

## Kennisoverdracht – pubquiz – quizvragen

### Verbinding

**Vraag 1: Noem drie momenten waarop de regio (bijvoorbeeld de clustercommandant of teamleider) verbinding maakt of zou kunnen maken met brandweervrijwilligers.**

- Antwoorden: via de postcommandant; op oefenavonden; op feestavonden; op jubileumavonden; tijdens vaardigheidstoetsen; na een groot of ingrijpend incident; via participatieraad, vrijwilligers netwerk of klankbordgroep.

**Stelling 2: De ploegchef is een sleutelfiguur voor de organisatie. Om goed te kunnen functioneren, moet hij of zij vanuit zowel het management als de post worden gedragen.**

- Antwoord: Juist. Als managementleden spreken over het zoeken van verbinding, wordt duidelijk dat die verbinding met name wordt gezocht bij de ploegchef. Hij of zij moet vanuit beide kanten worden gedragen, het management en de post zelf. Daarnaast geldt andersom dat de ploegchef het managementlid weet te vinden als daar behoefte aan is. De meeste managementleden geven dan ook aan dat er steeds meer aandacht is voor de competenties van de ploegchef en dat niet standaard degene met de meeste dienstjaren gezien wordt als meest geschikte ploegchef.

### Werven – goede punten

**Vraag 3: Wat is de meest effectieve manier om nieuwe vrijwilligers te werven?**

- Antwoord: Mond-tot-mondreclame is niet alleen de meest genoemde manier waarop huidige vrijwilligers destijds zijn geworven, deze methode levert ook tegenwoordig de meeste nieuwe vrijwilligers op.

De combinatie tussen lokale en regionale wervingscampagnes wordt als effectief ervaren, met name vanwege het bereik van een grotere groep burgers. Een lokale campagne spreekt mensen aan die zich op lokaal niveau willen inzetten voor de maatschappij. Vaak (maar niet altijd) zijn dit mensen uit de netwerken van huidige brandweervrijwilligers. Een regionale campagne heeft als voordeel dat nieuwe sociale netwerken worden aangesproken. Er wordt niet alleen in de spreekwoordelijke eigen vijver gevist. Door een regionale campagne ontstaat er (mogelijk) meer diversiteit binnen een post.

Daarnaast is herhaaldelijk de wens uitgesproken om ook landelijk een wervingscampagne op te starten. Geregeld wordt om die reden de vergelijking met Defensie gemaakt. Juist de combinatie van actief en zichtbaar zijn als brandweer op lokaal, regionaal en nationaal niveau moet ervoor zorgen dat burgers zich bewuster worden van het bestaan van de brandweer, weten wat de vrijwillige brandweer inhoudt en welke eisen er aan vrijwilligers worden gesteld. Kortom: het bestrijden van onwetendheid en het informeren over de mogelijkheden om brandweervrijwilliger te worden. Het idee bestaat dat het 'merk' brandweer nu nog onvoldoende wordt uitgedragen.

### Werven – knelpunten

**Vraag 4: Wat is voor veel potentiële vrijwilligers een drempel om brandweervrijwilliger te worden?**

- Antwoord: Een veelgenoemde reden waarom potentiële vrijwilligers afhaken volgens vrijwilligers en managementleden is dat potentiële vrijwilligers de duur van de opleiding in combinatie met de verplichte aanwezigheid op een oefenavond te veel vinden. Tijdens de opleiding zijn aspiranten doorgaans gemiddeld drie avonden (of dagdelen) in de week bezig met de brandweer: ze moeten naar de oefenavond, examens voorbereiden en een avond les volgen.



## Werven – oplossingen

**Stelling 5: Het aanbieden van een kortere opleiding en dus een beperktere takenpakket is voor onze post een goede oplossing om vrijwilligers te werven die niet de volledige (traditionele) opleiding willen volgen.**

- Antwoord: juist/onjuist, afhankelijk van de post. Taakdifferentiatie (niet te verwarren met taakdifferentiatie als oplossing voor de Europese deeltijdrichtlijn) kan een oplossing zijn voor werven, omdat door differentiatie vrijwilligers niet de volledige manschapopleiding hoeven te voltooien. Door het afgebakende takenpakket kan een vrijwilliger selectiever zijn in de taken die hij of zij uitvoert, waardoor het beter aansluit bij de eigen wensen, behoeften en persoonlijke omstandigheden. Bovendien eist het vakbekwaam blijven minder tijd, omdat gerichter geoefend kan worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de brandweerchauffeur of specialistische THV. Gerichter oefenen kan ook een rol spelen bij het behouden van vrijwilligers met een aangepast takenpakket. Verschillende regio's experimenteren (al geruime tijd) met allerlei vormen van taakdifferentiatie, waarvan de brandweerassistent in Noord-Holland Noord wellicht het meest bekend is.

## Behouden – goede punten

**Vraag 6: Een goede oefenavond is een reden waarom brandweervrijwilligers blijven: wat maakt een oefenavond een goede oefenavond?**

- Antwoord: Een goede oefenavond wordt omschreven als een mix tussen theorie en praktijk (kennisverrijking in combinatie met daadwerkelijk oefenen), als realistisch (aansluitend op de praktijk) en met afwisseling (niet te veel herhaling). Het belang van een enthousiaste instructeur of oefenleider wordt stevast benadrukt, evenals ondersteuning vanuit de regio (qua voorzieningen, maar ook op het gebied van kennis). In het verlengde van het professionele karakter van een oefenavond, is een oefenavond ook 'goed' als er voldoende gezelligheid aanwezig is.

## Behouden – knelpunten

**Vraag 7: Vanwege welke 'maatschappelijke veranderingen' is het lastiger om brandweervrijwilligers te werven én te behouden?**

- Antwoord: De combinatie tussen werk en privé, de eisen aan en verplichtingen voor een brandweervrijwilliger, het individualistischer worden van mensen en het zich minder snel willen verbinden zijn enkele voorbeelden van maatschappelijke veranderingen die ervoor zorgen dat er een knelpunt ontstaat. Daarnaast geldt dat door toegenomen mobiliteit mensen sneller vertrekken: in de huidige maatschappij verhuizen mensen sneller, hebben sneller ander werk en zijn niet standaard gebonden aan één locatie. Hierdoor is er minder lokale binding, terwijl binding juist een van de redenen is waarom mensen wél vrijwilliger worden.

## Behouden – oplossingen

**Stelling 8: Binnen de regio hebben alle posten één gezamenlijke brandweertaak en moeten om die reden hetzelfde behandeld worden. Autonomie en zelfredzaamheid zijn daarbij niet wenselijk.**

- Antwoord: Juist/onjuist, afhankelijk van de post. Vanwege de diversiteit aan posten binnen een regio hechten verschillende regio's waarde aan regelruimte (ook wel autonomie of zelfredzaamheid genoemd) op posten die hieraan behoefte hebben. Naast inspraak op regionaal niveau, in klankbordgroepen, inspraakavonden, commissies en participatieavonden, wordt in overleg ook op lokaal niveau die inspraak gefaciliteerd. In het land zijn met betrekking tot het vergroten van regelruimte de verschillen tussen regio's groot: in bepaalde regio's is dit op posten al gemeengoed, andere regio's hopen dit in de nabije toekomst te regelen. Vrijwilligers geven aan dat het vergroten van regelruimte helpt bij het behouden van vrijwilligers; het brandweervak wordt daardoor namelijk meer 'eigen'. Door zelf de regie terug te krijgen op de post, wordt recht gedaan aan wat geregeld de 'couleur locale' wordt genoemd. Posten weten zelf het beste waar zij behoefte aan hebben en wat past bij hun lokale identiteit en postgeschiedenis.

Bij enkele regio's heeft regelruimte (vooralsnog) geen plek. Hier heerst de opvatting dat binnen de regio alle posten één gezamenlijke brandweertaak hebben en om die reden hetzelfde behandeld moeten worden. Autonomie en zelfredzaamheid zijn daarbij niet wenselijk. De gedachte is dat vrijwilligers met name behoefte hebben aan afgebakende taken en verplichtingen. Inspraakcommissies zijn "voor de Bühne", zo wordt aangegeven.

## Impact covid-19-crisis

**Vraag 9: Noem een positieve en een negatieve impact van de covid-19-crisis op vrijwilligheid bij de brandweer?**

- Antwoord: De covid-19-crisis en de bijbehorende maatregelen hebben impact op brandweervrijwilligers en -posten. Potentiële vrijwilligers kunnen tijdelijk niet mee draaien op oefenavonden en andere activiteiten zijn tijdelijk stopgezet. Soms worden opleidingen uitgesteld. Een positieve bijkomstigheid voor veel posten is dat door de covid-19-crisis veel vrijwilligers thuis moeten werken, waardoor de paraatheid is verbeterd.

## Geheel overziend

**Stelling 10: Het uitgangspunt dat brandweer Nederland een generiek knelpunt heeft op het gebied van werven en behouden van brandweervrijwilligers en dat er gezocht moet worden naar een uniforme oplossing is juist.**

- Antwoord: Onjuist. Er is sprake van een heel divers beeld: geen enkel beschreven knelpunt wordt op alle posten in Nederland ervaren. Of een post een knelpunt ervaart en zo ja welk, verschilt per post en per moment.

Er bestaat een grote pluriformiteit in problematiek en in oplossingsrichtingen die op draagvlak kunnen rekenen. Pluriformiteit op landelijk, regionaal en zelfs op postniveau. Knelpunten die ervaren worden door een bepaalde post, gelden niet vanzelfsprekend ook voor andere posten. Daardoor is het op landelijk en regionaal niveau lastig om te generaliseren wat nu hét knelpunt is en dus dé oplossing, omdat er geen sprake is van hét knelpunt en dus ook niet van dé oplossing. Deze diversiteit is tegelijkertijd ook wel weer overzichtelijk. We zien een aantal prominente thema's die in verschillende combinaties op bepaalde momenten kunnen voorkomen, variërend van helemaal geen knelpunt hebben tot een stapeling van knelpunten. Dat betekent dat er (combinaties van) oplossingen nodig zijn om tegemoet te komen aan de verschillende (combinaties van) knelpunten. Gezocht moet worden naar een vorm van uniformiteit waarin pluriformiteit mogelijk is.