

Pubquiz

Kennisoverdracht via open vragen en stellingen

Bijlage bij de Gesprekstoel vrijwilligheid bij de brandweer
De Powerpointpresentatie is op te vragen via info@nipv.nl

1. Verbinding

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

1. Verbinding

Momenten waarop de regio (bijvoorbeeld de clustercommandant of teamleider) verbinding maakt of zou kunnen maken met brandweervrijwilligers:

- Via de postcommandant
- Op oefenavonden
- Op feestavonden
- Op jubileumavonden
- Tijdens vaardigheidstoetsen
- Na een groot of ingrijpend incident
- Via participatieraad, vrijwilligersnetwerk of klankbordgroep

2. Ploegchef

Stelling:

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.

- A. Juist
- B. Onjuist

2. Ploegchef

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.

Dit is juist.

- Managementleden zoeken verbinding met name 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 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.

3. Diversiteit

Stelling:

Binnen de brandweer werken allerlei soorten mensen.

A. Juist

B. Onjuist

3. Diversiteit

Binnen de brandweer werken allerlei soorten mensen.

Dat hangt er vanaf hoe je ernaar kijkt.

- Brandweervrijwilligers zijn divers op het gebied van opleidingsniveau, leeftijd en hoofd baan.
- Er is weinig diversiteit op het gebied van etniciteit en geslacht. Het percentage vrijwillige brandweervrouwen (6 procent) is bijvoorbeeld sinds 2009 niet veranderd.

Het voordeel van diverse teams is dat ze efficiënt en veerkrachtig zijn. Werven buiten het eigen sociale netwerk kan ervoor zorgen dat onbenut potentieel wordt bereikt, zoals vrouwen.

4. Vertrekredenen

Waarom vertrekken brandweervrijwilligers?

- A. Gebrek aan motivatie
- B. Problemen binnen het (eigen) korps
- C. Problemen met de gezondheid
- D. Onvrede over het PPMO
- E. De manier waarop de organisatie wordt bestuurd
- F. De combinatie als vrijwilliger en de hoofdbaan/privé

4. Vertrekredenen

Waarom vertrekken brandweervrijwilligers?

Vrijwillige brandweervrouwen vertrekken meestal om andere redenen dan vrijwillige brandweermannen.

Top 3 vrijwillige brandweermannen	Top 3 vrijwillige brandweervrouwen
1. De manier waarop de organisatie wordt bestuurd	1. Problemen met de gezondheid
2. Problemen binnen het (eigen) korps	2. Onvrede over het PPMO
3. Gebrek aan motivatie	3. De combinatie als vrijwilliger en de hoofdbaan/privé

5. Mythe of feit?

Werkgevers hebben een onjuist beeld van het gemiddeld aantal uitrukken van brandweervrijwilligers onder werktijd.

- A. Juist
- B. Onjuist

5. Mythe of feit?

Werkgevers hebben een onjuist beeld van het gemiddeld aantal uitrukken van brandweervrijwilligers onder werktijd.

Dit is juist.

Werkgevers die geen brandweervrijwilligers in dienst hebben, denken dat tijdens werktijd vaker wordt uitgerukt dan hoofdwerkgevers van brandweervrijwilligers daadwerkelijk ervaren. Zowel het geven van nadere informatie over het werk van brandweervrijwilligers als het benadrukken van de urgentie om nieuwe brandweervrijwilligers te werven, heeft een positief effect op de bereidheid bij werkgevers om brandweervrijwilligers in dienst te nemen.

6. Knelpunt werven en behouden

Welke 'maatschappelijke veranderingen' maken het lastiger om brandweervrijwilligers te werven én te behouden?

6. Knelpunt werven en behouden

Welke 'maatschappelijke veranderingen' maken het lastiger om brandweervrijwilligers te werven én te behouden?

- 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.
- Toegenomen mobiliteit: mensen verhuizen 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.

7. Werven

Wat is de meest effectieve manier om nieuwe vrijwilligers te werven?

- A. Open dag
- B. Mond-tot-mondreclame
- C. Advertentie in lokale krantje
- D. Advertentie in de regionale krant
- E. Advertentie in landelijke media
- F. Anders

7. Werven

Wat is de meest effectieve manier om nieuwe vrijwilligers te werven? (1)

- Mond-tot-mondreclame levert tegenwoordig de meeste nieuwe vrijwilligers op. Maar dit trekt alleen mensen uit de eigen sociale netwerken aan: 'witte mannen werven witte mannen'.
- Een snuffelstage kan een manier zijn om potentiële brandweervrijwilligers kennis te laten maken met de brandweer. Dit kan eventuele drempels wegnemen voor zowel de kandidaat als de mensen op de post. Een positieve sfeer werkt bevorderend; mensen willen graag bij een sociale, hechte club horen.
- De combinatie tussen lokale en regionale wervingscampagnes wordt als effectief ervaren, vooral 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 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 eigen vijver gevist. Er ontstaat daardoor mogelijk meer diversiteit binnen een post.

7. Werven

Wat is de meest effectieve manier om nieuwe vrijwilligers te werven? (2)

- Er is behoefte om ook landelijk een wervingscampagne op te starten. 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
 - weten welke eisen er aan vrijwilligers worden gesteld.

Hierdoor wordt het 'merk' brandweer beter uitgedragen.

Noot: In 2024 wordt een landelijke campagne opgestart.

8. Drempels bij werving

Wat is voor veel potentiële vrijwilligers een drempel om brandweervrijwilliger te worden?

- A. Altijd klaar moeten staan voor een lage beloning
- B. Grote tijdsinvestering in opleiden en oefenen
- C. Weggeroepen worden bij de hoofdwerkgever
- D. Je moet technisch zijn en fysiek sterk
- E. De brandweerkazerne is te ver weg

8. Drempels bij werving

Wat is voor veel potentiële vrijwilligers een drempel om brandweervrijwilliger te worden?

- Potentiële vrijwilligers vinden de duur van de opleiding in combinatie met de verplichte aanwezigheid op een oefenavond te veel. 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.
- Vrouwen denken vaak dat ze technisch en fysiek sterk moeten zijn om bij de brandweer te kunnen werken. Een snuffelstage en ondersteunen bij (voorbereiden) op het PPMO kan drempelverlagend werken.

9. Oplossing voor werven?

Stelling:

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

- A. Juist
- B. Onjuist

9. Oplossing voor werven?

Het aanbieden van een kortere opleiding - en dus een beperkter takenpakket – is voor onze post een goede oplossing om vrijwilligers te werven die niet de volledige (traditionele) opleiding willen volgen. (1)

Dit is onjuist juist/onjuist, afhankelijk van de post.

- Door differentiatie hoeven vrijwilligers niet de volledige manschapopleiding te voltooien. De vrijwilliger kan selectiever zijn in de taken die hij/zij uitvoert, waardoor het werk beter aansluit bij de eigen wensen, behoeften en persoonlijke omstandigheden.
- Vakbekwaam blijven kost minder tijd, omdat gericht geoefend kan worden. Bijvoorbeeld voor brandweerschouffeur, specialistische THV of een ander aangepast takenpakket.
- Verschillende regio's experimenteren al met allerlei vormen van taakdifferentiatie. Bijvoorbeeld: de brandweerassistent in Noord-Holland.

9. Oplossing voor werven?

Het aanbieden van een kortere opleiding – en dus een beperkter takenpakket – is voor onze post een goede oplossing om vrijwilligers te werven die niet de volledige (traditionele) opleiding willen volgen. (2)

- Rekening houden met de wensen en mogelijkheden van de individuele vrijwilliger kan ook door bv. regulering in beschikbaarheid of zorgen voor (korte) opvang van kinderen helpen daarbij.
- Besef daarnaast dat de wensen en mogelijkheden gedurende iemands leven kunnen veranderen.

10. Goede oefenavond

Een goede oefenavond is een reden waarom brandweervrijwilligers blijven. Wat maakt een oefenavond een goede oefenavond?

10. Goede oefenavond

Wat maakt een oefenavond een goede oefenavond?

- Een mix tussen theorie en praktijk(oefening), realistisch en met afwisseling (niet te veel herhaling).
- Een enthousiaste instructeur of oefenleider.
- Ondersteuning vanuit de regio qua voorzieningen en op het gebied van kennis.
- Voldoende gezelligheid. Als de sfeer op de post en tijdens oefenavonden goed is, bevordert dat de werving van nieuwe vrijwilligers.

11. Uniformiteit of pluriformiteit

Stelling:

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

- A. Juist
- B. Onjuist

11. Uniformiteit of pluriformiteit

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

Dit is juist/onjuist, afhankelijk van de post.

- Vrijwilligers geven aan dat het vergroten van regelruimte helpt bij het behouden van vrijwilligers; het brandweervak wordt daardoor meer 'eigen'. Posten weten zelf het beste waar zij behoefte aan hebben en wat past bij hun lokale identiteit en postgeschiedenis.
- Inspraak kan op regionaal niveau en op lokaal niveau gefaciliteerd worden door klankbordgroepen, inspraakavonden, commissies en participatieavonden.
- Er is management nodig dat ruimte geeft, maar ook grenzen stelt. En zoekt naar een vorm van uniformiteit waarbinnen pluriformiteit mogelijk is.

12. Impact covid-19-crisis

Noem een positief en een negatief effect van de covid-19-crisis op vrijwilligheid bij de brandweer.

12. Impact covid-19-crisis

Noem een positief en een negatief effect van de covid-19-crisis op vrijwilligheid bij de brandweer.

Positief

- Veel vrijwilligers werken thuis, waardoor de paraatheid is verbeterd

Negatief

- Potentiële vrijwilligers kunnen niet meedraaien op oefenavonden
- Andere activiteiten zijn tijdelijk stopgezet
- Soms worden opleidingen uitgesteld.

13. Vrijwilligheid in Brandweer NL

Stelling:

Omdat heel Brandweer Nederland knelpunten heeft op het gebied van werven en behouden van brandweervrijwilligers moet gezocht worden naar een uniforme oplossing.

- A. Juist
- B. Onjuist

13. Vrijwilligheid in Brandweer NL

Omdat heel Brandweer Nederland knelpunten heeft op het gebied van werven en behouden van brandweervrijwilligers moet gezocht worden naar een uniforme oplossing.

Dit is onjuist.

- Er is sprake van een heel divers beeld: of een post een knelpunt ervaart en zo ja welk, verschilt per post en per moment.
- Er is pluriformiteit op landelijk, regionaal en postniveau. 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.
- Dat betekent dat er (combinaties van) oplossingen nodig zijn om tegemoet te komen aan de verschillende (combinaties van) knelpunten.

14. Toekomst voor de vrijwillige brandweer

Stelling:

Er is toekomst voor de vrijwillige brandweer als je anders kijkt.

- A. Juist
- B. Onjuist.

14. Toekomst voor de vrijwillige brandweer

Er is toekomst voor de vrijwillige brandweer als je anders kijkt.

Dit is juist.

- Er is toekomst voor vrijwilligheid bij de brandweer. Daarvoor moet wel anders gekeken én gedaan worden.
- Dit vergt niet alleen een verandering in denkwijze: van angst naar moed, gericht op pluriformiteit in plaats van op uniformiteit.
- Maar er is ook een organisatorische kant, namelijk een stevige inbedding van vrijwilligheid in de organisatie. Met mensen voor wie vrijwilligheid een belangrijk onderdeel van hun takenpakket is. Zodat zij met het onderwerp aan de slag gaan en blijven.