sluiten de huidige wervingscampagnes aan op jouw interesses / behoeften?
- Proberen jullie zelf ook specifiek andere vrouwen te werven?
- Welke belemmeringen zijn er om als vrouw bij de vrijwillige brandweer te gaan?
- Wat zou vrouwen stimuleren bij de vrijwillige brandweer te gaan?

### **Persoonlijke ervaringen: vrouw-zijn in de ploeg**

- Hoe is het om vrouw te zijn in de ploeg?
- Krijg je met vooroordelen te maken? Zo ja, welke?
- Hoe word je als vrouw behandeld in de ploeg? Merk je verschillen vanwege het feit dat je vrouw bent?
- Heb je het gevoel dat je volwaardig ploeglid bent? Zo ja, waarom wel/niet?
- Heb je het gevoel dat je als volwaardig ploeglid wordt gezien door anderen (door de ploeg, de mannen)? Zo ja, waarom wel/niet?
- Kunnen er ook te veel vrouwen in een ploeg zijn?

### **Behouden**

- Welk advies zou je vrouwen willen meegeven aan vrouwen die bij de brandweer willen?
- En aan vrouwen die net bij de brandweer komen?

### ***Koude en warme situatie***

- Wat zijn voordelen van het vrouw zijn op de post in situaties waarin er geen uitrukken zijn (bij oefeningen, etc.)?
- Wat zijn nadelen van het vrouw zijn op de post in de situaties waarin er geen uitrukken zijn?
- Wat zijn voordelen van het vrouw zijn bij uitrukken?
- Wat zijn nadelen van het vrouw zijn bij uitrukken?

### ***Belemmeringen en stimulerende factoren***

- Zijn er belemmeringen voor jou als vrouw bij de brandweer? Zijn dit andere belemmeringen dan voor de mannen? Zijn er oplossingen (gezocht) voor deze belemmeringen? Werken die?
- Wat stimuleert jou als vrouw om bij de brandweer te blijven?
- Wat kan er gedaan worden om specifiek vrouwen te behouden? Wat werkt wel en wat juist niet?

### ***Diversiteit en inclusie***

- Is diversiteit wel eens onderwerp van gesprek in de ploeg? Op welke manier verloopt zo'n gesprek?
- Is er aandacht voor het stimuleren van diversiteit in de ploeg (waaronder het vrouw zijn)?

### **Ploegchef**

- Welk advies zou je de ploegchef willen geven als het gaat om het omgaan met vrouwen in de ploeg? Zijn er verschillen t.o.v. mannelijke ploegleden?
- Wat kan de ploegchef doen voor het behoud van vrouwen?



# Bijlage 5

## Vragenlijsten jeugdbrandweer

### Vragenlijst jeugdbrandweerleden

1. Hoe oud ben je?
2. Hoe wist je van de brandweer?
3. Wat vind je het leukste aan de jeugdbrandweer? En wat vind je minder leuk?
4. Zou je later bij de 'volwassen' brandweer willen? Waarom wel/niet?
5. Waarom denk je dat er bijna geen vrouwen bij de 'volwassen' brandweer zijn?
6. Merk je een verschil tussen jongens en meiden bij de jeugdbrandweer? Zo ja, welk verschil?
7. Wil je verder nog iets kwijt? Laat hier je emailadres achter als je in oktober het rapport wilt ontvangen.

### Vragenlijst jeugdleiders

1. Er zijn relatief veel meiden bij de jeugdbrandweer, meer dan bij de 'volwassen' brandweer. Hoe komt dat denk je?
2. Ervaar je verschillen tussen meiden en jongens binnen jouw jeugdkorps? Bijvoorbeeld in hun motivatie, beleving, sociale rol of positie in de groep?
3. Is het leidinggeven aan meiden anders dan aan jongens? Vraag dit andere kwaliteiten van jou?
4. Wat motiveert meiden om door te stromen naar de 'volwassen' brandweer? En waarom haken meiden af? (En verschilt dit van de jongens?)
5. Wil je verder nog iets kwijt? Laat hier je emailadres achter als je in oktober het rapport wilt ontvangen.

# Bijlage 6

## Vragenlijst veiligheidsregio's

U neemt deel aan de vragenlijst van het NIPV onderzoek naar *waarom vrouwen wel of niet welkom zijn bij de vrijwillige brandweer*. Het onderzoek richt zich specifiek op het werven en behouden van vrouwen bij de vrijwillige brandweer in Nederland.

### **Vertrouwelijkheid**

Aan het begin van de vragenlijst wordt u gevraagd een aantal persoonsgegevens in te vullen. Deze gegevens vragen wij ten behoeve van de analyse. De vragenlijst is daarmee niet anoniem. Uw gegevens worden vertrouwelijk behandeld. Meer informatie over hoe er wordt omgegaan met uw gegevens kunt u vinden op de [website](#) van het NIPV. In onze rapportage wordt uw naam niet vermeld. Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen veiligheidsregio's; het is een landelijk beeld.

### **Invulinstructie**

U kunt de vragenlijst tussentijds pauzeren en op een later moment verder gaan waar u gebleven bent. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 minuten.

### **Vragen?**

Bij vragen kunt u contact opnemen door een e-mail te sturen naar de projectleider van dit onderzoek.

- > Algemene gegevens We vragen u eerst een aantal gegevens in te vullen.
- > Wat is uw naam? \_\_\_\_\_
- > Wat is uw e-mailadres? \_\_\_\_\_
- > Wat is uw functie? \_\_\_\_\_

Voor welke veiligheidsregio vult u deze vragenlijst in?

▼ Amsterdam-Amstelland (1) ... Zuid-Limburg (25)

*De volgende vragen gaan over het **beleid** in uw veiligheidsregio m.b.t. vrouwen bij de (vrijwillige) brandweer.*

- > Is er in uw veiligheidsregio in beleid aandacht voor het thema 'vrouwen bij de brandweer'?
- > Ja
- > Nee
  
- > Waarom denkt u dat er in uw regio *geen* aandacht is in beleid voor het thema 'vrouwen bij de brandweer'?
- > Wat is de aanleiding geweest voor dit beleid?
  
- > Waar heeft dit beleid betrekking op?
- > Dit beleid is gericht op:
  - > Vrijwillige brandweervrouwen
  - > Beroepsbrandweervrouwen
  - > Beide
  
- > Waarom ligt de focus (ook) op vrijwillige brandweervrouwen?
- > Waarom ligt de focus op beroepsbrandweervrouwen en niet op vrijwillige brandweervrouwen?
  
- > Is er in uw veiligheidsregio in beleid aandacht voor het thema '*diversiteit bij de brandweer*'?
- > Waarom is er in uw regio in beleid *geen* aandacht voor het thema 'diversiteit bij de brandweer'?
- > Wat is de aanleiding geweest voor beleid op het thema '*diversiteit bij de brandweer*'?
  
- > Op welke doelgroep(en) heeft dit beleid betrekking?
  
- > Heeft dit beleid voor het thema '*vrouwen bij de brandweer*' geleid tot concrete actiepunten of maatregelen?
  
- > Waarom heeft het beleid voor 'vrouwen bij de brandweer' *niet* geleid tot concrete actiepunten?

- > Tot welke actiepunten of maatregelen heeft beleid voor het thema 'vrouwen bij de brandweer' het geleid?
- > Zijn deze actiepunten of maatregelen geëvalueerd?
- > Ja
- > Nee
- > Wat is uit deze evaluatie gebleken?
- > Is in beleid opgenomen wat voordelen zijn van vrijwillige brandweervrouwen voor de brandweer?
- > Wat zijn de voordelen van vrijwillige brandweervrouwen voor de brandweer in het beleid?
- > Is in beleid opgenomen wat nadelen zijn van vrijwillige brandweervrouwen voor de brandweer?
- > Ja
- > Nee
- > Wat zijn de nadelen van vrijwillige brandweervrouwen voor de brandweer in het beleid?
- > Is er een streefcijfer of -percentage als het gaat om het aantal vrijwillige brandweervrouwen binnen uw regio?
- > Waarom is er geen streefcijfer/-percentage voor het aantal vrijwillige brandweervrouwen?
- > Welk cijfer of percentage wordt nagestreefd?
- > Zijn op *alle brandweerpостen* in uw regio voorzieningen aanwezig voor vrijwillige brandweervrouwen? Zoals gescheiden wc's, douches en kleedruimtes.
- > Ja
- > Nee
- > Waarom zijn er niet op *alle brandweerpостen* in uw regio voorzieningen voor vrijwillige brandweervrouwen? Zoals gescheiden wc's, douches en kleedruimtes.
- > Is er beleid rondom zwangerschap, zwangerschapsverlof en borstvoeding in uw regio?
- > Ja
- > Nee
- > Is er voorlichting over zwangerschap (en de risico's) in relatie tot repressieve taken in uw regio?

- > Ja
- > Nee
- > Wat gebeurt er als een vrijwillige brandweervrouw meldt dat zij zwanger is?
- > Zijn er afspraken over hoe vrijwillige brandweervrouwen na hun zwangerschap terug kunnen keren in hun repressieve functie?
- > Ja
- > Nee
- > Welke afspraken zijn er als vrijwillige brandweervrouwen na hun zwangerschap terugkeren in hun repressieve functie?

*De volgende vragen gaan over het **faciliteren van het werven en behouden** van vrouwen voor de vrijwillige brandweer.*

- > Worden *postcommandanten/ploegchefs* gefaciliteerd in het specifiek werven van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Ja
- > Nee
- > Op welke wijze worden postcommandanten/ploegchefs gefaciliteerd in het werven van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Waarom worden postcommandanten/ploegchefs *niet* gefaciliteerd in het werven van vrijwillige brandweervrouwen?

*De volgende vragen gaan over het **werven** van vrouwen voor de vrijwillige brandweer.*

- > Ondersteunt uw regio posten bij het werven van brandweervrijwilligers in het algemeen?
- > Ja
- > Nee
- > Wordt er in uw veiligheidsregio een probleem ervaren met het werven van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Ja
- > Nee
- > Is meer vrijwillige brandweervrouwen werven een speerpunt binnen uw regio?
- > Ja
- > Nee
- > Waarom is meer vrijwillige brandweervrouwen werven geen speerpunt binnen uw regio?

- > Waarom is meer vrijwillige brandweervrouwen werven een speerpunt?
- > Ondersteunt uw regio *vrijwilligersposten* bij het werven van specifiek vrijwillige brandweervrouwen?
  - > Ja
  - > Nee
- > Waarom ondersteunt uw regio vrijwilligersposten *niet* bij het werven van specifiek vrijwillige brandweervrouwen?
- > Op welke wijze ondersteunt uw regio vrijwilligersposten bij het werven van specifiek vrijwillige brandweervrouwen?
- > Heeft deze ondersteuning geleid tot meer vrijwillige brandweervrouwen?
  - > Ja
  - > Nee
- > Waarom ondersteunt uw veiligheidsregio posten *niet* bij het werven van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Zijn er in uw veiligheidsregio bewezen effectieve maatregelen m.b.t. het werven van vrijwillige brandweervrouwen?
  - > Ja
  - > Nee
- > Wat is de kracht van deze *good practices*/bewezen effectieve maatregelen m.b.t. het werven van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Wilt u die maatregelen met ons delen? Zo ja, vul dan hieronder uw emailadres in.

*De volgende vragen gaan over het **behouden** van vrouwen bij de vrijwillige brandweer.*

- > Wordt er in uw veiligheidsregio een probleem ervaren met het behouden van vrijwillige brandweervrouwen?
  - > Ja
  - > Nee
- > Is het behouden van vrijwillige brandweervrouwen een speerpunt binnen uw veiligheidsregio?
  - > Ja
  - > Nee

- > Waarom is het behouden van vrijwillige brandweervrouwen *geen* speerpunt binnen uw veiligheidsregio?
- > Waarom is het behouden van vrijwillige brandweervrouwen een speerpunt binnen uw veiligheidsregio?
- > Worden er in uw veiligheidsregio activiteiten ondernomen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden?
- > Ja
- > Nee
- > Worden er *geen* activiteiten ondernomen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden?
- > Welke activiteiten worden er ondernomen om vrijwillige brandweervrouwen te behouden?
- > Is bij uw veiligheidsregio bekend waarom vrijwillige brandweervrouwen vertrekken?
- > Ja
- > Nee
- > Om welke reden(en) vertrekken vrijwillige brandweervrouwen in uw regio?
- > Verschillen deze redenen van beroepsbrandweervrouwen?
- > Zijn er in uw regio bewezen effectieve maatregelen m.b.t. het behouden van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Ja
- > Nee
- > Waar kunnen brandweervrijwilligers (v/m) terecht als zij problemen ervaren met sociaal onwenselijk gedrag zoals discriminatie, uitsluiting of pesten?
  - De ploegchef
  - hogere leidinggevende
  - vertrouwenspersoon
  - anders, namelijk:
- > Wat is de kracht van deze *good practices* m.b.t. het behouden van vrijwillige brandweervrouwen?
- > Wilt u deze maatregelen met ons delen?

**Tot slot**

Heeft u nog vragen, opmerkingen of suggesties met betrekking tot het onderwerp 'vrouwen bij de vrijwillige brandweer' en/of het onderzoek?

## **Afsluiting**

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst en hiermee uw bijdrage aan het onderzoek.

U ontvangt een bericht als het onderzoek is afgerond en gepubliceerd (najaar 2023).

Bent u geïnteresseerd in onderzoeken naar vrijwilligheid bij de brandweer? Op [deze](#) pagina vindt u een overzicht van eerdere onderzoeken.

Heeft u vragen of wilt u nog iets kwijt? Dan kunt u mailen naar: [email projectleider]



# Bijlage 7

## Geschiedenis van vrouwen bij de brandweer en vergelijking met Defensie en politie

In deze bijlage wordt op basis van krantenartikelen een korte geschiedenis geschetst van vrouwen bij de brandweer. Op delpher.nl is met de zoekterm 'brandweervrouw' gezocht naar krantenartikelen waarin informatie te vinden is over brandweervrouwen. In totaal leverde deze zoektocht 186 treffers op, lopend van 1897 tot 2005; vanaf 1995 zijn de artikelen niet meer online te lezen.

### Van de Industriële revolutie tot de Tweede Wereldoorlog

Sinds de Industriële Revolutie, maar met name sinds 1850 was er steeds meer sprake van een taakverdeling tussen mannen en vrouwen: mannen verrichten betaald werk buitenshuis, vrouwen bleven thuis, deden het huishouden en zorgden voor de kinderen. De idee was, dat werkende vrouwen zouden leiden tot verwaarlozing van het gezin. Als getrouwde vrouwen werkten, waren ze meestal afkomstig uit arme families, en de (ongetrouwde) vrouwen die werkten, hadden meestal bepaalde beroepen (MacKay 1999; De Regt, 1997a; Oostendorp, 1991). In Nederland werkte rond 1900 gemiddeld 10 % van de vrouwen buitenshuis (De Regt, 1997); en gedurende de periode tussen 1900 en 1940 maakten zij slechts 20 tot 25 % uit van de beroepsbevolking, wat minder is dan in andere Europese landen.<sup>29</sup> Werken als brandweervrouw (of agent of militair) paste duidelijk niet bij deze taakverdeling, zoals blijkt uit het [Rotterdamsch nieuwsblad](#) van 29-3-1897, waar lezeressen de vraag beantwoorden of vrouwen aan mannen een huwelijksaanzoek mogen doen. Een van de reacties is: "Onze rechten moeten gelijk zijn, mits wij ook voldoen aan de nationale militie, als tamboeresse in dienst treden, ministeresse worden, de schutterlijke plichten vervullen, brandweervrouw en agentesse van politie worden."

Waar in andere Europese landen de houding tegenover werkende vrouwen veranderde door de Eerste Wereldoorlog toen vrouwen massaal gingen werken om de mannen die als soldaat aan het front dienden te vervangen<sup>30</sup> (MacKay, 1999), bleef de situatie in Nederland – dat immers neutraal bleef – lang voortbestaan; de taakverdeling tussen echtgenoten bleef onveranderd (De Regt, 1997b). Ze wordt weerspiegeld in de krantenartikelen over brandweervrouwen. In de eerste helft van de twintigste eeuw was een brandweervrouw namelijk op de eerste plaats de echtgenote van een brandweerman. Zo stelt het

---

<sup>29</sup> Voor verklaringen zie De Regt, 1997b.

<sup>30</sup> "In general, the war greatly expanded the range of women's activities and changed attitudes toward women" (MacKay, 1999, p.907).

[Rotterdamsch Nieuwsblad](#) van 30-4-1931 dat een “echte” brandweervrouw de “hulp” is van haar man.

Aan het eind van de jaren '30 verandert deze houding vanwege de oorlogsdreiging die uitging van Nazi-Duitsland. Zo bericht [De Telegraaf](#) van 29-1-1939 dat er in Den Haag een vrijwillig vrouwenkorps wordt opgericht. De tijden zijn immers onzeker, en het is goed denkbaar dat “vrijwel het geheele personeel van den normalen dienst onder de wapenen moet komen en dan?” Aan animo geen gebrek: er werden zo'n zestig vrouwen opgeleid. De houding tegenover deze vrouwen die uit de krantenartikelen spreekt is wat ambivalent: ze zullen ongetwijfeld van nut kunnen zijn, maar zonder mannelijke hulp lijken ze toch wat verloren (zie het enigszins denigrerende artikel over hetzelfde Haagse korps in het [Bataviaasch Nieuwsblad](#) van 10-2-1939).

## De jaren '50, '60 en '70

Na de oorlog werd er, mede door de Verzuiling (De Regt, 1997b), weer een stap teruggezet: de ideale vrouw was een getrouwde huisvrouw. [Het Rotterdamsch parool](#) van 13-1-1950 schrijft het volgende in een geromantiseerd verhaal over een meisje dat werkte op een kantoor, en trouwde met een brandweerman: “Ze wonen in een proper huis met drie kindertjes. In plaats van balansen maakt ze nu sokken, haveremout, hutspot en alles wat er voor een gezin te maken valt. Ze is een goede brandweervrouw, want ze houdt van het vak van haar man.” Tot het eind van de jaren '60 blijft dit grotendeels onveranderd, getuige artikelen in [Het vrije volk](#) (19-5-1958), opnieuw [Het Rotterdamsch parool](#) (27-5-1959) en [Het vrije volk](#) (26-6-1965).

Er zijn wel enkele uitzonderingen, maar die zijn dan ook nieuwswaardig, zoals mejuffrouw Annie Weck die deelnam aan brandweeredstrijden in Limburg in 1955 en de enige gediplomeerde brandweervrouw genoemd wordt in de [Gazet van Limburg](#) van 11-7-1955. Ook brandweervrouw Jopie Weinberg uit Den Haag is een uitzondering; zij is de enige vrouw van de 98 leden tellende vrijwillige brandweerploeg van de bedrijfszelfbescherming. De bevelvoerder van de ploeg zegt in het [Algemeen Dagblad](#) van 21-5-1966 het volgende over haar: “Voor de mannen doet zij beslist niet onder. Typerend is bovendien dat zij een bijzonder prettige sfeer schept.” Zelf zegt Jopie Weinberg dat ze zich volkomen geaccepteerd voelt, en de indruk heeft dat de mannen het wel leuk vinden om een “vrouwelijk element” in de ploeg te hebben. De oefenleider merkt op dat hij behalve Jopie Weinberg wel meer vrouwen heeft opgeleid, maar “de meesten scheiden er op den duur mee uit, bijvoorbeeld wanneer ze gaan trouwen.” Hij acht het echter niet onwaarschijnlijk dat er in de toekomst meer brandweervrouwen zullen komen.

Hoewel de oefenleider van de ploeg van Jopie Weinberg uiteindelijk tot op zekere (en zeer beperkte) hoogte gelijk bleek te krijgen, moest hij daar toch nog een aantal jaar op wachten. In het begin van de jaren '70 begon (het ontbreken van) vrouwen bij de brandweer voor sommigen een thema te worden. Het maandblad *De Brandweer* schreef over het onderwerp in november 1973, en het kwam eveneens ter sprake op het congres van de Nederlandse vereniging van Brandweercommandanten, blijkens een ingezonden brief in het [Algemeen Dagblad](#) van 14-12-1973.<sup>31</sup> Desondanks bleven brandweervrouwen uitzonderingen. Bovendien kwamen de betreffende vrouwen – ook die uit eerdere en latere decennia – vaak

<sup>31</sup> Vanwege tijdgebrek zijn de oorspronkelijke bronnen niet gecontroleerd.

uit 'rode' families, zodat ze het brandweerwezen met de paplepel hadden ingegoten gekregen. Zo ook Wilma Nauta uit Hoorn, wier vader commandant van de jeugdbrandweer en lid van het vrijwillige korps was (zie [Het Parool](#) van 17-12-1974) en Monica Ruiters uit Hilversum ([Het vrije volk](#), 03-05-1976 en [De Telegraaf](#), 04-05-1976). In Zevenaar werd in 1978 zelfs een eigen korps "spuitvrouwen" opgericht, allen echtgenotes van de "Zevenaarse spuitgasten", aldus het [Algemeen Dagblad](#) (1-3-1978). Vrouwen zonder familieleden bij de brandweer worden bijna niet genoemd in de krantenartikelen.

Eind jaren '70 was de brandweer nog steeds een mannenbolwerk; de weerstand tegen brandweervrouwen was binnen veel korpsen groot. Zo kopte [Het Vrije volk](#) op 12 augustus 1977: "Eén vrouw bij de brandweer is 40 mannen te erg." Het ging om het vrijwillige korps in Hengelo, waarvan de leden massaal dreigden op te stappen als een vrouw zou worden aangesteld. Ook het bovengenoemde Zevenaarse vrouwenkorps werd niet echt serieus genomen en slechts zelden ingezet. Volgens commandant Johnny Polman was het "natuurlijk begonnen als een aardigheidje. De meeste vrouwen hebben kinderen en zitten met hun huishouding. Je kan natuurlijk met een grote brand niet eventjes zitten wachten tot ze een kinderoppas hebben opgetrommeld."

## De jaren '80

Traditionele rolpatronen blijken maar moeilijk doorbroken te kunnen worden, en brandweervrouwen blijven zo zeldzaam, dat ze ook in het begin van de jaren '80 nog steeds als nieuwswaardig worden beschouwd en er moet worden vermeld dat ze écht niet onderdoen voor hun mannelijke collega's (zie bijvoorbeeld: [Nieuwsblad van het Noorden](#), 14-2-1979; [Algemeen Dagblad](#), 27-2-1981). Dit laatste is iets wat regelmatig als argument tegen het inzetten van vrouwen wordt aangevoerd: hun geringere lichaamskracht. Er zijn echter verschillende commandanten die dat relativeren, zoals te lezen is in artikelen in [De Telegraaf](#) (01-06-1978) en het [Algemeen Dagblad](#) (27-2-1981).

In het laatstgenoemde artikel wordt een boekje genoemd, uitgegeven door de inspectie van het brandweerwezen (onderdeel van het ministerie van BZK) en getiteld *Vrouwen bij de brandweer*.<sup>32</sup> De aanleiding voor deze publicatie was "de vrouwenemancipatie in het algemeen en de groeiende belangstelling, die in 1974 is begonnen, van vrouwen om als beroepskracht bij de brandweer te worden ingezet." De langzaam veranderende, zij het nog steeds moeizame, verhouding tot vrouwen bij de brandweer van eind jaren '70, begin jaren '80 sluit aan bij bredere veranderingen in de samenleving. Zo was er enerzijds sprake van een crisis, waardoor steeds meer vrouwen zich genoodzaakt zagen tot de arbeidsmarkt toe te treden om met het gezin het hoofd boven water te kunnen houden en 'vrouwenarbeid' meer algemeen geaccepteerd raakte (MacKay, 1999). Anderzijds waren er in de Westerse wereld allerlei doorbraken op het gebied van vrouwenemancipatie, met verschillende wetten tegen ongelijke behandeling en voor gelijke beloning tot gevolg.<sup>33</sup> In Nederland was er na

<sup>32</sup> Ook deze oorspronkelijke bron is wegens tijdgebrek niet bestudeerd.

<sup>33</sup> De scheiding tussen werk van mannen en vrouwen wordt *seksesegregatie op de arbeidsmarkt* genoemd. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen horizontale segregatie (een ongelijke verdeling over bedrijfstakken en beroepen) en verticale (een ongelijke verdeling ten aanzien van functieniveaus, prestige en beloning). Dit is een hardnekkig verschijnsel, dat niet beperkt is tot Nederland en niet eenvoudig te verklaren is. Iets wat vaak als argument wordt gebruikt is dat vrouwen minder geïnvesteerd hebben in opleidingen; dit gold zeker in de eerste helft van de twintigste eeuw (Van Eijl, 1994). Met betrekking tot de brandweer moet worden opgemerkt dat regelmatig het ontbreken van een technische scholing aangewezen wordt in de krantenartikelen als obstakel voor het vinden en aannemen van vrouwen. Het verbreden

het verschijnen in tijdschrift in De Gids van het baanbrekende artikel van Joke Smit, 'Het onbehagen van de vrouw' eveneens een kentering zichtbaar. Zo werd in 1977 de vereniging Man-Vrouw-Maatschappij opgericht, die als doel had de culturele en maatschappelijke positie van vrouwen te verbeteren en gelijke opleidingskansen voor mannen en vrouwen nastreefde. Rolpatronen moesten doorbroken worden (Lakmaker, 1994). In maart 1980 werd de Wet Gelijke Behandeling van mannen en vrouwen aangenomen, die de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 volgde.

Dit betekende echter niet dat de weerstand bij mannen tegen brandweervrouwen verdween. Met name in Rotterdam waren er moeilijkheden, die gretig door de landelijke media werden opgepakt: "Bij Rotterdamse brandweer vrouw niet gewenst", kopte [NRC-Handelsblad](#) (18-6-1981).<sup>34</sup> De redenen die worden aangevoerd zijn de verwachte negatieve effecten op de teamgeest, een uitholling van de brandweertaak voor mannen als vrouwen een beperkt aantal taken op zich zouden nemen<sup>35</sup>, de richtlijn dat haar kort gehouden moet worden en de noodzaak tot het doen van aanpassingen in de kazernes (aparte toiletten, slaapruidtes). In een reactie op de Rotterdams weerstand geeft de Groningse commandant Bijl in het [Nieuwsblad van het Noorden](#) (19-8-1981) aan dat vrouwen welkom zijn, maar dat hij nog geen sollicitaties heeft ontvangen. Volgens hem komt dit omdat vrouwen niet over de gevraagde opleiding en ervaring beschikken.

In 1983 loopt het nog steeds geen storm, zijn vrouwen bij de brandweer nog steeds uitzonderlijk en zijn er nog steeds mannen gekant tegen vrouwelijke collega's, blijkens een artikel in [Het Vrije Volk](#) van 28 januari. Commandant De Grunt uit Gorinchem, waar de achttienjarige Lia van Genderen zojuist is aangetreden als vrijwilligster, is niet onverdeeld enthousiast: "Je hebt niet alleen te maken met kleine binnenbrandjes, maar ook met grote ongevallen en branden met zwaar gewonden en doden. De vraag is hoe een vrouw daarop reageert. (...) Aan de andere kant: je kunt het toch niet tegenhouden dat vrouwen zich opgeven bij de brandweer. Maar misschien hoeft het ook niet tegengehouden te worden. Ik weet het niet." De discussie blijft voortduren, waarbij de voor- en tegenstanders van brandweervrouwen regelmatig van zich laten horen en brandweervrouwen soms actief worden tegengewerkt, zie bijvoorbeeld de [Leeuwarder Courant](#) van 17-2-1983, [Het Vrije Volk](#) van 24-3-1983 en het [Algemeen Dagblad](#) van 28-3-1983. Dit laatste betreft een ingezonden brief, nota bene geschreven door een vrouw, die zich afvraagt wat vrouwen in vredesnaam te zoeken hebben in een kazerne: "Snel de afwas doen omdat de sirene gaat?" Het uitsluiten van vrouwen van bepaalde beroepen – want dit is een verschijnsel dat zeker niet beperkt is tot de brandweer – heeft vaak te maken met een sterke associatie van het werk met eigenschappen die als mannelijk worden gezien. Vrouwen die overstapten naar 'mannenwerk' konden rekenen op verzet van mannen (Van Eijl, 1994)

En de brandweer blijft nu eenmaal gezien worden als een mannenberoep ([Het Parool](#) 27-9-1984, [De Telegraaf](#), 17-10-1988, [Algemeen Dagblad](#), 12-11-1988), en brandweervrouwen blijven nieuwswaardig – zij het niet noodzakelijk meer in negatieve zin, als wel als een wat curieus verschijnsel (zie bijvoorbeeld: [Limburgsch Dagblad](#), 28-4-1986, [Limburgsch dagblad](#) 07-12-1990). Omdat het aantal brandweervrouwen nog steeds zeer gering blijft, hoewel (in theorie) niets ze meer in de weg zou staan, laat het ministerie van BZK opnieuw een

---

van de opleidingseis van de Rijksbrandweeracademie van een technische vooropleiding (hts) naar een academische kwalificatie zo'n twintig jaar later ([Het Parool](#), 15-3-1991) kan in dit licht gezien worden.

<sup>34</sup> Zie o.a. ook: [Trouw](#), [Het Parool](#) (18-6-1981), [De Waarheid](#) (19-6-1981).

<sup>35</sup> Over een mogelijk onderscheid in taken kwamen Kamervragen, maar de minister bevestigde dat hier geen sprake van zou zijn, zie [Het Vrije Volk](#) van 18-8-1981.

onderzoek uitvoeren, met als resultaat het boekje<sup>36</sup> *Brandweervrouw, een kort verslag van de resultaten van een onderzoek naar de sociale en technische aspecten van het brandweervak*. De aanbevelingen die de onderzoekers voorstellen zijn om alle brandweerfuncties open te stellen voor vrouwen, een oplossing te vinden voor het probleem dat vrouwen niet in het circuit zitten waar mannen elkaar ontmoeten en te zorgen dat brandweerkorpsen contact zoeken met technische scholen met relatief veel vrouwelijke studenten. Ook moeten er meer studentes komen aan de brandweeracademie komen, “want als er meer vrouwelijke leidinggevendenden bij de korpsen komen, gaat de rest vanzelf, aldus de samenvatting in [De Volkskrant](#) (4-1-1986). Wat betreft dat laatste loopt het een paar jaar later nog geen storm, zoals te lezen valt in het [Algemeen Dagblad](#) (9-8-1989): in 1988 was er slechts één vrouwelijke student aan de Rijksbrandweeracademie, ondanks intensieve wervingscampagnes van het ministerie van BZK. Dit zou komen, volgens een woordvoerder van het ministerie, omdat vrouwen zich niet voelen aangetrokken tot typische mannenberoepen. Het ontbreken van voorzieningen voor vrouwen op kazernes wordt door de woordvoerder afgedaan als onbelangrijk.

## De jaren '90

Enkele jaren later is er nog niets veranderd, blijktens een artikel in [De Volkskrant](#) (12-3-1991).<sup>37</sup> Vandaar dat in 1991 door de commissie Kraaijeveld aan de minister van BZK een nota gepresenteerd werd met de titel: *De brandweer vraagt vrouwen*. De noodzaak hiertoe is duidelijk: in 1990 was slechts een half procent van de vrijwilligers en beroeps vrouw (in vergelijking met 7 % bij de politie). In de nota staan allerlei adviezen om het aantal vrouwen te vergroten; enerzijds moet het eenzijdige beeld van de brandweer als zwaar mannenberoep worden doorbroken, anderzijds moet er actief onder vrouwen worden geworven. Praktische maatregelen die hieraan kunnen bijdragen zijn opstapcursussen om de achterstand van vrouwen op technisch gebied in te lopen, ‘knuffelstages’, het ontwikkelen van duidelijke aanstellingseisen en een profiel op basis waarvan geworven kan worden (dat van een “sportief-actieve vrouw, met belangstelling voor actie, afwisseling en hulpverlening.”).

In Nieuwegein worden vrouwen gelokt met een crèche; als de vrouwen weten dat hun kinderen goed verzorgd zijn, zullen ze zonder zorgen uitrukken, aldus de commandant ter plaatse, geciteerd in [De Telegraaf](#) van 5-6-1991. Of deze maatregel succesvol is gebleken, is niet te achterhalen. Vast staat wel, dat het tekort aan brandweervrouwen in het land gewoon bleef voortbestaan, de brandweer een mannenberoep bleef en vrouwen weerstand ondervonden vanuit de korpsen zelf (zie [Limburgsch dagblad](#), 8-8-1992, [Nieuwsblad van het Noorden](#), 15-6-1993, [Limburgsch dagblad](#), 31-12-1993). Geen wonder dat het ministerie in 1993 het zóveelste traject startte om het aandeel vrouwen bij de brandweer te vergroten. Informatiepakketten en posters zouden ditmaal het heil moeten brengen, onder andere door te benadrukken dat de brandweer ook taken heeft op het gebied van hulpverlening en preventie. Het streven was om het percentage vrouwelijke vrijwilligers omhoog te brengen tot 6 % en bij de beroeps tot 10 %. In 1993 was het aandeel vrouwelijke beroeps slechts 1 %, wat in vergelijking met bijvoorbeeld de politie zeer laag is: bij de politie is in 1993 12,5 % van het personeel met uitvoerende functies vrouw ([Algemeen Dagblad](#), 12-6-1993).

<sup>36</sup> Wegens tijdgebrek is ook deze bron niet geraadpleegd.

<sup>37</sup> Zie ook [De Telegraaf](#) van diezelfde dag, het [Nieuwsblad van het Noorden](#) van 13-3-1991, [Het Parool](#) van 15-3-1991.

Een jaar later heeft het ministerie weer wat nieuws bedacht: de *Handleiding emancipatie brandweer*, die aan alle korpsen zal worden toegestuurd. Mocht dit niet voldoende blijken, dan stelt het ministerie een emancipatieadviseur ter beschikking die de korpsen zal uitleggen hoe “het mannenbolwerk vrouwvriendelijk gemaakt kan worden” ([Leeuwarder courant](#), 3-5-1994).<sup>38</sup> De handleiding staat vol praktische zaken zoals namen van leveranciers van brandweerlaarzen in damesmaten en tips als het verwijderen van posters van naakte vrouwen uit kazernes. Alle bovengenoemde initiatieven van begin jaren '90 leidden slechts tot een schamele toename van het aantal vrouwen tot 1,5 % in 1994 en nog geen 2 % in 1995 ([Algemeen Dagblad](#), 29-11-1995); bij velen leefde nog steeds de gedachte dat het brandweervak te zwaar zou zijn voor vrouwen. Op 27-11-1998 kopte het Algemeen Dagblad nog: “Brandweer blijft een mannenbolwerk.”

## Van de eeuwwisseling tot nu

Op 3 december 2003 wijdde het Algemeen Dagblad een artikel aan vrouwen bij de brandweer, getiteld: “Brandweervrouwen staan hun mannetje.” Dit laat zien dat ook kort na de eeuwwisseling brandweervrouwen nog steeds als opmerkenswaard werden beschouwd, en dat moest worden vermeld dat zij niet onder doen voor hun mannelijke collega's. Wel is er sprake van een langzame toename van het aantal brandweervrouwen: tussen 2000 en 2009 loopt het percentage op van nog geen 3 % naar bijna 6 %. In diezelfde periode is het aantal brandweermannen gedaald met gemiddeld 0,5 % per jaar. Aan het eind van het eerste decennium van de eenentwintigste eeuw lijkt de langzame toename van het aantal vrouwen te stagneren.<sup>39</sup>

## Vergelijking met Defensie en Politie

### Defensie

Voor de jaren '40 was er geen sprake van vrouwen die in het leger dienden, maar net als bij de brandweer zorgde de Tweede Wereldoorlog voor een veranderende houding tegenover vrouwen met taken die traditioneel voorbehouden waren aan mannen. “Terwijl duizenden mannen werden afgevoerd, opgeroepen voor de arbeitseinsatz of ondergedoken zaten, namen steeds meer dappere vrouwen actief deel aan het verzet.”<sup>40</sup> In 1943 werd nagedacht over een ongewapend vrouwenkorps bij de landmacht en marine, en een jaar later gingen de eerste vrouwen daadwerkelijk aan de slag bij de Nederlandse krijgsmacht in drie vrouwenkorpsen. Hun functie bleef echter beperkt, tot zij vanaf 1978 een belangrijker positie kregen.

Nederland had in 1968 namelijk het Verdrag van New York ondertekend. Dit verdrag, reeds opgesteld in 1953 in het kader van het *Handvest van de Verenigde Naties*, handelde over de politieke rechten van vrouwen en bepaalde dat vrouwen zonder onderscheid en op gelijke voet als mannen bij de overheid mochten werken. Dit betekende dat ook ‘combattante’ functies binnen de krijgsmacht door vrouwen vervuld zouden mogen worden. In 1971 trad het verdrag als Rijkswet in werking en begon de zoektocht naar de plaats van vrouwen in de Nederlandse krijgsmacht. Gevolg hiervan was dat vrouwen steeds beter geïntegreerd

<sup>38</sup> Zie ook: [Nieuwsblad van het Noorden](#), 3-5-1994.

<sup>39</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2009/29/aantal-brandweervrouwen-groeit-niet-meer>.

<sup>40</sup> <https://www.defensie.nl/onderwerpen/vrouwen-bij-defensie/1944-1978>.

raakten binnen Defensie.<sup>41</sup> Vanaf het begin van de jaren '90 bekleedden vrouwen steeds vaker technische en operationele functies en werden er regelingen getroffen die het voor vrouwen aantrekkelijker maakten om bij Defensie te werken, zoals ouderschapsverlof, een beperkte mogelijkheid tot deeltijdwerken en kinderopvang.<sup>42</sup>

De website van Defensie meldt dat momenteel ongeveer 10 % van de militairen vrouw is; onder burgerpersoneel ligt dit aantal hoger, rond de 25 %.<sup>43</sup> In vergelijking met de brandweer is dit eerstgenoemde percentage iets hoger: ongeveer 6% van de brandweermensen in Nederland is vrouw (Brandweerderdata, 2021).

## Politie

In het begin van de twintigste eeuw doen vrouwen langzamerhand hun intrede in de Politie; in 1911 trad Dina Sanson aan als eerste vrouw bij de Nederlandse politie. Maatschappelijke veranderingen waren hiervan de oorzaak, zoals een toenemende prostitutie en problemen rondom kinderen. Vrouwen werden bij uitstek geschikt geacht om zich met deze kwesties bezig te houden, en de 'kinder- en zedenpolitie' vorm te geven. Vrouwen zouden over andere kwaliteiten beschikken dan mannen, en geschikt zijn voor taken die te maken hadden met hulpverlening. Aanjager van deze verandering was de eerste feministische golf, waarin niet alleen gestreefd werd naar vrouwenkiesrecht, maar ook een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. De benoeming van Sanson werd echter door sommige oudere politiemannen met lede ogen aangezien (De Graaf en Van der Wal, 2011).

De eerste generatie politievrouwen bestond voornamelijk uit hoog opgeleide juristes, die ongetrouwd waren; in die tijd mochten getrouwde vrouwen immers niet in overheidsdienst werken. Reeds in 1937 besloten 80 van deze vrouwen zich te verenigen in de Vereniging van Vrouwelijke Hogere Politieambtenaren (VVHP), onder andere om te strijden voor salariseisen en de mogelijkheid om te kunnen deelnemen aan de opleiding voor Hogere Politieambtenaren. Tevergeefs: het was hun verboden deze opleiding te volgen. "Het argument was dat de internaatsopleiding niet voor inwoning van vrouwelijke studentes geschikt zou zijn. Nog erger was het dat vervolgens bij wet werd besloten dat dit diploma een vereiste was om carrière te maken bij de politie" (De Graaf en Van der Wal, 2011, p.12). Pas in 1971 werden zij uiteindelijk toegelaten tot de officiële opleiding. De VVHP kreeg regelmatig te maken met moeilijke situaties op de werkvloer, vaak omdat vrouwen niet goed geaccepteerd werden door hun mannelijke collega's.

Na de Tweede Wereldoorlog had de politie moeite om aan personeel te komen. Geïnspireerd door het buitenland werden preventie en voorlichting nieuwe politietaken, waarvoor in 1953 de eerste vrouwen werden aangesteld. Zij gaven onder andere voorlichting op scholen en kregen representatieve taken. De politievrouwen uit de jaren '50 werden bewust weggehouden bij aangrijpende gebeurtenissen zoals ernstige ongelukken en zelfmoord. "In de ogen van veel mannen was het politiewerk te zwaar voor het zwakke geslacht. Vrouwen waren ook niet opgewassen tegen de emoties die de repressieve taakuitoefening oproep. De inzet van geüniformeerde vrouwen zou ook kostenverhogend werken, omdat vrouwen anders dan hun mannelijke collega's niet solitair zouden kunnen surveilleren" (De Graaf en Van der Wal, 2011, p.14).

<sup>41</sup> <https://www.defensie.nl/onderwerpen/vrouwen-bij-defensie/1978-1990>;  
<https://www.archieven.nl/nl/zoeken?mivast=0&mizig=210&miadt=2231&miaet=1&micode=514&minr=938087&miview=inv2#:~:text=Dit%20verdrag%20over%20de%20politieke.te%20vervullen%20zonder%20enig%20onderscheid.>

<sup>42</sup> <https://www.defensie.nl/onderwerpen/vrouwen-bij-defensie/1990-2019>.

<sup>43</sup> <https://www.defensie.nl/onderwerpen/vrouwen-bij-defensie/1990-2019>.

Desondanks werden in 1957 streefcijfers vastgesteld door het ministerie: het was de bedoeling dat in 1967 65 vrouwelijke leidinggevenden bij de zeden- en kinderpolitie zouden werken; dit aantal werd echter bij lange na niet gehaald. Ook de problemen rond het volgen van een opleiding speelden politievrouwen parten, waardoor er nauwelijks vrouwelijke leidinggevenden bij de politie kwamen. De tweede feministische golf van de jaren '60, de ontzuiling van de maatschappij en de Wet Gelijke Behandeling Mannen en Vrouwen in Overheidsdienst zorgden ervoor dat er ook binnen de politie veranderingen optraden. Zoals vermeld, werden in 1971 de eerste vrouwen toegelaten tot de Nederlandse Politie Academie. Lange tijd werden zij anders behandeld dan hun mannelijke studiegenoten en kwamen na hun afstuderen nog steeds vaak terecht bij de Kinder- en zedenpolitie. Hardnekkige vooroordelen over de inzetbaarheid van politievrouwen zorgden ervoor dat de ongelijkheid in de jaren '70 bleef voortbestaan. Zelfs druk vanuit het ministerie, dat in 1969 een nieuw quotum had ingesteld, mocht niet baten

In 1979 werd een studiedag Gelijke Kansen van de Nederlandse Politiebond georganiseerd; dit was het begin van een directere bemoeienis van de bond met de emancipatie binnen de politie. Er werden werkgroepen opgericht, onder andere om de heersende mannencultuur te doorbreken. Korpsleidingen echter hadden vaak een starre houding, en maatregelen om de participatie van vrouwen te bevorderen stuitten regelmatig op weerstand. Het besef groeide dat druk van buitenaf nodig was, onder meer door het ministerie van Sociale Zaken. Korpsen werden gedwongen vrouwen in dienst te nemen en functies die voorheen uitsluitend waren voorbehouden aan mannen, werden nu ook opengesteld voor vrouwen. Vrouwennetwerken werden opgericht en nieuwe streefcijfers opgesteld. In de jaren '80 werden diverse maatregelen genomen die het werken voor vrouwen bij de politie aantrekkelijker en makkelijker maakten, zoals de mogelijkheid tot deeltijdwerken, ouderschapsverlof en kinderopvang.

Vakbonden en netwerken van politievrouwen zetten de regering en politieleiding voortdurend onder druk. In 1986 werd het Landelijk Steunpunt Politievrouwennetwerk opgericht, en in 1989 het European Network of Policewomen, waarvan Nederlandse politievrouwen de trekkers waren. In 1991 werd de Landelijke Politie Emancipatie Commissie (LPEC) opgericht, die moest zorgen dat de golf van vernieuwingen bleef voortduren. Desondanks waren de resultaten mager: het in 1985 overeengekomen streefcijfer van 25 % vrouwen bij de politie in 1995 was slechts voor de helft gehaald. Bovendien bleek een groot deel vrouwen te werken in administratief-technische functies; in 1992 had slechts 2 % van de vrouwen bij de politie een executieve leidinggevende functie. Het klimaat bij de politie was nog steeds niet vrouwvriendelijk. In maar enkele korpsen was aandacht voor loopbaanbeleid voor vrouwen. In 1996 werd de Stichting Politie en Emancipatie opgericht, die het streven naar meer vrouwelijke leidinggevenden een nieuwe impuls gaf. Het bleek echter, dat een culturomslag noodzakelijk was, omdat veel mannen gekant waren tegen vrouwelijke leidinggevenden. "Het verzet was inherent aan de organisatie. De politie stond immers bekend als een mannenorganisatie. Daarbij hoorde in de ogen van velen mannelijke leidinggevenden de scepter te zwaaien. Een vrouwelijke manier van leidinggeven zou niet worden geaccepteerd in de masculiene cultuur" (De Graaf en Van der Wal, 2011, p.24). De Graaf en Van der Wal stellen echter ook terecht dat niet alleen de politie met dergelijke tegenstand te maken had, maar dat die zich in alle sectoren van overheids- en bedrijfsleven voordeed.



In 2001 werd het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD) ingesteld, dat zich niet alleen richtte op de instroom, doorstroom en het behoud van vrouwen binnen de politie, maar ook op mensen met een migratieachtergrond. Het LECD moest de minister adviseren en ondersteuning bieden aan beleidsmakers en beleidsuitvoerders bij de politiekorpsen. De politie zelf moest werken aan omgangsvormen, met name om seksueel grensoverschrijdend gedrag terug te dringen, dat een groot probleem was. Tussen 2004 en 2007 veranderde de houding tegenover diversiteit: dit werd nu belangrijk gevonden om de politieorganisatie beter te laten functioneren en haar legitimiteit te laten behouden, en was daarmee veel meer geworden dan een sociaal vraagstuk. Om diversiteit te stimuleren werd jaarlijks een diversiteitsprijs uitgereikt aan het korps dat op dit gebied het best presteerde. De resultaten – ook die van de korpsen die het slechtst presteerden – waren openbaar toegankelijk.

De doorstroom van vrouwen naar de top bleef echter stagneren; streefwaarden waren niet gehaald en vrouwen waren zwaar ondervertegenwoordigd in het hoogste leidinggevende niveau. Een studie liet zien dat dit een gevolg was een glazen plafond en diverse onzichtbare psychologische en socio-culturele belemmeringen, zoals de structuur en de cultuur van de organisatie en persoonlijkheidskenmerken. “Cultureel vertoonde de politie nog steeds een sterke hang naar mannelijke leiders en autoritair leiderschap. Deeltijdwerk en duobanen waren nog steeds slecht geaccepteerd” (De Graaf en Van der Wal, 2011, p.37). In de studie werd geadviseerd om sollicitatieprocedures aan te passen, netwerken in te zetten, meer deeltijdbanen te creëren en ouderschapsverlof beter te regelen. Ook moest een realistisch streefcijfer worden vastgesteld.

“Hoewel bijna 20 jaar lang evenveel vrouwen als mannen zijn opgeleid voor een strategische functie is slechts een klein deel van de vrouwen doorgedrongen tot het tophoorniveau. Opvallend is dat van 1971 tot 2000 38% van de vrouwelijke studenten de politie verliet. Voor mannen was dit 18%. Dit lag niet zozeer aan de ambitie van vrouwen, zij misten vooral de waardering en de carrièremogelijkheden. Politievrouwen waren tegelijkertijd gewilde kandidaten op de externe arbeidsmarkt. In meerdere onderzoeken wordt aangegeven dat de cultuur merkbaar is veranderd, sinds de aandacht van de korpschefs voor de gewenste omgangsvormen. Dit ondersteunt de conclusie dat het diversiteitsproces niet vanzelf verloopt en juist daarom een sterke sturing nodig heeft.”  
(De Graaf en Van der Wal, 2011, p.38)

In 2007 werd een congres georganiseerd met de titel ‘Vrouwen naar de politietop!!’ Tijdens dit congres werd een protocol opgesteld, het zogenaamde Meervaartprotocol, dat het genderbeleid weer op de kaart zette en aandacht vroeg voor het diversiteitsbeleid in het algemeen. Plannen werden uitgewerkt en geld van het ministerie kwam beschikbaar. In 2008 werd een realistisch streefcijfer vastgesteld, dat in combinatie met diverse maatregelen en andere factoren gehaald werd. Dit viel min of meer samen met een nieuwe kijk op het politievak: de politie moest worden omgebogen van een puur hiërarchische organisatie naar een meer netwerkgerichte organisatie. Er kwam meer inzicht in factoren die het vergroten van de diversiteit tegenhielden, zoals traditionele beelden en spelregels die pasten bij de opvattingen van de beslissers. Leiderschapsprogramma’s werden opgetuigd, evenals mentoraten, die nieuwkomers zouden moeten helpen te integreren in de organisatie; net zoals andere organisaties heeft de politie immers ongeschreven regels en gedragscodes die voor nieuwkomers niet direct duidelijk zijn. In 2011 werd geconstateerd dat de inspanningen hun vruchten hadden afgeworpen.

Het percentage vrouwen bij de politie schommelt nu al een aantal jaar rond de 40 %.<sup>44</sup> Hoewel dit aantal beduidend hoger ligt dan bij de brandweer en Defensie en dan in eerdere periodes, is de Politie in 2022 een campagne gestart, gericht op meer diversiteit. Behalve het aandeel vrouwen moet ook het aantal politiemensen met een migratieachtergrond omhoog.<sup>45</sup>

## Conclusie

### Vrouwen bij de brandweer: de rol van de geschiedenis

De geschiedenis van brandweervrouwen in Nederland is een goede weerspiegeling van de tijdsgeest. Wel zijn er door de tijd heen altijd grote lokale verschillen geweest, wat aansluit bij de bewering van Van Eijl (1994, p. 29) dat er onduidelijkheid bestaat “over de verdeling van taken tussen mannen en vrouwen in verschillende regio’s, historische perioden en stadia van economische ontwikkeling.” Daarnaast lijkt enthousiasme voor of weerstand tegen voor een groot deel af te hangen van de plaatselijke commandant.

Duidelijk is in ieder geval wel, dat het wegblijven van vrouwen bij de brandweer van twee kanten komt: enerzijds is de brandweerwereld een gesloten mannenbolwerk waar vrouwen niet goed tussenkomen, en anderzijds is er onder vrouwen vaak een gebrek aan animo voor het vak, dat als zwaar en daarmee meer voor mannen dan voor vrouwen wordt beschouwd. Dit is overigens een vaker voorkomend verschijnsel: “Werk van mannen wordt, los van de inhoud van het werk, sneller geassocieerd met zwaarder, moeilijker en belangrijker (...)” (Van Eijl, 1994, p. 28). Vakbekwaamheid werd (en wordt) vaak geassocieerd met mannen; dit had tot gevolg dat werk waarvoor vrouwen werden ingezet degradeerde. De weerstand van brandweermannen tegen vrouwelijke collega’s kan misschien deels in dit licht begrepen worden.

### Vrouwen in andere masculiene organisaties

In de vergelijking met andere van oorsprong ‘mannelijke’ organisaties is het niet de brandweer die er uitspringt, maar de Politie, waar het aandeel vrouwen beduidend hoger is dan bij de brandweer en Defensie. Dit is opvallend, omdat de geschiedenis van vrouwen bij de politie veel overeenkomsten vertoont met die van vrouwen bij de brandweer (bijvoorbeeld de stimulerende rol van de Tweede Wereldoorlog, een toenemend conservatisme in de jaren ’50, verzet tegen vrouwen vanwege een vermeend verschil in inzetbaarheid, algemene weerstand van mannen, de rol van individuele commandanten). Een opmerkelijk verschil is echter, dat politievrouwen al vroeg georganiseerd waren en actief opkwamen voor hun rechten.

Wil de brandweer het aandeel vrouwen vergroten, zou dan ook onderzocht moeten worden wat de redenen zijn dat de politie erin is geslaagd wél een groot aantal vrouwen aan te trekken.<sup>46</sup> Het blijkt dat veranderingen op het gebied van diversiteit en vrouwen bij de Politie vaak werden afgedwongen door het ministerie en de vakbonden, en niet of nauwelijks door korpschefs of burgemeesters en korpsbeheerders. De veranderingen bleven echter pas beklijven toen de politietop er zelf op ging sturen: als de Raad van Hoofdcommissarissen gezamenlijk achter een verandering gaat staan, heeft dit merkbaar effect.

<sup>44</sup> <https://www.politie.nl/binaries/content/assets/politie/onderwerpen/jaarverantwoording/2021/leparello-jaarverantwoording-politie-2021.pdf>; <https://nos.nl/artikel/2424967-politie-steds-diverser-maar-het-is-nog-niet-genoeg>.

<sup>45</sup> <https://www.politie.nl/nieuws/2022/april/13/politie-zoekt-meer-diversiteit-met-wervingscampagne-nieuwe-agenten.html>.

<sup>46</sup> Pagina 60 van De Graaf en Van der Wal: tips om vacatures af te stemmen op diverser personeel.

## Veranderingen kosten tijd

Emancipatie is een proces van de lange adem.<sup>47</sup> Allerlei obstakels moeten worden weggenomen, van praktische zaken zoals het regelen van goede kinderopvang om de combinatie van werken en zorgen te vergemakkelijken tot diepgewortelde opvattingen over mannen- en vrouwenrollen, negatieve oordelen over deeltijdbanen, en de machocultuur die zowel de brandweer, als Defensie, als de Politie kenmerkt.

Volgens de Britse politieonderzoeker Robert Reiner (2010) is het belangrijk om inzicht te krijgen in de politiecultuur (die net als de brandweercultuur weerstand biedt tegen veranderingen) en deze te betrekken bij veranderingsprocessen. Reiner adviseert om de onderstroom te herkennen: het gedrag en de informele spelregels die voortvloeien uit de eigenheid van het politiewerk. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de druk veroorzaakt door de dreiging van geweld en de onverwachte gebeurtenissen, en verwachtingen en wensen van zowel burgers, leidinggevendenden als collega's. Tegelijkertijd is er bij de Politie sprake van een grote morele betrokkenheid en psychologische verdedigingsmechanismen zoals machismo, wantrouwen of conservatisme om zich staande te houden. Een grote mate interne solidariteit is hiervan het gevolg (De Graaf en Van der Wal, 2011).

## Literatuurlijst

MacKay, J.P., Hill, B.D. & Buckler, J. (1999). *A history of Western society*. Zesde druk. Houghton Mifflin Company.

Van Eijl, C. (1994). *Het werkzame verschil. Vrouwen in de slag om arbeid 1898-1940*. Verloren.

De Graaf, M. & Van der Wal, R. (2011). [\*Op de schouders van voorgangers. Streven naar diversiteit in de Nederlandse politietop\*](#).

De Regt, A. (1997a) Arbeiders, burgers en boeren: gezinsleven in de negentiende eeuw. In: Zwaan, T. *Familie, huwelijk en gezin in West-Europa*. Tweede druk. Boom / Open Universiteit, p.193-218.

De Regt, A. (1997b). Het ontstaan van het 'moderne' gezin, 1900-1950. In: Zwaan, T. *Familie, huwelijk en gezin in West-Europa*. Tweede druk. Boom / Open Universiteit, p.219-239.

Lakmaker, H. (1994). 'en krachtige kern'. Inleiding. In: Borkus, M., Den Hartog, T., Lakmaker, H., Van Oostrom, A. & Stam, D., *Vrouwenstemmen. 100 jaar vrouwenbelangen. 75 jaar vrouwenkiesrecht* (pp.9-23). Walburg Pers.

Oostendorp, M. (1991). "Een openbare parade van veile vrouwen". Politieke debatten in Nederland over zedelijkheid en arbeid aan het einde van de negentiende eeuw. *Jaarboek voor vrouwengeschiedenis* 12, 49-69.

---

<sup>47</sup> In de Scandinavische landen duurde het zestig jaar voordat vrouwen meer dan 20% van de zetels in het parlement bekleedden, en nog eens tien jaar voordat dit percentage meer dan 30 was (De Graaf en Van der Wal, 2011).

# Bijlage 8

## 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 man/-vrouwverhouding
- 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 onderaan bij *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 jeugdbrandweermeiden 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 maatwerkmogelijkheden 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(en) 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.