

Paraatheid vrijwillige brandweerposten



Nederlandse Academie voor
Crisisbeheersing en Brandweezorg
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
Kemperbergerweg 783, Arnhem
www.nipv.nl
info@nipv.nl
026 355 24 00

Colofon

© Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV), 2026

Auteur(s)	J. Hermans & T. Otten
Projectmanager	G. Janssen
Contactpersoon	Joost Hermans (joost.hermans@nipv.nl)

Datum	12 februari 2026
-------	------------------

Foto cover	NIPV
------------	------

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.

Voorwoord

Tussen 2019 en 2023 onderzocht het lectoraat Brandweerkunde of er toekomst is voor vrijwilligheid bij de brandweer. We deden acht onderzoeken waarbij we vanuit verschillende perspectieven naar dit onderwerp keken. De conclusie: ja er is toekomst voor de vrijwillige brandweer, *als je anders kijkt*. In de verbindende analyse, die verscheen in 2023 werden drie thema's voor de toekomst geformuleerd op basis van deze onderzoeken: maatwerk, aandacht & steun en beeldvorming. Belangrijke conclusie was ook, dat het beeld dat (al sinds vele jaren) bestaat bij de brandweerleiding, namelijk dat er geen toekomst is en dat er een generiek probleem bij werven en behouden is, niet klopt. Het overgrote deel van de brandweerposten heeft geen probleem met het vinden van vrijwilligers. Daar waar het wel een probleem is zijn maatwerkoplossingen mogelijk.

Het heersende beeld moest dus worden bijgesteld. Zoals altijd is er dan meteen een “ja, maar”. En die luidde in dit geval: ja, maar we hebben wel genoeg vrijwilligers, maar die zijn overdag en op sommige andere momenten niet beschikbaar. De paraatheid is desondanks in gevaar en veel posten zijn regelmatig buiten dienst. Dat was uiteraard een reden voor het lectoraat om ook de paraatheid eens onder de loep te nemen, en te bekijken welke knelpunten er dan precies zijn, en hoe die kunnen worden opgelost.

Het resultaat van dat onderzoek ligt nu voor u. We hebben weer ons uiterste best gedaan om het onderwerp vanuit verschillende perspectieven te beschouwen. Zoals u van ons gewend bent besteden we veel aandacht aan het perspectief van de brandweermensen zelf. Ik heb zomaar het vermoeden dat u na het lezen van dit rapport denkt: en is er nu eigenlijk het probleem, en hoe groot is het eigenlijk? Dat dacht ik namelijk ook. We hebben niet onderzocht hoe groot het probleem is in termen van aantal posten dat op momenten niet beschikbaar is, maar gevraagd naar de beleving. En die beleving is dat er een probleem wordt ervaren.

Ja, maar.... Als ik door de oogharen kijk naar alle oplossingen die er al gevonden zijn, toegepast zouden kunnen worden en worden toegepast, dan vraag ik me af wat het probleem nog is, en hoeveel posten er dan nog buiten dienst hoeven te staan. Is het beeld dat leeft nog correct? Zou het kunnen zijn dat we, net als de toekomst voor vrijwilligheid, kunnen zeggen: “er is toekomst voor paraatheid *als je anders kijkt*”? Maar leest u vooral zelf, kijk ook naar de praktische conclusies en leid zelf de aanbevelingen af. We maken nog een infograafie om de bevindingen voor u overzichtelijk op een rijtje te zetten.

Bij deze wil ik graag weer iedereen van harte bedanken dat jullie weer in groten getale hebben willen bijdragen aan dit onderzoek. Ik wens u veel plezier bij het lezen van dit rapport. En ehm... als u niet alles wil lezen, neem dan de conclusies en de samenvatting door. We komen hier zeker nog op terug op het congres over onderzoek naar brandweermensen in voorjaar 2026.

Ricardo Weewer, Lector Brandweerkunde

Inhoud

	Samenvatting	6
	Inleiding	7
1	Onderzoeksmethode	10
1.1	Verantwoording gekozen onderzoeksmethoden	10
1.2	Dataverzameling	10
1.3	Klankbordgroep	14
1.4	Kwaliteit van het onderzoek	15
2	Monitoren en handhaven	17
2.1	Beleid van veiligheidsregio's	17
2.2	Monitoren paraatheid	20
2.3	Handhaven van paraatheid	26
3	Knelpunten	33
3.1	Door regio's gerapporteerde knelpunten	33
3.2	Knelpunten minimale bezetting reguliere brandweervrijwilligers	34
3.3	Beschikbaarheid van cruciale functionarissen	40
3.4	Beschikbaarheid van specialistische functies van vrijwillige brandweerposten	41
3.5	Gevolgen van knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten	41
4	Oplossingen	46
4.1	Oplossingen voor knelpunten voorgelegd aan regio's en brandweervrijwilligers	46
4.2	Inzetten van opstappers	47
4.3	Flexwerkplekken op posten	51
4.4	Strategische personeelsplanning	51
4.5	Registreren van de beschikbaarheid vrijwilligers	53
4.6	Rouleren	54
4.7	Tweewegpaging	56
4.8	Dubbele alarmering	57
4.9	Paraatheidsvormen met een verplichtend karakter	57
4.10	Maatwerk individuele brandweervrijwilligers	58
4.11	Flexibele bezetting tankautospuiter	60
4.12	Ruimte creëren om zonder gevolgen buiten dienst te kunnen	61
4.13	Overige oplossingen	63
5	Conclusie en discussie	65
5.1	Monitoren en handhaven van de paraatheid	65
5.2	Knelpunten	66
5.3	Oplossingen	67
5.4	Rode lijnen	69
5.5	Discussie	70

Literatuurlijst	71
Bijlage 1 Vragenlijst	72
Bijlage 2 Uitnodiging onderzoek	95
Bijlage 3: Verklaring deelname onderzoek	96
Bijlage 4: Topiclijst	97

Samenvatting

In landelijke onderzoeken wordt al geruime tijd gesignaleerd dat de paraatheid van vrijwillige brandweerposten onder druk staat. Dit onderzoek heeft tot doel om op landelijk niveau inzicht te bieden in de wijze waarop veiligheidsregio's en vrijwillige brandweerposten de paraatheid monitoren, handhaven en borgen, welke knelpunten daarbij worden ervaren, wat de onderliggende oorzaken zijn en welke maatregelen in de praktijk worden toegepast. Het onderzoek is gebaseerd op literatuuronderzoek, een inventariserende vragenlijst onder alle 25 veiligheidsregio's en groepsinterviews met 50 brandweervrijwilligers, waaronder postcommandanten.

De resultaten laten zien dat de organisatie van paraatheid sterk verschilt tussen regio's en individuele posten. Hoewel alle regio's knelpunten ervaren, blijkt geen enkel knelpunt overal voor te komen; de aard, omvang en oorzaken verschillen per regio, post en vrijwilliger. Paraatheid wordt overal gemonitord bij alarmering en in een deel van de regio's ook proactief, waarbij verschillende argumenten bestaan voor en tegen vooraf registreren van beschikbaarheid. Het handhaven van paraatheid blijkt grotendeels te steunen op intrinsieke motivatie, leiderschap van de postcommandant en sociale dynamiek binnen de post, mede door het ontbreken van formele, afdwingbare kaders.

Regio's en posten passen een breed scala aan maatregelen toe om paraatheid te borgen, variërend van preventieve maatregelen tot oplossingen die onderbezetting compenseren of de gevolgen ervan beperken. Welke maatregelen als effectief worden ervaren, hangt samen met de lokale context, de samenstelling van de post en de perceptie of er sprake is van een paraatheidsprobleem. Het onderzoek laat zien dat er geen uniforme oplossing bestaat en dat maatwerk noodzakelijk is. Geheel overziend wijst het onderzoek erop dat paraatheid binnen de vrijwillige brandweer geen eenduidig of structureel probleem vormt, maar een contextafhankelijk vraagstuk is dat voortdurend om afwegingen vraagt tussen vrijwilligheid, snelheid en duurzame inzetbaarheid.

Inleiding

Aanleiding

De brandweer is altijd en overal beschikbaar voor burgers in nood. Hiervoor beschikt zij over een uitgebreid netwerk van kazernes en personeel. Brandweerpersoneel handelt snel en binnen de afgesproken tijd, beschikt over basiskwalificaties en heeft het gereedschap om – indien nodig – te improviseren bij reddende handelingen. Deze omschrijving uit de *Toekomstverkenning Brandweer 2022–2030* (Menning, 2015) geeft kernachtig weer wat wordt bedoeld met de paraatheid van de brandweer. Volgens de *Toekomstverkenning* is paraatheid een robuuste kernvaardigheid van de brandweer: iets waar de organisatie goed in is en waarmee zij zich onderscheidt van andere organisaties.

Hoewel paraatheid wordt omschreven als een kernvaardigheid, zijn er in de Wet veiligheidsregio's en het bijbehorende Besluit veiligheidsregio's geen landelijke normen opgenomen voor de paraatheid van (vrijwillige) brandweerposten. In plaats daarvan gelden wettelijk vastgelegde opkomsttijden. Deze opkomsttijden verschillen per veiligheidsregio en per gebied, afhankelijk van het risicoprofiel van dat gebied (Evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's, 2019). In de *Handreiking gebiedsgerichte opkomsttijden* wordt het begrip paraatheid verder geoperationaliseerd aan de hand van drie criteria:

- > **Beschikbaarheid:** de mate waarin voldoende gekwalificeerd personeel en operationeel materieel beschikbaar is om daadwerkelijk uit te rukken bij een incident.
- > **Gelijktijdigheid:** de kans dat er gelijktijdig meerdere meldingen zijn waarvoor een specifieke brandweerpost wordt gealarmeerd.
- > **Restdekking:** de bredere capaciteit in de regio om slagkracht en dekking te behouden, ook wanneer veel brandweerposten zijn ingezet, bijvoorbeeld bij grootschalige incidenten.

Paraatheid vrijwillige brandweer onder druk

Al decennialang wordt geschreven dat de paraatheid van de vrijwillige brandweer in Nederland onder druk staat. Zo beschrijft het rapport *Vrijwilligers bij de brandweer* (Vreuls, 1991) dat “iets meer dan 60 % van de [gemeentelijke] commandanten aangeeft dat tijdens kantooruren de operationele werkzaamheden van het korps incidenteel of structureel worden belemmerd door een tekort aan vrijwilligers” (p.68). Dit speelt volgens hetzelfde onderzoek veel minder buiten kantoor tijd.

Recenter, in een onderzoek naar het werven en behouden van vrijwilligers, geven managementleden van veiligheidsregio's (hierna regio's genoemd) aan, dat de beschikbaarheid van vrijwilligers – met name overdag tijdens kantooruren – een groter knelpunt vormt dan het werven en behouden ervan (Dangermond, 2021). Respondenten spreken van een paraatheidsprobleem wanneer een post door personeelsgebrek op enig moment niet (op tijd) kan uitrukken bij een alarmering. In dat geval is de betreffende post tijdelijk niet inzetbaar. Uit hetzelfde onderzoek blijkt bovendien dat paraatheidsproblemen bij een post niet altijd direct zichtbaar zijn (Dangermond, 2021). Zo zijn ze niet altijd af te leiden uit de numerieke sterkte: ook wanneer een post op papier op sterkte is, kunnen er tijdens

kantooruren, vakantieperiodes of feestdagen te weinig vrijwilligers beschikbaar zijn om uit te rukken bij een alarmering. Daarnaast vinden brandweervrijwilligers het belangrijk om zelf oplossingen te bedenken voor paraatheidsproblemen op hun post. Daardoor worden knelpunten soms pas in een vergevorderd stadium zichtbaar voor het management (Dangermond, 2021).

Tot slot worden ook in de *Toekomstverkenning Brandweer 2022–2030* zorgen geuit: “[...] wellicht is er nog meer dan in 2015 geconstateerd dat er barsten [in de paraatheid van de vrijwillige brandweer] zichtbaar zijn” (Menning et al., 2022, p. 56). Zo wordt onder meer benoemd dat de feitelijke beschikbaarheid onder druk staat door veranderende leefpatronen: mensen werken vaker verder van huis en hebben een drukker leven. Daarnaast zetten de toenemende complexiteit van incidenten en de navenante opleidingseisen het huidige model van vrijwillige instroom – en daarmee de paraatheid van de vrijwillige brandweer – onder druk.

Probleemstelling

Ondanks toenemende signalen dat de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland onder druk staat, ontbreekt een landelijk samenhangend beeld van de wijze waarop deze paraatheid wordt gemonitord en gehandhaafd. Daarnaast is onvoldoende inzicht in welke concrete knelpunten zich bij vrijwillige brandweerposten voordoen, wat de onderliggende oorzaken daarvan zijn en op welk schaalniveau (lokaal, regionaal of landelijk) deze knelpunten spelen. Hierdoor ontbreekt een gedeelde en onderbouwde kennisbasis om veiligheidsregio's en vrijwillige brandweerposten gericht en effectief te ondersteunen in hun paraatheid voor de burger in nood.

Doel

Het doel van dit onderzoek is om landelijk inzicht te verkrijgen in de wijze waarop de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland wordt gemonitord en gehandhaafd. Daarbij wordt onderzocht welke knelpunten zich in de praktijk voordoen, wat de onderliggende oorzaken daarvan zijn en welke oplossingen door veiligheidsregio's en brandweerposten worden toegepast om deze knelpunten te verminderen of op te lossen. Daarnaast wordt in beeld gebracht in hoeverre deze oplossingen als succesvol worden ervaren en of de gesignaleerde knelpunten en toegepaste oplossingen generiek voorkomen in alle regio's, of juist regio gebonden zijn.

Er wordt bewust gekeken naar zowel het perspectief van de regio's als dat van de vrijwilligers op de brandweerposten. Dit stelt regio's en posten in staat om van elkaar te leren en maakt het mogelijk om beide perspectieven mee te nemen in het ontwikkelen van nieuwe oplossingen en het versterken van bestaande aanpakken.

Onderzoeksvragen

In deze studie wordt onderzocht hoe regio's en vrijwillige brandweerposten omgaan met de paraatheid van hun brandweerpost(en). Het onderzoek richt zich op drie centrale vragen die

zowel op het niveau van de veiligheidsregio als op dat van de individuele vrijwillige post van toepassing zijn:

1. Op welke wijze wordt de paraatheid van brandweervrijwilligers gemonitord en gehandhaafd?
2. Welke knelpunten worden er ervaren op het gebied van paraatheid en welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?
3. Welke oplossingen worden er ingezet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te borgen of te vergroten en in hoeverre worden deze als succesvol ervaren?

Afbakening

Dit onderzoek richt zich specifiek op de paraatheid van de vrijwillige brandweer. Binnen het begrip paraatheid wordt uitsluitend het aspect beschikbaarheid van mensen onderzocht; materiële middelen blijven buiten beschouwing. Ook aanverwante thema's, zoals opschaling en (bovenregionale) slagkracht, vallen buiten de scope van dit onderzoek.

Leeswijzer

- > Hoofdstuk 1 beschrijft de methoden die in dit onderzoek zijn toegepast.
- > Hoofdstuk 2 beantwoordt onderzoeksvraag 1: Op welke wijze wordt de paraatheid van brandweervrijwilligers gemonitord en gehandhaafd?
- > Hoofdstuk 3 gaat in op onderzoeksvraag 2: Welke knelpunten worden er ervaren op het gebied van paraatheid en welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?
- > Hoofdstuk 4 behandelt onderzoeksvraag 3: Welke initiatieven worden er ingezet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te borgen of te vergroten?
- > Tot slot biedt hoofdstuk 5 een algemene conclusie en discussie.

1 Onderzoeksmethode

Dit hoofdstuk beschrijft de methodologische keuzes die gemaakt zijn in dit onderzoek. De verschillende manieren van dataverzameling en de bijbehorende analyses worden toegelicht. Tot slot volgt een reflectie op de beperkingen en de kwaliteit van het onderzoek.

1.1 Verantwoording gekozen onderzoeksmethoden

Het onderzoek bestaat onder meer uit een literatuuronderzoek in de vorm van een narratieve verkenning. Deze aanpak maakt het mogelijk een breed en samenhangend beeld te vormen van bestaande kennis over de praktijk en het beleid rondom de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. De keuze voor een narratieve benadering sluit aan bij het karakter van het onderwerp, dat tot op heden weinig systematisch is onderzocht (Baumeister & Leary, 1997).

Een kwantitatieve, inventariserende vragenlijst is uitgezet onder de 25 regio's. Deze survey is bedoeld om systematisch feitelijke informatie te verzamelen over beleid, afspraken, knelpunten en oplossingen (De Vaus, 2014). De vragenlijst heeft primair als oogmerk om een landelijk overzicht te verkrijgen; het beperkte aantal respondenten maakt statistische analyses minder geschikt. De resultaten vormen een feitelijke basis voor de verdere duiding van paraatheidsvraagstukken.

Daarnaast zijn groepsinterviews gehouden met brandweervrijwilligers. De focus ligt hierbij op percepties, waarden, aannames en ervaringen rondom de paraatheid van vrijwillige brandweerposten, waaronder ook impliciete opvattingen vallen. Dit vraagt om een kwalitatieve benadering (Schein, 1984). De keuze voor groepsinterviews maakt het mogelijk dat deelnemers op elkaar reageren, elkaar aanvullen, corrigeren en nuanceren. Hierdoor ontstaat een rijker beeld van de thema's die volgens hen relevant zijn (Wilkinson, 1998).

1.2 Dataverzameling

Deze studie zoekt vanuit verschillende perspectieven naar antwoorden op de centrale onderzoeksvragen. Het onderzoek is gestart met de bovengenoemde literatuurverkenning, gevolgd door een inventariserende vragenlijst onder de 25 regio's en groepsinterviews met brandweervrijwilligers.

1.2.1 Literatuuronderzoek

Voor het literatuuronderzoek is gebruikgemaakt van verschillende onderzoeken van het NIPV over vrijwilligers en organisatievraagstukken. Daarnaast zijn openbare (beleids-) documenten van regio's bekeken die ingaan op de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Hiervoor is gezocht via Google met trefwoorden als 'paraatheid', 'paraatheid vrijwillige brandweer', 'dekkingsplannen regio's', 'instandhoudingsplannen regio's', 'opkomsttijden brandweer', 'monitoren beschikbaarheid brandweervrijwilligers' en 'pagers brandweer'. Publicaties zijn geselecteerd op relevantie voor de Nederlandse

vrijwillige brandweer vanaf 2010. Puur technische documenten en stukken over materiaal of de beroepsbrandweer zijn uitgesloten.

Waar relevant zijn resultaten uit dit literatuuronderzoek verwerkt in de hoofdstukken waarin de resultaten worden gepresenteerd, steeds met een bronverwijzing naar het betreffende document.

1.2.2 Inventariserende vragenlijst

De vragenlijst is gebaseerd op de onderzoeksvragen en de resultaten van het literatuuronderzoek. De volledige vragenlijst is opgenomen in bijlage 1. De opzet van de vragenlijst maakt het mogelijk om onderlinge verschillen en overeenkomsten tussen regio's in kaart te brengen. Daartoe bevat de vragenlijst gesloten meerkeuzevragen, gevolgd door open vragen voor toelichting. De keuzemogelijkheden zijn bedoeld om inzicht te geven in de frequentie waarmee bepaalde verschijnselen rondom paraatheid voorkomen – bijvoorbeeld hoeveel regio's een specifieke oplossing toepassen – en niet om statistische analyses uit te voeren.

Populatie en respons

Elke veiligheidsregio is gevraagd de vragenlijst één keer in te vullen, bij voorkeur door de portefeuillehouder paraatheid. De verspreiding verliep via de leden van de Vakraad Incidentbestrijding (IB), waarin alle regio's zijn vertegenwoordigd. Zij kregen het verzoek om de vragenlijst door te zetten naar de functionaris die binnen hun regio verantwoordelijk is voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Uiteindelijk is de vragenlijst ingevuld door alle 25 regio's, waarbij de veiligheidsregio's Flevoland en Gooi & Vechtstreek dit gezamenlijk hebben gedaan. De functies van de respondenten binnen de regio's zijn weergegeven in tabel 1.1.

Tabel 1.1 Respondenten inventariserende vragenlijst

Functietitel	Aantal
Hoofd incidentbestrijding	7
Hoofd brandweezorg	5
Beleidsmaker paraatheid	5
Teamhoofd brandweezorg	1
Specialist brandweezorg	1
Teamleider paraatheid en inzet	1
Hoofd strategie en ontwikkeling	1
Beleidsmedewerker brandweezorg	1
Adviseur paraatheid	1
Afdelingshoofd paraatheid	1

Analyse

De kwantitatieve analyse is uitgevoerd met behulp van Microsoft Excel. Op basis van de gesloten vragen zijn grafieken gemaakt die de antwoorden van de respondenten visualiseren. De toelichtingen bij de open vragen, waarin regio's hun antwoorden en perspectieven op de paraatheid van vrijwillige brandweerposten uiteenzetten, zijn beschouwd als kwalitatieve data. Deze gegevens zijn, net als de resultaten van de groepsinterviews, open en thematisch gecodeerd. De werkwijze van deze codering wordt toegelicht in de volgende paragraaf.

1.2.3 Groepsinterviews

Werving respondenten

Brandweervrijwilligers zijn geworven via een oproep in de klankbordgroep van dit onderzoek. Hiervoor is een wervingstekst opgesteld die door leden van de klankbordgroep binnen hun eigen veiligheidsregio kon worden verspreid. In deze oproep zijn nadrukkelijk vrijwilligers aangesproken die altijd, soms of nooit problemen ervaren met de paraatheid van hun post. Deze benadering was bedoeld om een evenwichtige spreiding van perspectieven te verkrijgen.

Potentiële respondenten is gevraagd om via een datumprikker hun beschikbaarheid door te geven en enkele contactgegevens te verstrekken voor de planning van de groepsinterviews (zie bijlage 1). Op basis van deze informatie zijn de respondenten ingedeeld in een groepsinterview naar voorkeur.

Respondenten

In totaal hebben 55 brandweervrijwilligers zich aangemeld voor deelname aan de groepsinterviews. Uiteindelijk namen 51 van hen daadwerkelijk deel aan een van de acht georganiseerde sessies. Vrijwilligers die niet verschenen, is gevraagd naar de reden van hun afwezigheid. Niet iedereen heeft hierop gereageerd; enkele gaven aan op het laatste moment verhinderd te zijn, soms vanwege een alarmering.

Zoals weergegeven in tabel 2.2, waren de deelnemende vrijwilligers afkomstig uit vijftien verschillende regio's. Van hen vervulden 25 op het moment van het interview naast de rol van manschap en/of bevelvoerder ook de rol van postcommandant of een vergelijkbare functie binnen hun vrijwillige brandweerpost. De overige 22 vrijwilligers waren actief als manschap en/of bevelvoerder.

Het gemiddelde aantal dienstjaren bij de brandweer onder de geïnterviewde vrijwilligers bedroeg 13 jaar, met een spreiding van minimaal één tot maximaal 39 jaar. De mediaan – het meest voorkomende aantal dienstjaren – lag op 12 jaar.

De groepsinterviews vonden online plaats via Microsoft Teams. Na aanmelding ontvingen de respondenten een uitnodiging met een link naar de Teams-vergadering en een bevestigingsmail. Elk groepsinterview duurde anderhalf uur. Om de kwaliteit van het gesprek te waarborgen, is het maximale aantal deelnemers per sessie gesteld op zeven. De interviews zijn afgenomen door twee onderzoekers: een trad op als gespreksleider, de ander stelde aanvullende vragen waar nodig. De gesprekken zijn opgenomen met behulp van de opnamefunctie in Microsoft Teams. Aan het begin van elk groepsinterview is, in het kader van informed consent, gevraagd akkoord te gaan met de Verklaring deelname onderzoek (zie bijlage 2).

Tabel 1.2 Respondenten inventariserende vragenlijst

Beschrijvende statistieken	
Aantal (n)	51
Functionies	
- Manschap/bevelvoerder	30
- Postcommandant	21
Aantal dienstjaren	
- Gemiddelde dienstjaren	13
- Minimum aantal dienstjaren	1
- Maximum aantal dienstjaren	39
Mediaan	12
Vertegenwoordigde regio's	VR Zuid-Holland Zuid; VR Limburg Noord; VR Brabant Noord; VR Fryslân; VR IJsselland; VNOG Gelderland Midden; VR Zuid Limburg; VR Midden west Brabant; VR Utrecht; VR Amsterdam Amstelland; VR Twente; VR Groningen; VR Zeeland; VR Hollands Midden; VR Rotterdam Rijnmond

Voor de groepsinterviews is gewerkt met semigestructureerde topiclijsten (zie bijlage 3). De thema's van de topiclijsten lagen vast; de vragen werden per gesprek aangepast. Tijdens de interviews is gestreefd naar verzadiging: een thema werd uitgevraagd totdat er geen nieuwe inzichten meer naar voren kwamen. In dat geval is de topiclijst voor het volgende groepsinterview aangepast, zodat ook nieuwe thema's konden worden verkend die relevant zijn voor het onderzoeken van paraatheid binnen vrijwillige brandweerposten. Dataverzameling en analyse wisselden elkaar af, waardoor verzadiging tijdig kon worden herkend en nieuwe inzichten konden worden meegenomen in volgende interviews.

Data-analyse

Ten behoeve van de data-analyse zijn de opnames van de groepsinterviews automatisch getranscribeerd met behulp van de spraak-naar-tekstsoftware Amberscript. De gegenereerde tekstbestanden zijn achteraf gecontroleerd op juistheid en waar nodig gecorrigeerd. Deze transcripties zijn, samen met de open antwoorden uit de vragenlijst, ingevoerd in de analysesoftware Atlas.ti. Daar zijn de gegevens open gecodeerd: relevante fragmenten zijn geïdentificeerd en voorzien van labels.

Vervolgens zijn de codes thematisch geanalyseerd. De gecodeerde fragmenten zijn gegroepeerd in thema's, die uiteindelijk de basis vormen voor de indeling van de (sub)paragrafen in de resultatenhoofdstukken.

1.3 Klankbordgroep

Om de praktijkgerichtheid van het onderzoek te vergroten, is bij aanvang een klankbordgroep ingesteld die gedurende het traject meerdere keren is samengekomen. Deze groep bestond uit diverse stakeholders die in hun dagelijkse praktijk te maken hebben met de paraatheid van vrijwillige brandweerposten (zie tabel 1.3 voor de functies van de leden). De klankbordgroep heeft bijgedragen aan het verdiepen van het begrip paraatheid en de bijbehorende problematiek. Daarnaast heeft zij geadviseerd bij het aanscherpen van de onderzoeksvraag en de inventariserende vragenlijst gereviewd. Ook zijn de voorlopige onderzoeksresultaten besproken met de klankbordgroep. Dit alles is steeds gebeurd met oog voor de relevantie voor de praktijk.

Tabel 1.3 leden van de klankbordgroep

Naam	Regio	Functie
Caspar Pors	Brabant-Noord	Manager Brandweezorg
Hans Striekwold	IJsselland	Specialist operationele voorbereiding Opvang/ Nazorg en vrijwilligheid
Mark Besselink	Gelderland Zuid	Specialist Incidentbestrijding
Jos Laumen	Zuid-Limburg	Kazernechef
Hans Vroegindeweij	Rotterdam-Rijnmond	Clustercommandant
Sjerp Praamsma	Zaanstreek-Waterland	medewerker brandweezorg C / Postcoördinator
Jack Swinkels	Limburg-Noord	Teamleider Incidentbestrijding Cluster Venray
Ellis Assink - Witvoet	Twente	Teamleider Operationele Voorbereiding
Remco Terpstra	Amsterdam- Amstelland	Clustermanager Vrijwilligers
Jarka van Zetten	Rotterdam-Rijnmond	Beleidsadviseur Repressie
Frank van Hooft	Midden- en West- Brabant	Beleidsadviseur IBOA
Klaas de Jong	Hollands-Midden	Sr Adv Integrale Beleidsontwikkeling Brandweer
Bas Bor	Zuid-Holland Zuid	Beleidsadviseur brandweezorg
Sjoerd Veltman	Gelderland Midden	Teammanager Noord.
Petra Eigenraam	Amsterdam- Amstelland	Adviseur Operationele Voorbereiding

Jeffrey Bos	Groningen	Junior Vakspecialist Strategie & Ontwikkeling
Kars Schaap	Groningen	Programmamanager Paraatheid
Martijn Boerhof	Zuid-Holland Zuid	Specialist Brandweezorg

1.4 Kwaliteit van het onderzoek

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te versterken, zijn verschillende maatregelen genomen die zowel de interne als externe validiteit bevorderen.

Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen, zijn diverse maatregelen genomen die bijdragen aan de zorgvuldigheid van de bevindingen. Alle gehanteerde stappen en methoden zijn transparant beschreven. De inventariserende vragenlijst, ingevuld door alle 25 regio's, bood een gestructureerde manier om feitelijke informatie te verzamelen. De groepsinterviews zijn letterlijk getranscribeerd en systematisch geanalyseerd. Beide maatregelen hielpen de vergelijkbaarheid en nauwkeurigheid van de data te vergroten.

Interne validiteit

Om de interne validiteit van het onderzoek te waarborgen, zijn diverse maatregelen genomen die bijdragen aan de zorgvuldigheid van de bevindingen. Het verkennende literatuuronderzoek leverde een beter begrip op van relevante definities en praktijkopvattingen rondom paraatheid, wat heeft bijgedragen aan een beter geïnformeerde dataverzameling en analyse. Daarnaast is de interne validiteit van dit onderzoek is versterkt door het inzetten van een klankbordgroep en het betrekken van collega-onderzoekers met een brandweerachtergrond. Deze aanpak droeg bij aan een zorgvuldige reflectie op de in dit onderzoek gebruikte begrippen en gevonden resultaten.

De interne validiteit is verder versterkt door de groepsinterviews op te nemen, deze letterlijk te transcriberen en systematisch te analyseren. Elk interview is afgenomen door twee onderzoekers: een met brandweerachtergrond ('insider') en een zonder ('outsider'). Deze combinatie biedt methodologische meerwaarde. Outsiders hebben geen persoonlijke of organisatorische binding met de groep, waardoor zij minder beïnvloed worden door bestaande normen, aannames en hiërarchieën. Hun onafhankelijke blik maakt het mogelijk patronen te herkennen die insiders soms over het hoofd zien. Insiders beschikken daarentegen over relevante voorkennis, kunnen gerichter doorvragen en worden door de respondenten sneller als 'een van hen' gezien, wat het vertrouwen en de openheid in het gesprek vergroot (Kniffin et al., 2015).

Externe validiteit

Ook voor de externe validiteit (generaliseerbaarheid) zijn maatregelen getroffen. Alle 25 regio's zijn betrokken bij het verzamelen van feitelijke informatie en het in kaart brengen van het perspectief op paraatheid. Bij de groepsinterviews is gestreefd naar een zo breed mogelijke spreiding van vrijwilligers in functie, aantal dienstjaren en regio van herkomst.

Hoewel het aantal dienstjaren onder de deelnemers evenwichtig verdeeld was, waren postcommandanten oververtegenwoordigd. Het perspectief van de postcommandant – als leidinggevende op de post – is zeer relevant binnen dit onderzoek, maar het grote aandeel van deze functionarissen kan de balans in perspectieven hebben beïnvloed. Daarnaast is het niet gelukt om vrijwilligers uit alle regio's bij het onderzoek te betrekken. Aangezien uit de resultaten blijkt dat beleid en afspraken van de afzonderlijke veiligheidsregio invloed hebben op de manier waarop paraatheid door vrijwilligers wordt ervaren, is niet uit te sluiten dat bepaalde perspectieven daarom gemist zijn.

2 Monitoren en handhaven

Dit hoofdstuk presenteert de bevindingen uit de inventarisatie bij regio's en de groepsinterviews met vrijwilligers over de monitoring en handhaving van paraatheid op vrijwillige brandweerposten. Het beantwoordt onderzoeksvraag 1: 'Op welke wijze wordt de paraatheid van vrijwillige brandweerposten gemonitord en gehandhaafd?'

Eerst wordt het beleid van regio's met betrekking tot de paraatheid van vrijwillige posten besproken (paragraaf 2.1). Vervolgens komt de wijze waarop regio's en vrijwilligers de paraatheid van hun vrijwillige brandweerpost(en) monitoren aan bod (paragraaf 2.2). Tot slot bespreekt paragraaf 2.3 hoe regio's en vrijwilligers de paraatheid van hun vrijwillige brandweerpost(en) handhaven.

2.1 Beleid van veiligheidsregio's

Hoe de paraatheid van vrijwillige brandweerposten wordt gemonitord en gehandhaafd, wordt mede bepaald door het beleid wat veiligheidsregio's hanteren met betrekking tot de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. De manier waarop veiligheidsregio's hun beleid vormgeven verschilt onderling. Veiligheidsregio's leggen hun beleid vast in zogeheten dekkings- of instandhoudingsplannen. In deze plannen beschrijven onder meer het beleid van de veiligheidsregio met betrekking tot:

- > Strategische benadering regionale brandweerdekking
- > Individuele afspraken met vrijwillige brandweerposten over hun paraatheid
- > Normen voor minimale paraatheid vrijwillige brandweerposten
- > Planbare buitendienststelling (bijvoorbeeld voor korpsactiviteiten)
- > Het beleid ten aanzien van de beschikbaarheid van cruciale functionarissen
- > Het beleid ten aanzien van de beschikbaarheid specialismen.

Relevante begrippen:

- > **Buiten dienst:** een vrijwillige brandweerpost of voertuig is tijdelijk niet paraat. De post is niet inzetbaar; bij een incident moet een andere post worden gealarmeerd.
- > **Cruciale functionarissen:** specifiek opgeleide vrijwilligers binnen een brandweerpost die bij een uitruk de rol van bevelvoerder of chauffeur/pompbediende vervullen. Zij vervullen een sleutelrol: zonder bevelvoerder of chauffeur kan een post niet uitrukken en is dus niet paraat.
- > **Consignatie:** Vrijwilligers staan op bepaalde momenten stand-by en moeten beschikbaar zijn voor een uitruk, maar hoeven niet fysiek op de kazerne te zijn.
- > **Kazernering:** Vrijwilligers verblijven fysiek op de kazerne gedurende een bepaalde periode om directe uitruk te garanderen.
- > **Specialisme:** een specifieke taak of inzetcapaciteit binnen de brandweer, zoals natuurbrandbestrijding, duiken of technische hulpverlening, waarvoor specialistische voertuigen en extra opgeleide vrijwilligers nodig zijn.

2.1.1 Strategische benadering regionale brandweerdekking

Regio's zijn in hun strategische benadering van de regionale brandweerdekking grofweg in te delen in twee groepen: een die een netwerkgerichte benadering hanteert, en een met een postgerichte benadering.

Netwerkgericht

Wanneer regio's een netwerkgerichte benadering hanteren, betekent dit dat niet elke post afzonderlijk verantwoordelijk is voor volledige beschikbaarheid, maar dat alle posten samen – als fijnmazig netwerk – de regionale paraatheid waarborgen. Regio's met deze benadering leggen vrijwillige posten doorgaans geen aanvullende normen op voor de paraatheid. Zij vertrouwen erop dat vrijwilligers intrinsiek gemotiveerd zijn om hun post zoveel mogelijk paraat te houden, en zorgen er met hun netwerkgerichte benadering tegelijkertijd voor dat een tijdelijke onderbezetting geen probleem vormt.

Postgericht

Wanneer regio's een postgerichte benadering hanteren, leggen zij meer nadruk op de eigen verantwoordelijkheid van afzonderlijke brandweerposten. Hoewel erkend wordt dat een volledige garantie gezien het vrijwillige karakter niet mogelijk is, worden in dergelijke regio's wel (individuele) afspraken en normen vastgelegd over de paraatheid van vrijwillige brandweerposten – zie het vervolg van deze paragraaf voor voorbeelden.

Regio's die deze benadering hanteren, benadrukken dat paraatheid “het bestaansrecht van de brandweer” vormt en verwachten daarom dat vrijwilligers op brandweerposten hun verantwoordelijkheid nemen om inzetbaar te blijven. Daarnaast wordt soms verwezen naar bestuurlijke afspraken als reden voor deze benadering, waarin volgens regio's afspraken zijn vastgelegd over paraatheidsnormen van (individuele) brandweerposten.

2.1.2 Individuele afspraken met vrijwillige brandweerposten

Een deel van de regio's maakt individuele afspraken met vrijwillige brandweerposten over hun paraatheid.

Brandweerposten die altijd paraat moeten zijn

Vrijwillige brandweerposten die niet buiten dienst mogen, worden ook wel aangeduid als robuuste, continuïteits- of centumposten. Redenen om niet buiten dienst te mogen, zijn contextuele factoren zoals een ligging nabij stedelijke gebieden, industrie, natuurbrand-gevoelige zones of een centrale positie in het verzorgingsgebied. Posten die niet buiten dienst mogen, krijgen volgens regio's extra ondersteuning om paraat te blijven. Zoals één regio stelt: “De risico's in bepaalde verzorgingsgebieden vragen om extra zekerheid in de paraatheid. Daarom organiseren we een aantal posten robuust.”

Deze extra ondersteuning bestaat onder meer uit:

- > Een hogere personele bezetting, waardoor het gemakkelijker wordt om altijd voldoende brandweervrijwilligers beschikbaar te hebben.
- > Voorrang bij maatregelen om de paraatheid te borgen, zoals de inzet van dagdienst- of beroepspersoneel (zie paragraaf 4.3).
- > Actieve ondersteuning van de postcommandant, bijvoorbeeld via een planbureau dat maatregelen coördineert om de post paraat te houden.

Brandweerposten die (incidenteel) buiten dienst mogen

Met andere vrijwillige brandweerposten maken regio's de afspraak dat zij wel (incidenteel) buiten dienst mogen. Dergelijke posten worden ook wel basisposten of slagkrachtposten genoemd. Regio's die dergelijke afspraken maken, geven aan dat deze posten weliswaar belangrijk zijn voor de algehele slagkracht van de regio, bijvoorbeeld bij grote incidenten, maar dat het minder problematisch is wanneer zij tijdelijk buiten dienst gaan vanwege hun ligging in een gebied met relatief weinig risico's en/of de nabijheid van andere posten die wel continu inzetbaar zijn.

2.1.3 Normen voor minimale paraatheid vrijwillige brandweerposten

Een aantal regio's heeft vastgelegd hoe vaak en hoelang posten binnen een bepaalde periode buiten dienst mogen zijn. Voorbeelden van afspraken:

- > Maximale frequentie: vrijwillige brandweerposten mogen jaarlijks bijvoorbeeld een of twee keer buiten dienst
- > Minimaal paraatheidspercentage: vrijwillige brandweerposten moeten een bepaald percentage halen, vaak 98 % of 99 %. Dit komt neer op 87 of 175 uur buiten dienst per jaar.

2.1.4 Beleid over planbare buitendienststelling

Ook heeft een deel van de regio's beleid voor het gepland buiten dienst gaan van vrijwillige brandweerposten. Dit betreft meestal korpsactiviteiten, zoals uitjes, korpsavonden of deelname aan lokale evenementen. Dergelijke activiteiten bevorderen de sfeer en sociale binding binnen het korps en dragen volgens regio's bij aan continuïteit en op termijn aan paraatheid.

Tegelijkertijd wijzen regio's op het belang van inzetbaarheid tijdens evenementen, mede vanwege zichtbaarheid en beeldvorming. Zoals één regio opmerkt: "Welk beeld geef je als brandweer als het hele korps op een evenement staat, terwijl de buurpost het dorp komt binnenrijden?"

Afspraken die regio's zoal maken over planbare buitendienststelling:

- > Eigen verantwoordelijkheid: vrijwillige brandweerposten maken zelf een afweging op basis van een moreel kompas: "De ene post heeft enkele keren per jaar een feestavond, de andere post één keer per zeven jaar een week samen op vakantie."
- > Binnen bandbreedte toegestaan: buitendiensttijd voor korpsactiviteiten is geen probleem, zolang deze binnen de door de regio gestelde normen voor minimale paraatheid blijft.
- > Strikte paraatheid korpsactiviteiten: posten moeten ook tijdens korpsactiviteiten inzetbaar blijven: "De tijd dat iedereen alcohol drinkt, is voorbij."
- > Onderlinge afstemming: vrijwillige brandweerposten stemmen af om te voorkomen dat buurposten gelijktijdig buiten dienst zijn, zodat de regionale dekking behouden blijft.
- > Goedkeuring door de clustercommandant: buitendienststelling dient te worden afgestemd en goedgekeurd om de regionale dekking te waarborgen.
- > Reciprociteitsprincipe: naburige vrijwillige brandweerposten kunnen tijdelijk op de betreffende post aanwezig zijn om paraatheid te borgen, waarbij posten elkaar wederzijds ondersteunen.

2.1.5 Het beleid ten aanzien van de beschikbaarheid van cruciale functionarissen

Vanwege hun sleutelrol in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten geven regio's extra aandacht aan cruciale functionarissen. Afspraken die regio's hanteren zijn onder andere:

- > Vooraf uitgesproken verwachtingen: Verschillende regio's gaan vóór de start van de opleiding in gesprek met aspirant-bevelvoerders over hun verantwoordelijkheid voor de paraatheid van de post en de daarbij horende verwachte beschikbaarheid, ondanks het ontbreken van een wettelijke grondslag.
- > Hogere bezettingsnorm: voor cruciale functies vaak vier à vijf vrijwilligers per functie, tegenover twee à drie bij manschappen. Dit vergroot de kans dat er altijd iemand beschikbaar is.
- > Monitoring per functie: beschikbaarheid van cruciale functies wordt in sommige regio's afzonderlijk gevolgd om tijdig maatregelen te kunnen nemen of een post buiten dienst te stellen.
- > Consignatie of kazernering: toegepast op risicodagen of bij posten die niet buiten dienst mogen om de inzetbaarheid te garanderen.
- > Actief contact met cruciale functionarissen: regio's houden (meestal via de postcommandant) contact met cruciale functionarissen om uitval of vertrek vroegtijdig te signaleren en vervangers op te leiden.

2.1.6 Het beleid ten aanzien van de beschikbaarheid van specialismen

Vanwege de sleutelrol van vrijwillige brandweerposten met specialistische functies in de regionale dekking, besteden regio's extra aandacht aan de beschikbaarheid van die posten. Afspraken zijn onder andere:

- > Voertuigen mogen niet buiten dienst: sommige regio's eisen dat specialistische voertuigen bij vrijwillige posten altijd inzetbaar blijven.
- > Beschikbaarheidsnormen: sommige regio's hanteren normen, zoals een minimumaantal specialistische voertuigen in de regio of verplichte inzetbaarheid in risicoperiodes (bijvoorbeeld het natuurbrandseizoen).
- > Prioriteit bij onderbezetting: bij onvoldoende bezetting krijgt het specialistische voertuig soms voorrang; de reguliere tankautospuiter gaat dan buiten dienst.
- > Ondersteuning door naburige posten: vrijwilligers van andere posten kunnen worden opgeroepen, wat bij bepaalde specialismen mogelijk is vanwege de acceptabele langere opkomsttijden van deze specialismen.
- > Tijdelijke verplaatsing: specialistische voertuigen kunnen tijdelijk naar een andere post worden overgebracht om inzetbaarheid te garanderen.

2.2 Monitoren paraatheid

Deze paragraaf beschrijft de verschillende methoden die regio's en vrijwillige brandweerposten gebruiken om de paraatheid te monitoren en de redenen waarom zij deze gebruiken.

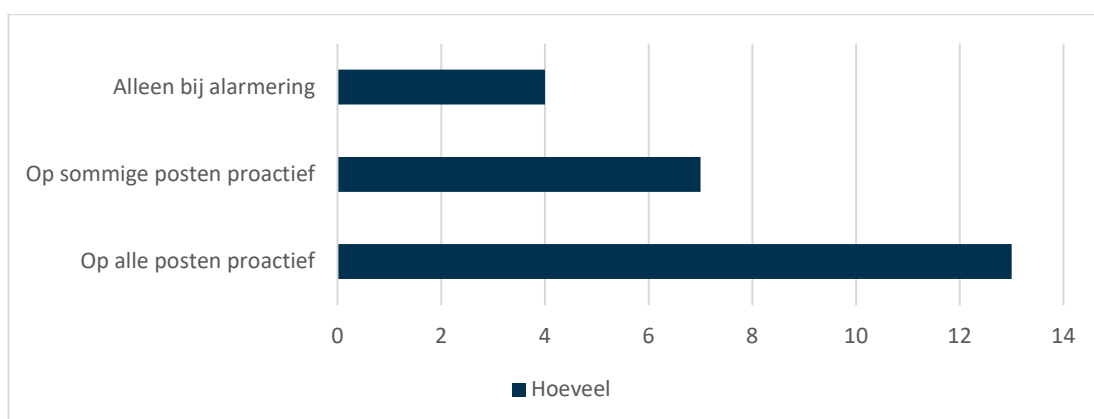
2.2.1 Vormen van monitoren

Op basis van de inventarisatie en de groepsinterviews kan een onderscheid worden gemaakt in twee vormen van monitoren van paraatheid:

- > Bij alarmering: controle van de paraatheid op het moment dat een melding binnenkomt.
- > Proactief: voorspellend inzicht in paraatheid van vrijwillige brandweerposten door voorafgaande registratie van de individuele beschikbaarheid van brandweervrijwilligers.

Uit het onderzoek blijkt dat alle regio's de paraatheid van vrijwillige brandweerposten controleren bij alarmering, maar dat proactieve monitoring niet overal plaatsvindt. Zoals in staafdiagram 2.1 te zien is, blijkt dat dertien regio's de paraatheid van hun vrijwillige posten proactief monitoren. Zeven regio's doen dit alleen bij specifieke posten of laten de keuze hiertoe aan de brandweerpost zelf. Vier regio's monitoren de paraatheid uitsluitend bij alarmering.

Figuur 2.2 vormen van monitoren door regio's



2.2.2 Monitoren bij alarmering

Monitoren bij alarmering betekent dat de paraatheid van een brandweerpost wordt gevolgd op het moment dat een alarmering plaatsvindt. Er wordt dan gekeken of er voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn om uit te rukken en of de post daadwerkelijk uitrukt. Wanneer een vrijwillige brandweerpost of veiligheidsregio de paraatheid alleen monitort tijdens alarmering, is er vooraf geen voorspellend inzicht in de beschikbaarheid van vrijwilligers. Pas bij een daadwerkelijke alarmering wordt duidelijk of er genoeg mensen opkomen om de tankautospuiter of het specialisme te bemensen.

Voor het monitoren van de paraatheid tijdens alarmering bestaan er twee methoden:

Monitoren bij opkomst

De paraatheid van vrijwillige brandweerposten wordt altijd gemonitord bij opkomst: wanneer er een alarmering plaatsvindt én er voldoende vrijwilligers zijn opgekomen. Als niet genoeg brandweervrijwilligers opkomen, moet dit worden gemeld aan de meldkamer, zodat een opvolgende post gealarmeerd kan worden.

Monitoren bij alarmering via tweewegpaging

In de meeste gevallen maken regio's en brandweervrijwilligers daarnaast gebruik van tweewegpaging. Hiermee kunnen vrijwilligers bij een alarmering direct via hun pager of planningsapp op hun telefoon aangeven of zij opkomen. Blijkt na de eerste alarmering dat er onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zijn om het voertuig te bemannen, dan volgt na een vast interval (meestal 30–45 seconden) een tweede alarm. Lukt dit niet, dan wordt een naburige post gealarmeerd.

2.2.3 Voorafgaand monitoren

Bij proactief monitoren wordt nagegaan of er op enig moment in de toekomst voldoende brandweervrijwilligers beschikbaar zijn om bij een eventuele alarmering uit te rukken. Om dit

mogelijk te maken, moeten vrijwilligers hun beschikbaarheid vooraf registreren. Hiervoor gebruiken regio's en posten verschillende methoden:

- > Eigen roosters: fysieke planborden of zelfgemaakte digitale roosters (bijvoorbeeld Excel) op de post.
- > Roosterapplicaties: apps waarmee vrijwilligers via hun telefoon beschikbaarheid kunnen opgeven, wijzigen en afstemmen. Over het algemeen worden dergelijke applicaties door regio's gefaciliteerd of voorgeschreven. In enkele gevallen schaffen posten zelf applicaties aan. Deze apps kunnen verschillende functionaliteiten hebben die vrijwilligers en posten ondersteunen in het bijhouden van de beschikbaarheid en het paraat houden van de post, zoals:
 - Geofencing: functionaliteit die vrijwilligers automatisch als niet-beschikbaar registreert zodra zij buiten een ingestelde straal rondom de post komen.
 - Realtime dashboarding: dashboards die inzicht geven in paraatheid, variërend van lokale (postcommandant) tot regionale overzichten.
 - Pushnotificaties: automatische meldingen of herinneringen wanneer een post onderbezet raakt of dreigt te raken.

Termijn en momenten van beschikbaarheidsregistratie

Brandweervrijwilligers op brandweerposten maken naar eigen zeggen afspraken over het vooraf registreren van de beschikbaarheid. Een belangrijke afspraak betreft de termijn waarop zij hun beschikbaarheid vooraf registreren. Soms gebeurt dit op basis van onderlinge afspraken binnen de post, maar in andere gevallen legt de veiligheidsregio dit op, bijvoorbeeld wanneer zij de paraatheid van posten vooraf monitort via regionale dashboards. Afspraken worden onder meer gemaakt over:

- > Termijn voor vooraf registratie: deze varieert van een dagdeel tot meerdere weken, soms zelfs maanden.
- > Momenten van registratie: meestal 24/7, maar in sommige gevallen alleen bij verwachte krapte, zoals kantooruren op doordeweekse dagen, feestdagen of vakantieperiodes.
- > Nauwkeurigheid van de registratie: op sommige posten per kwartier, elders per (dag)deel om de belasting te beperken.

Moreel piket

Een afspraak die geregeld terugkomt in de groepsinterviews is het zogenoemde morele piket. Dit betreft informele afstemming tussen vrijwilligers om in een bepaalde periode beschikbaar te zijn. Meestal gaat het om cruciale functionarissen – zoals bevelvoerders en chauffeurs – van wie er doorgaans minder beschikbaar zijn dan van reguliere manschappen. Het doel is te voorkomen dat een post niet kan uitrukken vanwege een tekort aan deze functionarissen: “We hebben [op onze post] een aparte [WhatsApp]groep met chauffeurs en bevelvoerders. Daarin wordt onderling afgestemd: ‘Ik ben de laatste chauffeur, is er straks iemand terug?’ [...] of: ‘Ik wil vanavond een biertje drinken. Ben jij er vanavond?’” Soms geldt het morele piket voor alle vrijwilligers binnen een post. Volgens vrijwilligers gebeurt dit vooral in vakantieperiodes of op feestdagen, wanneer de bezetting krap is: “Wat betreft vakanties hebben we een app ... om elkaar wel even op de hoogte te houden, ..., maar ook wel voor een boodschap buiten het dorp. Dan komt het wel eens voor dat er iets geschoven moet worden.”

Zachte roostering

Bij zachte roostering registreren vrijwilligers hun basisbeschikbaarheid. Dit houdt in dat zij in algemene termen aangeven welke dagen zij beschikbaar zijn en welke dagen niet,

bijvoorbeeld vanwege werk of andere verplichtingen. Wanneer een vrijwilliger die als beschikbaar stond toch niet beschikbaar is – bijvoorbeeld omdat er iets tussenkomt – of juist wel beschikbaar is, is geen specifieke actie vereist. Het doel van deze registratie is vooral om een indicatief beeld van de paraatheid te krijgen en vrijwilligers te stimuleren hun agenda zo te organiseren dat er op alle momenten voldoende bezetting is.

Zachte roostering met afstemming

Bij zachte roostering met afstemming geldt hetzelfde principe als bij zachte roostering, maar met één belangrijk verschil: op deze posten is afgesproken dat een vrijwilliger die op het rooster staat en zich toch moet afmelden, dit actief meldt aan collega's, bijvoorbeeld via een groepsapp. Geregeld is deze meldplicht alleen van toepassing wanneer een afmelding leidt tot (bijna) onderbezetting. Op deze manier ontstaat zicht op momenten van onderbezetting en kunnen maatregelen worden getroffen om de post paraat te houden. Zoals een vrijwilliger het verwoordt: "We verplichten niemand om thuis te blijven, maar wel jouw inzet en verantwoordelijkheid door te melden als je een onderbezetting creëert."

Harde roostering

Brandweervrijwilligers op posten waar een 'harde' vorm van roosteren is afgesproken, geven aan dat zij vervanging moeten regelen als zij op het rooster staan en onverhoopt toch niet beschikbaar zijn. Net als bij zachte roostering met afstemming geldt deze regel in sommige gevallen alleen wanneer een vrijwilliger met zijn of haar afmelden een (bijna) onderbezetting creëert. Op dergelijke posten is zomaar afmelden zonder vervanging "not done": "We hebben de gouden regel dat als jij in de dienstdoende ploeg zit en bij het afmelden ziet dat het aantal vrijwilligers van acht naar zeven springt, je eerst een belondje gaat plegen bij de niet-ingeroosterde ploegen om vervanging te regelen."

Afspraken over het rooster en opkomen bij alarmeren

Sommige posten hebben afspraken over de manier van omgaan met vrijwilligers die wel of niet op het rooster staan of als beschikbaar zijn gemarkeerd. Zo zijn er posten waar het niet de bedoeling is dat vrijwilligers die niet op het rooster staan of als niet beschikbaar zijn gemarkeerd, toch opkomen bij alarmering (zie 'Selectief opkomen', pagina 37). Andere posten stimuleren juist dat iedereen opkomt, om zeker te zijn van voldoende mensen: "Wij moedigen mensen aan om toch gewoon te blijven komen. Als je toevallig onder de douche staat, staan we daar niet met vijf mensen."

Ook de wijze van alarmeren verschilt per post. Soms worden alleen de vrijwilligers op het rooster gealarmeerd, soms krijgt de hele post een alarm waarbij ingeroosterden voorrang hebben. Het voordeel van beide varianten is dat ingeroosterde vrijwilligers sneller verzekerd zijn van een plek in de auto, wat het gebruik van roosters volgens geïnterviewde vrijwilligers stimuleert. Soms geldt deze voorrang alleen bij prio-2 meldingen, en is er bij prio-1 meldingen vrije instroom om snelle brandweertzorg te garanderen. In andere gevallen geldt de voorrang bij beide typen meldingen, tenzij de bevelvoerder anders beslist.

2.2.4 Redenen om ook proactief te monitoren

Vrijwilligers en regio's geven verschillende redenen om – naast het monitoren bij alarmering – de paraatheid ook proactief te monitoren door middel van voorafgaande beschikbaarheidsregistratie:

Beleid van de veiligheidsregio

Vrijwilligers op posten waarvan de veiligheidsregio heeft bepaald dat zij niet buiten dienst mogen (zie paragraaf 2.1) geven aan dat dit voor hen een belangrijke reden is om de beschikbaarheid van vrijwilligers proactief te monitoren. Deze monitoring wordt vooral gezien als een hulpmiddel om ervoor te zorgen dat de post paraat blijft. Sommige vrijwilligers geven bovendien aan dat de regio dit expliciet van hen vraagt.

Veiligheidsregio's bevestigen dit: zij vragen posten om inzicht in beschikbaarheid om een goed beeld te krijgen van de regionale brandweerdekking. Dit gebeurt met name bij posten waarvan bekend is dat zij op bepaalde momenten krap in de bezetting zitten.

Maatregelen om de paraatheid te waarborgen

Een belangrijke drijfveer om de beschikbaarheid van vrijwilligers proactief te monitoren, is dat dit ervoor zorgt dat brandweerposten en regio's tijdig kunnen anticiperen op onderbezetting en zo maatregelen kunnen nemen om de paraatheid te borgen. Dit inzicht maakt het bijvoorbeeld mogelijk om een laatste oproep te doen aan vrijwilligers of om extra inzet te organiseren, zoals opstappers of dagdienstpersoneel (zie hoofdstuk 4 voor een overzicht van oplossingen). Sommige posten en regio's beschouwen dit inzicht zelfs als randvoorwaarde: zonder vooraf geregistreerde beschikbaarheid is niet vast te stellen of maatregelen nodig zijn en effectief zullen zijn. Wanneer registratie ontbreekt, bestaat het risico dat inspanningen – zoals het inzetten van opstappers – uiteindelijk voor niets blijken, omdat er ondanks deze inzet onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zijn om uit te rukken. Een postcommandant vertelt hierover: “Soms zijn er, ondanks de inspanning van opstappers, toch te weinig mensen. Dan zie je dat opstappers of thuiswerkers teleurgesteld zijn. Want dan gaat de wagen ondanks hun inspanningen toch nog buiten dienst.”

Inzicht en langetermijnoplossingen

Regio's geven aan dat zij informatie uit roosterapplicaties – zoals het percentage dat een post paraat is en signalen van krappe bezetting op bepaalde momenten – actief benutten om het gesprek aan te gaan met posten die minder inzetbaar zijn. Deze data vormen volgens regio's ook de basis voor het ontwikkelen van structurele oplossingen om de paraatheid van specifieke posten te verbeteren. Een overzicht van alle maatregelen die vrijwillige brandweerposten en regio's nemen om paraatheid te borgen of te vergroten, staat in hoofdstuk 4.

Verantwoordelijkheden naar elkaar toe

Een belangrijke drijfveer die brandweervrijwilligers zelf noemen om de beschikbaarheid proactief te monitoren, is de onderlinge verantwoordelijkheid naar elkaar toe. Volgens hen gaat het erom dat er bij een uitruk daadwerkelijk voldoende mensen beschikbaar zijn. Een vrijwilliger verwoordt dit als: “We klaagden eigenlijk al heel lang dat we van elkaar de paraatheid niet wisten. Dan stonden er in de nacht drie mensen naast de auto en konden we niet uitrukken.”

Registreren van de paraatheid geeft vrijheid

Een drijfveer die samenhangt met de verantwoordelijkheid naar elkaar toe, is volgens sommige vrijwilligers dat inzicht in de paraatheid ook vrijheid geeft. Wanneer de post niet paraat is, kunnen de nog beschikbare brandweervrijwilligers hun tijd met een gerust hart anders besteden. Een vrijwilliger zegt hierover: “Op het moment dat je weet dat je tot drie

uur 's middags buiten dienst staat, dan weet je ook dat je gewoon even je handen vrij hebt en dat geeft ook rust.”

Eerlijk verdelen van de last

Ook biedt het vooraf monitoren van de paraatheid mogelijkheden om de ‘last’ van het garanderen van paraatheid eerlijker over de vrijwilligers te verdelen. Doordat zichtbaar wordt wie vaker of minder vaak beschikbaar is, ontstaat ruimte om het gesprek hierover met elkaar aan te gaan (zie paragraaf 2.3 Handhaven van de paraatheid).

Behoud van het uitrukgebied

Voor sommige brandweervrijwilligers is het behoud van het uitrukgebied een belangrijke drijfveer om beschikbaarheid vooraf te registreren. Dit hangt samen met het beleid van regio's om uitrukgebieden te herverdelen op basis van mediaantijden, waarbij soms seconden het verschil maken.

Inzicht in de beschikbaarheid helpt om tijdig maatregelen te kunnen nemen om buitendienststelling te voorkomen, en voorkomt tevens dat buurposten een snellere mediaantijd realiseren binnen het eigen uitrukgebied, wat uiteindelijk kan leiden tot verlies van dat gebied. In extreme gevallen gebruiken vrijwillige brandweerposten dit inzicht om te zorgen dat altijd de snelst opkomende vrijwilligers beschikbaar zijn, waardoor de post altijd snel uitrukt – iets wat naar eigen zeggen wel ten koste gaat van de motivatie van vrijwilligers die verder weg wonen.

2.2.5 Redenen om de paraatheid alleen bij alarmering te monitoren

Brandweervrijwilligers en regio's geven verschillende redenen om de paraatheid alleen bij alarmering te monitoren – en dus niet proactief:

Vooraf monitoren staat haaks op vrijwilligheid

Het proactief monitoren van de beschikbaarheid vergt dat vrijwilligers hun beschikbaarheid op het moment zelf en/of enige tijd van tevoren bijhouden in een agenda of roosterapplicatie. Volgens een deel van de brandweervrijwilligers en enkele regio's staat het verplichten om deze beschikbaarheid vooraf kenbaar te maken haaks op de vrijwilligheid die de brandweer kenmerkt. Een postcommandant vertelt hierover: “Ik vind het een lastige. Het blijft vrijwilligerswerk, maar als je dan dingen van mensen gaat verwachten, waar blijft dan het vrijwilligerswerk?”

Tegen (Europese) wet- en regelgeving

Sommige regio's geven aan dat het verplicht vooraf registreren van de beschikbaarheid door brandweervrijwilligers tegen (Europese) wet- en regelgeving ingaat. Eventuele voorafgaande registratie vindt volgens deze regio's uitsluitend plaats op eigen initiatief en is gestoeld op de intrinsieke motivatie van betrokken vrijwilligers.

Het bijhouden van de beschikbaarheid wordt door vrijwilligers ervaren als belasting

Een ander nadeel van het vooraf monitoren van beschikbaarheid is dat dit door veel brandweervrijwilligers als belastend wordt ervaren. Het continu bijhouden van beschikbaarheid vraagt extra aandacht naast werk, gezin en andere verplichtingen. Zoals een postcommandant het verwoordt: “Ik denk dat het constant bijhouden van de beschikbaarheid wat belastend wordt voor iedereen. Naast vrijwilliger zijn, hebben ze ook

nog hun eigen baan en huis en gezin. Al die ballen moeten in de lucht gehouden worden en laat die pieper eerst maar eens gaan.”

Geen noodzaak

Sommige brandweervrijwilligers geven aan dat op hun post het vooraf monitoren van de paraatheid niet nodig is, omdat uit het verleden blijkt dat er bij een alarmering op elk moment van de dag altijd voldoende vrijwilligers opkomen.

Proactief monitoren biedt niet de zekerheid waar men naar opzoek is

Met name postcommandanten benoemen geregeld dat het vooraf monitoren van de paraatheid soms kan leiden tot schijnzekerheid (zie ook het volgende hoofdstuk). Volgens het rooster kunnen er voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn, maar dat betekent niet dat alle vrijwilligers ook daadwerkelijk kunnen opkomen. In de praktijk kan het – om wat voor reden dan ook – alsnog voorkomen dat vrijwilligers bij een uitruk niet beschikbaar zijn. Een vrijwilliger geeft een voorbeeld: “Een collega-vrijwilliger van onze post werkt net als ik in de bouw. Op een gegeven moment stonden we samen op een dak, 17 kilometer van de post, terwijl hij in het rooster op inzetbaar stond.”

2.3 Handhaven van paraatheid

Deze paragraaf beschrijft hoe de paraatheid van vrijwillige brandweerposten wordt gehandhaafd. Eerst komt de verantwoordelijkheid voor paraatheid aan bod. Daarna volgt de spanning tussen vrijwilligheid en het handhaven van paraatheid. Vervolgens wordt het leiderschap van de postcommandant besproken en tot slot de rol van sociale dynamiek binnen de post.

2.3.1 Verantwoordelijk voor de paraatheid

Aan regio's en brandweervrijwilligers is gevraagd wie verantwoordelijk is voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Daarbij komen vier niveaus van verantwoordelijkheid naar voren:

- > Individuele verantwoordelijkheid: ervaren verantwoordelijkheid door brandweervrijwilligers
- > Gezamenlijke verantwoordelijkheid: de paraatheid als gezamenlijke puzzel van vrijwilligers
- > De postcommandant als operationeel verantwoordelijke
- > Gedeelde verantwoordelijkheid met de veiligheidsregio als eindverantwoordelijke

Verantwoordelijkheid zoals ervaren door individuele brandweervrijwilligers

Geïnterviewde brandweervrijwilligers voelen zich doorgaans in hoge mate verantwoordelijk voor het paraat houden van hun post. Dit verantwoordelijkheidsgevoel komt voort uit het besef dat burgers in nood op hen rekenen. Een vrijwilliger verwoordt dit treffend: “Ik kies ervoor om beschikbaar te zijn voor de brandweer, daar kies je voor als je bij de brandweer gaat. Je plant je dingen eromheen om beschikbaar te blijven en ik denk dat iedereen dat wel doet in ons korps.” De sterke lokale binding versterkt dit gevoel. Vrijwilligers opereren in hun eigen woonomgeving, waardoor de urgentie persoonlijk wordt: “Het zal je eigen familie zijn die op de kop in de sloot in de auto ligt.” Trots speelt eveneens een rol: het is voor hen onacceptabel dat een melding in hun gebied onbeantwoord blijft: “Het is mijn eer te na dat er een melding zou zijn in ons gebied waar we niet op uit kunnen rukken.”

Verantwoordelijkheid van de groep: paraatheid van de post als gezamenlijke puzzel

De paraatheid van hun brandweerpost wordt door vrijwilligers ook wel omschreven als een “puzzel die je samen legt”. Omdat vrijwilligers zich in verschillende levensfasen bevinden en uiteenlopende hobby’s, zorgtaken en andere verplichtingen hebben, verschilt hun beschikbaarheid. Sommige kunnen overdag uitrukken, andere juist ’s avonds of in het weekend. Daardoor is het voor een post telkens weer een gezamenlijke puzzel om de paraatheid rond te krijgen. Maar juist doordat iedereen zijn eigen bijdrage levert binnen zijn mogelijkheden, lukt het ook om die puzzel steeds weer te leggen. Een vrijwilliger verwoordt dit als volgt: “De één werkt in 24-uurs dienst, de ander heeft kinderen en weer een ander is mantelzorger. Je kunt de paraatheid nooit onderling vergelijken. Ik denk dat iedereen zijn best doet, en als je dat doet, ben je al een heel eind.”

Postcommandant als operationele verantwoordelijke

Regio’s stellen dat de postcommandant een centrale rol heeft in het waarborgen van de paraatheid van de brandweerpost: “De eerstgenoemde verantwoordelijkheid in het takenpakket van een postcommandant is dat deze medeverantwoordelijk is voor het in stand houden van de paraatheid van de brandweerpost.” Postcommandanten hebben doorgaans goed zicht op de beschikbaarheid van vrijwilligers en signaleren tijdig knelpunten. Zij sturen hierop en schakelen indien nodig de clustercommandant in. In groepsinterviews geven postcommandanten aan dat zij zich verantwoordelijk voelen voor paraatheid en dit zien als een belangrijk onderdeel van hun leiderschap (zie paragraaf 2.3.4).

Vrijwilligers geven geregeld aan dat zij ervaren dat de manier waarop de postcommandant zijn of haar verantwoordelijkheden neemt, van invloed is op de paraatheid van de post: postcommandanten die sterk sturen op beschikbaarheid en registratie zorgen volgens hen voor hogere paraatheid, terwijl een lossere aanpak soms leidt tot problemen. Een vrijwilliger zegt het zo: “De eerste twee jaar hadden we amper problemen, omdat de postcommandant hier heel sturend op was. Nu is hij minder betrokken en gaan we vaker buitendienst.”

Vrijwilligers benoemen in de groepsinterviews verschillende momenten waarop zij verwachten dat postcommandanten sturing geven in het paraat houden van de post, namelijk:

- > Te laag individueel opkomstpercentage: een vrijwilliger komt te weinig op bij alarmering.
- > Verstek laten gaan als post: de post kan niet uitrukken door onvoldoende bezetting.
- > Te lage individuele beschikbaarheid: een vrijwilliger registreert te weinig beschikbaarheid.
- > Gebrekkige registratie: gaten in rooster, ad-hoc afmeldingen, schijnparaatheid.
- > Oneerlijke verdeling van lasten: inzet of beschikbaarheid zijn ongelijk verdeeld.
- > Negatieve groepsdynamiek: paraatheidsverschillen leiden tot spanningen of uitsluiting.

Gedeelde verantwoordelijkheid met de veiligheidsregio als eindverantwoordelijke

Hoewel brandweervrijwilligers zich sterk verantwoordelijk voelen voor de paraatheid en de postcommandant daarin een centrale rol speelt, benadrukken regio’s dat paraatheid een gedeelde verantwoordelijkheid is, waarbij de regio uiteindelijk de eindverantwoordelijkheid draagt. Zoals één regio het verwoordt: “Iedereen in de post voelt zich verantwoordelijk voor de paraatheid. Op het moment dat deze druk een last wordt, neemt de leiding het over. Uiteindelijk doen de vrijwilligers hun uiterste best, maar de directie en het bestuur zijn verantwoordelijk.”

Om paraatheidsproblemen tijdig te signaleren, voeren regio's geregeld gesprekken met postcommandanten. Vaak hebben deze gesprekken een "kwalitatief karakter" en richten zich op het perspectief van de postcommandant op de vraag hoe het ervoor staat met de paraatheid van de post. Wanneer regio's de paraatheid van posten proactief monitoren, worden deze gesprekken soms ondersteund met daadwerkelijke cijfers. Onderwerpen die daarbij aan bod komen zijn onder meer:

- > Beschikbaarheid van vrijwilligers: vooral tijdens krappe bezettingsmomenten zoals kantooruren of vakantieperioden.
- > Beschikbaarheid van cruciale functionarissen en/of specialismen.
- > Aankomende mutaties: bijvoorbeeld het vertrek van cruciale functionarissen of vrijwilligers die een sleutelrol spelen in het paraat houden van de post.

Wanneer een vrijwillige brandweerpost niet in staat is om paraat te blijven, nemen regio's in sommige gevallen maatregelen (zie hoofdstuk 4). Volgens regio's is wederzijds vertrouwen tussen posten, postcommandanten en clustercommandanten cruciaal. Vrijwillige posten moeten open en eerlijk communiceren over paraatheidsknelpunten, zodat tijdige ondersteuning mogelijk is. Sommige regio's signaleren echter dat posten terughoudend zijn om problemen te delen – uit angst voor consequenties. Hierdoor komen knelpunten soms pas in een (te) laat stadium aan het licht, wat maatregelen zoals het opleiden van extra mensen bemoeilijkt.

2.3.2 Spanning tussen handhaven paraatheid en vrijwilligheid

Ondanks hun verantwoordelijkheid voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten geven zowel regio's als brandweervrijwilligers aan dat er door het vrijwillige karakter weinig formele kaders zijn om paraatheid daadwerkelijk te handhaven. De bestaande kaders worden vaak omschreven als "zacht" of "niet juridisch houdbaar". Een veiligheidsregio verwoordt dit als: "Conform Europese wetgeving kun je vrijwilligers niet verplichten om op te komen of zich beschikbaar te houden."

Dit gebrek aan formele kaders betekent dat er doorgaans geen bindende afspraken gemaakt kunnen worden over bijvoorbeeld een minimale beschikbaarheid van brandweervrijwilligers. Postcommandanten zijn in hun operationele verantwoordelijkheid voor paraatheid daardoor grotendeels aangewezen op de intrinsieke motivatie van vrijwilligers. Postcommandanten ervaren dit soms als frustrerend: "Waar ik erg mee worstel: als ik mensen aanspreek op hun beschikbaarheid – 'jij wil bij de brandweer, jij bent ervan' – en zij antwoorden 'ik doe het niet', dan heb ik geen stok om mee te slaan." Wanneer postcommandanten in zulke situaties hun leidinggevende (de clustercommandant) om advies vragen, krijgen zij geregeld te horen dat er door het gebrek aan harde kaders geen formele maatregelen mogelijk zijn.

Een deel van de brandweervrijwilligers vindt het wenselijk dat regio's duidelijkere kaders stellen met betrekking tot beschikbaarheid, of dat postcommandanten bindende afspraken kunnen maken met vrijwilligers. Niet iedereen deelt deze opvatting. Sommige brandweervrijwilligers benadrukken juist het belang van vrijwilligheid en vinden dat het aan het leiderschap van de postcommandant is om mensen intrinsiek te motiveren, indien nodig aan te spreken en in uiterste gevallen het gesprek te voeren of een vrijwilliger beter plaats kan maken voor iemand die vaker beschikbaar is.

2.3.3 Leiderschap postcommandant

Ondanks het gebrek aan formele kaders om vrijwillige posten paraat te houden, blijkt uit de groepsinterviews dat postcommandanten met verschillende vormen van leiderschap de paraatheid van hun brandweerpost weten te waarborgen of dit in ieder geval pogen.

Het scheppen van de juiste verwachtingen bij aspiranten

Het handhaven van paraatheid begint volgens verschillende postcommandanten al bij het selecteren van aspirant-brandweervrijwilligers. Zij proberen aspiranten vanaf het begin een duidelijk beeld te geven van verwachtingen en verantwoordelijkheden, waarvan beschikbaarheid een belangrijk onderdeel is. Een postcommandant verwoordt het zo: “Ik zeg altijd tegen de nieuwe mensen: we gaan een relatie aan met elkaar. En ik gebruik dat woord heel bewust, omdat dat namelijk ook tegelijkertijd een vorm van verantwoordelijkheid met zich meedraagt.”

Inzetten op goede relatie

Postcommandanten geven aan dat zij – mede door de beperkte kaders – bij het aanspreken van vrijwilligers op hun beschikbaarheid inzetten op een goede relatie. Volgens hen betekent een goede relatie dat je elkaars persoonlijke situatie kent en bereid bent iets voor elkaar over te hebben. Daardoor lukt het vaak dat een vrijwilliger, wanneer de postcommandant persoonlijk vraagt, “net even een dagje of een paar uurtjes extra beschikbaar is”.

Persoonlijke aandacht

Een hiermee samenhangende tactiek is het hanteren van de juiste toon en persoonlijke aandacht “voor de mens achter de brandweervrijwilliger”. Postcommandanten bedoelen hiermee dat zij niet verwijtend optreden tegenover vrijwilligers die weinig beschikbaar zijn, maar op een vriendelijke en laagdrempelige manier vragen waarom iemand minder beschikbaar is of niet is opgekomen bij een alarmering. Vaak is dat al genoeg om gedrag positief te beïnvloeden. “Misschien heeft iemand daar wel een hele goede reden voor,” aldus een postcommandant. Soms leidt alleen deze vraag er al toe dat een vrijwilliger de komende tijd vaker beschikbaar is.

Aanspreken op rol in gezamenlijke verantwoordelijkheid

Wanneer postcommandanten vrijwilligers aanspreken op hun beschikbaarheid, doen zij dat vaak vanuit het idee van gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de paraatheid van de post. Deze verantwoordelijkheid wordt omschreven als “wederkerigheid”, “verantwoordelijkheid naar elkaar toe”, “we zijn afhankelijk van elkaar om die auto de deur uit te krijgen” en “de brandweer is niet hetzelfde als de fanfare of de carnavalsvereniging”. Postcommandanten geven aan begrip te hebben voor persoonlijke situaties, maar wijzen vrijwilligers ook op het feit dat hun afwezigheid betekent dat anderen méér beschikbaar moeten zijn. Zoals een postcommandant het typeert: “Ik heb begrip voor persoonlijke situaties, maar ik laat ook de andere kant van de medaille zien: ‘Als jij weggaat, wordt de druk op anderen groter, omdat die jouw plek moeten opvangen.’”

Brandweervrijwilligers vragen om plaats te maken

Net als in het onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Dangermond, 2021) geven vrijwilligers aan dat mede-vrijwilligers die structureel onvoldoende beschikbaar zijn in het uiterste geval gevraagd kunnen worden om te vertrekken en plaats te maken voor nieuwe vrijwilligers. Volgens vrijwilligers ligt het initiatief bij de postcommandant om het gesprek aan te gaan met degenen die structureel te weinig

beschikbaar zijn en hen, indien nodig, te bewegen tot afscheid. Postcommandanten benadrukken dat het belangrijk is dat de vrijwilliger zelf inziet dat het beter is om plaats te maken, gezien het gebrek aan formele kaders. Verschillende postcommandanten geven aan dat zij dit doen door in eerste instantie met de ploeg gezamenlijke afspraken te maken over wat een acceptabele minimale beschikbaarheid is. Vervolgens kunnen betreffende vrijwilligers hier dan door de postcommandant – of mede-vrijwilligers – op aangesproken worden. Geregeld wordt verteld dat dit proces vaak lang duurt en pijnlijk is voor alle betrokken partijen.

Paraatheid als gespreksonderwerp op jaar- of functioneringsgesprekken

De beschikbaarheid van vrijwilligers is geregeld onderwerp van jaar- of functioneringsgesprekken die postcommandanten met hen voeren. Uit eerder onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers bleek al dat deze gesprekken onder andere worden gebruikt “om tijdig signalen van vertrek of demotivatie van postleden op te vangen” (Dangermond, 2020, p. 40).

Dit wordt bevestigd in dit onderzoek. Postcommandanten geven aan dat zij deze gesprekken vooral voeren met postleden van wie, op basis van leeftijd, verwacht wordt dat zij op korte termijn zullen stoppen. Daarnaast geven postcommandanten van posten die digitale planningsapplicaties gebruiken aan dat zij – geholpen door een uitdraai van de beschikbaarheid van het afgelopen jaar – samen met de vrijwilliger terugkijken op diens beschikbaarheid. Op basis daarvan kan men in zeldzame gevallen gezamenlijk concluderen dat het beter is om plaats te maken voor een nieuwe vrijwilliger. Vaker is het gesprek bedoeld om te verkennen of er mogelijkheden zijn om de beschikbaarheid te vergroten. Een voorbeeld is het bespreken van de optie om vaker thuis te werken. Zoals een postcommandant het verwoordt: “Iedereen doet wat hij kan en het is nog steeds een hobby, maar je probeert die mensen natuurlijk altijd wel een beetje aan te sporen van: joh, is het niet mogelijk om eens een keer een dag thuis te werken?”

Aandacht voor sleutelfiguren

Eerder onderzoek en dit onderzoek laten zien dat een post zonder paraatheidsproblemen snel in de knel kan komen als een sleutelfiguur wegvalt (Dangermond, 2021). Postcommandanten proberen dit te voorkomen door deze vrijwilligers extra aandacht te geven. Zij zoeken geregeld informeel contact: om waardering uit te spreken, om te bespreken of de druk niet te groot wordt en om tijdig signalen van vertrek op te vangen. Soms betekent dit ook grenzen stellen om hen te beschermen. Deze inzet is ingegeven door zowel verantwoordelijkheidsgevoel als het belang van de paraatheid van de gehele post (zie paragraaf 3.5.2 Paraatheid rust op een kleine, vaste groep).

Aansporen van het collectief

Postcommandanten spreken ook geregeld het collectief aan. Zo sturen zij bijvoorbeeld een WhatsApp-bericht naar alle postleden wanneer zij signaleren dat het aantal beschikbare vrijwilligers onder de kritische ondergrens daalt: “Als ik zie dat we ineens te weinig mensen hebben, dan stuur ik er nog even een appje achteraan van ‘hé jongens, kom op, we moeten toch die auto de deur uitkrijgen’.” Daarnaast maken postcommandanten gebruik van gezamenlijke momenten zoals oefenavonden, om de groep aan te spreken op het bijhouden van beschikbaarheid in de agendafunctie of het onderling afstemmen daarvan. Dit doen zij zeker wanneer zij merken dat de aandacht hiervoor verslapt of dat afspraken minder goed worden nageleefd. Zoals een postcommandant aangeeft: “Bij iedere oefenavond doe ik een

rondje mededelingen en daar is paraatheid een keer in de maand een onderdeel van. Dan vraag ik daar scherp op te zijn en dan gaat het een tijdje goed, waarna de aandacht weer verslapt.” Tot slot kan het volgens postcommandanten helpen om eens in de zoveel tijd gezamenlijk als ploeg afspraken te maken over wat men binnen de ploeg onder een acceptabele beschikbaarheid verstaat. Op deze manier wordt het gemakkelijker voor de postcommandant en vrijwilligers onderling om elkaar hierop aan te spreken.

Draagvlak creëren voor onderlinge verschillen

Een andere taak die postcommandanten geregeld voor zichzelf zien, is het kweken van onderling begrip binnen de ploeg voor het feit dat eenieders persoonlijke situatie anders is en dat daarom niet iedereen simpelweg evenveel beschikbaar kan zijn: “ieders situatie is anders en je kunt nu eenmaal niet precies hetzelfde van elkaar verwachten [wat betreft beschikbaarheid].” Dit betekent volgens hen dat voorkomen moet worden dat vrijwilligers steeds aangesproken of zelfs uitgesloten worden wanneer zij door persoonlijke omstandigheden simpelweg niet evenveel beschikbaar kunnen zijn, en dat gestimuleerd moet dat hier onderling begrip voor is: “Je moet als groep de verschillende situaties in je ploeg omarmen en zeggen: oké, jij hebt bepaalde uitdagingen en andere mensen hebben andere uitdagingen. Accepteer dat van elkaar.” Postcommandanten geven aan dat zij hierin soms moeten sturen. Ook hier is het volgens hen van belang met de ploeg het gesprek aan te gaan over wat een acceptabele beschikbaarheid is en waarom de uiteindelijke beschikbaarheid voor iedereen verschillend is: “De hardheid waarmee dit soort dingen onderling werden besproken, vond ik af en toe wat problematisch. Toen zijn we daarover het gesprek aangegaan en is de afspraak gemaakt om het niet meer op de man te spelen.”

Speciale aandacht is volgens postcommandanten nodig voor vrijwilligers die om persoonlijke redenen – die privé dienen te blijven voor de ploeg – minder beschikbaar zijn (zie ook verderop over maatwerk in individuele beschikbaarheid). In dergelijke gevallen is het volgens hen belangrijk om aan de ploeg duidelijk te maken dat de situatie nu eenmaal zo is, en dat er verder niet over gepraat of geroddeld dient te worden.

Grenzen aan het leiderschap van de postcommandant

Ondanks bovengenoemde leiderschapsactiviteiten geven postcommandanten aan dat er grenzen zitten aan het aanspreken en motiveren van vrijwilligers om de paraatheid van de groep te waarborgen. Op een gegeven moment, zo stellen zij, kan dit in de beleving omslaan in “zeuren”, wat averechts werkt. In dat geval loopt de post het risico dat vrijwilligers juist minder gemotiveerd raken en soms zelfs overwegen te stoppen.

2.3.4 De rol van de sociale dynamiek in het handhaven van de paraatheid

Naast het leiderschap van de postcommandant spelen volgens verschillende geïnterviewde brandweervrijwilligers sociale controle en sociale druk binnen de post een belangrijke rol bij het handhaven van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten.

Brandweervrijwilligers – onder wie postcommandanten – geven aan dat een bepaalde mate van sociale controle en bijbehorende sociale druk niet per se negatief hoeven te zijn, zeker wanneer ze bijdragen aan het behoud van paraatheid of aan een eerlijke verdeling van de ‘lasten’ binnen de ploeg. Denk bijvoorbeeld aan beschikbaarheid op momenten dat de paraatheid krap is, op feestdagen zoals oudejaarsavond, of aan het samenstellen van een ploeg die nuchter blijft tijdens korpsactiviteiten. Er wordt geregeld opgemerkt dat de ploeg een hechte groep vormt, waardoor men elkaar ook kritisch durft aan te spreken – ook op

individuele beschikbaarheid. Een postcommandant illustreert dit als volgt: “Op het moment dat iemand iedere vrijdag en zaterdagavond niet beschikbaar is, hoef ik het vaak niet eens zelf aan te kaarten. Dan worden er vanzelf vragen uit de groep gesteld en wordt-ie een soort van in de kraag gevat.”

Volgens brandweervrijwilligers helpt het om zichtbaar te maken wie wanneer beschikbaar is, bijvoorbeeld via de agendafunctie of met fysieke borden of lijsten. Dit zorgt voor groepsdruk, waardoor vrijwilligers die minder vaak beschikbaar zijn zich toch genooddaakt voelen om zich beschikbaar te stellen. Een vrijwilliger vertelt: “We hebben een mooi aanwezigheidsbord besteld. Iedereen geeft gewoon aan wanneer hij of zij wel beschikbaar is en wanneer niet, en dan is meteen duidelijk of iedereen wel zijn verantwoordelijkheden draagt. Op deze manier ontstaat toch een soort van groepsdruk.” Een postcommandant vult aan: “Dan mist er nog een manschap en dan roept iemand: Hé, jij staat er nog nergens op. En dat is meestal wel voldoende voor iemand om te antwoorden: Oké, ik pak de dienst wel.”

3 Knelpunten

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de knelpunten rond de paraatheid van vrijwillige brandweerposten en de oorzaken daarvan. Hiermee wordt onderzoeksvraag 2 beantwoord: ‘Welke knelpunten ervaren regio’s en brandweervrijwilligers op het gebied van paraatheid, en welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?’

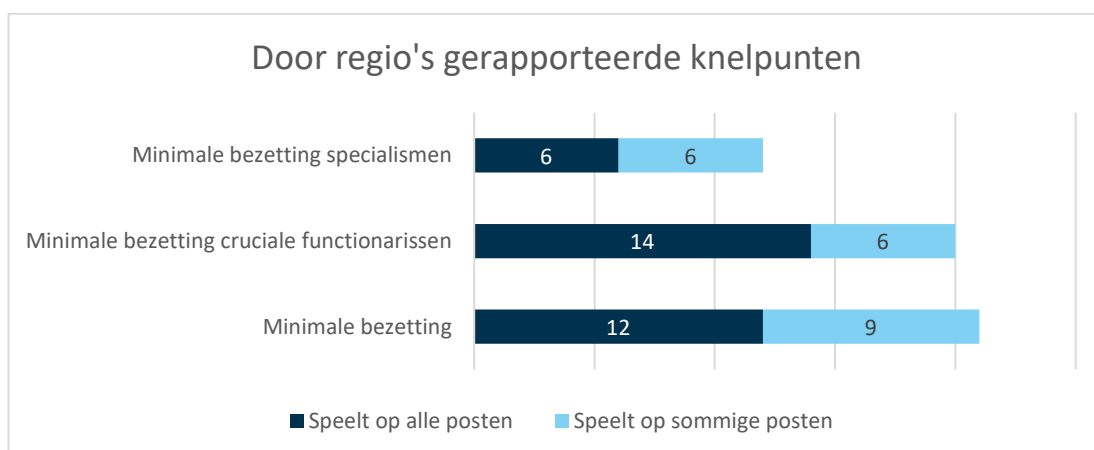
Eerst wordt stilgestaan bij de door regio’s gerapporteerde knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten, om een beeld te krijgen van de omvang en spreiding van deze problematiek. Vervolgens wordt ingegaan op de oorzaken van knelpunten in het voorzien in een minimale bezetting van reguliere brandweervrijwilligers, cruciale functionarissen en specialistische functies. Tot slot wordt aan het einde van dit hoofdstuk aandacht besteed aan mogelijke secundaire gevolgen die posten ervaren als gevolg van paraatheidsproblemen, zoals verhoogde werkdruk en stress.

Uit dit onderzoek blijkt dat hoewel alle regio’s knelpunten ervaren in de paraatheid van hun vrijwillige posten, geen enkel beschreven knelpunt door alle regio’s wordt ervaren, door alle posten in een bepaalde regio of door alle vrijwilligers actief binnen één post. Of knelpunten worden ervaren, in welke mate en wat hun achterliggende oorzaak is, verschilt per regio, post en vrijwilliger.

3.1 Door regio’s gerapporteerde knelpunten

Alle regio’s is gevraagd of zij op bepaalde momenten knelpunten signaleren bij het waarborgen van de minimale bezetting van reguliere brandweervrijwilligers, cruciale functionarissen en/of specialisten op hun vrijwillige brandweerposten. Uit de inventarisatie blijkt dat alle regio’s knelpunten signaleren, maar dat de aard en verspreiding verschillen: sommige knelpunten gelden voor alle posten, andere beperken zich tot specifieke posten. Figuur 3.1 geeft een overzicht van het aantal en type gerapporteerde knelpunten. De oorzaken van de gesignaleerde knelpunten worden in het vervolg van dit hoofdstuk beschreven.

Figuur 3.1 Gerapporteerde knelpunten door veiligheidsregio's (n=24)



3.2 Knelpunten minimale bezetting reguliere brandweervrijwilligers

Uit eerder onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers bleek dat het probleem van te weinig beschikbare vrijwilligers op bepaalde momenten als groter werd ervaren dan het werven en behouden zelf. Zoals een respondent destijds verwoordde: “Het knelpunt rondom paraatheid is dat op papier de post op sterkte is, maar dat door omstandigheden (verhuizing verder van de post, ziekte, nieuwe baan) de paraatheid (tijdelijk) niet gegarandeerd kan worden.” (Dangermond, et al, 2020, p. 45).

Een knelpunt in de beschikbaarheid van reguliere brandweervrijwilligers op specifieke momenten betekent dat de bezetting op bepaalde tijden of in bepaalde perioden “krap” is, of zelfs te laag om bij alarmering uit te rukken. Dit gebrek aan beschikbare vrijwilligers kan zich op twee manieren uiten:

- > Bij alarmering: er komen onvoldoende vrijwilligers op.
- > Structureel vooraf: er zijn te weinig vrijwilligers beschikbaar om bij een oproep uit te rukken.

Figuur 3.1 laat zien dat 21 regio's aangeven knelpunten te signaleren in de beschikbaarheid van reguliere brandweervrijwilligers op specifieke momenten. Van deze 21 regio's melden twaalf dat het probleem speelt op alle vrijwillige brandweerposten; bij de overige negen beperkt het zich tot enkele posten.

Als oorzaken noemen regio's en brandweervrijwilligers onder meer contextuele factoren, concurrerende tijdsbesteding van brandweervrijwilligers, mentaliteitsverandering en gebrekkige registratie van brandweervrijwilligers in roosterapplicaties. Deze oorzaken worden in het vervolg van deze paragraaf één voor één uiteengezet.

3.2.1 Contextuele factoren

Een deel van de knelpunten die regio's en brandweervrijwilligers ervaren met betrekking tot de paraatheid van hun vrijwillige brandweerpost(en) is te herleiden naar contextuele factoren rondom deze posten. Deze worden hieronder besproken.

Werkgelegenheid

Net als in het onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Brandweeracademie, 2020) wordt ook in dit onderzoek één maatschappelijke ontwikkeling nadrukkelijk genoemd als oorzaak van beperkte beschikbaarheid tijdens kantooruren: steeds meer vrijwilligers werken niet meer in dezelfde plaats als waar zij wonen. Dit forenzen maakt het lastiger om overdag voldoende bezetting te garanderen. Een vrijwilliger verwoordt dit als volgt: “Overdag werkt iedereen buiten het dorp en zitten we altijd krap in de mensen.”

Volgens brandweervrijwilligers en regio's komt dit onder meer door:

- > **Vertrek van lokale werkgelegenheid en ondernemers:** door het verdwijnen van bedrijven zoals bakkers, slagers en aannemers, en/of van industrie, is er minder werkgelegenheid in de buurt van de post. Daardoor zijn er minder vrijwilligers die zowel wonen als werken in de omgeving.
- > **Toename van woon-werkafstand:** meer mensen werken verder weg, vaker buiten de eigen gemeente.
- > **Instroom van buiten:** mensen trekken vooral naar kleinere plaatsen rond grote steden toe om goedkoper te wonen, maar zij werken elders.
- > **Flexibiliteit in werk verandert niet mee:** hoewel thuiswerken toeneemt, geldt dit lang niet voor alle beroepen, waardoor de beschikbaarheid overdag beperkt blijft.
- > **Mensen wisselen sneller van baan:** een vrijwilliger die bij aanstelling nog in de buurt van de post werkt of gemakkelijk kan thuiswerken, kan na een baanwissel verder wegwerken of geen mogelijkheid meer hebben om thuis te werken.
- > **Werkgevers bieden minder ruimte voor uitrukken onder werktijd:** volgens vrijwilligers en regio's zijn werkgevers niet altijd bereid om personeel tijdens werktijd te laten uitrukken. Dit hangt deels samen met het vertrek van lokale ondernemers zoals bakkers en slagers – werkgevers met sterke binding met de gemeenschap die traditioneel ruimte boden. Bij grotere of minder lokaal verankerde bedrijven is die bereidheid volgens regio's en brandweervrijwilligers soms minder aanwezig.
- > **Meer brandweervrijwilligers in ploegendiensten of cruciale bedrijfsprocessen:** door een gebrek aan brandweervrijwilligers die zowel in de buurt van de post wonen als werken én overdag beschikbaar zijn, wordt steeds vaker gewerkt met vrijwilligers die in hun hoofdbaan werken in ploegendiensten of anderszins bezig zijn met cruciale processen. Deze medewerkers kunnen onder werktijd niet altijd gemist worden, wat de beschikbaarheid tijdens kantooruren verder onder druk zet.

Krappe woningmarkt

Net als in het onderzoek naar werven en behouden (Dangermond, et al, 2020), noemen regio's en brandweervrijwilligers de krappe woningmarkt als oorzaak van paraatheidsproblemen. Potentiële vrijwilligers die in de buurt van de post werken, kunnen door hoge prijzen en beperkte beschikbaarheid vaak geen woning vinden. Volgens vrijwilligers hebben forenzen van buiten de plaats met beter betaalde banen vaker wél toegang tot een woning, wat weer ten koste gaat van de huisvesting van potentiële vrijwilligers die in de buurt van de post werken.

Verkeersomstandigheden

Volgens zowel regio's als brandweervrijwilligers spelen de locatie van de post en de verkeersdrukte rondom de post soms een rol in de paraatheid. Sommige posten zijn in de spits lastig bereikbaar. Andere liggen aan toerijroutes met veel stoplichten en/of spoorwegovergangen. Dit maakt het voor vrijwilligers op bepaalde momenten lastig of

tijdrovend om de post op tijd te bereiken. Een dergelijk knelpunt kan ook tijdelijk ontstaan, bijvoorbeeld bij afsluiting van toegangswegen door wegwerkzaamheden.

3.2.2 Concurrerende activiteiten

Een andere door regio's en brandweervrijwilligers genoemde oorzaak van knelpunten in de minimale bezetting van reguliere brandweervrijwilligers zijn concurrerende activiteiten van brandweervrijwilligers, zoals werk, studie of andere verplichtingen die de beschikbaarheid beperken. Dit onderzoek bevestigt eerdere bevindingen van Dangermond et al. (2021) en laat zien dat zowel regio's als brandweervrijwilligers verschillende factoren signaleren die deze dynamiek versterken. Hieronder worden de belangrijkste oorzaken uiteengezet.

Drukker leven en meer keuzes

Regio's en brandweervrijwilligers signaleren dat het leven van vrijwilligers tegenwoordig aanzienlijk drukker is dan vroeger. Vrijwilligers combineren steeds meer activiteiten en verplichtingen naast hun inzet voor de brandweer, zoals werk, gezin, studie en hobby's. Deze verplichtingen zijn volgens regio's en brandweervrijwilligers niet alleen talrijker, maar ook tijdsintensiever. De opkomst van tweeverdieners versterkt deze druk volgens zowel regio's als vrijwilligers: doordat beide partners werken, neemt de noodzaak toe om keuzes te maken in de beschikbare tijd. Vrijwilligers geven aan dat deze keuzes niet altijd in het voordeel van de brandweer uitvallen. Postcommandanten bevestigen dit beeld en signaleren een duidelijke worsteling: zij zien dat vrijwilligers vaak wel bereid zijn om meer tijd beschikbaar te zijn, maar dit door andere verplichtingen niet kunnen realiseren en noodgedwongen prioriteit moeten geven aan andere activiteiten.

Toegenomen mobiliteit

Regio's en vrijwilligers zien daarnaast dat brandweervrijwilligers tegenwoordig mobieler zijn. Waar activiteiten vroeger vooral in de eigen woonplaats plaatsvonden, zijn vrijwilligers nu vaker elders. Dit vergroot de kans dat zij zich buiten het verzorgingsgebied bevinden en daardoor niet inzetbaar zijn.

Vakanties, weekenden, feestdagen

Regio's en brandweervrijwilligers signaleren dat schoolvakanties traditioneel perioden zijn waarin de paraatheid van vrijwillige posten onder druk staat. Vooral posten met veel vrijwilligers met schoolgaande kinderen ervaren dan krapte, omdat deze niet beschikbaar zijn. Ook weekenden en feestdagen worden genoemd als momenten waarop vrijwilligers andere sociale activiteiten prioriteren, waardoor hun inzetbaarheid afneemt. In zuidelijke provincies wordt carnaval door regio's en vrijwilligers genoemd als een exemplarisch voorbeeld van een periode waarin veel vrijwilligers niet beschikbaar zijn.

Mooi weer

Daarnaast wijzen regio's en vrijwilligers op dagen met goed weer als momenten waarop de bezetting potentieel krap is. Brandweervrijwilligers geven aan dat bij mooi weer vaak (sociale) activiteiten gepland worden, waardoor men minder beschikbaar is voor de brandweer. Dit effect is volgens brandweervrijwilligers al zichtbaar in de dagen voorafgaand aan zonnige periodes. Een vrijwilliger verwoordt dit als volgt: "Met mooi weer in aantocht zie je in de week ervoor al dat de bezetting terugloopt. Iedereen gaat plannen maken, het water op, terrasjes, barbecueën met een biertje."

Concurrerende brandweeractiviteiten

Geregeld signaleren postcommandanten dat de veelheid aan brandweerge relateerde activiteiten een knelpunt vormt voor de paraatheid van vrijwillige posten. Deze zogenoemde ‘werkdruk’ werd in eerder onderzoek al genoemd als een factor die een rol speelt in het behouden van vrijwilligers (Brandweeracademie, 2020), maar komt in dit onderzoek ook terug in relatie tot inzetbaarheid. Het gaat om activiteiten zoals commissies, inspraak-groepen en onderzoeken die – hoewel niet verplicht – wel beslag leggen op de tijd van vrijwilligers.

Brandweeractiviteiten concurreren niet alleen met de tijd waarin vrijwilligers beschikbaar moeten zijn voor een alarmering, maar ook met hun privé- en werkagenda. Volgens vrijwilligers maken naasten en werkgevers vaak geen onderscheid tussen inzetten en andere brandweeractiviteiten, waardoor de indruk ontstaat dat de brandweer te veel tijd kost en dat men aangeeft dat “het wel even wat minder kan”. Dit kan op termijn de bereidheid van vrijwilligers om zich beschikbaar te stellen onder druk zetten.

Betaalde invaldiensten

Een deel van de postcommandanten signaleert een specifiek knelpunt in regio's met veel beroepsposten: brandweervrijwilligers mogen in sommige regio's betaald invallen om tekorten in de beroepsdienst op te vangen. Volgens postcommandanten leidt dit er soms toe dat brandweervrijwilligers kiezen voor een betaalde invaldienst boven het paraat houden van de eigen post. Dit kan resulteren in een krappe bezetting bij vrijwillige posten. Een post-commandant verwoordt dit als volgt: “Bij ons mag je ook de beroepsdienst aflossen. Dat levert ruim 300 euro op. Op een weekenddag waarop je toch anders niets te doen hebt, is de keuze dan snel gemaakt.

Demografische samenstelling van de post

Of en welke concurrerende activiteiten op welk moment een knelpunt vormen voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten, hangt sterk samen met de samenstelling van de ploeg. Regio's en brandweervrijwilligers geven aan dat posten met een relatief jonge ploeg vooral krappe ervaren tijdens traditionele stapavonden, zoals vrijdag- en zaterdagavond. Op posten met veel leden met jonge kinderen ontstaat juist krapte op momenten waarop sport- of hobbyactiviteiten plaatsvinden, bijvoorbeeld op dinsdagavond of zaterdagochtend. Schoolvakanties zorgen bij deze groep eveneens voor verminderde beschikbaarheid. Daarnaast signaleren regio's en vrijwilligers dat ploegen met leden die in ploegendiensten werken (bijvoorbeeld in de industrie of bij de beroepsbrandweer) of als zzp'er actief zijn, een grillige paraatheid kennen. Meerdere ploegleden kunnen tegelijk dienst hebben, of zzp'ers krijgen onverwacht een opdracht verder weg, waardoor zij tijdelijk minder beschikbaar zijn.

3.2.3 Veranderende mentaliteit

Een andere door regio's en brandweervrijwilligers genoemde oorzaak van knelpunten in de minimale bezetting van reguliere brandweervrijwilligers is een veranderde mentaliteit, waarbij de bereidheid om beschikbaar te zijn voor de brandweer niet langer vanzelfsprekend is en andere activiteiten of verplichtingen vaker voorrang krijgen.

Brandweer op één?

Sommige vrijwilligers geven aan dat de mentaliteit van de hedendaagse vrijwilliger is veranderd. In eerder onderzoek naar werven en behouden (Brandweeracademie, 2020) werd dit al aangeduid als: “de brandweer staat niet meer op één”. Waar vroeger geen

rooster nodig was, omdat de brandweer vanzelfsprekend voorrang kreeg, is het tegenwoordig lastig om roosters gevuld te krijgen. Een vrijwilliger verwoordt dit als volgt: “Verjaardagen, mooi weer, voetballen gaan voor beschikbaar blijven voor de paraatheid.” Ook postcommandanten herkennen dit beeld. Een van hen spreekt van een “supermarkt-brandweer”: “Ik gooi de gemakkelijke momenten om beschikbaar te zijn in mijn karretje, maar alle tijdstippen waarvoor ik iets meer moeite moet doen laat ik voor anderen liggen.”

Hoe deze veranderde mentaliteit wordt ervaren, verschilt per vrijwilliger. Vooral degenen die de tijd hebben meegemaakt waarin de brandweer naar eigen zeggen altijd op één stond, kijken hier soms met lede ogen naar. Een vrijwilliger vertelt: “Ik stam nog uit een tijd dat een dienst een dienst was. Ik ben zoon van een brandweerman. We stonden op het punt naar de Efteling te gaan, maar dat moest worden verschoven, omdat mijn vader naar een grote brand moest.” Gevraagd naar zijn gevoel hierover zegt deze vrijwilliger: “Ik irriteer mij er de rambam aan.” Sommige postcommandanten wijzen erop dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid om de post paraat te houden onder druk komt te staan als (te) veel vrijwilligers andere prioriteiten voor laten gaan. Als vrijwilligers zich aan deze gezamenlijke verantwoordelijkheid onttrekken, neemt de druk op anderen toe. Zoals één postcommandant stelt: “Waar ik prioriteit maak voor de brandweer, omdat ik er niet zoveel hobby’s naast heb, maken anderen prioriteit voor voetbal of andere dingen. Dat is niet te sturen, maar soms baal ik er wel van.”

Generatieverschillen

Soms, maar zeker niet altijd, wordt deze veranderde mentaliteit toegeschreven aan generatieverschillen. Volgens sommige brandweervrijwilligers – ook jongeren – legt de jongere generatie minder vanzelfsprekend de prioriteit bij de brandweer. Een vrijwilliger zegt: “Vroeger was de brandweer je enige hobby. Nu heeft de jeugd veel meer activiteiten en maakt andere keuzes.” Niet iedereen deelt deze opvatting. Verschillende postcommandanten geven aan dat jongeren in hun ploeg juist zeer gemotiveerd zijn. Zoals een commandant vertelt: “Wij hebben net een groep van 25 tot 35 jaar aangenomen. Die zijn er altijd, 24/7. Zo vaak dat ik soms denk: hebben jullie echt niets anders te doen?” Anderen zien dat jongeren soms minder actief zijn, maar wijten dit niet per se aan mentaliteit. Een ervaren vrijwilliger zegt: “Een jonge ploeg is moeilijk in de lucht te houden. Die hebben gewoon een actief sociaal leven. Iemand van mijn leeftijd gaat minder vaak uit en kan de brandweer daardoor makkelijker combineren.”

3.2.4 Omgang met de registratie van beschikbaarheid

Een andere door regio’s en brandweervrijwilligers genoemde oorzaak van knelpunten in de minimale bezetting, is het ontbreken van vooraf inzicht in beschikbaarheid door onvoldoende of gebrekkige registratie in van roosterapplicaties.

Gebrekkig bijhouden beschikbaarheid

Een regelmatig genoemd knelpunt is de gebrekkige registratie van beschikbaarheid door vrijwilligers in de daarvoor bestemde roosterapplicaties. Wanneer vrijwilligers hun beschikbaarheid niet goed bijhouden, ontbreekt voor de post of veiligheidsregio een accuraat inzicht in de paraatheid: “Je ziet toch eigenlijk wel als niet iedereen hem goed invult, dan heb je er eigenlijk niets aan.” Hierdoor kunnen er minder goed maatregelen genomen worden om de paraatheid – indien noodzakelijk – te borgen, zoals het doen van een extra oproep aan vrijwilligers om zich toch beschikbaar te stellen of het inzetten van opstappers. Bovendien kan het leiden tot een situatie waarin men ten onrechte denkt dat een post paraat is, terwijl

bij een alarmering onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zijn om uit te rukken, de zogenoemde schijnparaatheid.

Aandacht verslapt

Postcommandanten geven soms aan dat het nauwkeurig bijhouden van beschikbaarheid samenhangt met het aantal uitrukken. Hoe meer “interessante” uitrukken, hoe beter de registratie. In een periode van weinig of minder spannende inzetten neemt de animo af: “Dat zie ik heel sterk: op het moment dat je een aantal uitrukken hebt gehad die niet zo spannend zijn, zie je de animo zakken en wordt het slapper in het bijhouden. Zodra er weer incidenten zijn die ertoe doen, zie je dat mensen het beter bijhouden.”

Ad-hoc afmelden

Verschillende brandweervrijwilligers benoemen het ad-hoc afmelden van collega's – waar zij eerder op dat tijdstip wel als beschikbaar geregistreerd stonden – als een knelpunt voor de paraatheid. Dergelijk gedrag gaat volgens brandweervrijwilligers ook geregeld in tegen de op de post geldende afspraken die stellen dat vrijwilligers moeten afstemmen of zelfs ruilen wanneer ze onverhoopt toch niet beschikbaar zijn en zich moeten afmelden. Wanneer de post al krap in bezetting zit, kan een late afmelding ertoe leiden dat de post buiten dienst moet vanwege een tekort aan beschikbare vrijwilligers. Dit zorgt voor frustratie bij degenen die wél beschikbaar blijven, omdat zij vaak hun agenda hebben omgegooid om de post in dienst te houden. Volgens vrijwilligers had dit mogelijk voorkomen kunnen worden als de betreffende collega op eerder moment al had aangegeven niet beschikbaar te zijn. Bovendien zorgt het ad-hoc afmelden ervoor dat, ook wanneer de post niet buiten dienst raakt maar de bezetting alsnog krap is, de druk op de nog beschikbare vrijwilligers verder toeneemt.

Selectief opkomen

Ook het zogenoemde selectieve opkomen veroorzaakt frustratie bij collega vrijwilligers. Zoals ook beschreven in het onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Brandweeracademie, 2020), leeft bij sommige vrijwilligers het gevoel dat een deel van de collega's uitsluitend opkomt voor 'spannende' en/of prio-1-meldingen, terwijl prio-2-meldingen worden overgelaten aan andere. Dit vergroot de belasting voor vrijwilligers die zich wel structureel beschikbaar stellen – zij moeten immers naast de prio-1 meldingen ook meer prio-2 meldingen afhandelen. Daarnaast kan selectief opkomen leiden tot extra wrevel bij vrijwilligers die bewust hun agenda vrijmaken op momenten van krapte, terwijl andere kennelijk ook beschikbaar zijn en soms zelfs meegaan met de uitruk in plaats van degene die zichzelf als beschikbaar had geregistreerd. Zoals een vrijwilliger verwoordt: “Kom je bij ons op als je niet in het rooster staat, dan word je boos aangekeken: hoe kan dat nou? Ik sta de hele dag de auto dicht te werken, jij komt maar even zomaar voorbijlopen met een interessante melding.”

Gebrek aan vertrouwen

Incidenteel geven regio's aan dat enkele vrijwillige brandweerposten uit wantrouwen niet altijd open zijn over de werkelijke paraatheid van hun post. Zij vullen hun daadwerkelijke beschikbaarheid niet eerlijk in en geven vaker aan beschikbaar te zijn dan zij in werkelijkheid zijn. Volgens regio's is dit gedrag soms ingegeven door angst voor mogelijke consequenties die zouden kunnen volgen vanuit de veiligheidsregio wanneer een vrijwillige brandweerpost buiten dienst gaat. Zoals een regio het verwoordt: “Verleden laat zien dat vrijwillige posten

enigszins wantrouwend naar de organisatie keken en hierdoor hun werkelijke beschikbaarheid niet opgaven uit angst voor consequenties.”

3.3 Beschikbaarheid van cruciale functionarissen

Zoals in figuur 3.1 is te zien, rapporteren twintig regio's knelpunten met betrekking tot de minimale beschikbaarheid van cruciale functionarissen, zoals bevelvoerders en chauffeurs/pompbedienden. Los van de vraag of er voldoende reguliere brandweervrijwilligers (manschappen) beschikbaar zijn, kan het ook voorkomen dat er op een bepaald moment geen bevelvoerder of chauffeur beschikbaar is. In dat geval kan de post niet uitrukken en moet een andere post worden gealarmeerd. Net als bij reguliere brandweervrijwilligers kan dit moment zich voordoen voorafgaand aan alarmering (bij voorafgaande registratie) en bij alarmering.

De oorzaken van knelpunten in de minimale beschikbaarheid van cruciale functionarissen zijn volgens regio's en brandweervrijwilligers gelijk met die van knelpunten met de minimale beschikbaarheid van reguliere brandweervrijwilligers. Daarbovenop kent de beschikbaarheid van cruciale functionarissen nog een aantal specifiek knelpunten. Deze komen hieronder aan bod.

3.3.1 Kwetsbaarheid van een kleinere bezetting en lange opleidingsduur

Een veelgenoemde oorzaak van knelpunten in de minimale bezetting van cruciale functies is dat slechts een beperkte groep vrijwilligers op de post hiervoor is opgeleid. Hierdoor ontstaat direct een capaciteitsprobleem wanneer een of twee cruciale functionarissen tijdelijk minder beschikbaar zijn of definitief uitvallen. Het putten uit een kleine groep vergroot bovendien de druk op deze functionarissen om altijd paraat te zijn, wat een extra belasting vormt voor de balans tussen brandweer en privé.

De opleiding voor de cruciale functies is bovendien duurder en intensiever dan die voor manschappen, waardoor regio's volgens brandweervrijwilligers minder snel geneigd zijn boven de gestelde bezettingsgraad op te leiden – tenzij zeker is dat een huidige functionaris binnenkort stopt. Daarbij speelt ook de lange opleidingsduur een rol: dit maakt het lastig om tijdig te anticiperen op personeelsverloop. Zoals een regio het verwoordde: “Het knelpunt zit meer in de kwetsbaarheid. De functie bevelvoerder kan niet gemakkelijk opnieuw ingevuld worden. Een nieuwe manschap is na zijn aanstelling al redelijk snel volledig inzetbaar, bij een bevelvoerder duurt dit minimaal drie jaar en meestal zelfs vijf jaar.”, waardoor regio's volgens brandweervrijwilligers minder snel geneigd zijn boven de gestelde bezettingsgraad op te leiden – tenzij zeker is dat een huidige functionaris binnenkort stopt. Daarbij speelt ook de lange opleidingsduur een rol: dit maakt het lastig om tijdig te anticiperen op personeelsverloop. Zoals een regio het verwoordde: “Het knelpunt zit meer in de kwetsbaarheid. De functie bevelvoerder kan niet gemakkelijk opnieuw ingevuld worden. Een nieuwe manschap is na zijn aanstelling al redelijk snel volledig inzetbaar, bij een bevelvoerder duurt dit minimaal drie jaar en meestal zelfs vijf jaar.”

3.3.2 Ambities en capaciteit om door te groeien

Regio's en brandweervrijwilligers signaleren daarnaast dat het – in tegenstelling tot vroeger – niet meer vanzelfsprekend is dat vrijwilligers de ambitie hebben om door te groeien naar een cruciale functie. Redenen hiervoor zijn onder andere de druk op het privéleven door de

lange opleiding en hogere verwachtingen rondom beschikbaarheid. Daarnaast zijn de functie-eisen in de loop der jaren veranderd, waardoor niet alle posten beschikken over voldoende vrijwilligers die zowel bereid als geschikt zijn om door te groeien.

3.4 Beschikbaarheid van specialistische functies van vrijwillige brandweerposten

Een deel van de posten heeft naast een tankautospuiter ook specialistische taken, zoals een redvoertuig, groot watertransport of gaspakdragers. Zoals in figuur 3.1 is te zien, rapporteren twaalf regio's knelpunten met betrekking tot de minimale beschikbaarheid van specialistische functies van vrijwillige brandweerposten.

Net als wat betreft de beschikbaarheid van cruciale functionarissen, gelden ook voor de beschikbaarheid van specialistische functies alle oorzaken van knelpunten die genoemd zijn met betrekking tot de beschikbaarheid van reguliere brandweervrijwilligers. Daarnaast geldt er nog een aantal specifieke knelpunten, die hieronder worden besproken.

3.4.1 Gelijktijdigheid

Regio's noemen regelmatig de gelijktijdige inzet van de reguliere tankautospuiter en een specialistische taak als knelpunt. Wanneer één van beide al is ingezet en de andere wordt gealarmeerd, zijn er vaak onvoldoende vrijwilligers beschikbaar om ook deze te bemensen. Ook bij grootschalige inzet, waarbij alle specialistische taken én de tankautospuiter nodig zijn, kan dit tot problemen leiden.

3.4.2 Balans tussen inzetbaarheid, geoefendheid en belastbaarheid

Volgens enkele regio's is de belasting van vrijwilligers op posten met specialistische taken groter door extra opleiding en oefening. Dit kan leiden tot verminderde beschikbaarheid. Zoals een regio stelt: "Het is een balans tussen inzetbaarheid, geoefendheid en belastbaarheid van vrijwilligers. Het streven is daarom om per vrijwilliger één specialisme te bemensen."

3.5 Gevolgen van knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten

Naast het feit dat vrijwillige posten door een gebrek aan beschikbare vrijwilligers soms niet kunnen uitrukken, leidt een krappe bezetting volgens vrijwilligers vaak tot bredere gevolgen voor de post en haar leden. Zij ervaren dat verschillende processen binnen de post onder druk komen te staan, wat op termijn kan resulteren in verminderde motivatie, spanningen binnen het team en gevoelens van stress. In deze paragraaf wordt ingegaan op deze secundaire effecten van paraatheidsproblematiek en de impact daarvan op de continuïteit en het welzijn binnen de posten.

3.5.1 Druk door registreren van de beschikbaarheid

Wanneer de bezetting van reguliere brandweervrijwilligers, cruciale functionarissen of specialismen krap is, ervaren veel vrijwilligers stress bij het registreren van hun beschikbaar-

heid in roosterapplicaties. Het registreren wordt door sommigen omschreven als een “stress-factor”, “bron van ongemak en onderlinge frustratie” en zelfs “een draak van een systeem”.

Volgens vrijwilligers kan het registreren van de beschikbaarheid in roosterapplicaties – zeker ten tijde van krappe bezetting – een grote impact hebben op het privéleven. Dit komt volgens vrijwilligers omdat korte periodes van afwezigheid – bijvoorbeeld om een boodschap te doen of de kinderen op te halen – vroeger onopgemerkt bleven, omdat er meestal toch geen uitruk plaatsvond. Het registreren van de beschikbaarheid maakt deze momenten nu expliciet zichtbaar. Het sterke verantwoordelijkheidsgevoel dat vrijwilligers kenmerkt, zorgt ervoor dat vrijwilligers hun uiterste best doen om de in roosterapplicaties geregistreerde paraatheid niet onder de kritieke grens van onderbezetting te laten dalen – iets wat steeds moeilijker wordt bij een krappere bezetting. Hier komt volgens vrijwilligers ook een zekere mate van sociale druk bij kijken: vrijwilligers spreken elkaar aan bij ad-hoc afmeldingen, zeker als deze ervoor zorgen dat de post buiten dienst moet.

Hierdoor ontstaat op momenten van onderbezetting een sterke (sociale) druk om altijd beschikbaar te zijn, wat het combineren van brandweer, werk en gezin bemoeilijkt. Soms leidt dit tot extreme inspanningen om de wagen inzetbaar te houden. Zoals een vrijwilliger verwoordde: “Dan ga je naar de speeltuin en neem je een extra fiets en heel de klerozooi mee omdat je de enige bevelvoerder op het rooster bent.”

Deze druk uit zich volgens brandweervrijwilligers ook in het intensieve gebruik van roosterapps. Zij geven aan tientallen keren per dag in te loggen om te controleren of zij zich even kunnen afmelden voor een boodschap. Sommige vrijwillige brandweerposten moeten hun tankautospuit of specialistisch voertuig meerdere keren per dag – soms voor slechts een kwartier – afmelden bij de meldkamer vanwege onvoldoende bezetting. Vrijwilligers merken daarbij een zekere ironie op: ondanks alle moeite om als post beschikbaar te blijven, vindt er meestal helemaal geen alarmering plaats. Daarnaast, zo merken vrijwilligers op, zorgt de grote betrokkenheid ervoor dat er toch altijd wel voldoende brandweervrijwilligers opkomen, mocht zich een ernstig incident voordoen, óók als de vrijwillige brandweerpost volgens het rooster niet paraat stond.

3.5.2 Paraatheid rust op een kleine, vaste groep: ongelijke verdeling van de lasten

In het verlengde hiervan ervaart een deel van de vrijwilligers dat de druk om beschikbaar te zijn en zo de post paraat te houden ongelijk verdeeld is binnen de post. Net als in het onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Dangermond, 2021) signaleren zij dat vooral op momenten van krapte – zoals tijdens kantooruren – een kleine, vaste groep het verschil maakt. Deze brandweermensen worden ook wel *sleutelfiguren* genoemd.

Volgens brandweervrijwilligers gaat het vaak om mensen die dicht bij de post wonen, juist op krappe momenten beschikbaar zijn of zich simpelweg meer verantwoordelijk voelen om voldoende bezetting te garanderen. Zij passen – meer dan anderen – regelmatig hun privéleven aan om te zorgen dat voldoende brandweervrijwilligers beschikbaar geregistreerd staan. Daarmee leveren zij een belangrijke bijdrage aan het paraat houden van de post. Zoals een brandweervrijwilliger verwoordde: “Een dedicated clubje binnen de post die allemaal hun best doen om de paraatheid net iets langer te rekken, bijvoorbeeld net iets later

naar de bouwmarkt of met de fiets aan de hand een stukje met vrouw en kinderen wandelen, voor het geval er een uitruk is.”

Ondanks dat een deel van de vrijwilligers die zich onder deze groep schaart, aangeeft deze ongelijke verdeling geen probleem te vinden en zichzelf omschrijven als “gewoon iemand die het leuk vindt altijd klaar te staan”, ervaart een deel van hen dat zij een onevenredig zware last dragen. Dit kan leiden tot afnemende motivatie “op het moment dat je merkt dat je dat zeven weken of acht weken achter elkaar van bent en anderen zich voor ieder wissewasje uitmelden, dan gaat die motivatie ook weer omlaag.” Verder geven sleutelfiguren aan dat zij – ondanks hun grote inzet – geregeld het mikpunt zijn frustraties rondom het buiten dienst gaan van de post (zie de volgende paragraaf). Vrijwilligers in het algemeen merken op dat te veel leunen op sleutelfiguren een risico vormt: wanneer een sleutelfiguur besluit te stoppen, ontstaat er onmiddellijk een paraatheidsprobleem. Verder merken vrijwilligers op dat de inzet van deze kleine groep ertoe kan leiden dat anderen zich minder verantwoordelijk voelen, omdat zij erop vertrouwen dat de paraatheid toch wel wordt gegarandeerd. Dit vergroot de druk op deze specifieke groep en zet de paraatheid van de brandweerpost verder onder druk.

3.5.3 Negatieve groepsdynamiek

Zeker op momenten van krappe bezetting hebben – naar eigen zeggen – niet alle brandweervrijwilligers begrip voor elkaars situatie en de vraag waarom iemand meer of minder beschikbaar staat op het rooster. Afmeldingen die ertoe leiden dat een voertuig buiten dienst gaat, zorgen geregeld voor frustratie bij collega's die hun agenda hebben omgegooid om de vrijwillige brandweerpost paraat te houden. Zoals een vrijwilliger het verwoordde: “Wanneer we eenmaal buiten dienst staan geeft dat rust, maar op de weg ernaartoe zijn er altijd wel een hoop boze appjes, ongemak en frustratie in de groepsapp.”

Paradoxaal genoeg zijn het vaak juist de personen die met hun beschikbaarheid de post nog net in dienst houden, die – ondanks hun inspanningen – het mikpunt van frustratie worden wanneer zij zich afmelden en daarmee de post buiten dienst zetten. Volgens vrijwilligers kunnen deze factoren ertoe leiden dat de brandweerpost in een negatieve spiraal terechtkomt. Frustraties over de verdeling van lasten – vooral tijdens momenten van krappe bezetting – leiden tot verminderde motivatie en daardoor tot een nog lagere beschikbaarheid.

3.5.4 Afspraken en instellingen leiden tot individuele druk

Afspraken over het gebruik van rooster- en agendafuncties kunnen de druk op momenten van krappe bezetting volgens vrijwilligers soms verergeren. Op sommige posten waarschuwen pushmeldingen wanneer een afmelding de bezetting onder de kritieke ondergrens brengt. Andere posten hanteren de regel dat de laatste vrijwilliger die zich wil afmelden dit eerst moet afstemmen in de groepsapp, zodat collega's kunnen inspringen of de post kan worden afgemeld. Sommige vrijwilligers menen dat dergelijke afspraken ertoe leiden dat de verantwoordelijkheid voor paraatheid onevenredig bij één individu komt te liggen, volgens hen juist vaak degene die zich al extra inzet.

3.5.5 Morele druk

Brandweervrijwilligers geven aan dat zij soms een vorm van morele druk of schuldgevoel ervaren wanneer zij zichzelf buiten dienst stellen, omdat dit ertoe kan leiden dat de post als geheel buiten dienst gaat. Om die reden – en om negatieve reacties van collega-vrijwilligers

te vermijden – kiezen zij er regelmatig voor om toch beschikbaar te blijven, ook wanneer dit ten koste gaat van hun privébalans. Zoals een bevelvoerder verwoordde: “Dat je schuldgevoel krijgt op het moment dat je de laatste bevelvoerder bent en even een uurtje weggaat.”

Daarnaast stellen brandweervrijwilligers dat wanneer regio's sturen op mediaantijden en uitrukgebieden, zij soms druk ervaren om zo snel mogelijk uit te rukken – vaak slechts enkele seconden eerder – om te voorkomen dat het uitrukgebied verloren gaat. Dit gebeurt zelfs wanneer dit ten koste gaat van de motivatie van brandweervrijwilligers die verder weg wonen en de paraatheid van de post op langere termijn onder druk komt te staan. Zoals een postcommandant verwoordde: “Bij reanimaties is het uiteraard geen discussie, maar bij heel veel andere uitrukken denk ik joh, als we een halve minuut of minuut later gaan rijden, dan gebeurt er echt niets ergs.”

3.5.6 Minder beschikbaar of zelfs stoppen vanwege knelpunten in de paraatheid

De impact die paraatheidsproblematiek en de daar soms mee gepaard gaande stress en druk die vrijwilligers ervaren heeft op hun privéleven, kan serieuze gevolgen hebben. Vrijwilligers geven aan dat collega's – of zichzelf – soms (tijdelijk) stoppen vanwege deze druk. Anderen stellen zich bewust minder beschikbaar dan zij eigenlijk zijn, om stress rondom het rooster te vermijden. Een vrijwilliger vertelt: “Vorig jaar heb ik me altijd braaf ingeroosterd, maar op een gegeven moment begon thuis de schoen te wringen. Dus ik heb echt een stapje teruggedaan en meld mijzelf nu standaard uit en kijk in het moment of ik beschikbaar ben, omdat ik voor mezelf en voor mijn gezin kies.”

3.5.7 Problemen niet zichtbaar voor de veiligheidsregio

Net als in het onderzoek naar werven en behouden van vrijwilligers (Dangermond, 2021) blijkt ook uit dit onderzoek dat veiligheidsregio's niet altijd volledig of pas laat op de hoogte zijn van eventuele knelpunten in de paraatheid. Sommige postcommandanten geven aan dat zij het gevoel hebben dat regio's onvoldoende beseffen hoeveel inspanning het kost om een vrijwillige post paraat te houden: “Ik heb het idee dat de veiligheidsregio geen idee heeft wat zich afspeelt rond paraatheid en wat wij daar als post allemaal voor doen.” Andere postcommandanten denken dat regio's het probleem wel zien, maar bewust laten gaan: “Ze doen net alsof hun neus bloedt, maar ze weten donders goed hoeveel moeite het kost.”

Regio's geven op hun beurt in enkele gevallen aan dat posten hen niet altijd vertrouwen en daarom knelpunten onder de pet houden, uit angst voor mogelijke consequenties. Dit wederzijdse wantrouwen kan ertoe leiden dat problemen pas laat zichtbaar worden, waardoor het nemen van passende maatregelen wordt bemoeilijkt.

3.5.8 Dynamisch alarmeren en verlies van uitrukgebied

en veelgenoemde oorzaak van stress en druk bij vrijwillige posten waarvan de paraatheid onder druk staat, is het zogenoemde dynamisch alarmeren en de vrees voor verlies van uitrukgebied. Hoewel veiligheidsregio's regelmatig benadrukken dat het laten verstek gaan in principe geen invloed heeft op de mediaantijden en daarmee ook niet op het toegewezen uitrukgebied, ervaren veel vrijwilligers dit anders. Voor hen voelt dynamisch alarmeren als een systeem waarbij de prestaties van posten voortdurend met elkaar worden vergeleken, wat leidt tot extra druk om zo snel mogelijk uit te rukken.

Deze druk heeft concrete gevolgen voor de bezetting van vrijwillige posten. Volgens geïnterviewden rukken bij prio-1 meldingen vaak vooral de vrijwilligers uit die het dichtst bij de kazerne wonen of werken. Dit verhoogt de belasting op deze vrijwilligers en werkt demotiverend voor vrijwilligers die verder weg wonen, omdat zij vrijwel nooit mee kunnen op een prio-1 uitruk.

Daarnaast leeft bij een deel van de vrijwilligers het gevoel dat buitendienst gaan wel degelijk kan leiden tot verlies van uitrukgebied. Volgens hen krijgen nabijgelegen posten — zodra een post tijdelijk buiten dienst is — de kans om incidenten in het oorspronkelijke uitrukgebied te rijden en daarmee een lagere mediaantijd te realiseren. Zoals een vrijwilliger het verwoordde: “Jij krijgt als post weliswaar geen langzamere mediaantijd, maar de invallende post wel de kans om een snellere neer te zetten.”

Deze spanningen zijn volgens respondenten extra groot voor vrijwillige posten die grenzen aan beroepsposten. Omdat beroepskrachten op de kazerne aanwezig zijn en daardoor structureel sneller kunnen uitrukken, ervaren vrijwilligers dat zij - in vergelijking - altijd een achterstand hebben. De vrees dat dit op termijn gevolgen heeft voor hun uitrukgebied versterkt de eerder genoemde stressoren en kan volgens betrokken vrijwilligers de vrijwillige inzet verder onder druk zetten.

4 Oplossingen

Dit hoofdstuk geeft inzicht in de initiatieven die regio's en vrijwilligers nemen om knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te verminderen of op te lossen. Daarmee wordt antwoord gegeven op onderzoeksvraag 3: Welke maatregelen en werkwijzen worden toegepast om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te borgen of te vergroten?

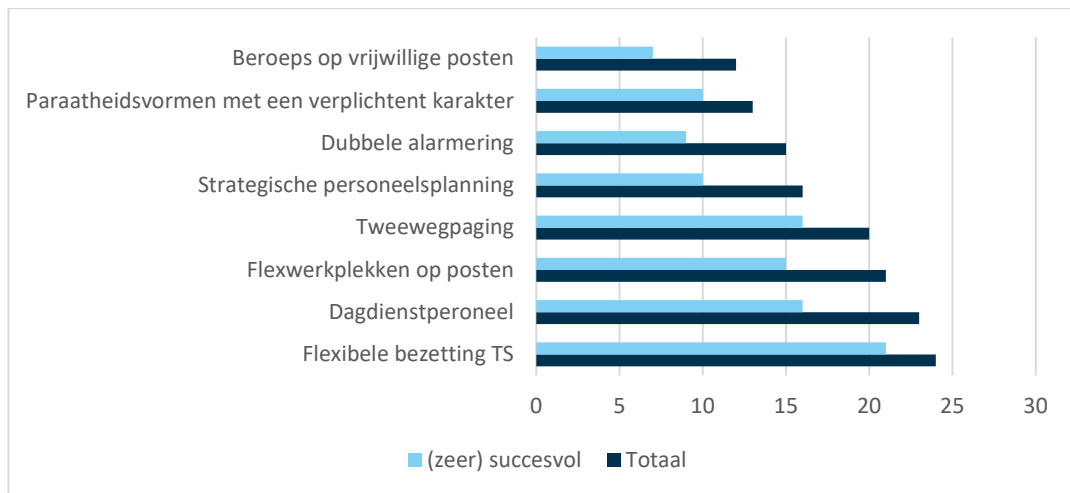
Eerst wordt stilgestaan bij de door regio's en posten gerapporteerde maatregelen en manieren om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten borgen of vergroten. Zo ontstaat inzicht in de mate waarin deze oplossingen worden toegepast. Vervolgens wordt ingegaan op de oplossingen zelf: hun respectieve voordelen en beperkingen, en de randvoorwaarden die volgens regio's en vrijwilligers nodig zijn voor succesvolle toepassing.

Uit dit onderzoek blijkt dat de mate waarin regio's en vrijwilligers een maatregel als oplossing zien, mede afhankelijk is van twee factoren: (1) of zij daadwerkelijk een probleem ervaren met de paraatheid van hun post – een perceptie die, zoals in het vorige hoofdstuk is beschreven, verschilt tussen regio's, posten en vrijwilligers – en (2) of zij deze maatregel niet al toepassen als reguliere manier van werken. Wat voor de ene post een oplossing is, kan voor een andere post of regio juist de reden zijn waarom zij geen knelpunten ervaren met hun paraatheid.

4.1 Oplossingen voor knelpunten voorgelegd aan regio's en brandweervrijwilligers

In de inventariserende vragenlijst onder regio's zijn enkele uit eerder onderzoek bekende oplossingen voorgelegd, om knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te voorkomen of op te lossen. Het doel was vast te stellen hoe vaak deze oplossingen worden toegepast en hoeveel regio's ze als succesvol ervaren. Figuur 4.1 toont de resultaten.

Figuur 4.1 Door veiligheidsregio's ingezette oplossingen en of deze succesvol zijn (donkerblauw = totaal aantal regio's dat oplossing toepast; lichtblauw = aantal regio's dat oplossing als succesvol beschouwd)



In de volgende paragrafen worden de oplossingen thematisch besproken. Daarbij komen zowel de kijk van de regio's als die van brandweervrijwilligers op de verschillende oplossingen aan bod. Waar relevant, wordt aangegeven in hoeveel regio's een bepaalde oplossing voorkomt en in hoeverre deze als effectief wordt beschouwd.

4.2 Inzetten van opstappers

Een andere door regio's en vrijwilligers veelgenoemde oplossing ter voorkoming van onderbezetting is het inzetten van brandweermensen van buiten de post, de zogenoemde opstappers. Over het algemeen vormt dit een oplossing voor vrijwillige brandweerposten die te maken hebben met een onderbezetting tijdens kantooruren. Er worden verschillende soorten opstappers ingezet door regio's en vrijwillige brandweerposten:

Vrijwilligers van andere posten

Vrijwilligers afkomstig van andere vrijwillige posten worden geregeld genoemd als oplossing. Hiermee doelt men op vrijwilligers die in gemeente A wonen en daar brandweervrijwilliger zijn, maar in gemeente B werken en daar tijdens kantooruren ook inzetbaar zijn (zie ook Dangermond, 2021).

Het plaatsen van repressief geschoold kantoorpersoneel op vrijwillige posten

Deze oplossing betreft het plaatsen van repressief geschoold kantoorpersoneel uit de beheersmatige organisatie van de veiligheidsregio op vrijwillige brandweerposten, waar zij hun dagelijkse werkzaamheden uitvoeren en daarmee gelijktijdig de bezetting van deze posten versterken. Soms gebeurt dit incidenteel, wanneer een vrijwillige brandweerpost onderbezet dreigt te raken, maar soms ook structureel (zogenoemde dagdienstkazernes).

In sommige regio's is deze regeling specifiek bedoel om een eventuele onderbezetting van cruciale functionarissen te ondervangen om te voorkomen dat deze relatief kleine groep een bottleneck vormt voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Uit figuur 4.1 blijkt dat 23 regio's repressief geschoold kantoorpersoneel inzetten als oplossing voor knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in hun regio.

Het plaatsen van beroepsbrandweermensen op vrijwillige brandweerposten

Beroepsbrandweermensen kunnen individueel of als hele ploeg op een vrijwillige brandweerpost worden ingezet om de bezetting van deze post te versterken. Net als bij de inzet van repressief geschoold kantoorpersoneel kan de inzet van beroepsbrandweermensen incidenteel zijn of structureel in de vorm van dagdienstkazernes. Uit figuur 4.1 blijkt dat dertien regio's beroepsbrandweermensen inzetten als oplossing voor knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in hun regio.

Samenwerking tussen verschillende brandweerposten

Soms werken naburige brandweerposten onderling samen om hun paraatheid op peil te houden. Zo kunnen posten die ruim in hun bezetting zitten brandweervrijwilligers tijdelijk uitleenen aan naburige posten die krap zitten. Als de afstand niet te groot is, is het vaak niet nodig dat de uitgeleende brandweervrijwilliger op betreffende post aanwezig is: hij of zij wordt simpelweg gealarmeerd vanuit huis of werk. Een verdergaande vorm hiervan is dat wanneer een post buiten dienst gaat in verband met een gebrek aan beschikbare vrijwilligers, de nog wel beschikbare vrijwilligers zich ten dienste van de andere posten stellen – zodat deze wel paraat blijven.

4.2.1 Voordelen van de inzet van opstappers

Het belangrijkste voordeel van de inzet van alle verschillende vormen van opstappers is dat deze oplossing volgens regio's en brandweervrijwilligers de paraatheid van vrijwillige brandweerposten vergroot – zeker tijdens kantooruren. Met name brandweervrijwilligers benoemen als bijkomend effect minder onrust en stress in de ploeg als gevolg van paraatheidsproblematiek overdag tijdens kantooruren en een grote motivatie bij de ontvangende ploeg: zonder de inzet van deze opstappers zou de post immers niet kunnen uitrukken.

Voordelen repressief kantoorpersoneel en beroepsbrandweermensen

Vijftien van de 23 van de regio's die repressief kantoorpersoneel op vrijwillige brandweerposten plaatsen als oplossing tegen paraatheidsproblematiek noemt deze oplossing succesvol. Daarnaast noemen zes van de dertien regio's die beroepsbrandweermensen hun op vrijwillige brandweerposten plaatsen deze oplossing succesvol.

Ook wordt benoemd dat kantoorpersoneel de mogelijkheid om onder werktijd repressief actief te zijn waardeert. Zowel de aanwezigheid van repressief kantoorpersoneel als van beroepsbrandweermensen op de vrijwillige brandweerposten draagt volgens regio's bij aan een betere onderlinge verstandhouding en begrip tussen de beheersmatige organisatie en de vrijwillige posten. Postcommandanten benoemen geregeld in de groepsinterviews het gemak wat deze door de regio's gefaciliteerde oplossingen hen bieden voor het paraat houden van hun post: "Wanneer we een bevelvoerder te kort hebben, stuur ik een appje, en meestal komt er dan wel iemand uit de beheersmatige organisatie die ook bevelvoerder is ons uit de brand helpen. Dat werkt goed."

4.2.2 Nadelen van de inzet van opstappers

Er worden door zowel regio's als vrijwilligers ook kanttekeningen geplaatst bij de inzet van opstappers. Deze worden hieronder besproken.

Onrust in de ontvangende ploeg

De inzet van opstappers kan volgens brandweervrijwilligers in sommige gevallen voor onrust zorgen binnen de ploeg, bijvoorbeeld over de vraag wie er voorrang krijgt bij alarmering als

er ook voldoende vrijwilligers van de eigen post opkomen. Een postcommandant vertelt hierover: “Het geeft ook soms wel scheve ogen bij de andere collega's op het moment dat de opstapper volgens het uitrukvoorstel mag instappen, terwijl iemand van de eigen post niet mee mag.”

Ook kan er soms onrust ontstaan wanneer een deel van de ploeg de opstapper onvoldoende kent en/of twijfelt of men bij een uitruk op elkaar kan vertrouwen. Vaak is de onderliggende reden dat de opstapper op een andere post oefent en daardoor niet aanwezig is bij de oefenavonden van de gastpost. Een andere reden kan zijn dat de opstapper – die tenslotte vanuit een andere post en soms zelfs andere regio afkomstig is – een andere manier van werken gewent is dan op de gastpost gebruikelijk is. In alle bovenstaande gevallen is het volgens vrijwilligers van belang om goede afspraken te maken over de inzet van opstappers – zie daarvoor paragraaf 4.2.3.

Werkdruk postcommandant

Postcommandanten benoemen geregeld dat het organiseren van de inzet van opstappers arbeidsintensief is en bijdraagt aan een hoge werkdruk – zeker als de paraatheid van de post geregeld onder druk staat. Zij geven aan dat zijzelf de aangewezen persoon zijn om de inzet van opstappers te organiseren. Zo moeten zij signaleren dat de inzet van opstappers noodzakelijk is vanwege (dreigende) onderbezetting, wat betekent dat zij de roosterapplicatie steeds in de gaten moeten houden. Ook moeten zij in sommige gevallen zelf de randzaken organiseren, zoals het werven van opstappers, het regelen van een brandweerpak en pagers. Daarbij is de medewerking vanuit de betreffende veiligheidsregio niet altijd vanzelfsprekend. Dit alles draagt bij aan een hoge werkdruk, zeker als de paraatheid van de post geregeld onder druk staat.

Inzetten kantoorpersoneel en/of beroepsbrandweermensen kost capaciteit en geld

Regio's plaatsen soms de kanttekening dat het inzetten van kantoorpersoneel en/of beroepsbrandweermensen veel capaciteit van de beheersmatige organisatie kost. Zo is er sprake van meer reistijd (de medewerker moet naar de brandweerpost toe) en afhankelijk van het aantal uitrukken kan het zijn dat deze minder productief is. Dit geldt ook voor het (incidenteel) plaatsen van beroepsbrandweermensen op vrijwillige brandweerposten: deze zijn dan niet inzetbaar op reguliere beroepsbrandweerposten en kosten uiteraard meer geld dan de inzet van vrijwilligers.

4.2.3 Randvoorwaarden

Er worden door regio's en vrijwilligers verschillende randvoorwaarden benoemd om de inzet van opstappers als oplossing voor knelpunten in de paraatheid te laten slagen.

Duidelijke afspraken over de inzet van opstappers

Volgens vrijwilligers is het belangrijk dat er met de ontvangende posten en de opstapper duidelijke afspraken worden gemaakt over zijn of haar inzet – met name over wie voorrang heeft om mee te mogen op de uitruk in geval van alarmering:

- > **Opstappers krijgen voorrang bij alarmering:** opstappers doen volgens betreffende brandweervrijwilligers immers hun best om de bezetting van de gastpost te versterken en de paraatheid te waarborgen. Een brandweervrijwilliger vertelt hierover: “Wanneer de bezetting krap is, hebben opstappers bij ons voorrang; zij doen immers moeite om onze post in de lucht te houden.”

- > **Gelijke kansen bij alarmering:** alle beschikbare brandweermensen hebben gelijke kansen om mee te gaan op de uitruk. Als onderliggende reden wordt aangegeven dat opstappen voor brandweermensen van buiten een win-win situatie is: voor de opstappende vrijwilliger biedt het de mogelijkheid zich ook overdag – bijvoorbeeld nabij de werkplek – in te zetten voor de brandweer, terwijl de post er tegelijkertijd haar paraatheid mee kan waarborgen. Er is dus sprake van een gelijk speelveld en geen noodzaak om opstappers van buiten voorrang te geven bij een uitruk.
- > **Eigen brandweermensen krijgen voorrang:** In enkele gevallen geven vrijwilligers aan dat reguliere vrijwilligers op hun post juist altijd voorrang krijgen op opstappers. Als reden hiervoor wordt gegeven dat men de bijdrage van opstappers om de post paraat te houden waardeert, maar dat men uitruk het liefst doet met de eigen vrijwilligers. Ook enkele vrijwilligers die zelf als opstapper optreden, geven aan dat zij bij alarmering voorrang verlenen aan de reguliere brandweervrijwilligers van de post waar zij te gast zijn. Een dergelijke vrijwilliger vertelt hierover: “Ik ben zelf opstapper bij een andere post. Ik vind het fijn om de post uit de brand te helpen, maar ik heb zelf altijd de stelregel: mochten er toch zes ploegleden komen, dan rol ik aan de andere kant de TS uit. Dat zou ik zelf ook het fijnste vinden op mijn eigen post.”

Duidelijke afspraken over aanwezigheid bij oefenavonden

Om het vertrouwen van de gastploeg te winnen, geven verschillende brandweervrijwilligers aan dat het belangrijk is om afspraken te maken over de aanwezigheid van opstappers bij de oefenavonden van de gastpost. Op deze manier wordt de opstapper zichtbaarder, leren de ploeg en de opstapper beter samenwerken, en wordt de opstapper onderdeel van de ploeg.

Inzicht in de beschikbaarheid van de vrijwilligers van de post

Om op een goede manier gebruik te kunnen maken van opstappers, is het van belang dat de post inzicht heeft in de beschikbaarheid van haar vrijwilligers. Alleen op deze manier kunnen opstappers gericht en effectief ingezet worden – zie hiervoor ook paragraaf 2.2.4.

Ondersteuning vanuit de veiligheidsregio

De mate waarin de inzet van opstappers wordt ondersteund, verschilt volgens vrijwilligers per regio. Zo wordt in sommige regio's de inzet van opstappers actief gestimuleerd en gefaciliteerd. Andere vrijwilligers geven aan dat zij de inzet van opstappers grotendeels zelf hebben georganiseerd, zonder structurele ondersteuning vanuit de organisatie. Gezien de werkdruk die het organiseren van de inzet van opstappers met name voor de postcommandant oplevert, wordt facilitering door de veiligheidsregio gewaardeerd. Dit kan onder andere door:

- > **Actieve promotie van de mogelijkheid om opstapper te worden:** het actief aanwijzen van brandweervrijwilligers om opstapper te worden bij posten die krap in de bezetting zitten.
- > **Flexpool kantoorpersoneel:** het creëren van een pool aan repressief geschoold kantoorpersoneel dat flexibel in te zetten is op posten die krap in de bezetting zijn.
- > **Faciliteren van praktische zaken,** zoals het beschikbaar stellen van extra brandweerpakken, pagers et cetera.
- > **Uit handen nemen van de organisatie:** sommige regio's hebben zogenoemde planbureaus of ondersteuners die posten proactief ondersteunen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om op aanvraag opstappers te regelen of dit helemaal uit handen te nemen door op basis van dashboards met inzicht in de beschikbaarheidsregistratie proactief opstappers te organiseren

4.3 Flexwerkplekken op posten

Met flexwerkplekken op vrijwillige brandweerposten worden ‘kantoorwerkplekken’ op vrijwillige posten bedoeld, waar vrijwilligers kunnen ‘thuiswerken’ op de brandweerpost. In figuur 4.1 is te zien dat 21 regio’s flexplekken op vrijwillige brandweerposten realiseren als oplossing voor knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Ook vrijwilligers geven geregeld aan dat zij flexwerkplekken op hun post tot hun beschikking hebben. In de meeste gevallen worden deze flexwerkplekken op verzoek van de betreffende post gerealiseerd door de veiligheidsregio.

4.3.1 Voordelen van flexwerkplekken

Vijftien regio’s en de meeste geïnterviewde brandweervrijwilligers ervaren het realiseren van flexwerkplekken als succesvol. Het heeft volgens regio’s en vrijwilligers diverse voordelen. Zo maakt een flexwerkplek op de post thuiswerken gemakkelijker – zeker voor vrijwilligers die niet in hun eigen huis kunnen of willen werken. Ook werkt de mogelijkheid om te kunnen thuiswerken op de post motiverend om dit ook daadwerkelijk te doen: “Men vindt het soms ook gewoon leuk om de post te werken”, aldus een postcommandant. In beide gevallen zorgt het ervoor dat vrijwilligers die anders tijdens kantooruren niet beschikbaar zouden zijn, nu wel beschikbaar zijn. Ook bieden deze flexwerkplekken de mogelijkheid om opstappers – bijvoorbeeld repressief geschoold kantoorpersoneel van de regio – te laten thuiswerken op de post. Tot slot ervaren veel brandweervrijwilligers de realisatie van flexwerkplekken op hun post als een blijk van aandacht en waardering voor hun post vanuit de regio. Ze voelen zich daarmee serieus genomen voor wat betreft hun paraatheidsproblematiek.

4.3.2 Beperkingen van flexwerkplekken

Toch worden er ook kanttekeningen geplaatst. Zo is het in veel gevallen niet altijd duidelijk of de werkplekken daadwerkelijk worden gebruikt en of ze structureel bijdragen aan de paraatheid. Zoals één regio het verwoordt: “Eén vrijwilliger die thuiswerkt op de post maakt nog geen TS4.” Daarnaast zijn niet alle posten geschikt om flexwerkplekken te realiseren. Regio’s stellen vragen over de Arbo-technische geschiktheid van brandweerposten om kantoorpersoneel te huisvesten. Dit maakt dat de inzet van flexwerkplekken maatwerk blijft en daarmee capaciteit vanuit de beheersmatige organisatie kost.

4.4 Strategische personeelsplanning

Strategisch omgaan met de personeelsplanning van vrijwillige brandweerposten wordt door regio’s en posten gezien als een van de knoppen waaraan men kan draaien om knelpunten in de paraatheid op te lossen of te voorkomen. Zestien regio’s geven aan dat zij een vorm van strategische personeelsplanning toepassen. Hiervan bestaan verschillende vormen; de meeste daarvan zijn reeds benoemd in het kader van het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Dangermond, 2021). Voor de volledigheid worden ze hieronder kort opgesomd:

- > **Werving van vrijwilligers op basis van beschikbaarheid:** indien de paraatheid van een post op specifieke momenten – bijvoorbeeld tijdens kantooruren of in de weekenden – onder druk staat, kan het volgens vrijwilligers een oplossing zijn om nieuwe vrijwilligers te werven die wél op dergelijke momenten beschikbaar zijn.
- > **Ruimte maken:** om ruimte te maken voor vrijwilligers die wél beschikbaar zijn, kan aan vrijwilligers die (te) weinig beschikbaar zijn gevraagd worden plaats te maken.

- > **Boventallig werven:** om de kans te vergroten dat er op elk moment voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn, kan boventallig werven (meer vrijwilligers werven dan de formele bezettingsgraad van de post) een oplossing zijn.
- > **Diverse werving:** door vrijwilligers uit diverse levensfasen, gezins- en werksituaties te werven, wordt de kans volgens sommige vrijwilligers groter dat de ploeg als geheel de paraatheid gedurende de hele week dekt, ook op krappe momenten. Als voorbeeld worden jongere vrijwilligers genoemd met een drukker levensstijl, die tegelijkertijd minder moeite hebben met beschikbaarheid in de nachtelijke uren, terwijl 'oudere' vrijwilligers vaak een stabiel leven, waardoor hun beschikbaarheid beter te plannen is. Hetzelfde geldt voor een combinatie van vrijwilligers die geregeld thuis kunnen werken – en daarmee tijdens kantooruren beschikbaar zijn – en ploegdienstmedewerkers die óók vaak overdag beschikbaar zijn: deze groepen samen zorgen dat de paraatheid zoveel mogelijk gedekt is.
- > **Anticiperen op toekomstig verloop:** regio's geven aan dat in hun regio, in veel gevallen door de postcommandant, gesprekken worden gevoerd met vrijwilligers over hun toekomstplannen en hoelang zij nog bij de brandweer willen blijven. Deze gesprekken vinden vooral plaats met cruciale functionarissen, aangezien deze minder gemakkelijk vervangbaar zijn dan reguliere vrijwilligers.

4.4.1 Voordelen van een strategische personeelsplanning

Tien van de zestien regio's die een vorm van strategische personeelsplanning toepassen om knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten op te lossen of te voorkomen, ervaren dit als succesvol. Regio's waarin wordt geanticipeerd op toekomstig verloop geven aan dat de opleidingen effectiever en efficiënter gepland kunnen worden, waardoor de wachttijden voor deze opleidingen korter zijn geworden. Ook voorkomt dit volgens regio's dat posten tijdelijk met een tekort aan met name cruciale functionarissen zitten: het vertrek van de oude valt samen met de komst van de nieuwe. Ook boventallig werven werkt volgens regio's, zeker voor posten die niet buiten dienst mogen.

Brandweervrijwilligers zelf zijn over het algemeen enthousiast over het toepassen van strategische personeelsplanning: met name boventallig werven, anticiperen op toekomstig verloop en zorgen voor een diverse groep vrijwilligers qua beschikbaarheid werkt volgens hen in het voorkomen van knelpunten in de paraatheid.

4.4.2 Beperkingen van een strategische personeelsplanning

Zes van de tien regio's staan neutraal tegenover een strategische personeelsplanning. In de helft van de gevallen komt dit omdat zij simpelweg pas net begonnen zijn met het toepassen van een strategische personeelsplanning: eventuele successen worden nog verwacht. Ook geven regio's aan dat het toepassen van een goede strategische personeelsplanning niet gemakkelijk is, gezien het soms grillige verloop op brandweerposten.

Tegelijkertijd wijzen verschillende brandweervrijwilligers op de nadelen van een grotere formatie. Zo moet bij een grotere formatie het – soms beperkte aantal – uitrukken met meer mensen worden gedeeld, wat ten koste kan gaan van motivatie en ervaring. Ook wordt er getwijfeld of het aannemen van extra vrijwilligers daadwerkelijk de oplossing is voor oplossen van paraatheidsproblemen, zeker wanneer meerdere vrijwilligers binnen de post structureel (te) weinig beschikbaar zijn. In zulke gevallen stellen sommige postcommandanten dat het beter is als deze vrijwilligers plaatsmaken voor nieuwe leden die wél inzetbaar zijn.

4.4.3 Randvoorwaarden

Er worden door regio's en vrijwilligers verschillende randvoorwaarden benoemd om een strategische personeelsplanning als oplossing voor knelpunten in de paraatheid te laten slagen.

Beschikbaarheid van vrijwilligers

Alle vormen strategische personeelsplanning zijn afhankelijk van de beschikbaarheid van potentiële vrijwilligers. Zoals ook al opgemerkt in het eerdere onderzoek naar werven en behouden van brandweervrijwilligers (Brandweeracademie, 2020), moeten regio's de wel mogelijkheid hebben om bijvoorbeeld boventallig aan te nemen: "Als er überhaupt geen potentiële vrijwilligers in het dorp beschikbaar zijn of wanneer deze allemaal niet kunnen tijdens kantoortijden, kun je werven tot je een ons weegt. Daar schiet je niets mee op."

Ondersteuning door de veiligheidsregio

Bepaalde vormen van strategische personeelsplanning, zoals boventallig aannemen en anticiperen op toekomstig verloop (het alvast opleiden van nieuwe functionarissen terwijl de huidige nog aangesteld zijn) is afhankelijk van medewerking van de regio's. Sommige regio's zijn hier (nog) niet op ingesteld: "We sturen nu op aantallen mensen in de post in plaats van aantal keer beschikbaarheid en beschikbaarheid op de momenten dat we mensen nodig hebben."

Leiderschap van de postcommandant

Met name minder beschikbare brandweervrijwilligers vragen om ruimte te maken voor nieuwe meer beschikbare brandweervrijwilligers en het anticiperen op toekomstig verloop, vragen om leiderschap van de postcommandant. Deze kan bijvoorbeeld in gesprek gaan met brandweervrijwilligers over hun beschikbaarheid (zie hiervoor ook paragraaf 2.3.3).

4.5 Registreren van de beschikbaarheid vrijwilligers

In veel regio's en op veel posten wordt de individuele beschikbaarheid van vrijwilligers en daarmee de paraatheid van de post gemonitord. Vrijwilligers dienen hun beschikbaarheid te registreren in daarvoor bestemde roosterapplicaties. Dit is al uitgebreid besproken in paragraaf 2.2, maar zal in deze paragraaf nog eens beknopt worden beschreven.

4.5.1 Voordelen van registratie

Regio's en vrijwilligers zien diverse voordelen van het voorafgaand registreren van de beschikbaarheid door vrijwilligers (zie paragraaf 2.2.4). Dergelijke registratie biedt namelijk actueel en voorspellend inzicht in de paraatheid van de post:

- > Ze maakt het mogelijk om maatregelen te nemen om de paraatheid te waarborgen bij (dreigende) onderbezetting.
- > Ze maakt het mogelijk om het gesprek aan te gaan over langetermijnoplossingen voor knelpunten.
- > Ze zorgt ervoor dat vrijwilligers hun verantwoordelijkheid naar elkaar toe kunnen nemen.
- > Ze geeft vrijheid in geval van definitieve onderbezetting (en uitmelden van de post).
- > Ze maakt maatregelen mogelijk die zorgen voor een eerlijke verdeling van de lasten.
- > Ze draagt volgens sommige vrijwilligers bij aan het behoud van uitrukgebied.

4.5.2 Beperkingen van registratie

Naast voordelen zien regio's en vrijwilligers ook diverse nadelen aan het registreren van de beschikbaarheid (zie paragraaf 2.2.5). Deze nadelen zijn onder meer:

- > De belasting die het voorafgaand registreren van de beschikbaarheid heeft voor vrijwilligers.
- > Registreren van de beschikbaarheid staat haaks op vrijwilligheid.
- > Registreren van de beschikbaarheid is tegen (Europese) wet- en regelgeving.
- > Het registreren van de beschikbaarheid is overbodig (tijdsverspilling).
- > Het risico dat registratie niet nauwkeurig genoeg gebeurt, met gevolgen zoals schijnparaatheid.

4.5.3 Randvoorwaarden

Door regio's en vrijwilligers worden verschillende randvoorwaarden genoemd wil het voorafgaand registreren van de beschikbaarheid kunnen bijdragen aan het oplossen van paraatheidsproblematiek.

Nauwkeurig invullen door vrijwilligers

Om het inzicht in de paraatheid te kunnen gebruiken om eventuele onderbezetting te voorkomen, is het belangrijk dat vrijwilligers hun beschikbaarheid nauwkeurig invullen (zie ook paragraaf 3.2.4).

Duidelijke afspraken

Ook is het belangrijk dat er op de post duidelijke afspraken gelden over de wijze waarop omgegaan moet worden met de registratie van de beschikbaarheid en over opkomen bij alarmering in combinatie met deze registratie (zie paragraaf 2.2.3).

Leiderschap postcommandant

Naast het maken van deze afspraken is het volgens vrijwilligers belangrijk dat de afspraken ook gehandhaafd worden, een rol die primair bij de postcommandant ligt, maar ook deels door de ploeg zelf opgepakt moet worden (zie paragraaf 2.3).

4.6 Rouleren

Een eerdergenoemde oplossing voor het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Dangermond, 2021) die ook in dit onderzoek regelmatig naar voren komt, is rouleren. Deze maatregel wordt vooral genoemd om paraatheidsproblemen op de langere termijn te voorkomen. Met rouleren wordt het eerlijk verdelen van uitrukplaatsen bedoeld, zodat alle vrijwilligers gelijke kansen hebben om uit te rukken. Dit kan op verschillende manieren worden georganiseerd:

- > **Ploegendiensten:** vrijwilligers worden ingedeeld in diensten (dag(deel), meerdere dagen of een week). Bij een alarmering wordt eerst de dienstdoende ploeg gealarmeerd.
- > **Inzetvoorstel op basis van een algoritme:** Een eigen algoritme of een functie binnen de agenda-applicatie bepaalt wie wordt ingezet. Hierbij kunnen verschillende regels gelden:
 - **Eerlijke verdeling:** Een inzet levert minpunten op. Het systeem wijst de inzet toe aan vrijwilligers met de minste punten, zodat iedereen evenveel kansen krijgt.

- **Onderscheid naar type inzet:** Posten kunnen onderscheid maken tussen ‘minder spannende’ inzetten (zoals liftopsluitingen of automatische meldingen) en reguliere inzetten. Deelname aan bepaalde inzetten kan wel of geen punten opleveren, of juist de kans vergroten op een inzet bij een volgende uitruk. Dit voorkomt dat relatief simpele inzetten ervoor zorgen dat vrijwilligers later minder kans hebben om bij meer betekenisvolle inzetten mee te gaan.
- **Meetellen van beschikbaarheid:** Hoe vaker een vrijwilliger beschikbaar is, hoe groter de kans op een inzet, waardoor vrijwilligers worden gestimuleerd om zoveel mogelijk beschikbaar te zijn.
- **Onderscheid in tijdstip:** Sommige posten laten inzetten overdag buiten de puntentelling, zodat vrijwilligers niet worden benadeeld wanneer zij overdag – ten tijde van krappe bezetting – beschikbaar zijn en al zijn ingezet.
- **Onderscheid naar type alarmering:** Sommige posten passen het algoritme alleen toe bij alarmeringen met prioriteit 2, omdat dan niet perse de snelste brandweezorg geldt. Andere posten hanteren het algoritme ook bij alarmeringen met prioriteit 1, omdat men het belangrijk vindt dat iedereen kans krijgt om mee te gaan naar meer betekenisvolle inzetten.
- **Regels voor opstappers:** Of en op welke manier opstappers voorrang krijgen (of juist geen voorrang) ten opzichte van de reguliere vrijwilligers van de post.

4.6.1 Voordelen van rouleren

Volgens vrijwilligers zorgt rouleren ervoor dat alle leden van de post gelijke kansen hebben om mee te gaan met een uitruk. Het voorkomt dat vooral de snelst aanwezige vrijwilligers telkens kunnen uitrukken, terwijl andere – bijvoorbeeld omdat zij iets verder weg wonen – structureel achter het net vissen en gedemotiveerd raken (het zogeheten “de achterlichten zien”). Eerder onderzoek laat zien dat rouleren juist bijdraagt aan het behoud van vrijwilligers die verder weg wonen, omdat ook zij zo regelmatig de kans krijgen om uit te rukken (Brandweeracademie, 2020). Dat wordt in dit onderzoek opnieuw bevestigd: “Lange tijd was het zo dat de mensen die wat verder weg wonen vaak tegen de achterlichten aankeken, daar zeer ontevreden over raakten en dreigden te stoppen. Het inzetvoorstel heeft dit opgelost.”

Het gemotiveerd houden van verder weg wonende vrijwilligers is volgens de respondenten essentieel voor de duurzame paraatheid van de post. Postcommandanten geven aan dat juist deze groep vaak het verschil maakt tijdens krappe bezetting, zoals in vakantieperiodes of tijdens kantoor tijden: “In de schoolvakanties en overdag heb ik verder weg wonende vrijwilligers keihard nodig.” Deze vrijwilligers benadrukken dat zij het belangrijk vinden dat hun inzet overdag wordt gewaardeerd en dat zij op andere momenten eveneens kansen krijgen om mee te gaan: “Ik vind het wrang als ik de hele dag mijn best heb gedaan om de post inzetbaar te houden en ’s avonds mis ik dan alsnog de uitruk.”

Een bijkomend voordeel van rouleren is dat het vrijwilligers stimuleert hun beschikbaarheid nauwkeurig bij te houden in de rooster- of agenda-applicatie; deze systemen selecteren immers alleen degenen die als beschikbaar staan geregistreerd.

4.6.2 Beperkingen van rouleren

Een belangrijke beperking die vrijwilligers benoemen, betreft het rouleren in relatie tot de mediaantijden van de post. Volgens vrijwilligers kan het toepassen van roulatieregels leiden tot langere uitruktijden: de keuze wie meegaat met een uitruk wordt dan niet meer bepaald

door wie het snelst aanwezig is, maar door andere verdelingsregels. Een deel van de vrijwilligers geeft aan dat zij rouleren ook bij prio-1 meldingen zouden willen toepassen, maar dit momenteel niet doen, omdat dit de uitruktijden kan verlengen. Hierdoor bestaat het risico dat uitrukgebied verloren gaat aan buurposten die dergelijke roulatieregels niet hanteren en daardoor sneller zijn.

4.6.3 Randvoorwaarden rouleren

Om rouleren goed te laten werken, is het volgens vrijwilligers belangrijk dat de keuzes over de wijze van rouleren door de post zelf worden gedragen. Dit betekent dat er gezamenlijk wordt bepaald hoe de plekken op de uitruk worden verdeeld en welke afspraken daarbij gelden.

Daarnaast geven zowel regio's als vrijwilligers aan dat voor het creëren van een gelijk speelveld – en om te voorkomen dat posten die rouleren toepassen om de plekken op de uitruk eerlijker te verdelen uitrukgebied verliezen aan posten die dit niet doen – het noodzakelijk is dat alle posten binnen de regio rouleren. Om deze perverse prikkel te voorkomen, stellen sommige regio's het toepassen van rouleren daarom verplicht voor alle posten.

4.7 Tweewegpaging

In het grootste deel van de regio's wordt de pager niet alleen voor alarmering gebruikt, maar kunnen vrijwilligers er ook mee aangeven of zij opkomen of niet; dit wordt tweewegpaging genoemd. In totaal maken 20 regio's gebruik van tweezijdige paging. Hoewel dit onderwerp al is besproken in paragraaf 2.2.2, komt het hier voor de volledigheid nogmaals beknopt aan bod.

4.7.1 Voordelen van tweewegpaging

In figuur 4.1 is te zien dat zestien regio's het inzetten van tweewegpaging als succesvol ervaren. Het belangrijkste voordeel, zoals zowel door regio's als door vrijwilligers wordt benoemd, is het directe inzicht in de beschikbaarheid van vrijwilligers. Wanneer er onvoldoende vrijwilligers beschikbaar zijn, kan een volgende post snel – vaak binnen een minuut – worden gealarmeerd, wat tijdswinst oplevert in vergelijking met het wachten tot er voldoende vrijwilligers bij de post aanwezig zijn.

Verschillende vrijwilligers geven aan dat zij door het gebruik van tweewegpaging minder stress ervaren bij het registreren van hun beschikbaarheid. Het neemt volgens hen de noodzaak weg om elk moment te registreren (bijvoorbeeld wanneer zij even kort een boodschap doen), omdat het dooralarmeren, mocht er onverhoopt te weinig personeel beschikbaar zijn, sneller verloopt.

Daarnaast draagt tweewegpaging volgens sommige regio's en vrijwilligers indirect bij aan een grotere paraatheid. Bij onderbezetting na de eerste alarmering volgt namelijk in de meeste gevallen een heralarmering van de (gehele) post, ook wel korpsalarm genoemd. Hierdoor kunnen vrijwilligers die de oproep aanvankelijk hadden afgewezen alsnog opkomen, waardoor er vaak wel voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn.

4.7.2 Beperkingen van tweewegpaging

Niet alle regio's en vrijwilligers zijn enthousiast over tweewegpaging. In figuur 4.1 is te zien dat vier regio's deze maatregel als niet succesvol of neutraal beoordelen. De belangrijkste reden is dat men van mening is dat tweewegpaging niet bijdraagt aan meer beschikbare vrijwilligers, maar slechts de gevolgen ervan beperkt. Daarmee is het een vorm van "symptoombestrijding".

4.8 Dubbele alarmering

Vijftien regio's alarmeren bij een incident niet één post, maar direct meerdere posten. Sommige regio's doen dit standaard bij maatgevende incidenten (bijvoorbeeld woningbranden), andere alleen bij posten waarvan zij weten dat deze regelmatig onderbezet zijn of gedurende perioden waarvan bekend is dat de bezetting krap is.

4.8.1 Voordelen van dubbel alarmeren

Hoewel géén oplossing voor paraatheid – dubbel alarmeren zorgt er immers niet voor dat er meer vrijwilligers beschikbaar zijn – vergroot het volgens regio's de kans dat er voldoende vrijwilligers bij het incident ter plaatse komen. Dit geldt specifiek voor maatgevende incidenten, waarbij het extra belangrijk is om met voldoende brandweermensen ter plaatse te zijn.

Vrijwilligers geven soms aan dat zij de combinatie waarderen van enerzijds het waarborgen van de lokale hulpverlening, en anderzijds de gelegenheid om ook met een TS4 naar maatgevende incidenten uit te rukken – incidenten die zij anders zouden missen.

4.8.2 Beperkingen van dubbel alarmeren

Niet alle regio's en vrijwilligers zijn enthousiast over dubbel alarmeren. In figuur 4.1 is te zien dat negen regio's deze maatregel als niet succesvol of neutraal beoordelen. Achterliggende redenen zijn onder meer: dubbel alarmeren biedt volgens regio's nog steeds geen zekerheid, zeker wanneer meerdere brandweerposten naast elkaar tijdens kantooruren krap bezet zijn. Vrijwilligers geven aan dat zij bij kleine incidenten feitelijk "voor niets komen". Daarnaast beschrijven enkele regio's dat deze maatregel in het verleden soms heeft geleid tot de perverse prikkel van 'wedstrijdrijden', waarbij brandweerposten zo snel mogelijk naar een incident rijden om de kans te vergroten dat zij het mogen afhandelen.

4.9 Paraatheidsvormen met een verplichtend karakter

Dertien regio's maken gebruik van paraatheidsvormen met een verplichtend karakter, bijvoorbeeld in de vorm van piket, consignatiediensten of kazernering. Dit betekent dat aan vrijwilligers wordt gevraagd om gedurende een bepaalde periode beschikbaar of zelfs op de betreffende post aanwezig te zijn. Sommige regio's zetten dergelijke regelingen in bij uitzonderlijke omstandigheden, bijvoorbeeld in geval van extreem weer, oudjaarsnacht of bepaalde lokale evenementen. Een enkele veiligheidsregio geeft aan dergelijke regelingen op sommige posten standaard toe te passen; meestal betreft dit posten die niet buiten dienst mogen.

4.9.1 Voordelen van verplichtingen

Tien regio's geven aan de inzet van paraatheidsvormen met een verplichtend karakter als succesvol te ervaren. De belangrijkste – zowel door regio's als vrijwilligers genoemde – reden hiervoor is simpelweg dat de paraatheid gedurende deze periode zo goed als gegarandeerd is. Postcommandanten geven aan dat zij een dergelijke regeling graag zouden willen inzetten, vooral op momenten dat de paraatheid krap is vanwege lokale evenementen (zoals carnaval of sportwedstrijden).

4.9.2 Beperkingen van verplichtingen

Drie regio's geven aan dat het inzetten van verplichtende paraatheidsvormen als niet succesvol of neutraal wordt beoordeeld. Zowel regio's als vrijwilligers geven regelmatig aan dat dergelijke regelingen botsen met het vrijwilligheidsprincipe en soms zelfs in strijd zijn met (Europese) wet- en regelgeving. Hoewel vrijwilligers soms openstaan voor verplichtende paraatheidsvormen, geven zij aan dat hier een vergoeding tegenover zou moeten staan. Mede daarom stellen verschillende regio's dat dergelijke vormen van paraatheid te kostbaar zijn en dat ze daarom zoveel mogelijk worden afgebouwd, of dat brandweerposten expliciete toestemming van de organisatie nodig hebben om ze toe te passen.

4.10 Maatwerk individuele brandweervrijwilligers

Uit de groepsinterviews blijkt dat het regelmatig voorkomt dat vrijwilligers voor korte of langere tijd minder of helemaal niet beschikbaar zijn voor de brandweer. De redenen hiervoor lopen uiteen en kunnen onder andere liggen in een (tijdelijke) toename van werk- of gezinsverplichtingen, mantelzorg, zwangerschap, langdurige ziekte of ervaren werkdruk bij de brandweer – in sommige gevallen als gevolg van paraatheidsproblematiek (zie paragraaf 3.5).

Een oplossing voor dergelijke individuele paraatheidsproblemen kan zijn om de betreffende vrijwilliger tijdelijk uit de sterkte te halen. Op een enkele brandweerpost is daadwerkelijk een algemene regeling afgesproken voor maatwerkuitzonderingen rondom beschikbaarheid. Zo'n regeling, vaak aangeduid als “brandweerpauze” of “tijdelijk geen brandweer”, geeft vrijwilligers de mogelijkheid om voor een vooraf afgesproken periode (bijvoorbeeld drie maanden) minder beschikbaar te zijn voor de brandweer.

4.10.1 Voordelen van uit de sterkte halen

Vrijwilligers noemen verschillende voordelen van het tijdelijk uit de sterkte halen van brandweervrijwilligers. Zo schept de regeling duidelijkheid: vrijwilligers hoeven zich niet in allerlei bochten te wringen of smoesjes te bedenken om afwezig te zijn. Daarnaast zorgt het ervoor dat een vrijwilliger die tijdelijk niet beschikbaar is, niet het mikpunt wordt van onrust in de groep over het gelijk verdelen van de lasten van de paraatheid. Bovendien voorkomt de regeling dat vrijwilligers deelnemen aan een uitruk terwijl ze er met hun hoofd niet bij zijn, waardoor de inzet zowel effectiever als veiliger verloopt. Tot slot geeft het de vrijwilliger de kans om later weer terug te keren in plaats van direct te stoppen, waardoor hij of zij niet verloren gaat voor de post.

4.10.2 Beperkingen van uit de sterkte halen

Hoewel vrijwilligers begrip hebben voor hun mede-vrijwilligers die door omstandigheden tijdelijk minder beschikbaar zijn, wordt ook aangegeven dat de last van beschikbaarheid over een kleinere groep wordt verdeeld, waardoor de druk op de overblijvende vrijwilligers

toeneemt. Daarnaast merken postcommandanten regelmatig op dat vrijwilligers die langere tijd afwezig zijn, vaak niet meer terugkeren: “Wanneer een vrijwilliger langer dan drie maanden afwezig is, merk je dat terugkomen heel moeilijk is voor de persoon in kwestie. Zo heb ik verschillende mensen verloren.”

Tot slot geven postcommandanten aan dat een postbrede regeling waarmee iemand tijdelijk uit de sterkte gehaald kan worden het proces wel heel gemakkelijk maakt. Hierdoor mist men de kans op een goed gesprek over de mogelijke reden van afwezigheid en gaat ook een maatwerkoplossing verloren.

4.10.3 Randvoorwaarden

Vrijwilligers benoemen verschillende randvoorwaarden voor het tijdelijk uit de sterkte kunnen halen van brandweervrijwilligers.

Draagvlak

Verschillende geïnterviewde vrijwilligers geven aan dat het belangrijk is dat er binnen de ploeg draagvlak is voor uitzonderingen met betrekking tot de beschikbaarheid van individuele vrijwilligers. Openheid over de situatie speelt hierin een belangrijke rol: hoe beter de rest van de vrijwilligers de reden begrijpt, hoe groter het onderlinge begrip en hoe gemakkelijker de uitzondering wordt geaccepteerd. Een vrijwilliger licht toe: “Het moet ook gedragen worden door de rest van de collega’s. Je moet draagvlak creëren voor zoiets. Openheid is daar denk ik het allerbelangrijkste.”

De rol van de postcommandant

Postcommandanten geven aan dat het niet altijd mogelijk is om volledige openheid te geven over de reden van verminderde beschikbaarheid, vooral wanneer dit de privésituatie betreft. In zulke gevallen ligt er een belangrijke rol bij de postcommandant: deze moet namens de betreffende vrijwilliger aan de groep duidelijk maken dat de vrijwilliger tijdelijk afwezig is vanwege een privéreden. Cruciaal is dat er niet wordt gespeculeerd over de achterliggende reden.

Duidelijke afspraken

Volgens vrijwilligers helpen duidelijke afspraken om draagvlak te creëren voor individuele maatwerkuitzonderingen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om het vastleggen van de termijn waarvoor de uitzondering geldt of de manier waarop een vrijwilliger zijn of haar vakbekwaamheid bijhoudt. Het communiceren van deze afspraken met de rest van de groep is essentieel.

Grenzen stellen

Vrijwilligers benadrukken dat draagvlak voor individuele uitzonderingen niet eindeloos is en dat het daarom belangrijk is grenzen te stellen. Een vrijwilliger legt uit: “Ik wil met alle liefde voor mijn collega een dienst overnemen als de situatie daarom vraagt, maar de basis moet zijn dat iedereen dezelfde lasten draagt en dat je de lasten gezamenlijk verdeelt.”

Postcommandanten geven aan dat zij begrip hebben voor persoonlijke situaties, maar dat zij ook het gesprek aangaan over de gevolgen voor de ploeg. Een postcommandant vertelt: “Ik heb begrip voor persoonlijke situaties, maar ik laat ook de andere kant van de medaille zien: ‘als jij weggaat wordt de druk op anderen groter, omdat die jouw plek moeten opvangen’.”

Vrijwilligers geven aan dat wanneer iemand langer niet of nauwelijks beschikbaar is en er geen zicht is op verbetering, het soms noodzakelijk kan zijn dat de vrijwilliger plaatsmaakt voor iemand die vaker beschikbaar is.

4.11 Flexibele bezetting tankautospuut

Een flexibele bezetting van de tankautospuut, ook wel aangeduid als TSflex of TS4, houdt in dat vrijwillige brandweerposten mogen uitrukken met minimaal vier brandweervrijwilligers (inclusief bevelvoerder en chauffeur pompbediende) in plaats van met de wettelijk afgesproken standaardbezetting van zes brandweervrijwilligers. Uit figuur 4.1 blijkt dat alle regio's TS4 inzetten als oplossing voor knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten.

4.11.1 Voordelen van de inzet van een TS4

De mogelijkheid om bij alarmering met een TS4 uit te rukken, vergroot de kans dat een vrijwillige brandweerpost bij krappe bezetting toch kan uitrukken. Hierdoor komt er ondanks de beperkte bezetting toch de snelst mogelijke hulp van de lokale brandweerpost ter plaatse. Mede om deze reden vindt het overgrote deel (21) van de regio's de inzet van de TS4 succesvol als oplossing voor knelpunten in de paraatheid. Zoals één veiligheidsregio stelt: "Beter een snelle TS4 dan een langzame TS6". Een deel van de brandweervrijwilligers bevestigt dit om dezelfde reden: "Sinds een paar jaar mogen wij hier in de regio met vier mensen uitrukken. Daar hebben we veel profijt van, want TS4 kunnen we momenteel altijd wel waarborgen, terwijl het vroeger met zes wel eens puzzelen was."

4.11.2 Beperkingen van de inzet van een TS4

Toch worden er door zowel regio's als vrijwilligers ook kanttekeningen geplaatst bij het uitrukken met een TS4

Kwaliteit, veiligheid, motivatie en trots

Postcommandanten en regio's geven regelmatig aan dat zij ondanks de mogelijkheid om met een TS4 uit te kunnen rukken, toch sturen op het uitrukken met een TS6. Argumenten hiervoor zijn onder andere de wens om de veiligheid en kwaliteit van de inzet te waarborgen, het motiveren van vrijwilligers, en het bieden van voldoende gelegenheid om ervaring op te doen. In sommige gevallen speelt ook trots op het werken met een volledige bezetting een rol. Zoals een postcommandant verwoordt: "Wij mogen flexibel uitrukken, maar dat is meer voor noodsituaties. De basis is zes, zodat zoveel mogelijk mensen het meemaken, ervaring opdoen en gemotiveerd blijven."

TS4 en mediaantijden: perverse prikkel

Sommige brandweervrijwilligers geven aan dat de combinatie van de TS4 en het sturen op mediaantijden door regio's in hun ogen een perverse prikkel creëert. Zij vrezen dat collega-posten bewust kiezen voor een TS4 om sneller uit te rukken en zo hun uitrukgebied te vergroten. Dit zou ten koste gaan van posten die wachten op een volledige TS6-bezetting: posten worden beloond voor snelle uitrukken met vier personen, terwijl posten die vasthouden aan de TS6 worden 'bestraft' met een kleiner uitrukgebied

TS4 zorgt niet voor meer beschikbaarheid

Tot slot wordt benoemd dat de inzet van een TS4 er niet voor dat er méér vrijwilligers beschikbaar zijn, maar dat er simpelweg met minder vrijwilligers kan worden uitgerukt: “Het is een pleister, geen oplossing”.

4.11.3 Waar rekening mee te houden

Ook worden er door regio's en vrijwilligers verschillende randvoorwaarden benoemd die noodzakelijk zijn om de inzet van een TS4 als oplossing te laten slagen.

Beleid vanuit de veiligheidsregio

Niet alle vrijwillige brandweerposten mogen uitrukken met een TS4. Of dit mag, is onder meer afhankelijk van het beleid en de afspraken van de veiligheidsregio:

- > **Opleiding brandweervrijwilligers TS4:** brandweervrijwilligers (inclusief de bevelvoerder) moeten opgeleid zijn voor de risico's en tactieken van een inzet met een TS4.
- > **Maatgevende incidenten:** bij sommige incidenten is de afspraak dat er altijd met een TS6 wordt uitgerukt (zogenoemde maatgevende incidenten). Dit zijn incidenten waar een minimale bemensing van zes brandweervrijwilligers vereist is. Voorbeelden van dergelijke incidenten zijn binnenbranden en natuurbranden.
- > **Afspraken met vrijwillige brandweerposten:** met sommige vrijwillige brandweerposten maken regio's afspraken dat zij bij alarmering altijd met een TS6 moeten uitrukken. Dit is bijvoorbeeld het geval bij posten die niet buiten dienst mogen of posten met specifieke risico's (van bijvoorbeeld maatgevende incidenten) in hun uitrukgebied.

Acceptatie door vrijwillige posten

Zowel regio's als vrijwilligers geven aan dat acceptatie van de TS4 door vrijwillige brandweerposten een belangrijke randvoorwaarde is voor het toepassen van TS4 als oplossing voor knelpunten in de paraatheid. Verschillende postcommandanten geven aan dat zij – ondanks hun initiële terughoudendheid – de inzet met een TS4 na verloop van tijd toch zijn gaan omarmen. Geregeld gebeurde dit nadat het door een te lage beschikbaarheid van brandweervrijwilligers simpelweg niet mogelijk was om met TS6 uit te rukken, met de nodige gevolgen van dien, zoals onrust in ploeg (zie paragraaf 3.5). Een van deze postcommandanten zegt hierover: “Uiteindelijk heb ik de teugels om toch op TS6 te sturen laten vieren, want harder trekken werkte averechts. En we zijn tenslotte gewoon beschikbaar met TS4.”

4.12 Ruimte creëren om zonder gevolgen buiten dienst te kunnen

Een oplossing die vooral de gevolgen van problemen in de paraatheid tegengaat en door verschillende veiligheidsregio's wordt benoemd, is het creëren van ruimte zodat posten – indien zij onderbezet zijn en het “echt niet lukt om voldoende vrijwilligers op de been te krijgen” – zonder gevolgen buiten dienst kunnen gaan. Om die ruimte te creëren nemen veiligheidsregio's verschillende maatregelen (meestal in combinatie):

- > **Netwerkgerichte of fijnmazige benadering paraatheid** (zie paragraaf 2.1): in dergelijke regio's is de brandweerdekking zodanig ingericht dat het buiten dienst gaan van een post geen gevolgen heeft, omdat een naburige post ook snel ter plekke kan zijn. Een regio schrijft hierover: “We benutten ons fijnmazig netwerk aan posten om waar nodig met samengestelde eenheden in voldoende dekking te kunnen voorzien.”
- > **Managen verwachtingen gemeenten/bestuur:** andere regio's benoemen dat zij met deelnemende gemeenten uitdrukkelijke afspraken maken dat de brandweezorg wordt

geleverd door vrijwilligers – en dat dit ook betekent dat niet 100% gegarandeerd kan worden dat de lokale brandweer altijd paraat is. Door de hierboven genoemde fijnmazige benadering van paraatheid is de snelst mogelijke brandweezorg wel gegarandeerd. Een regio vertelt hierover: “De brandweezorg in onze regio is voornamelijk georganiseerd op basis van vrijwilligheid. Hierbij hoort dat brandweerposten er af en toe niet zijn. Dit is een algemeen geaccepteerd feit.”

- > **Vastzetten uitrukgebieden (voor de langere termijn):** verschillende regio's geven aan dat zij de uitrukgebieden voor langere termijn hebben vastgezet, bijvoorbeeld op drie of vier minuten aanrijtijd. Hierdoor lopen posten die moeite hebben hun paraatheid te garanderen minder risico dat zij bij verstek hun uitrukgebied aan een buurpost kwijtraken.

4.12.1 Voordelen van ruimte creëren om zonder gevolgen buiten dienst te gaan

Vrijwilligers in regio's die maximale ruimte geven (fijnmazig netwerk, vastzetten uitrukgebieden) geven aan dat dit hen rust geeft en stress over eventuele paraatheidsproblemen vermindert of zelfs helemaal voorkomt – iets wat volgens sommigen de duurzame inzetbaarheid van posten vergroot. Dergelijke vrijwilligers geven in de groepsinterviews geregeld aan soms met verbazing te luisteren naar vrijwilligers in regio's waar minder ruimte is om buiten dienst te gaan of die helemaal niet buiten dienst mogen. De moeite die zij daar steken in het paraat houden van de post – zoals het registreren van beschikbaarheid, het onderling afstemmen en de impact die dit heeft op het privéleven – kennen zij niet.

Tegelijkertijd benoemen deze vrijwilligers dat deze ruimte weinig impact heeft op de brandweezorg in hun uitrukgebied. In de eerste plaats stellen zij (en regio's die deze ruimte toepassen) dat de intrinsieke motivatie van vrijwilligers ervoor zorgt dat posten zo min mogelijk gebruik hoeven te maken van deze ruimte. En alhoewel het een enkele keer voorkomt dat zij bij een uitruk verstek moeten laten gaan door een gebrek aan beschikbare vrijwilligers, gebeurt dit naar eigen zeggen zelden. De periodes waarin er te weinig vrijwilligers beschikbaar zijn, zijn over het algemeen van korte duur – bijvoorbeeld wanneer iemand even een kwartiertje een boodschap doet terwijl de bezetting overdag tijdens kantooruren toch al krap is – en de kans dat de pieper dan gaat, is klein. Daarbij stellen zij dat mocht er zich toch een ernstig incident voordoen, men zich over het algemeen vrijmaakt en er alsnog voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn. En mocht er dan toch te weinig bezetting zijn, zorgen moderne middelen zoals tweewegpaging voor snelle dooralarmering naar een volgende post, waardoor snelle brandweezorg gegarandeerd blijft.

4.12.2 Randvoorwaarden

Regio's en vrijwilligers benoemen verschillende randvoorwaarden om dergelijke ruimte te kunnen toepassen:

Onderlinge afstemming en communicatie

Hoewel paraatheid over het algemeen niet wordt gemonitord, benoemen veiligheidsregio's en vrijwilligers dat het belangrijk is dat naburige posten onderling en met de regio afstemmen wanneer zij gepland buiten dienst gaan, bijvoorbeeld voor brandweerwedstrijden. Dit om te voorkomen dat de werking van de “fijnmazige benadering” teniet wordt gedaan doordat meerdere naburige posten gelijktijdig buiten dienst zijn.

Leiderschap postcommandant

Ruimte komt volgens regio's ook met bepaalde verantwoordelijkheden. De postcommandant speelt hierin een sleutelrol: hij of zij moet zorgen voor het nodige draagvlak om van deze ruimte gebruik te maken, maar tegelijkertijd binnen deze ruimte samen met de ploeg zorg dragen voor een maximaal haalbare paraatheid, zonder de duurzame inzetbaarheid van de post op de langere termijn in gevaar te brengen (zie ook subparagraaf 4.5: strategische personeelsplanning).

Tweewegpaging

Om bij onderbezetting toch de snelst mogelijke brandweezorg te garanderen, is het volgens zowel vrijwilligers als regio's van belang dat gebruik wordt gemaakt van tweewegpaging. Hiermee kan de volgende vrijwillige post snel worden gealarmeerd, zodat ondanks onderbezetting snelle brandweezorg gegarandeerd blijft.

Draagvlak vrijwilligers

Hoewel veel vrijwilligers enthousiast zijn over deze manier van werken, geldt dat niet voor iedereen. Het gebrek aan inzicht in de paraatheid en het feit dat – in geval van onderbezetting – de volgende post later aanwezig is dan zij zelf als lokale brandweer zouden zijn, stuit sommigen tegen de borst. Het feit dat regio's dergelijke ruimte aan hun posten geven, betekent dan ook niet automatisch dat vrijwillige posten deze ruimte ook benutten. Hier ligt volgens regio's een rol voor de postcommandant om – bijvoorbeeld wanneer de druk om de paraatheid te garanderen de duurzame inzetbaarheid van de post in gevaar brengt – het gesprek te voeren om gebruik te maken van de geboden ruimte.

4.13 Overige oplossingen

Los van bovengenoemde oplossingen, zijn er nog enkele door regio's en vrijwilligers genoemde oplossingen het waard om kort te bespreken.

4.13.1 Positieve groepsdynamiek

In de groepsinterviews wordt geregeld de rol van een positieve groepsdynamiek genoemd als oplossing voor, of ter voorkoming van, knelpunten in de paraatheid. Naarmate vrijwilligers elkaar beter kennen, is er meer begrip voor elkaars situatie, laat men elkaar minder snel in de steek en is men bereid meer voor elkaar te doen. Al deze factoren dragen bij aan het paraathouden van de post. Volgens vrijwilligers speelt de postcommandant hierin een belangrijke rol (zie ook paragraaf 2.3.3).

4.13.2 Mobiliteit

Andere veelgenoemde oplossingen richten zich op het sneller opkomen bij alarmering. Zo hebben verschillende brandweerposten scooters aangeschaft voor vrijwilligers die verder weg wonen, zodat zij sneller door druk stadsverkeer naar de post kunnen reizen. Daarnaast is een post in gesprek met de gemeente om stoplichten beter af te stellen, zodat vrijwilligers in geval van alarmering sneller op de post zijn.

4.13.3 Voorrang op de woningmarkt

Zoals eerder genoemd in onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers (Dangermond, 2021), kan het met voorrang toewijzen van (huur)woningen aan (potentiële) brandweervrijwilligers bijdragen aan paraatheid. Dit maakt het gemakkelijker om

vrijwilligers die beschikbaar zijn onder kantooruren – vaak praktisch opgeleide vrijwilligers die in de buurt van de post werken – aan de post te binden.

5 Conclusie en discussie

Tegen de achtergrond van landelijke signalen dat de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland onder druk staat (Vreuls, 1991; Menning et al, 2015; Dangermond et al, 2021), beoogt dit onderzoek, op basis van literatuuronderzoek, een inventariserende vragenlijst onder de 25 veiligheidsregio's en groepsinterviews met brandweervrijwilligers, landelijk inzicht te verkrijgen in de monitoring en borging van de paraatheid, de ervaren knelpunten en oorzaken, en de in de praktijk toegepaste oplossingen.

Met behulp van een literatuuronderzoek, een inventariserende vragenlijst onder de 25 regio's en groepsinterviews met brandweervrijwilligers is in dit onderzoek een antwoord gezocht op drie onderzoeksvragen:

1. Op welke wijze wordt de paraatheid van brandweervrijwilligers gemonitord en gehandhaafd?
2. Welke knelpunten worden er ervaren op het gebied van paraatheid en welke oorzaken liggen hieraan ten grondslag?
3. Welke oplossingen worden er ingezet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te borgen of te vergroten?

5.1 Monitoren en handhaven van de paraatheid

Er bestaan geen landelijke kaders om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten en de beschikbaarheid van individuele vrijwilligers af te dwingen. Wel maken veiligheidsregio's met de gemeenten binnen hun regio afspraken over de regionale brandweerdekking. Deze afspraken worden vervolgens vertaald naar regionaal beleid voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Daarnaast wordt de paraatheid van posten en de beschikbaarheid van individuele vrijwilligers gemonitord en – waar mogelijk – gehandhaafd.

Beleid

Regio's hanteren verschillend beleid ten aanzien van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Het gehanteerde beleid hangt nauw samen met de wijze waarop regio's hun regionale brandweerdekking organiseren.

Regio's die een meer netwerkgerichte benadering hanteren, beschouwen de paraatheid primair als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van alle posten binnen de regio. Als belangrijke drijfveer achter deze benadering wordt regelmatig genoemd dat het geven van garanties op postniveau conflicteert met het vrijwillige karakter van de brandweer. In deze benadering is niet iedere post afzonderlijk verantwoordelijk voor volledige beschikbaarheid; gezamenlijk vormen de posten een fijnmazig netwerk dat de regionale paraatheid borgt. In dergelijke regio's worden doorgaans minder strikte individuele eisen gesteld aan de paraatheid van afzonderlijke vrijwillige brandweerposten.

Regio's die daarentegen een meer postgerichte benadering hanteren, leggen nadrukkelijker de verantwoordelijkheid bij afzonderlijke brandweerposten. In deze benadering wordt van

individuele posten verwacht dat zij, passend bij de risico's in hun uitrukgebied, een bepaald niveau van paraatheid realiseren. Dit vertaalt zich bijvoorbeeld in afspraken over posten die, gelet op de aanwezige risico's, niet of slechts beperkt buiten dienst mogen zijn.

Monitoring

De monitoring van paraatheid van vrijwillige brandweerposten kent grofweg twee benaderingen. De eerste is reactief: alle regio's en posten volgen de paraatheid op het moment van alarmering, meestal direct bij alarmering via tweewegpaging. De tweede is proactief: een groot deel van de regio's en posten gebruikt naast reactieve monitoring ook voorafgaande registratie van individuele beschikbaarheid in roosterapplicaties. De afspraken hierover op posten variëren sterk: van globale afspraken (bijvoorbeeld een indicatie van beschikbaarheid) tot harde verplichtingen (zoals het structureel invullen van roosters en het melden van afwezigheid).

Verantwoordelijkheid en handhaven

De verantwoordelijkheid voor paraatheid is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen vrijwilligers, postcommandanten en de veiligheidsregio. Het ontbreken van formele (wettelijke) kaders maakt dat de borging in hoge mate afhankelijk is van de intrinsieke motivatie van vrijwilligers om zich beschikbaar te stellen. Vrijwilligers voelen zich doorgaans sterk verantwoordelijk voor de paraatheid van hun post. Zij beschouwen paraatheid als een gezamenlijke opgave van alle vrijwilligers op de post.

Formeel ligt de operationele verantwoordelijkheid bij de postcommandant, terwijl de veiligheidsregio eindverantwoordelijk is. Postcommandanten zijn, door het gebrek aan harde kaders, in belangrijke mate afhankelijk van hun leiderschap: zij motiveren vrijwilligers, zoeken samen naar oplossingen om beschikbaarheid te vergroten, spreken vrijwilligers individueel of collectief aan en vragen in uiterste gevallen vrijwilligers om plaats te maken. Veiligheidsregio's kunnen op hun beurt op hoger niveau maatregelen treffen om paraatheid te borgen, zoals beleidsafspraken, monitoring en het inzetten van ondersteunende middelen.

5.2 Knelpunten

Alle regio's ervaren knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerpost(en). De meest voorkomende knelpunten hebben betrekking op de beschikbaarheid van vrijwilligers, zowel reguliere brandweervrijwilligers als cruciale functionarissen. Deze problemen doen zich vooral voor op doordeweekse dagen tijdens kantooruren, maar steeds vaker ook in de avonden en weekenden.

Dit onderzoek laat zien dat knelpunten in de paraatheid en hun oorzaken niet uniform zijn: ze gelden niet voor alle posten of regio's. Of en welke knelpunten zich voordoen, hangt af van een combinatie van factoren, waaronder:

- > **Lokale context:** bijvoorbeeld werkgelegenheid, bevolkingssamenstelling (en daarmee de samenstelling aan vrijwilligers) en woningmarkt.
- > **Soort vrijwilliger op de post:** Soort vrijwilliger op de post: verschillen in achtergrond leiden tot verschillen in beschikbaarheid, zoals de mogelijkheid tot thuiswerken, het al dan niet nabij de post werken, en het werken in vaste of wisselende (ploeg)diensten.
- > **Concurrerende activiteiten** van brandweervrijwilligers (werk, hobby's, andere verplichtingen).

- > **Veranderende mentaliteit en motivaties van vrijwilligers**
- > **Gebruik van agenda- en roosterapplicaties** en de afspraken die daarover zijn gemaakt.
- > **Beleid van de veiligheidsregio:** bijvoorbeeld of posten al dan niet buiten dienst mogen en de consequenties daarvan.
- > **Leiderschap van de postcommandant:** inclusief de mate waarin hij/zij sturing kan geven aan de individuele en collectieve beschikbaarheid van vrijwilligers.
- > **Beschikbare maatregelen om paraatheid** te borgen of te vergroten, en of deze door regio en vrijwilligers als effectief worden gezien.

Uit dit onderzoek blijkt dat knelpunten in de beschikbaarheid niet op zichzelf staan, maar nieuwe knelpunten kunnen veroorzaken. Een gebrek aan beschikbare vrijwilligers werkt als een katalysator voor aanvullende problemen die op hun beurt paraatheidsproblemen kunnen versterken, zoals:

- > Stress en druk door het moeten registreren van beschikbaarheid.
- > Overbelasting van een kleine groep sleutelfiguren (zoals chauffeurs en pompbedienden).
- > Negatieve groepsdynamiek, bijvoorbeeld spanningen tussen vrijwilligers.
- > Morele druk op vrijwilligers om beschikbaar te zijn, wat kan leiden tot verminderde motivatie of uitval.

5.3 Oplossingen

Naast knelpunten laat dit onderzoek zien dat regio's en vrijwilligers verschillende oplossingen en maatregelen inzetten om de paraatheid van vrijwillige posten te borgen of te vergroten. Of een maatregel daadwerkelijk als oplossing wordt ervaren – of juist als onderdeel van het probleem – verschilt per regio en per post. Dit hangt mede af van: Probleemperceptie: of vrijwilligers en regio's het probleem waarvoor de oplossing dient überhaupt een probleem ervaren met de paraatheid van hun post.

Of de maatregel onderdeel is van de reguliere werkwijze. Wat voor de ene post of regio als een gerichte oplossing geldt, vormt voor een andere post of regio de bestaande praktijk
Beperkingen en nadelen van de maatregel: mogelijke gevolgen voor kwaliteit, veiligheid en ervaring, of morele druk of stress ten gevolge van het toepassen van de maatregel
Randvoorwaarden: zoals afspraken over toepassing en ondersteuning door de veiligheidsregio.

Oplossingen die paraatheidsproblemen voorkomen of (duurzaam) op te lossen

Sommige oplossingen die regio's en vrijwillige posten inzetten, zijn gericht op het voorkomen van paraatheidsproblemen of deze duurzaam op te lossen. Dan gaat het bijvoorbeeld over het toepassen van strategisch personeelsmanagement. Zo brengen postcommandanten in kaart welke vrijwilligers binnen afzienbare tijd overwogen te stoppen, zodat tijdig gestart kan worden met het opleiden van eventuele vervanging. Hierbij hebben zij vaak speciale aandacht voor chauffeurs/pompbediende en bevelvoerders, gezien zonder de beschikbaarheid van deze cruciale functionarissen een post niet kan uitrukken. Daarnaast voeren postcommandanten gesprekken met vrijwilligers die beperkt beschikbaar zijn, met als doel hen te stimuleren vaker beschikbaar te zijn of, in uiterste gevallen, ruimte te maken voor nieuwe vrijwilligers. Ook het toepassen van een meer diverse en bredere werving van nieuwe brandweervrijwilligers – bijvoorbeeld het gericht zoeken naar aspiranten die niet in

de buurt van de post wonen, maar wel werken, of thuiswerkers – om er zo voor te zorgen dat er op elk moment voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn.

Verder wordt in het kader van het voorkomen van paraatheidsproblemen benoemd dat regio's vrijwilligers kunnen faciliteren in hun beschikbaarheid, bijvoorbeeld door het mogelijk maken van flexwerkplekken op brandweerposten. Dit stelt vrijwilligers in staat om, wanneer dit anders niet mogelijk is, hun (thuis)werk te combineren met hun inzet voor de brandweer.

Tot slot benoemen vrijwilligers het rouleren bij uitrukken als een potentieel middel om knelpunten in de paraatheid te voorkomen. Door te rouleren blijven ook vrijwilligers die verder van de post wonen – en anders vaker een uitruk zouden missen – gemotiveerd. Dit draagt bij aan de paraatheid van de post, doordat de pool aan beschikbare vrijwilligers waaruit kan worden geput groter wordt en de kans toeneemt dat er voldoende vrijwilligers beschikbaar zijn. Het afhaken van deze vrijwilligers zou ertoe leiden dat de paraatheid steeds afhankelijker wordt van een relatief kleine groep vrijwilligers die dicht bij de post woont, met mogelijke negatieve gevolgen voor de paraatheid op de langere termijn.

Oplossingen om ondanks een beperkte bezetting toch paraat te zijn

In dit onderzoek worden verschillende oplossingen benoemd die vrijwillige posten helpen om, ondanks een beperkte bezetting, hun paraatheid te borgen.

Zo worden verschillende vormen van opstappers genoemd: (beroeps)brandweermensen van buiten de post die de reguliere bezetting van een vrijwillige post kunnen aanvullen.

Daarnaast kan worden gewerkt met beschikbaarheidsregistratie. Dit stelt vrijwilligers in staat onderling af te stemmen en zorgt ervoor dat er voldoende beschikbare vrijwilligers zijn.

Tegelijkertijd helpt het regio's en posten om opstappers effectiever in te zetten, doordat inzichtelijk wordt wanneer aanvullende capaciteit nodig is. Wanneer deze maatregelen onvoldoende zijn, kan tot slot gebruik worden gemaakt van een flexibele bezetting voor de tankautospuiter, waarbij wordt uitgerukt met vier vrijwilligers (inclusief bevelvoerder en chauffeur) in plaats van de wettelijke zes. Deze maatregel kan eventueel worden gecombineerd met een dubbele uitruk, waarbij automatisch twee tankautosputters worden gealarmeerd in plaats van één.

Ruimte bieden voor posten om (tijdelijk) buiten dienst te gaan

Naast het voorkomen dat posten buiten dienst gaan, kunnen regio's vrijwillige brandweerposten ook ruimte bieden om – wanneer alle maatregelen en intrinsieke motivatie ten spijt de paraatheid tijdelijk onvoldoende is – buiten dienst te gaan zonder dat dit direct negatieve gevolgen heeft voor de brandweerdekking en de post zelf.

Regio's die een netwerkgerichte benadering hanteren, leggen minder druk op individuele posten om hun paraatheid te borgen wat het kost te borgen – iets wat door vrijwilligers uit betreffende regio's geregeld wordt bevestigd. Hiermee wordt voorkomen dat structurele druk leidt tot overbelasting van vrijwilligers en negatieve effecten op de duurzame inzetbaarheid (zie ook rode lijnen).

Omgaan met de gevolgen van onderbezetting

Wanneer alle maatregelen en de intrinsieke motivatie van vrijwilligers onvoldoende blijken om de paraatheid te borgen, zetten regio's en vrijwilligers verschillende strategieën in om de gevolgen van onderbezetting te beperken.

Zo kunnen regio's tweewegpaging inzetten, waardoor bij (dreigende) onderbezetting sneller kan worden doorgealarmeerd naar een volgende post. Ook het toepassen van dubbel alarmeren kan hieraan bijdragen, doordat hiermee de kans wordt vergroot dat er ook bij maatgevende incidenten, zoals een woningbrand, voldoende vrijwilligers ter plaatse komen.

Tot slot kunnen regio's vrijwillige posten ruimte bieden om tijdelijk buiten dienst te gaan, zonder dat dit direct negatieve consequenties heeft. Dit gebeurt door meer nadruk te leggen op de gezamenlijke verantwoordelijkheid van posten binnen de regio voor het waarborgen van de brandweerzorg, in plaats van op de verantwoordelijkheid van individuele posten. Deze zogenoemde netwerkgerichte benadering – ook wel een fijnmazig netwerk van posten genoemd – voorkomt dat vrijwilligers (morele) druk ervaren om hun post koste wat het kost in dienst te houden, met alle mogelijke gevolgen negatieve gevolgen voor de balans tussen brandweer en privé en daarmee ook de duurzame paraatheid van de post.

5.4 Rode lijnen

Hoewel De manier waarop de paraatheid wordt gemonitord en gehandhaafd varieert per regio en per post. Ook zijn er verschillen in ervaren knelpunten en oplossingen. Toch komen er uit het onderzoek een aantal duidelijke rode lijnen naar voren:

Geen one-size-fits all

Er bestaan geen universele problemen en/of oplossingen. Of een post een probleem ervaart, hangt af van veel oorzaken en perspectieven. Dit betekent dat er niet één probleem en ook niet één oplossing of uniforme aanpak is. Maatwerk is noodzakelijk, afgestemd op lokale context, sociale dynamiek op de post en de motivatie en drijfveren van vrijwilligers.

Postcommandanten nemen hun rol serieus

Postcommandanten zetten hun leiderschap in bij het coördineren en bewaken van de paraatheid van hun vrijwillige brandweerpost. Hun rol is cruciaal bij het motiveren, aanjagen en aanspreken van vrijwilligers om voldoende beschikbaarheid te realiseren. Postcommandanten zoeken oplossingen samen met hun ploeg, stimuleren betrokkenheid en grijpen in wanneer de paraatheid onder druk staat.

Spanning tussen de snelste en duurzame brandweerzorg

Sterke focus op het leveren van de snelst mogelijke brandweerzorg, strak sturen op mediaantijden en het toepassen van dynamische alarmering verkorten de responstijd. Dit kan onbedoeld leiden tot een averechts effect op de langere termijn: stress en morele druk bij vrijwilligers, negatieve impact op de motivatie en problemen met het combineren van brandweerwerk en privéleven.

Sommige regio's pakken dit anders aan: vrijwilligers worden aangemoedigd om zoveel mogelijk beschikbaar te zijn, maar niet ten koste van alles. Het fijnmazige netwerk aan brandweerposten zorgt er in deze regio's voor dat het buiten dienst gaan van een post wordt opgevangen door een naburige post. Ook sturen deze regio's minder strak op mediaantijden. Vrijwilligers in deze regio's geven geregeld aan minder stress te ervaren over paraatheidsknelpunten. Dit contrast roept de vraag op: hoe snel is snel genoeg, zonder de basis van vrijwilligheid te ondermijnen?

Spanning door het gebruik van agenda-applicaties

Agendatools waarin vrijwilligers hun beschikbaarheid vooraf registreren, worden veel gebruikt. Ze hebben duidelijke voordelen: ze maken proactieve monitoring van paraatheid mogelijk, bieden vrijwilligers de mogelijkheid om onderling hun beschikbaarheid af te stemmen en maken het effectief inzetten van maatregelen (zoals opstappers) mogelijk.

Maar deze tools hebben ook nadelen: zo kan er (onbedoeld) spanning en morele druk ontstaan wanneer vrijwilligers zich willen uitmelden, en daarmee de post buiten dienst zetten. Instellingen, zoals pushnotificaties bij (dreigende) buitendienststelling, kunnen dit effect versterken. Het nauwkeurig moeten bijhouden van de beschikbaarheid, ook wanneer men even een boodschap wil doen, levert een belasting op. Dit vraagt om reflectie op de manier waarop de vrijwillige posten agendatools gebruiken. En om bewuste keuzes over hoe deze tools de paraatheid ondersteunen zonder extra druk of ongewenste effecten te creëren.

5.5 Discussie

Voor het doel en de vraagstelling van dit onderzoek bleek een kwalitatieve methode het meest passend. Zoals de resultaten laten zien, gaat er een wereld schuil achter de manier waarop regio's en vrijwillige brandweerposten de paraatheid monitoren en handhaven, en welke knelpunten zij hierbij ervaren. Door de gekozen methode konden de onderzoekers inzicht verkrijgen in de specifieke problemen die regio's en posten ervaren, de oplossingen die zij hiervoor inzetten, en vooral de motivatie achter deze oplossingen.

De resultaten van dit onderzoek vertonen sterke overeenkomsten met eerdere onderzoeken in het kader van het programma vrijwilligheid. Net zoals eerder onderzoek, laat ook dit onderzoek zien dat er met betrekking tot de paraatheid van vrijwillige brandweerposten geen enkelvoudig probleem of standaardoplossing bestaat. De uiteenlopende contexten, sociale dynamieken en lokale omstandigheden brengen elk hun eigen uitdagingen en mogelijke oplossingen met zich mee. Dit vraagt om maatwerk, afgestemd op de lokale situatie.

Daarnaast blijkt ook, net als voorgaand onderzoek, dat de rol van de postcommandant cruciaal voor het borgen van de paraatheid van een post. Postcommandanten stimuleren betrokkenheid, motiveren vrijwilligers en grijpen in wanneer de beschikbaarheid onder druk staat. Dit benadrukt dat deze sleutelfiguur de nodige aandacht en ondersteuning vanuit de regio verdient.

Literatuurlijst

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. *Review of General Psychology*, 1(3), 311–320. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311>

Brandweer Nederland. (2022). Handreiking landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen: Gebiedsgerichte opkomsttijden. Brandweer Nederland.

Dangermond, K. (2021). Vrijwilligheid bij de brandweer in Nederland: Een onderzoek naar het werven en behouden van brandweervrijwilligers. Instituut Fysieke Veiligheid.

Dangermond, K. Leene, M., Kobes, M., Wolfs, L., & Weewer, R. (2022). De pieper op tafel: Onderzoek naar vertrekredenen van oud-brandweervrijwilligers. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid

De Vaus, D. (2014). *Surveys in social research* (6th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.

Evaluatiecommissie Wet veiligheidsregio's. (2019). *Evaluatie Wet veiligheidsregio's: Naar toekomstbestendige crisisbeheersing en brandweezorg*. Ministerie van Justitie en Veiligheid.

Kniffin, K. M., Wansink, B., Devine, C. M., & Sobal, J. (2015). Eating together at the firehouse: How workplace commensality relates to the performance of firefighters. *Human Performance*, 28(4), 281–306. <https://doi.org/10.1080/08959285.2015.1021049>

Menning, H., Dangermond, K., Weewer, R., Hazebroek, H., & Berger, E. (2022). *Toekomstverkenning Brandweer 2022–2030*. Nederlands Instituut Publieke Veiligheid.

Schein, E. H. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3–16.

Vreuls, J. (1991). *Vrijwilligers bij de brandweer*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Wilkinson, A. (1998). Empowerment: Theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40–56. <https://doi.org/10.1108/00483489810368549>

Bijlage 1

Vragenlijst

Paraatheid vrijwillige brandweerposten

Beste Hoofd Repressie,

Hartelijk dank voor je deelname aan deze inventarisatie. Het lectoraat Brandweerkunde van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) onderzoekt de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland. Tijdens eerdere onderzoeken kwam paraatheid regelmatig terug als aandachtspunt. Het is echter onduidelijk of dit een landelijk, regionaal of lokaal vraagstuk is, en of de problemen structureel of incidenteel van aard zijn.

Dit onderzoek richt zich op het in kaart brengen van:

- > Of veiligheidsregio's problemen ervaren met de paraatheid van vrijwillige brandweerposten
- > Waarom deze problemen wel of niet ontstaan
- > Welke oplossingen worden toegepast en of deze effectief zijn
- > Of vrijwillige brandweerposten zelf paraatheidsproblemen ervaren
- > De informele manieren waarop posten hun paraatheid borgen

Daarnaast worden o.a. de volgende aspecten geïnventariseerd:

- > Definities van paraatheid
- > Criteria voor het vaststellen van paraatheidsproblemen
- > Afspraken tussen regio en posten
- > Wijzen van monitoren
- > Knelpunten en achterliggende redenen
- > Oplossingen op regionaal en postniveau

Belangrijk

Deze inventarisatie richt zich uitsluitend op vrijwillige brandweerposten en op personele paraatheid (dus niet op materieel). Voor combiposten geldt de vragenlijst voor het vrijwillige deel.

Invulinstructie

Elke veiligheidsregio vult de inventarisatie één keer in, onder regie van het Hoofd Repressie. De vragenlijst kan tussentijds worden afgesloten en later worden hervat via hetzelfde apparaat en dezelfde browser.

Deadline

Uiterste invuldatum: 21 maart.

Vertrouwelijkheid

Alle antwoorden worden vertrouwelijk verwerkt. Informatie over privacy is te vinden op de NIPV-website.

Vragen?

Mail naar de projectleider via: goos.janssen@nipv.nl

Einde blok: Introductie

Start van blok: PRIVACY

P_TOESTEMMING **Toestemming deelname onderzoek** We vragen toestemming om jouw antwoorden te verwerken in dit onderzoek en de bijbehorende rapportage. Ga je hiermee akkoord?

- ☐ Ik ga akkoord
- ☐ Ik ga niet akkoord

Einde blok: PRIVACY

Start van blok: Persoonskenmerken

K_REGIO Bij welke veiligheidsregio ben je werkzaam?

▼ Amsterdam-Amstelland ... Zuid-Limburg

K_FUNCTIE Wat is je functie binnen de veiligheidsregio?

▼ Hoofd brandweezorg ... Anders

K_FUNCTIE_ANDERS Wat is jouw functie binnen de veiligheidsregio en welke verantwoordelijkheden heb je met betrekking tot de paraatheid van vrijwillige brandweerposten

K_EMAIL Mochten wij naar aanleiding van jouw antwoorden nog aanvullende vragen hebben, dan zouden wij graag contact met je opnemen. Ook willen wij graag het rapport per mail naar je toesturen zodra dit af is.

☐ Email

D_INTRO **Definitie van paraatheid vrijwillige brandweerposten**

D_DEFINITIE Welke definitie hanteert jouw veiligheidsregio met betrekking tot de paraatheid van brandweerposten?

- ☐ Wij gebruiken onze eigen definitie
 - ☐ Wij gebruiken de definitie zoals in de handreiking Gebiedsgerichte Opkomsttijden (GGO) zoals vastgesteld in de Handreiking landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen
 - ☐ Wij gebruiken een afgeleide definitie van de handreiking Gebiedsgerichte Opkomsttijden (GGO) zoals vastgesteld in de Handreiking landelijke uniforme systematiek voor dekkingsplannen
 - ☐ Er is geen vastgestelde of beschreven definitie binnen onze regio
-

D_DEF_EIGEN Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio een eigen definitie hanteert voor de paraatheid van vrijwillige brandweerposten. Zou je deze definitie willen omschrijven:

D_DEF__AANGEPAST Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio een afgeleide definitie van de handreiking Gebiedsgerichte Opkomsttijden (GGO) hanteert. Zou je deze afgeleide definitie willen omschrijven?

D_DEF_GEEN Wat is de reden dat jouw veiligheidsregio geen definitie van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten hanteert?

D_CRITERIA Welke criteria (richtlijnen) gebruikt jouw veiligheidsregio om te bepalen of een vrijwillige brandweerpost een paraatheidsprobleem heeft? *Indien geen criteria vul dan 'nvt' in.* **Belangrijk:** - Beschrijf elk criterium afzonderlijk. - Leg per criterium uit waarom jullie dit criteria hanteren - Geef aan of het criterium van toepassing is op alle vrijwillige brandweerposten of alleen maatwerk voor specifieke post(en), en leg uit waarom.

A_INTRO **Afspraken over paraatheid met vrijwillige posten**

A_SOORTAFSPRAAK Welke afspraak/afspraken over paraatheid wordt/worden er in jouw veiligheidsregio met (één of meerdere) vrijwillige brandweerposten gemaakt? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Over de paraatheid van vrijwillige brandweerposten op bepaalde momenten (bijvoorbeeld feestdagen, dagen met verhoogd risico op incidenten, kantoor- of avonduren en / of korpsactiviteiten)
- ☐ Over de minimale beschikbaarheid in verband met bepaalde specialisme van vrijwillige brandweerposten
- ☐ Over de minimale beschikbaarheid van bepaalde cruciale functies binnen vrijwillige brandweerposten (bijvoorbeeld bevelvoerders en chauffeurs)
- ☐ Over de minimale bezetting bij bepaalde type incidenten (bijvoorbeeld woningbrand)
- ☐ Over de consequenties van buitendienststelling van vrijwillige brandweerposten
- ☐ Andere afspraken
- ☒ ☒ Geen van bovenstaande, er worden geen afspraken gemaakt met vrijwillige brandweerposten over paraatheid

Einde blok: Afspraken posten

Start van blok: Afspraken met posten

A_MOMENT_TOEL Welke afspraken hebben jullie gemaakt met vrijwillige brandweerposten over **de paraatheid op bepaalde momenten (bijvoorbeeld feestdagen, dagen met verhoogd risico op incidenten, kantoor- of avonduren en / of korpsactiviteiten)**.

Belangrijk: - Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafspraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

A_SPECIALISME_TOEL Welke afspraken hebben jullie gemaakt met vrijwillige brandweerposten over de **minimale beschikbaarheid in verband met bepaalde specialismes van vrijwillige brandweerposten**. **Belangrijk:** - Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafspraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

Q23 Welke afspraken hebben jullie gemaakt met vrijwillige brandweerposten over **de minimale beschikbaarheid van bepaalde cruciale functies binnen vrijwillige**

brandweerposten (bijvoorbeeld bevelvoerders en chauffeurs)? Belangrijk:

- Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafpraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

A_TYP_INC_TOEL Welke afspraken hebben jullie gemaakt met vrijwillige brandweerposten over **de minimale bezetting bij bepaalde type incidenten (bijvoorbeeld woningbrand)?**

Belangrijk: - Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafpraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

Q25 Welke afspraken hebben jullie gemaakt met vrijwillige brandweerposten over **de consequenties van buitendienststelling?**

Belangrijk: - Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafpraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

A_ANDERS_TOEL Welke **andere afspraken** hebben jullie gemaakt met vrijwillige

brandweerposten met betrekking tot paraatheid? **Belangrijk:** - Beschrijf elke afspraak afzonderlijk. - Leg uit waarom deze afspraak is gemaakt. - Geef aan of het een maatwerkafpraak betreft voor één of meerdere posten, of een algemene afspraak, en licht toe waarom deze afspraak wel voor de ene post geldt en niet voor de andere.

Start van blok: Monitoren paraatheid

MONITOREN Monitoren van paraatheid De volgende vragen gaan over of, en zo ja, op welke manier jullie de paraatheid van vrijwillige posten monitoren. Met monitoren bedoelen we het actief volgen of er voldoende mensen beschikbaar zijn om de uitruk bij een incident te garanderen.

M_MONITOREN Over welke periode of termijn wordt de paraatheid van vrijwillige posten in jullie veiligheidsregio gemonitord? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Realtime
- ☐ 24 vooruit
- ☐ Een week vooruit
- ☐ Maximaal 4 weken vooruit
- ☐ Wij monitoren achteraf of posten paraat zijn geweest
- ☐ Anders, namelijk: _____
- ☐ ☒ De paraatheid van vrijwillige posten wordt niet gemonitord

Pagina-einde

M_MAATWERK Welke van de onderstaande uitspraken is op jouw veiligheidsregio van toepassing?

- ☐ Wij monitoren de paraatheid van alle vrijwillige brandweerposten
- ☐ Wij monitoren de paraatheid niet van alle brandweerposten, maar van één of meerdere

Pagina-einde

M_MAAT_ALLE Wat is de reden dat de paraatheid van alle vrijwillige posten in jouw veiligheidsregio gemonitord wordt? M_MAAT_WEL Wat is de reden dat de paraatheid van bepaalde vrijwillige posten in jouw veiligheidsregio **WEL** gemonitord wordt?

M_MAAT_NIET Wat is de reden dat de paraatheid van (bepaalde) vrijwillige posten in jouw veiligheidsregio **NIET** gemonitord wordt?

Start van blok: _KNELPUNTEN

KNELPUNTEN_MEERKEUZE **Knelpunten in de paraatheid van vrijwillige**

brandweerposten Heeft jouw veiligheidsregio knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten? *Meerdere antwoorden mogelijk*

☐

Ja, knelpunten op bepaalde momenten (bijvoorbeeld feestdagen, dagen met verhoogd risico op incidenten, kantoor- of avonduren en / of korpsactiviteiten)

☐

Ja, knelpunten met betrekking tot de minimale beschikbaarheid in verband met een specialisme van vrijwillige brandweerposten

☐

Ja, knelpunten met betrekking tot minimale beschikbaarheid van bepaalde cruciale functies binnen vrijwillige brandweerposten

☐

Ja, knelpunten met betrekking tot minimale bezetting bij bepaalde type incidenten (bijvoorbeeld woningbrand)

☐

Nee, onze veiligheidsregio heeft geen knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten

Einde blok: _KNELPUNTEN

Start van blok: _KNELPUNTEN_BESCHRIJVING

Q86 Je hebt aangegeven dat op (één of meerdere) vrijwillige brandweerposten in jouw veiligheidsregio sprake is van knelpunten in de paraatheid. We vragen deze knelpunten nu uit. **Let op: vul één knelpunt per tekstvak in.** Vul minimaal 1 knelpunt in. Ben je klaar, scroll dan naar beneden en klik op volgende.

Q87 **Knelpunt 1:** beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q88 **Knelpunt 1:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

☐

Algemeen paraatheidsknelpunt

☐

Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____

Q89 Knelpunt 1 (indien op één of meerdere posten): waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q98 Knelpunt 2: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q96 Knelpunt 2: speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q105 Knelpunt 2 (indien op één of meerdere posten): waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q92 Knelpunt 3: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q95 Knelpunt 3: speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q104 Knelpunt 3 (indien op één of meerdere posten): waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q91 Knelpunt 4: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q94 **Knelpunt 4:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q103 **Knelpunt 4 (indien op één of meerdere posten):** waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q93 **Knelpunt 5:** beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q97 **Knelpunt 5:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q102 **Knelpunt 5 (indien op één of meerdere posten):** waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q125 **Knelpunt 6:** beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q132 **Knelpunt 6:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q133 **Knelpunt 6 (indien op één of meerdere posten)**: waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q124 **Knelpunt 7**: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q131 **Knelpunt 7**: speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q134 **Knelpunt 7 (indien op één of meerdere posten)**: waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q123 **Knelpunt 8**: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q130 **Knelpunt 8**: speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____
-

Q135 **Knelpunt 8 (indien op één of meerdere posten)**: waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q127 **Knelpunt 9**: beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

Q129 **Knelpunt 9:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____

Q136 **Knelpunt 9 (indien op één of meerdere posten):** waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Q126 **Knelpunt 10:** beschrijf dit knelpunt en de oorzaak ervan.

\

Q128 **Knelpunt 10:** speelt dit knelpunt op één of meerdere vrijwillige brandweerposten, of op alle vrijwillige brandweerposten (een algemeen paraatheidsprobleem)?

- ☐ Algemeen paraatheidsknelpunt
- ☐ Op één of meerdere brandweerposten. Geef in getallen aan op hoeveel posten dit knelpunt voorkomt _____

Q137 **Knelpunt 10 (indien op één of meerdere posten):** waarom is dit knelpunt op de ene post wel een probleem en op de andere post niet?

Einde blok: **_KNELPUNTEN_BESCHRIJVING**

Start van blok: **GEENKNELPUNTEN**

G_KN_MOM Kun je aangeven waarom uw veiligheidsregio volgens u geen knelpunten ervaart in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten op bepaalde momenten? Bijvoorbeeld feestdagen, dagen met verhoogd risico op incidenten, kantoor- of avonduren en / of korpsactiviteiten

G_KN_MINBEZ Kun je aangeven waarom uw veiligheidsregio volgens u geen knelpunten ervaart in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten met betrekking tot de minimale beschikbaarheid in verband met een specialisme van vrijwillige brandweerposten?

G_KN_MINCRUFU Kun je aangeven waarom uw veiligheidsregio volgens u geen knelpunten ervaart in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten met betrekking tot de minimale beschikbaarheid van bepaalde cruciale functies binnen vrijwillige brandweerposten?

G_KN_TYPEINC Kun je aangeven waarom uw veiligheidsregio volgens u geen knelpunten ervaart in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten met betrekking tot minimale bezetting bij bepaalde type incidenten (bijvoorbeeld woningbrand)?

Einde blok: GEENKNELPUNTEN

Start van blok: Oplossingen voor knelpunten van paraatheid

Q43 Oplossingen voor knelpunten in de paraatheid van vrijwillige posten vanuit de veiligheidsregio

INT_VEILIGHEIDSREGIO Welke initiatieven worden er vanuit de veiligheidsregio toegepast om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten of paraatheidsknelpunten op te lossen? *Meerdere antwoorden mogelijk*

- ☐ Dubbele alarmering (automatisch een tweede TS van een naburige post alarmeren)
- ☐ Inzetten tweewegpager om sneller te kunnen dooralarmeren
- ☐ Paraatheidsvormen met een verplichtend karakter (zoals consignatiediensten/kazernering)
- ☐ Piketdiensten voor vrijwilligers
- ☐ Flexibele bezetting TS (uitruk op maat)
- ☐ Inzetten van kantoorpersoneel als dagdienstbezetting
- ☐ Creëren van flexwerkplekken op brandweerposten
- ☐ Strategische personeelsplanning voor de langere termijn
- ☐ Beroepsbrandweermensen die een onderbezette vrijwillige brandweerpost aanvullen
- ☐ Andere oplossingen
- ☐ ☒ Wij zetten momenteel geen oplossingen in voor(eventuele) knelpunten in de paraatheid van vrijwillige brandweerposten

Q45 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio dubbele alarmering (automatisch een tweede TS van een naburige post alarmeren) inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ alleen op bepaalde posten
-

Q47 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q142 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

- ☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Neutraal, beschrijf waarom:

- ☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q49 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio tweewegpaging inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ alleen op bepaalde posten

Q50 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q143 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

- ☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Neutraal, beschrijf waarom:

- ☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q51 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio paraatheidsvormen met een verplichtend karakter inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ alleen op bepaalde posten
-

Q52 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q104 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

- ☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Neutraal, beschrijf waarom:

- ☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q53 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio Piketdiensten voor vrijwilligers inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ alleen op bepaalde posten
-

Q54 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q145 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

- ☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Neutraal, beschrijf waarom:

- ☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q55 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio flexibele bezetting TS (uitruk op maat) inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ alleen op bepaalde posten

Q56 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)** Q146 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

- ☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Succesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Neutraal, beschrijf waarom:

- ☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

- ☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q57 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio kantoorpersoneel als dagdienstbezetting inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

- ☐ op alle posten
- ☐ op bepaalde posten

Q58 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q151 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

☐ Succesvol, beschrijf waarom:

☐ Neutraal, beschrijf waarom:

☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q59 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio het creëren van flexwerkplekken inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

☐ op alle posten

☐ op bepaalde posten

Q60 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q147 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

☐ Succesvol, beschrijf waarom:

☐ Neutraal, beschrijf waarom:

☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q61 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio strategische personeelsplanning voor de langere termijn inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

☐ op alle posten

☐ op bepaalde posten

Q62 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q148 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

☐ Succesvol, beschrijf waarom:

☐ Neutraal, beschrijf waarom:

☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q63 Je hebt aangegeven dat jouw veiligheidsregio beroepsbrandweermensen inzet om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Wordt deze oplossing op alle posten ingezet of alleen op bepaalde posten?

☐ op alle posten

☐ op bepaalde posten

Q64 Kun je omschrijven waarom jullie voor deze oplossing hebben gekozen **(en indien deze oplossing alleen voor bepaalde posten wordt ingezet: waarom bij de ene post wel en bij de andere niet?)**

Q149 In hoeverre is deze oplossing succesvol in het vergroten van de paraatheid van vrijwillige brandweerposten?

☐ Zeer succesvol, beschrijf waarom:

☐ Succesvol, beschrijf waarom:

☐ Neutraal, beschrijf waarom:

☐ Onsuccesvol, beschrijf waarom:

☐ Zeer onsuccesvol, beschrijf waarom:

Q66 Je hebt aangegeven dat jullie andere dan de zojuist genoemde oplossingen inzetten om de paraatheid van vrijwillige brandweerposten te vergroten. Beschrijf deze:

Einde blok: Oplossingen voor knelpunten van paraatheid

Start van blok: Initiatieven_posten

I_OPLOSSINGEN Welke door de vrijwillige brandweerposten zelf geïnitieerde of georganiseerde oplossingen worden er op vrijwillige brandweerposten in jouw veiligheidsregio toegepast om de paraatheid te borgen (bijvoorbeeld een informeel collegiaal dienstrooster of piket)? Belangrijk: - Beschrijf elke informele oplossing afzonderlijk en waarom dit een oplossing is.

I_GEFACILITEERD Worden dergelijke oplossingen door de veiligheidsregio gefaciliteerd?

☐ Ja

☐ Soms

☐ Nee

Pagina-einde

I_NIETGEFACILITEERD Waarom worden deze oplossingen van vrijwillige brandweerposten **NIET** door de veiligheidsregio gefaciliteerd?

I_WELNIET_GEFACILIT Wanneer worden oplossingen van vrijwillige brandweerposten zelf door de veiligheidsregio soms **WEL** en soms **NIET** gefaciliteerd?

I_HOEGEFACILITEERD Op welke manier worden oplossingen van vrijwillige brandweerposten zelf door de veiligheidsregio gefaciliteerd?

Z_ZORGEN **Zorgen** Leven er in jouw veiligheidsregio zorgen met betrekking tot de paraatheid van vrijwillige brandweerposten? Bijvoorbeeld met betrekking tot wet- en regelgeving, veranderende demografie, innovaties etc.

☐ Ja

☐ Nee

Z_BESCHRIJVINGZORGEN Beschrijf deze zorgen

Z_TOEKOMSTOPLOSSING Welke oplossingsrichtingen om de paraatheid te borgen zijn binnen jouw veiligheidsregio nog niet toegepast, maar worden wel overwogen? *Indien geen vul 'nvt' in* **Dit is de laatste vraag. Klik op volgende om de vragenlijst in te sturen.**

Bijlage 2

Uitnodiging onderzoek

Brandweervrijwilligers gezocht voor het onderzoek naar de paraatheid van vrijwillige brandweerposten!

Het lectoraat Brandweerkunde van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) onderzoekt de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland. Uit het [recente onderzoek naar werven en behouden van brandweervrijwilligers](#) bleek dat er geen landelijk probleem is met het werven en behouden van brandweervrijwilligers; wel is de paraatheid van vrijwillige brandweerposten volgens sommigen een aandachtspunt. Zelfs wanneer een post 'op papier' op sterkte is, kan de paraatheid onder druk staan, bijvoorbeeld overdag, doordeweeks, in het weekend, tijdens vakanties en op feestdagen.

Maar hoe groot is dit probleem nu écht? Speelt het overal, of vooral bij specifieke posten, op bepaalde momenten of in specifieke situaties? En hoe zorgen vrijwilligers op de posten er eigenlijk voor dat de paraatheid op peil blijft?

Daarover willen onderzoekers Goos Janssen en Joost Hermans graag met jou – vrijwillig manschap, bevelvoerder of postcommandant – in gesprek. We gaan in gesprek over vragen als:

- 🔥 Ervaart jullie post wel of geen knelpunten met de paraatheid?
- 🔥 Waarom ervaart jullie post wél of juist géén knelpunten?
- 🔥 Welke manieren gebruiken jullie om de paraatheid te borgen – en hoe ervaren jullie deze in de praktijk?

Specifiek zijn we op zoek naar

- Brandweervrijwilligers die in hun post geen paraatheidsproblemen ervaren.
- Brandweervrijwilligers die in hun post af en toe paraatheidsproblemen ervaren (bijvoorbeeld wanneer de post op papier op sterkte is, maar de paraatheid op bepaalde momenten toch onder druk staat of een kleine groep de paraatheid draagt).
- Brandweervrijwilligers die in hun post regelmatig, of zelfs altijd, paraatheidsproblemen ervaren.

Bijlage 3:

Verklaring deelname onderzoek

Ik,, verklaar hierbij het volgende:

- Ik begrijp wat het doel is van het onderzoek waaraan onderzoeker Joost Hermans je heeft gevraagd om deel te nemen
- Ik ben op de hoogte van de mogelijkheid om mijn eigen deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten.
- Ik geef toestemming om het gesprek op te nemen.
- Ik begrijp dat de resultaten van dit onderzoek gebruikt kunnen worden voor wetenschappelijke doeleinden, maar deze zullen niet gepubliceerd worden.
- De data zullen vertrouwelijk worden verwerkt binnen elke fase van het onderzoek.
- Ik weet dat ik voor vragen, klachten of verdere informatie over het onderzoek, projectmanager Goos Janssen kan contacteren
- Ik heb eventuele vragen over de inhoud over deze verklaring en het onderzoek kunnen stellen en deze zijn naar tevredenheid beantwoord.

Akkoord?

Bijlage 4:

Topiclijst

Topiclijst onderzoek paraatheid Brandweervrijwilligers

Datum:

Aanwezig:

Aanleiding [totaal aanleiding, doel, grotere plaatje, onderwerpen interview, belangrijk, privacy 10 min]

- > Het lectoraat Brandweerkunde van het Nederlands Instituut Publieke Veiligheid (NIPV) onderzoekt de paraatheid van vrijwillige brandweerposten in Nederland.
- > Uit het [recente onderzoek naar werven en behouden van brandweervrijwilligers](#) bleek dat er geen generiek of landelijk probleem is met het werven en behouden van brandweervrijwilligers.
- > Wel is de paraatheid van vrijwillige brandweerposten volgens sommigen een aandachtspunt. Zelfs wanneer een post 'op papier' op sterkte is, kan de paraatheid onder druk staan, bijvoorbeeld overdag, doordeweeks, in het weekend, tijdens vakanties en op feestdagen.
- > Ondanks deze signalen is onduidelijk hoe groot het probleem rondom de paraatheid van vrijwillige brandweerposten echt is. Speelt het overal, of juist op specifieke posten, momenten of in bepaalde situaties? En hoe borgen de vrijwilligers op de brandweerposten zelf de paraatheid van hun post?

Doel van dit groeps gesprek

- > Inzichtelijk maken of vrijwillige brandweerposten wel of geen problemen hebben met de paraatheid van de post
- > Inzichtelijk maken waarom vrijwillige brandweerposten wél of géén probleem hebben met de paraatheid van hun post.
- > Inzichtelijk maken welke oplossingen en 'best practices' vrijwillige brandweerposten inzetten om de paraatheid van de post te borgen of te vergroten.

Grotere plaatje

- > Literatuuronderzoek
- > Inventarisatie veiligheidsregio's
- > Deze groepsinterviews met postcommandanten en manschappen en bevelvoerders

Onderwerpen van dit interview

- > Kort voorstelrondje
- > Jouw paraatheid
- > Voor- en nadelen manieren van instroom
- > Bijhouden, handhaven paraatheid
- > Knelpunten paraatheid
- > Borgen / oplossingen paraatheidsproblemen

- > Oplossingen VR
- > Afsluiting

Belangrijk

- > Wat gezegd is blijft binnen deze digitale muren
- > Probeer steeds vanuit je eigen post / context te antwoorden
- > Wij zullen i.v.m. de tijd af en toe streng moeten zijn. Dat is niet persoonlijk bedoeld.

Privacy

- > Voorlezen privacy verklaring & akkoord opname

Kort voorstelrondje

We weten wie er aanwezig zijn, kort noemen, per persoon vragen:

- > Welke post
- > Hoe groot
- > Hoe werkt jullie instroom (vrij, tweewegpaging, brandweerrooster, ploegen)

Jouw paraatheid

- > Hoe vaak ben jij beschikbaar?
- > Wat heb jij ervoor over om beschikbaar te zijn? En waarom is dat belangrijk voor jou en/of de post?
 - Vrijwilligheid vs. paraatheid? Waar ligt de grens? En waarom?
 - T.o.v.: thuisfront, hoofdbaan, post
- > Andersom, als je eigenlijk niet beschikbaar bent, maar er komt een melding van een binnenbrand? (selectief opkomen)
- > **Voor postcommandanten:** hoe zie je jouw rol in het waarborgen van de paraatheid?

Voor- en nadelen verschillende manieren van instroom

We weten dat er veel verschillende manieren zijn waarop vrijwillige brandweerposten hun instroom organiseren. Sommige gebruiken 'vrije instroom', andere gebruiken tweeweg paging of soortgelijke methode, waarin je je bij een melding aangeeft of je er wel of niet bij bent. Weer andere plannen de bezetting een aantal dagen of weken van tevoren (bijvoorbeeld met brandweerrooster). Sommige posten werken met informele piketten en/of ploegendiensten. Wij zijn nieuwsgierig naar de voor- en nadelen van elke manier van werken, voor de paraatheid van de post, maar bijvoorbeeld ook welke consequenties dit heeft voor jouw als vrijwilliger.

- > Vrije instroom (indien mee bekend)
- > Tweeweg paging (indien mee bekend)
- > Roosteren (indien mee bekend)
- > Piketten/ ploegendiensten (indien mee bekend)
- > Voor- en nadelen van elke methode
 - Voor paraatheid post / vrijwilliger
 - Voor de vrijwilliger zelf
 - Voor de postcommandant

Bijhouden, afspraken en handhaven paraatheid

Wij zijn nieuwsgierig naar op welke manier jullie de paraatheid op jullie post monitoren, welke afspraken jullie onderling maken, zowel geschreven, als ongeschreven regels (zoals

het bij jullie op de post hoort. Of hier maatwerk in mogelijk is en hoe jullie deze afspraken handhaven.

- > Houden jullie de paraatheid bij (monitoren), zo ja op welke manier?
 - Waarom wel en waarom niet?
- > Hebben jullie 'formele' afspraken of ongeschreven regels op de post over paraat zijn?
 - Welke zijn dit?
 - Waarom hebben jullie deze afspraken / hoe zijn deze ontstaan?
- > Hebben jullie m ongeschreven regels op de post over paraat zijn?
 - Welke zijn dit?
 - Waarom hebben jullie deze afspraken / hoe zijn deze ontstaan?
- > Maatwerk: is het mogelijk om van deze afspraken af te wijken?
 - Incidenteel
 - Langdurig, bijvoorbeeld bij grote veranderingen
- > Handhaven paraatheid
 - Elkaar aanspreken? > waarom wel, waarom niet?
 - Verantwoordelijkheid van postleden en postcommandant

Problemen paraatheid

We willen nu graag het thema 'knelpunten' in de paraatheid op jullie post bespreken. Jullie hebben aangegeven dat er vaak problemen zijn met de paraatheid.

We willen graag een onderscheid maken tussen problemen die objectief zichtbaar zijn – bijvoorbeeld de auto die niet de deur uit kan of het dagelijks puzzelen in de WhatsApp-groep – en problemen die misschien niet direct zichtbaar zijn, maar die jullie wel ervaren. Denk hierbij aan situaties waarin jij altijd beschikbaar moet zijn om te voorkomen dat de post op rood komt, of het gevoel hebben dat er te weinig mensen zijn.

We beginnen met de objectieve, zichtbare problemen die jullie ervaren, en daarna gaan we in op de problemen die jij of jullie ervaren.

Vanuit onze eerdere onderzoeken kennen wij verschillende knelpunten die vrijwillige brandweerposten kennen op het gebied van paraatheid op het gebied van paraatheid:

- > Paraatheid overdag op doordeweekse dagen
 - > Gebrek aan een cola ploeg (dorpsfeesten, korpsavonden, etc.)
 - > Verminderde beschikbaarheid vrijwilligers door andere prioriteiten naast de brandweer
 - > Op papier gegarandeerde sterkte, maar in realiteit door bijvoorbeeld ziekte of verhuizing toch niet gegarandeerd
 - > Kleine groep sleutelfiguren die de uitruk garandeert en waaraan veel gevraagd wordt, waardoor deze vrijwilligers overbelast raken
 - > Cruciale functies (bevelvoerder, chauffeur, andere specialisme)
 - > Minimale bezetting bij bepaald type incidenten
 - > Gebrek aan opleidingsplekken
-
- > Hebben jullie een probleem met [bovenstaande problemen of eventuele andere problemen]..
 - > Ervaren jullie een probleem met [bovenstaande problemen of eventuele andere problemen]..
 - > Waardoor ontstaat dit probleem volgens jullie?

- > [Achterhalen drijfveer: hoeft niet altijd gesteld te worden] Waarom is dit een probleem voor jullie post? Anders gezegd: waarom mag de post in dit geval niet gewoon op rood?
- > [Vermijdbaar / onvermijdbaar] is hier volgens jullie wat aan dit paraatheidsprobleem te doen?
 - Waarom, door wie etc. etc.
- > Missen we nog problemen die nu nog niet genoemd zijn?

[Oplossingen] welke oplossing zetten jullie in om paraatheidsproblemen op te lossen / de paraatheid te vergroten

We zijn benieuwd naar de oplossingen en/of manieren die jullie binnen de post **zelf** inzetten om de paraatheid van jullie post te borgen. Over wat de veiligheidsregio doet of **kan doen** komt zo meteen.

Ook hier hebben we een aantal oplossingen uit eerdere onderzoeken:

- > Informele roosters of piketdiensten
- > Paraatheids-appgroepjes
- > Kleine vaste groep sleutelfiguren die altijd beschikbaar is
- > Rouleren of het vergroten van de opkomst tijden
- > Eisen stellen aan nieuwkomers
- > Thuiswerken op de post
- > Mensen aanspreken op hun verantwoordelijkheid(sgevoel)
- > Werken aan een goede sfeer op de post
- > Gebruikmaken van opstappers

- > Worden deze oplossingen toegepast op jullie post?
 - Voor welk probleem zijn deze oplossingen een oplossing?
- > Zouden je deze methode aanbevelen aan andere posten? Zo ja, waarom werkt deze oplossing voor jullie?
- > Wordt deze oplossingen door de veiligheidsregio ondersteund?
- > Zijn er nog meer oplossingen?
- > Oplossingen die nu nog niet worden toegepast, maar misschien wel zouden kunnen werken (VR komt zo)

[Oplossingen] vanuit de veiligheidsregio

We zijn ook nieuwsgierig welke oplossingen er vanuit de VR zelf worden ingezet om de paraatheid te borgen en/of te vergroten, en hoe jullie deze ervaren.

Ook hier hebben we een aantal oplossingen uit eerdere onderzoeken:

- > Gebruikmaken van opstappers
- > Creëren van flexwerkplekken op de post
- > Variabele voertuigbezetting of de TS-flex genoemd
- > Dubbele alarmering (automatisch een tweede TS van een naburige post alarmeren)
- > Inzetten tweewegpager
- > Inzetten kantoorpersoneel als dagdienst
- > Beroepsbrandweermensen op onderzette vrijwillige brandweerposten
- > Meer maatwerk bieden aan vrijwillige posten (opkomsttijden)
- > Boven bezetting aannemen of grotere bezetting
- > Andere oplossingen?

- > Worden deze oplossingen toegepast op jullie post?
- > Voor- en nadelen (waarom zou je het aan andere posten aanraden en waarom vooral niet?)
- > Ruimte voor maatwerk?
- > Zijn er nog meer oplossingen?
- > Oplossingen die nu nog niet worden toegepast, maar misschien wel zouden kunnen werken in het vergroten van de paraatheid van jullie brandweerpost?

Afsluiting