

Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie.

Instituut Fysieke Veiligheid
Brandweeracademie
Postbus 7010
6801 HA Arnhem
www.ifv.nl
info@ifv.nl
026 355 24 00

Colofon

Brandweeracademie (2019). *Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie. Een inventariserend onderzoek naar de vraag waarom burgers in de toekomst wel of niet actief willen worden als brandweervrijwilliger*. Arnhem: Instituut Fysieke Veiligheid.

Opdrachtgever: Raad van Brandweercommandanten
Contactpersoon: K. Dangermond, Msc MA (karin.dangermond@ifv.nl)
Titel: Het net ophalen buiten de brandweerorganisatie. Een inventariserend onderzoek naar de vraag waarom burgers in de toekomst wel of niet actief willen worden als brandweervrijwilliger
Datum: 29 november 2019
Status: Definitief
Versie: 1.0
Auteurs: dr. M. Kobes; R. Fikke, MSc; M. Polman, MSc
Projectleider: K. Dangermond, MSc MA
Review: dr. ir. R. Weewer; K. Dangermond, MSc MA
Eindverantwoordelijk: dr. ir. R. Weewer

Abstract

Making up 80 percent of all firefighters, volunteers are an important part of the Dutch fire service. However, it is becoming increasingly difficult to find and retain volunteers who are willing to invest time and effort in training, and are regularly available. To get a clear picture of the incentives or obstacles to register as a volunteer firefighter, a survey was conducted among 1007 Dutch citizens between the ages of 18 and 55 and without experience as volunteer firefighters.

Almost all respondents believe that the Dutch fire service has a positive reputation and that its work is socially important. They primarily regard the work of firefighters as a paid job and not as a position for volunteers.

After they had received information, four in ten of the respondents were interested in voluntary work for the fire brigade. Half of them (two in ten) were interested in voluntary work for the fire brigade, met most of the criteria for volunteer firefighters and were willing to receive emergency calls during the weekend or on weekday evenings. One in ten of the respondents was willing to receive emergency calls on weekdays during daytime. About five percent of the interested, suitable and willing respondents live in a rural or only slightly urbanised area. These are the areas where there are most problems in getting enough volunteers on weekday daytime hours.

The main reasons for the respondents for being interested in voluntary work at the fire brigade are appealing tasks and the possibility of helping others and improving their own living environment. In addition, respondents consider it important to have sufficient knowledge and skills prior to registering as a volunteer and that their voluntary work should not be detrimental to their other duties.

The combination with a paid job, the care of children and other life obligations, and the moments at which emergency calls can be received, such as weekday daytime hours, are seen as important obstacles to voluntary participation. Furthermore, some of the respondents cite their physical condition or other reasons why they would not be suitable, as an obstacle. Nevertheless, the majority of the respondents meet most of the selection criteria for volunteer firefighters.

Male respondents up to 40 years old who are technically skilled, action-oriented or risk-taking, who like to work in a team or together as friends, who prefer socially relevant work, have a preference for selfless commitment, who want to spend most of their time as volunteers on assisting tasks, who see volunteering as a professional task or who choose to 'always respond to an emergency call' are significantly more often interested in a volunteering position at the fire brigade than respondents with opposite characteristics of preferences.

Respondents generally have a positive impression of the Dutch fire service, but correct information seems to be an important factor in arousing the interest of potential volunteers.

This is essential, as people become more interested when they have received information about the work of volunteer firefighters and when they are aware of the need for volunteers at the fire brigade.

The interest in obtaining a volunteer position seems to increase when the image that respondents have of volunteer firefighters matches closely to their own preferences. With respect to this, it is noteworthy that volunteer firefighters are thought to be action-oriented and risk-taking when providing assistance and obliged to always respond to an emergency call, while most respondents describe themselves primarily as thoughtful and risk-averse and prefer to have a free choice in attendance.

Samenvatting

Om de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer te kunnen blijven garanderen, heeft het Veiligheidsberaad opdracht gegeven tot en uitvoeren van het Programma vrijwilligheid. Vanuit dit programma is de Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid gevraagd om onderzoek te doen naar de mogelijke redenen voor burgers, die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten, om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden. In het licht daarvan is onderzocht:

1. welk beeld burgers hebben van brandweervrijwilligers,
2. wat redenen zijn om vrijwilliger bij de brandweer te worden,
3. wat redenen zijn om géén vrijwilliger bij de brandweer te worden, en
4. welke verschillen in groepen te onderscheiden zijn met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan werken.

Het beeld van brandweervrijwilligers en de redenen om zich wel (stimulans) of niet (belemmering) als vrijwilliger bij de brandweer aan te melden, zijn onderzocht aan de hand van een enquête onder 1007 burgers in Nederland in de leeftijd van 18 tot 55 jaar en zonder ervaring als brandweervrijwilliger. De enquête is opgesteld op basis van een verkennende literatuurstudie.

Beeld van brandweervrijwilligers

De respondenten hebben in het algemeen een positieve indruk van de brandweerorganisatie. Zij geven aan dat de brandweer een positieve reputatie heeft, maatschappelijk relevant werk doet en dat er volgens hen sprake is van diversiteit in het personeelsbestand. Dit blijkt uit de antwoorden op uitgevraagde kenmerken waarbij de respondenten telkens konden kiezen uit twee tegengestelde stellingen.

Werken bij de brandweer wordt vooral gezien als een professioneel beroep in plaats van een hobby. Slechts een derde van de respondenten denkt dat de brandweerorganisatie vooral uit vrijwilligers bestaat. Ook gaan de meeste respondenten ervan uit dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen. Dit zou kunnen impliceren dat respondenten het werk van de brandweer als een betaalde baan zien en niet als vrijwilligerswerk.

Wat betreft de benodigde vaardigheden denken de meeste respondenten dat brandweervrijwilligers in teamverband werken, vooral actiegericht zijn en bij de hulpverlening eerder risico's nemen dan vermijden. Respondenten hebben geen uitgesproken mening over of brandweervrijwilligers vooral zorgzaam of heldhaftig zijn en over of ze vooral sociale of technische vaardigheden hebben.

Verder bestaat het beeld dat de brandweer flexibele werktijden kent, dat brandweermensen altijd moeten opkomen bij een noodgeval en in een hiërarchische structuur werken. De meeste respondenten schatten in dat een brandweervrijwilliger tussen de één en acht uur besteedt aan opleiding en training en tussen de nul en vier uur aan hulpverlening.

Stimulans voor vrijwilligheid bij de brandweer

Als reden voor vrijwilligerswerk geven bijna alle respondenten aan dat zij het belangrijk vinden dat het type werk hen aanspreekt. Het valt daarbij op dat de voorkeur van de meeste respondenten juist niet uitgaat naar typische brandweerwerkzaamheden als 'brand bestrijden' en 'redden van mensen', maar naar administratieve en ondersteunende werkzaamheden. Wat betreft repressieve taken worden het verlenen van hulp bij storm- en waterschade en de hulpverlening aan dieren in nood het vaakst genoemd. Daarnaast geven bijna alle respondenten als belangrijk motief voor vrijwilligerswerk dat zij anderen willen helpen. Verder vinden de meeste respondenten het belangrijk om voorafgaand aan een aanmelding voor vrijwilligerswerk voldoende kennis en vaardigheden te hebben en zouden zij vrijwilligerswerk willen doen als zij daarmee de eigen leefomgeving kunnen verbeteren. Ook vinden zij dat vrijwilligerswerk niet ten koste mag gaan van hun andere werkzaamheden (andere baan).

Belemmering voor vrijwilligheid bij de brandweer

De combinatie met een hoofd baan, de zorg voor kinderen, mantelzorg en andere levensverplichtingen worden als belangrijke belemmeringen voor vrijwilligheid gezien. Daarnaast willen de meeste respondenten helemaal niet, of op bepaalde momenten niet, opgeroepen worden voor noodgevallen. Ten slotte geeft een minderheid van de respondenten aan dat zij zichzelf ongeschikt vinden vanwege een lichamelijke beperking, slechte gezondheid, een te hoge leeftijd of vanwege een andere reden. Daarnaast worden hoogtevrees, een gebrek aan sportiviteit of een goede lichamelijke conditie en een gebrek aan technisch inzicht door sommigen ervaren als belemmeringen, net als claustrofobie en het niet kunnen omgaan met het leed van anderen. Desondanks vallen de meeste respondenten op basis van de selectiecriteria voor brandweervrijwilligers wel in de categorie 'geschikt' of 'redelijk geschikt'. Dat wil zeggen dat zij voldoen aan meer dan tien, respectievelijk zes van de vijftien genoemde criteria voor brandweervrijwilligers.

Eigenschappen en voorkeuren van respondenten

Om een uitgebreider antwoord op de deelvragen van het onderzoek te krijgen, is in de enquête gevraagd naar de persoonlijke eigenschappen en voorkeuren van de respondenten in relatie tot vrijwilligerswerk en in relatie tot het werk van de brandweer. Evenals bij de inventarisatie van het beeld van respondenten over brandweervrijwilligers zijn de eigenschappen en voorkeuren uitgevraagd aan de hand van telkens twee stellingen per item.

De meeste respondenten geven aan dat zij vrijwilligerswerk het liefst doen in een organisatie met een open cultuur, persoonlijke omgangsvormen en waarin verschillende type mensen werken. Verder geven de meeste respondenten de voorkeur aan een vrije keuze in opkomst bij een oproep voor een noodgeval. Respondenten omschrijven zichzelf vooral als bedachtzaam, risicomijdend en zorgzaam. Verder geven zij aan vooral sociale vaardigheden te hebben in plaats van technische vaardigheden.

Groepen met betrekking tot bereidheid voor vrijwilligheid

Als wordt gekeken naar groepen in relatie tot de bereidheid voor vrijwilligheid bij de brandweer, komt naar voren dat mannen significant vaker geïnteresseerd zijn in vrijwilligerswerk bij de brandweer dan vrouwen. Ook blijkt dat respondenten tussen de 40 en 55 jaar oud significant minder geïnteresseerd zijn dan de respondenten tussen de 18 en 29 jaar en tussen de 30 en 39 jaar. Verder valt op dat respondenten die vooral technische vaardigheden hebben, of die zichzelf omschrijven als 'actiegericht', of die bij voorkeur risico's nemen, significant vaker geïnteresseerd zijn dan respondenten met tegenovergestelde karaktereigenschappen.

Verder geven respondenten die graag in teamverband werken of die graag als vrienden samenwerken, die de voorkeur hebben voor maatschappelijk relevant werk, en/of voor een belangeloze inzet significant vaker aan dat zij geïnteresseerd zijn in het werk als brandweervrijwilliger dan respondenten met tegenovergestelde voorkeuren. Ten slotte zijn respondenten significant vaker geïnteresseerd als zij de meeste tijd aan hulpverlening zouden willen besteden in plaats van aan opleiding en training, als zij vrijwilligerswerk zien als professionele taak in plaats van als hobby en/of als zij kiezen voor 'altijd opkomen bij een noodgeval' in plaats van voor 'vrije keuze in opkomst'.

Interesse in de functie van brandweervrijwilliger

In het algemeen kan gesteld worden dat burgers geïnteresseerder raken wanneer zij informatie hebben gekregen over wat het werken bij de brandweer inhoudt en wanneer zij op de hoogte zijn van de urgentie van vrijwilligheid bij de brandweer. Dit betekent dat juiste informatie belangrijk is om de interesse van potentiële vrijwilligers te wekken. Overigens kan het geven van informatie ook een negatief effect hebben, aangezien bij een aantal respondenten de interesse aan het einde van de enquête juist blijkt afgenomen. Verder is het van belang dat de informatie aansluit bij de persoonlijke voorkeuren van de potentiële vrijwilligers. De interesse in vrijwilligerswerk bij brandweer neemt namelijk toe naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren. Wat dat betreft, is het waardevol om op te merken dat respondenten denken dat brandweervrijwilligers vooral actiegericht zijn, risico's nemen bij hulpverlening en verplicht zijn om altijd te reageren op een noodoproep, terwijl de meeste respondenten zichzelf voornamelijk beschrijven als zorgzaam en risicomijdend en liever een vrije keuze hebben in de opkomst.

Nadat zij informatie hadden gekregen over de functie van brandweervrijwilliger, toonde vier op de tien respondenten interesse in de functie. De helft van hen (twee op de tien respondenten) bleek geïnteresseerd, geschikt volgens criteria voor brandweervrijwilligers en bereid om in het weekend of op een doordeweekse avond oproepen voor noodgevallen te ontvangen. Dit gold ook voor één op de tien respondenten voor doordeweeks overdag. Dit is het moment dat, met name in rurale gebieden, het probleem om voldoende vrijwilligers op de been te krijgen het grootst is. Ongeveer vijf procent van de geïnteresseerde, geschikte en voor oproep bereid gevonden respondenten woont in niet of weinig stedelijk gebied.

Inhoud

Abstract	3
Samenvatting	5
Inleiding	9
1 Onderzoeksmethode	11
1.1 Verkennende literatuurstudie	11
1.2 Enquête	11
1.3 Dataverzameling	12
1.4 Data-analyse	12
1.5 Kwaliteit van het onderzoek	13
2 Resultaten	17
2.1 Het beeld van brandweervrijwilligers	17
2.2 Stimulans voor vrijwilligheid bij brandweer	20
2.3 Belemmering voor vrijwilligheid bij brandweer	21
2.4 Eigenschappen en voorkeuren van respondenten	23
2.5 Interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer	28
2.6 Groepen burgers in bereidheid voor vrijwilligheid	32
3 Conclusie en discussie	37
3.1 Beantwoording van hoofd- en deelvragen	37
3.2 Discussie	39
3.3 Vervolgonderzoek	43
Literatuurlijst	45
Bijlage 1 Verkennende literatuurstudie	46
Bijlage 2 Enquête	50
Bijlage 3 Grafieken en tabellen	58

Inleiding

Het Veiligheidsberaad heeft geconstateerd dat er diverse maatschappelijke, demografische en juridische ontwikkelingen zijn die de robuustheid en toekomstbestendigheid van het stelsel van vrijwilligheid bij de brandweer kunnen ondermijnen. Om te komen tot een goede doorontwikkeling van het huidige stelsel, is het van belang om scherp te hebben waar momenteel de belangrijkste knelpunten en uitdagingen liggen op het thema vrijwilligheid bij de brandweer en wat mogelijke oplossingsrichtingen zijn. In juni 2018 is in dat kader het Programma vrijwilligheid van start gegaan. Hierin participeren de Vakvereniging Brandweervrijwilligers, het Instituut Fysieke Veiligheid (IFV) en het ministerie van Justitie en Veiligheid. Het programma bestaat uit verschillende 'trajecten' waarbinnen onderwerpen die met dit thema te maken hebben, worden uitgediept. De Brandweeracademie van het IFV is verantwoordelijk voor de uitvoering van traject 3, 4, 5 en subtraject 5. In dit onderzoeksrapport worden de resultaten beschreven van traject 4, deelvraag 2: Wat zijn mogelijke redenen voor burgers, die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten, om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden?

Aanleiding

Het repressieve werk van de brandweer in Nederland wordt voor het grootste deel uitgevoerd door vrijwilligers, naast hun dagelijkse baan. Uit diverse veiligheidsregio's komen verschillende signalen dat het steeds lastiger om voldoende brandweervrijwilligers te werven en te behouden. Ook in de nationale en internationale brandweernetwerken wordt echter regelmatig vernomen dat er problemen zijn of worden verwacht rondom vrijwilligheid, specifiek met het vinden en binden van vrijwilligers. Tot nog toe zijn deze problemen voornamelijk benaderd binnen de grenzen van de brandweerorganisatie en haar medewerkers - dat terwijl er mogelijk ook waardevolle informatie ligt bij burgers die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten. Hoewel meermaals onderzocht is wat vrijwilligers die al bij de brandweer zijn aangesloten motiveert om hun werk te doen, is er (voor zover bekend) nog nooit onderzocht welke redenen burgers hebben om zich *niet* bij de vrijwillige brandweer aan te melden en wat hen zou bewegen om dat *wel* te doen.

Doel

Het is van belang om een scherp beeld te krijgen wat de beweegredenen van burgers zijn om zich wel of niet aan te melden als brandweervrijwilliger. De inzichten die in dit onderzoek worden opgedaan over de kenmerken van potentiële brandweervrijwilligers en hun redenen om zich wel of niet aan te melden, kunnen ondersteuning bieden bij het formuleren van mogelijke richtingen om nu en in de toekomst een brandweer gebaseerd op vrijwilligheid te behouden voor de Nederlandse samenleving.

Hoofd- en deelvragen

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Wat zijn voor burgers die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten, mogelijke redenen om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden?

Om deze vraag adequaat te beantwoorden, worden de volgende deelvragen onderzocht.

1. Welk beeld hebben burgers van brandweervrijwilligers?
2. Wat zijn redenen om vrijwilliger bij de brandweer te worden (stimulans)?
3. Wat zijn redenen om geen vrijwilliger bij de brandweer te worden (belemmering)?
4. Zijn er verschillen in groepen te onderscheiden met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan werken? Zo ja, welke?

Afbakening

Allereerst is het belangrijk om te vermelden dat, vanwege de beperkte doorlooptijd, dit onderzoek nadrukkelijk slechts een inventariserend onderzoek is. Voor het onderzoek is een enquête uitgezet onder burgers in Nederland. De enquête is uitsluitend uitgezet onder personen tussen 18 en 55 jaar oud (zie ook het volgende hoofdstuk Onderzoeksmethode), die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten.

Gezien de beperkte doorlooptijd van dit onderzoek is de nadruk gelegd op frequentie-analyses per vraag van de enquête. Verder is verkend of er verschil bestaat in de interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer tussen respondenten uit bepaalde groepen zoals die in de literatuur al naar voren zijn gekomen (zoals leeftijd, geslacht en opleidingsniveau). Een diepgaandere analyse, bijvoorbeeld of respondenten in bepaalde groepen verschillen in voorkeuren of motieven, valt niet binnen de kaders van dit onderzoek.

1 Onderzoeksmethode

Voor het onderzoek naar mogelijke redenen van burgers om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden, is eerst een literatuurstudie uitgevoerd. Vervolgens is een enquête uitgezet onder burgers die nu nog niet bij de brandweer zijn aangesloten.

1.1 Verkennende literatuurstudie

Aan de hand van internationale literatuur is eerst een globaal beeld verkregen van mogelijke aspecten die van invloed zijn op doen van vrijwilligerswerk in het algemeen en bij de brandweer in het bijzonder. Er is in wetenschappelijke tijdschriften gezocht naar artikelen over motieven en belemmeringen voor vrijwilligheid en er is op het internet gezocht naar overige publicaties gebaseerd op onderzoek naar vrijwilligheid. De reeds bestaande onderzoeken richten zich voornamelijk op vrijwilligerswerk in het algemeen en op mensen die kort voor het onderzoek vrijwilliger zijn geworden of juist net zijn gestopt met vrijwilligerswerk. Toch heeft de literatuurstudie voldoende aanknopingspunten geboden voor de ontwikkeling van een enquête die is voorgelegd aan Nederlandse burgers.

1.2 Enquête

Zoals vermeld is aan de hand van de resultaten uit de verkennende literatuurstudie een enquête opgesteld. Daarin zijn vragen en stellingen opgenomen over het beeld dat de burger heeft van brandweervrijwilligers in Nederland, de mogelijke interesse om zelf als vrijwilliger bij de brandweer actief te worden en over mogelijk redenen of belemmeringen om zich aan te melden als brandweervrijwilliger. Daarnaast zijn vragen opgenomen over de interesse in specifieke brandweerwerkzaamheden en over de selectiecriteria voor brandweervrijwilligers. Deze laatste twee type vragen zijn opgenomen om enerzijds de interesse en geschiktheid te toetsen en anderzijds om de respondent informatie te geven over het werk van brandweervrijwilligers. Om te toetsen of het bieden van informatie van invloed is op de interesse van mensen om zich als brandweervrijwilliger aan te melden, is vervolgens opnieuw gevraagd naar de mogelijke interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Ten slotte is informatie gegeven over de problemen bij de brandweerorganisaties om voldoende vrijwilligers te vinden en is voor de derde keer gevraagd of hierna de interesse is toegenomen, afgenomen of gelijk is gebleven.

1.2.1 Betrokkenheid

Om een indruk te krijgen van de betrokkenheid van de deelnemers bij de brandweer, is gevraagd of zij een relatie hebben met het werk van de brandweer en in welke mate ze op de hoogte zijn van wat werken bij de brandweer inhoudt.

Persoonlijke ervaring/connectie met brandweer en/of hulpverlening

Er is aan de deelnemers gevraagd of zij mensen bij de brandweer kennen, of ze wel eens hulp hebben geboden aan mensen die in acute nood zijn (zoals geruiststellen, hulpdiensten

alarmeren, EHBO verlenen) en of ze zelf wel eens betrokken zijn geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend. Als dit het geval is kan worden gesproken van een 'persoonlijke ervaring/connectie met het werk van de brandweer en/of met hulpverlening'. In totaal heeft bijna zes op de tien respondenten aangegeven dat sprake is van een persoonlijke ervaring/connectie. Driekwart van hen (vier op de tien respondenten) geeft aan dat ze mensen kennen die bij de brandweer werken. Daarnaast geven bijna drie op de tien respondenten aan dat ze wel eens hulp hebben geboden aan mensen die in acute nood zijn en één op de tien respondenten geeft aan zelf wel eens betrokken zijn geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend. De overige respondenten hebben geen persoonlijke ervaring/connectie met het werk van de brandweer en/of met hulpverlening.

Voorkennis

De helft van de respondenten geeft aan redelijk goed op de hoogte te zijn van wat werken bij de brandweer inhoudt en een klein deel (4 procent) geeft aan zeer goed op de hoogte te zijn. Vier op de tien respondenten is niet zo goed op de hoogte en een klein deel (4 procent) geeft aan dat zij helemaal niet goed op de hoogte zijn van het werk van de brandweer. De mate van voorkennis is een zelfinschatting van de respondent. In de enquête is niet gecontroleerd of de voorkennis juist is.

Persoonlijke ervaring/connectie met het werk van de brandweer

Ongeveer twee derde van de respondenten met een persoonlijke ervaring/connectie met het werk van de brandweer geeft aan op de hoogte te zijn, tegenover ongeveer de helft van de respondenten zonder een persoonlijke ervaring/connectie met het werk van de brandweer. Dit verschil is niet significant, wat betekent dat de relatie die respondenten hebben met het werk van de brandweer geen goede voorspeller is voor de mate van voorkennis.

1.3 Dataverzameling

De enquête is door I&O Research in een panel uitgezet onder mensen die nu nog niet als vrijwilliger bij de brandweer actief en tussen 18 en 55 jaar oud zijn. Het I&O Research Panel is een landelijk dekkend panel met ruim 26.000 actieve panelleden. De deelnemers zijn geworven op basis van aselechte personen- en huishoudensteekproeven op traditionele manier (geen zelfaanmelding). Het I&O Research Panel werkt met een spaarprogramma, waarbij deelnemers punten sparen afhankelijk van de lengte en complexiteit van de enquête. Deze punten kunnen later worden ingewisseld voor Bol.com-tegoed of een donatie aan een goed doel.

De enquête kon online worden ingevuld tussen woensdag 18 en woensdag 25 september 2019. Er is één herinnering gestuurd. De herinnering is alleen gestuurd aan panelleden tussen 18 en 39 jaar oud en alle laagopgeleiden, omdat bij deze groepen in eerste instantie de beoogde respons nog niet was behaald.

1.4 Data-analyse

I&O Research heeft een geanonimiseerde dataset aangeleverd met hierin de informatie uit de ingevulde enquêtes. Om de enquête gebruiksvriendelijker te maken voor de respondent,

is bij een aantal vragen gekozen voor een meerpuntsschaal (bijvoorbeeld een 5-puntsschaal van 'helemaal oneens' tot 'helemaal eens'). Voorafgaand aan de data-analyse zijn deze vragen opnieuw gelabeld. Op deze manier is een meer gerichte analyse van deze vragen mogelijk. In de resultaten is bij de desbetreffende vragen uitgelegd hoe de labels zijn toegekend. De analyses zijn uitgevoerd met behulp van het statistische programma SPSS.

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn de antwoorden van de respondenten in kaart gebracht met behulp van frequentieanalyses en kruistabellen. Vervolgens is er gekeken naar de interesse van de respondenten in vrijwilligerswerk bij de brandweer en of hier groepen in te onderscheiden zijn.

Een repeated measures ANOVA is uitgevoerd om te onderzoeken of er verschil is in interesse in werk als vrijwilliger bij de brandweer tussen de drie tijdstippen: het begin van de enquête, na het verkrijgen van informatie over de werkzaamheden van de brandweer en na het verkrijgen van informatie over de urgentie van vrijwilligheid. De specifieke verschillen tussen tijdstip één en twee, en tijdstip twee en drie zijn vervolgens bekeken met behulp van een paired-sample *t*-test. De verschillen tussen groepen in hun interesse zijn bekeken aan de hand van een independent samples *t*-test (maximaal twee groepen, bijvoorbeeld geslacht) of een one-way independent ANOVA (meer dan twee groepen, bijvoorbeeld opleidingsniveau). Indien er sprake was van meer dan twee groepen is een post hoc analyse uitgevoerd om de specifieke verschillen tussen de groepen te bekijken.

Alle analyses met betrekking tot interesse zijn uitgevoerd met de originele antwoordcategorieën (ja, zeker; ja, misschien en nee). Omdat de groep 'ja, zeker' relatief klein was, is ervoor gekozen om in de beschrijving uit te gaan van wel (ja, zeker en ja, misschien) of niet geïnteresseerd (nee).

1.5 Kwaliteit van het onderzoek

1.5.1 Betrouwbaarheid

Er is een gestratificeerde steekproef uit het I&O Research Panel getrokken naar geslacht, leeftijd, regio en opleidingsniveau. Bruto zijn 3.977 panelleden uitgenodigd. De enquête is door 1.007 panelleden volledig ingevuld, een respons van 25 procent.¹

1.5.2 Validiteit

De vragen in de enquête zijn grotendeels gebaseerd op de uitkomsten uit een verkennende literatuurstudie naar motieven voor vrijwilligheid. De belangrijkste motieven voor of tegen vrijwilligheid die in internationale literatuur zijn gevonden, zijn geoperationaliseerd naar indicatoren waarmee de motieven gemeten kunnen worden. Zo is in het verlengde van eerder onderzoek in het buitenland gevraagd naar de eigenschappen, vaardigheden en normen en waarden van de respondenten. De lijst met persoonskenmerken is vooral gebaseerd op de studies door Kragt, Dunlop, Gagne, Holtrop en Luksyte (2018) en Birch (2011). Dezelfde lijst met kenmerken is ook voorgelegd in relatie tot het beeld dat de respondenten van brandweervrijwilligers hebben. Deze inventarisatie is voor zover bekend niet eerder gedaan. Doordat dezelfde respondenten op nagenoeg identieke wijze zijn

¹ Er is vooraf gescreend op de vraag of men bij de brandweer werkt of heeft gewerkt. Bij twintig panelleden was dit het geval. Zij vielen buiten de doelgroep van dit onderzoek.

bevraagd over dezelfde concepten, is het bovendien mogelijk de kenmerken van respondenten te vergelijken met het beeld dat zij van brandweervrijwilligers hebben. Ook is gevraagd naar mogelijke motieven om vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen. Dit is gedaan aan de hand van stellingen, die zijn gebaseerd op de studies door Kragt et al. (2018), Kehl, Kietzmann en Schmidt (2017) en Govender (2014). Ook hier is zoveel mogelijk aangesloten bij de concepten waarover de respondenten zijn bevraagd om het beeld duidelijk te krijgen dat zij hebben van brandweervrijwilligers. Om inzicht te krijgen in de mate van geschiktheid van de respondenten voor de functie van brandweervrijwilliger, is gebruikgemaakt van de selectiecriteria die de Veiligheidsregio Zaanstreek-Waterland heeft opgesteld.

Op 25 september is volop in het nieuws² geweest dat in nieuwe Europese wetgeving is vastgesteld dat brandweervrijwilligers loon moeten krijgen. In de berichtgeving is ook informatie gegeven over de brandweerorganisatie, zoals dat het uitrukkende brandweerpersoneel voor 80 procent uit vrijwilligers bestaat en dat de posten op het platteland alleen uit vrijwilligers bestaan. Deze berichtgeving kan van invloed zijn geweest op de antwoorden van de respondenten. Enkele respondenten hebben in de open antwoordmogelijkheden het nieuwsbericht benoemd, of opmerkingen geplaatst de trant van “de brandweer moet bestaan uit hoofdzakelijk professionals, daar is het werk veel te belangrijk en complex voor”.

1.5.3 Generaliseerbaarheid

Wat betreft de samenstelling van de steekproef zijn de respondenten naar geslacht, leeftijd en spreiding van woonplaats representatief voor de Nederlandse bevolking.

- > Aan het onderzoek hebben ongeveer evenveel mannen als vrouwen meegedaan.
- > Bijna zes op de tien deelnemers hebben een leeftijd tussen de 40 en 55 jaar. Een kwart van de respondenten is tussen 30 en 39 jaar oud en bijna twee op de tien deelnemers zijn tussen 18 en 29 jaar oud. Mensen onder de 18 of boven de 54 jaar zijn niet betrokken in dit onderzoek, aangezien de minimum leeftijd voor brandweervrijwilligers 18 jaar is en potentiële brandweervrijwilligers niet 55 jaar of ouder zullen zijn.
- > Ongeveer de helft van de respondenten woont in een sterk (34 procent) tot zeer sterk (17 procent) stedelijke omgeving. Vier op de tien respondenten woont in een weinig (21 procent) tot matig (19 procent) stedelijke omgeving en ongeveer één op de tien respondenten woont in een niet-stedelijke omgeving.

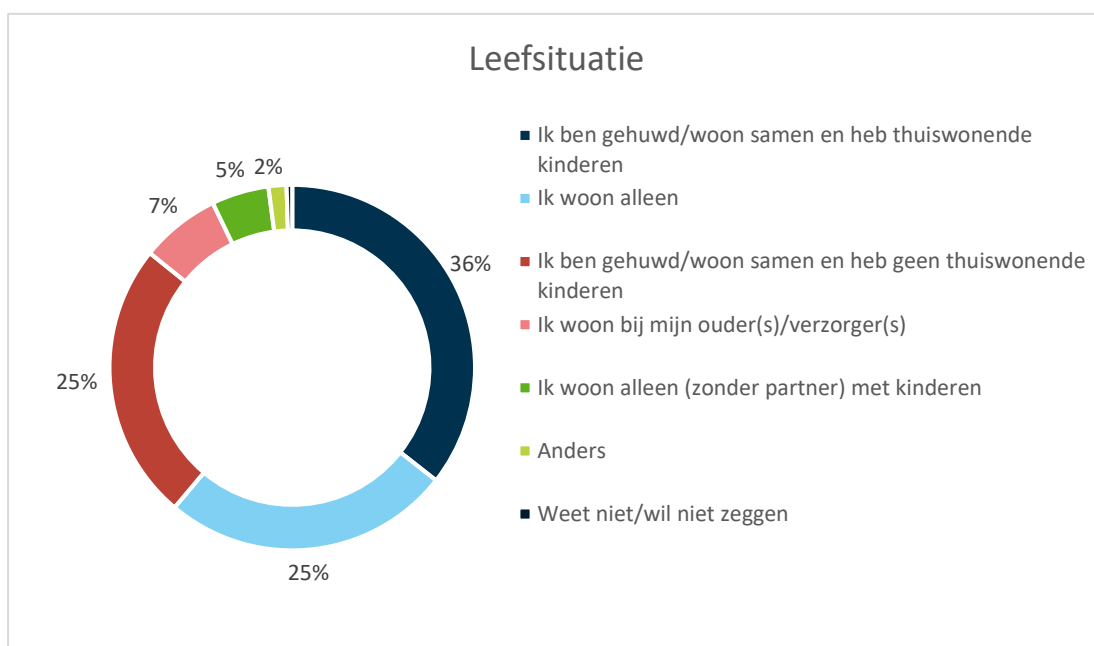
Naar verdeling in opleidingsniveau is de steekproef niet representatief. De respondenten zijn ten opzichte van de Nederlandse bevolking namelijk vaker hoogopgeleid en minder vaak laagopgeleid:

- > Bijna de helft van de respondenten is hoogopgeleid, tegenover een derde van de Nederlandse bevolking tussen 18 en 55 jaar oud. Vier op de tien respondenten is op middelbaar niveau opgeleid, evenals de vier op de tien Nederlanders in dezelfde leeftijdsgroep. Iets meer dan één op de tien respondenten is laagopgeleid, tegenover een kwart van de Nederlanders in dezelfde leeftijdsgroep. Aangezien het opleidingsniveau geen relatie blijkt te hebben met de interesse van respondenten in vrijwilligerswerk bij de brandweer³, zijn de resultaten uit dit onderzoek desondanks wel te generaliseren naar de Nederlandse bevolking.

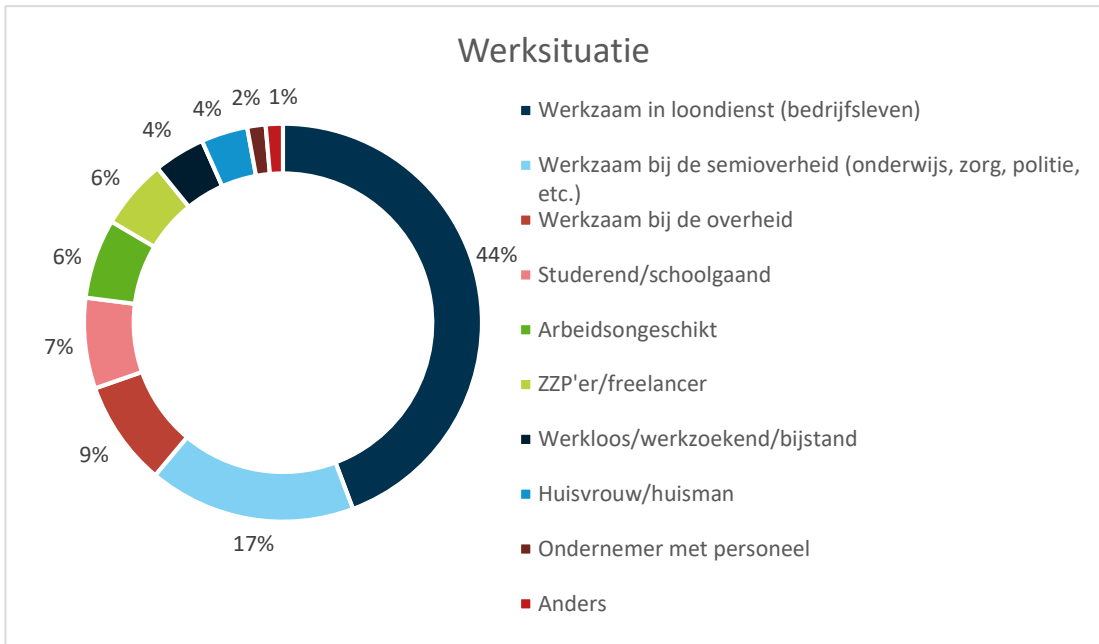
² Zie onder andere <https://www.trouw.nl/binnenland/nederlandse-brandweer-dreigt-vrijwilligers-kwijt-te-raken-door-europese-wetgeving-b4a94d99/> en <https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/4860756/vrijwillige-brandweer-door-europese-regelgeving-voorbestaan-gevaar>.

³ Zie paragraaf 2.6.1.

- > Ook naar verdeling in veiligheidsregio's is de steekproef niet representatief: respondenten komen uit 25 verschillende veiligheidsregio's. Sommige veiligheidsregio's zijn beter vertegenwoordigd dan andere.
- > Andere kenmerken van de respondenten worden hierna genoemd, te weten de leefsituatie en de werksituatie.
 - Iets meer dan een derde van de deelnemers is gehuwd of woont samen en heeft thuiswonende kinderen. Een kwart van de deelnemers woont alleen en een kwart is gehuwd of woont samen en heeft geen thuiswonende kinderen. Figuur 1.1 is een weergave van de leefsituatie van de deelnemers.
 - Bijna de helft van de deelnemers is werkzaam in loondienst in het bedrijfsleven. In totaal werkt zeven op de tien deelnemers bij een werkgever en heeft bijna één op de tien deelnemers een eigen bedrijf met of zonder personeel. De werksituatie van de deelnemers is weergegeven in figuur 1.2.



Figuur 1.1 Leefsituatie van de deelnemers (n = 1006)



Figuur 1.2 Werksituatie van de deelnemers ($n = 1005$)

2 Resultaten

2.1 Het beeld van brandweervrijwilligers

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 1: Welk beeld hebben burgers van brandweervrijwilligers?

2.1.1 Type brandweerorganisatie in eigen woonplaats

Verhouding beroepspersoneel en vrijwilligers

Op basis van gegevens van het CBS (2019) komt naar voren dat bijna 80 procent van het operationeel personeel bij de brandweer vrijwilliger is. Toch denkt vier op de tien respondenten dat bij de brandweerorganisatie ongeveer evenveel beroepspersoneel als vrijwilligers werkzaam zijn. Een tiende denkt dat er vooral beroepspersoneel werkzaam is. Slechts een derde van de respondenten heeft het bij het juiste eind en denkt dat de organisatie vooral uit vrijwilligers bestaat. Overige deelnemers geven aan dat zij het niet weten.

Dat maar weinig burgers vermoeden dat personeel bij de brandweer vooral uit vrijwilligers bestaat, is des te opmerkelijker, aangezien in de introductietekst van de enquête is aangegeven dat 'het repressieve werk van de brandweer voor het grootste deel wordt gedaan door gedreven vrijwilligers'.

Brandweerorganisatie op zoek naar vrijwilligers in woonplaats

In reactie op de stelling 'De brandweerorganisatie in mijn woonplaats is op zoek naar vrijwilligers', antwoordde meer dan de helft van de respondenten dat de stelling klopt. Vier op de tien denkt dat de stelling 'waar' is, twee op de tien denkt dat de stelling waarschijnlijk waar is. Twee op de tien respondenten denkt dat de stelling 'waarschijnlijk niet waar' is en een klein deel (4 procent) denkt dat de stelling niet klopt. Ongeveer een derde van de respondenten weet het niet. Hierbij moet worden opgemerkt dat in de introductietekst is gemeld dat het 'steeds moeilijker is om brandweervrijwilligers te vinden'. Door deze informatie kan sprake zijn van een leereffect. Het antwoord op de vraag is daarom mogelijk niet voldoende betrouwbaar.

2.1.2 Kenmerken brandweer

Er is geïnformeerd naar het beeld dat de respondenten hebben over de kenmerken van de brandweerorganisatie. Daarbij is telkens gevraagd middels een 7-puntsschaal te kiezen in hoeverre twee tegenovergestelde kenmerken van toepassing zijn op de brandweer of op brandweervrijwilligers, zoals: 'de brandweer is een traditionele organisatie' versus 'de brandweer is een innovatieve organisatie'. Ook is gevraagd in welke mate respondenten deze kenmerken bij zichzelf vinden passen (zie paragraaf 2.4.1). Om een analyse tussen beide vragen mogelijk te maken, zijn de antwoorden teruggebracht naar een keuze voor het ene of het andere aspect, 'neutraal' of 'weet niet'.

Kenmerken brandweerorganisatie

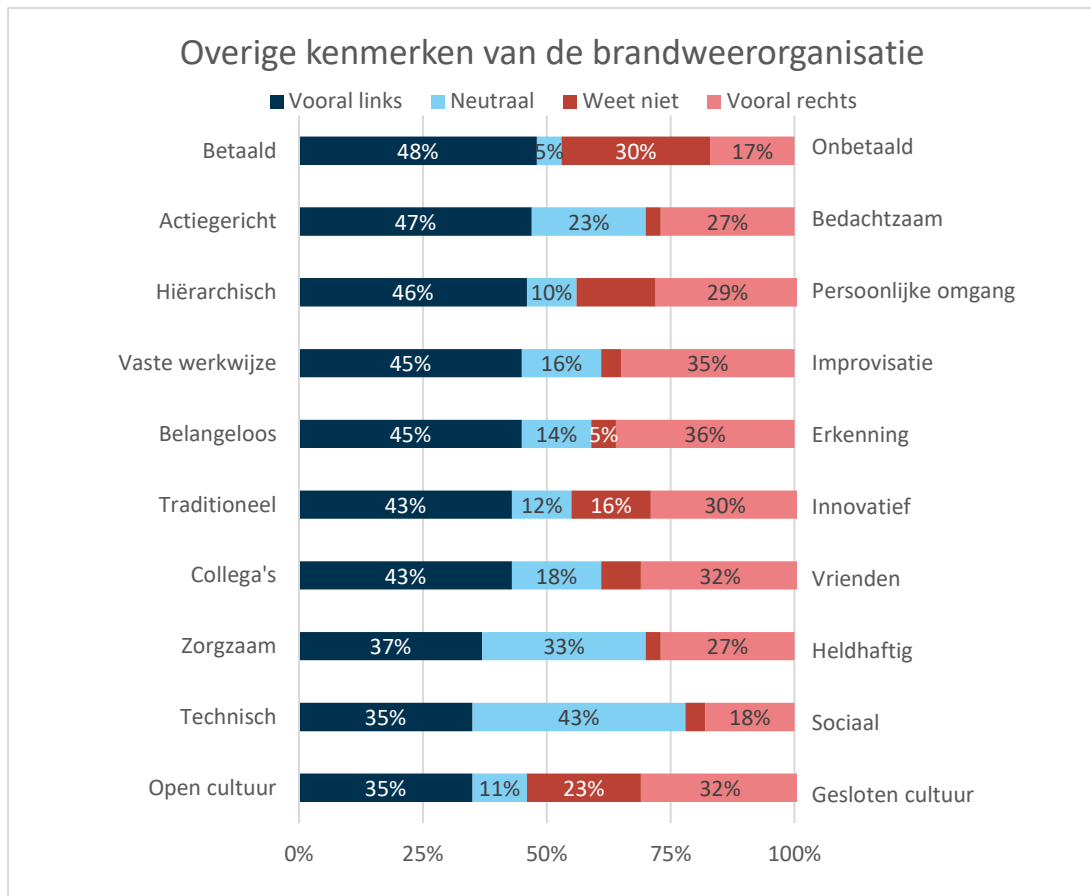
Bijna alle respondenten geven aan dat bij de brandweer in 'teamverband' wordt gewerkt, dat de organisatie een 'positieve reputatie' heeft en dat het werk van de brandweer 'maatschappelijk relevant' is, in plaats van dat het relevant is voor de mensen die daar werken. Daarnaast geeft ongeveer driekwart van de respondenten aan dat brandweerwerk een 'professioneel beroep' is in plaats van een hobby, dat bij de brandweer 'verschillende type mensen' werken en de brandweer 'flexibele werktijden' kent. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft aan dat brandweermensen de meeste tijd besteden aan 'training en voorlichting' ten opzichte van de tijd die wordt besteed aan inzet bij noodgevallen, dat brandweermensen 'risico's nemen bij de hulpverlening' in plaats van dat zij risico's mijden en dat een brandweervrijwilliger 'altijd in actie moet komen bij een noodgeval' in plaats van dat er een vrije keuze is om in actie te komen. Zie figuur 2.1.



Figuur 2.1 Kenmerken van de brandweerorganisatie die een uitgesproken richting ($\geq 50\%$) hebben ($n = 1007$)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Over andere mogelijke kenmerken van de brandweerorganisatie zijn de respondenten meer verdeeld. Zie figuur 2.2.



Figuur 2.2 Overige kenmerken brandweerorganisatie (n = 1007)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Het valt op dat een relatief grote groep respondenten aangeeft niet te weten of vrijwilligers wel of geen financiële vergoeding krijgen en of sprake is van een open of gesloten cultuur bij de brandweer. Daarnaast valt op dat een relatief grote groep respondenten ‘neutraal’ aangeeft bij de vraag of het werk bij de brandweer vooral vraagt om ‘technische vaardigheden’ of ‘sociale vaardigheden’ en bij de vraag of brandweermensen vooral ‘heldhaftig’ of ‘zorgzaam’ zijn.

2.1.3 Tijdbesteding

Respondenten is gevraagd een inschatting te maken van de tijd die een brandweervrijwilliger besteedt aan opleiding en training, en aan hulp verlenen tijdens een ongeval.

Zeven op de tien respondenten denken dat een vrijwilliger tussen de één en acht uur besteedt aan opleiding en training, waarbij het grootste deel (20 procent) denkt dat dit vier uur is. Ruim een kwart van de respondenten heeft deze vraag niet beantwoord.

Zes op de tien respondenten denken dat een vrijwilliger maximaal vier uur per week besteedt aan hulp verlenen tijdens een noodgeval, waarbij het grootste deel (21 procent) denkt dat dit twee uur is. Drie op de tien respondenten heeft de vraag niet beantwoord.

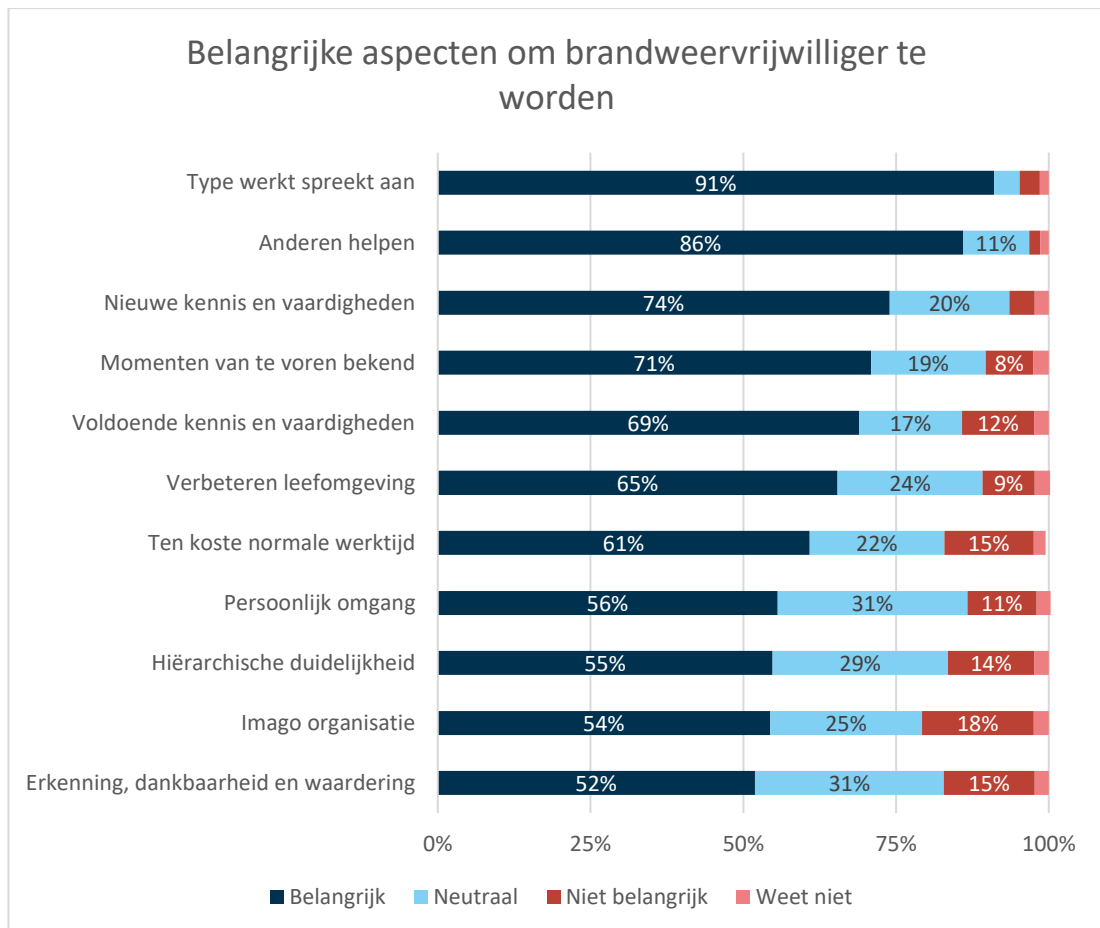
2.2 Stimulans voor vrijwilligheid bij brandweer

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 2:
Wat zijn redenen om vrijwilliger bij de brandweer te worden?

Aan de respondenten is gevraagd welke motieven of aspecten zij belangrijk vinden in de keuze om vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen. De antwoorden variëren tussen 'helemaal mee eens' tot 'helemaal mee oneens' op een 5-puntsschaal en 'weet niet' als zesde optie. Voor de analyse zijn de antwoorden vertaald naar 'belangrijk', 'neutraal', 'onbelangrijk' en 'weet niet'.

Ongeveer negen op de tien respondenten vinden het belangrijk dat het 'type werk aanspreekt' en vinden 'anderen te helpen' een belangrijk motief. Zo'n zeven op de tien respondenten vinden het belangrijk om 'nieuwe kennis en vaardigheden' op te doen, dat 'werktijden van te voren bekend' zijn en om van te voren 'voldoende kennis en vaardigheden' te hebben. Zes op de tien vinden het 'verbeteren van de leefomgeving' belangrijk en dat vrijwilligerswerk 'niet ten koste gaat van normale werktijd'. Ongeveer de helft van de respondenten geeft aan een 'persoonlijk omgang' belangrijk te vinden in de keuze om vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen, net zoals 'duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden', het 'imago van de organisatie' en 'erkenning, dankbaarheid en waardering'. Zie figuur 2.3. 'Gevraagd worden', 'hoogte van financiële beloning', 'vergroten van zelfredzaamheid', 'uitbreiden van sociaal netwerk', 'verbeteren van carrière/cv', 'spannende activiteiten doen', 'al iemand bij de organisatie kennen', 'steun van familie en vrienden', 'werk is persoonlijk relevant' en 'diverse groep mensen', werden niet als overwegend ($\geq 50\%$) belangrijk of onbelangrijk gezien. Dat betekent dat dit geen belangrijke redenen zijn om vrijwilliger te worden bij de brandweer.

Daarnaast geven bijna twee op de tien respondenten aan nog andere aspecten te hebben die voor hen belangrijk zijn om vrijwilligerswerk bij de brandweer te doen. De antwoorden zijn zeer divers en hebben bovendien overlap met de aspecten in de vraag hierboven.



Figuur 2.3 Aspecten die respondenten belangrijk vinden in hun keuze om vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen ($n = 1007$). Alleen kenmerken die als overwegend ($\geq 50\%$) belangrijk of onbelangrijk worden gezien, zijn weergegeven in de figuur

** Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.*

2.3 Belemmering voor vrijwilligheid bij brandweer

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 3:
Wat zijn redenen om geen vrijwilliger bij de brandweer te worden?

Om erachter te komen of bepaalde omstandigheden als belemmering worden gezien door respondenten om geen vrijwilliger te worden bij de brandweer, is eerst gevraagd of dergelijke omstandigheden (bijvoorbeeld het zorgen voor een klein kind) van toepassing waren in hun persoonlijke situatie. Daarbij is gevraagd of de aangegeven situatie een belangrijke reden voor de respondent is om zichzelf niet aan te melden. Vervolgens is bekeken in welke mate respondenten aangegeven hebben opgeroepen te willen worden op bepaalde tijdstippen. Wanneer zij hebben aangegeven niet opgeroepen willen worden, is hen gevraagd in hoeverre de situatie een belangrijke reden zou zijn om zichzelf niet aan te melden. De antwoorden variëren tussen 'zeer belangrijk', 'belangrijk', 'redelijk belangrijk', 'enigszins belangrijk' en 'onbelangrijk' of 'weet niet'. Voor de analyse zijn antwoorden teruggebracht naar 'belangrijk', 'onbelangrijk' en 'weet niet'.

Bijna driekwart van de respondenten geeft aan te werken bij een werkgever (in loondienst). Eén op de vier respondenten geeft aan een 'actief sociaal leven' te hebben. Bijna een derde geeft aan actief te zijn in vrijwilligerswerk. Deze drie situaties als belangrijke reden om geen vrijwilliger te worden. Zo'n één op de vijf respondenten geeft aan voor een klein kind te zorgen, een studie/opleiding te volgen of mantelzorg te verlenen. Eén op de tien geeft aan te werken als zelfstandige. Ook deze situaties worden door de respondenten gezien als belangrijke redenen om geen vrijwilligerswerk te doen. Het grootste deel van de hen geeft zelfs aan dat dit zeer belangrijke redenen zijn. Een klein deel geeft aan dat bovenstaande situaties niet van toepassing zijn. Respondenten mochten meerdere antwoorden invullen. Zie tabel 2.1.

Tabel 2.1 Situaties die worden gezien als belemmering om brandweervrijwilliger te worden (n = 1007)

Situatie	Frequentie (n = 1007)	Onbelangrijk	Belangrijk	Weet niet
Werkt bij werkgever	743	14 %	83 %	3 %
Heeft actief sociaal leven	412	21 %	78 %	1 %
Is actief in vrijwilligerswerk	301	22 %	75 %	3 %
Zorgt voor klein kind	162	6 %	94 %	<1 %
Volgt studie/opleiding	141	13 %	87 %	<1 %
Verleent mantelzorg	128	15 %	82 %	3 %
Werkt als zelfstandige	101	21 %	77 %	2 %
Bovenstaande situaties zijn niet van toepassing	51	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Ook verwacht ongeveer de helft van de respondenten dat zij vrijwilligerswerk lastig kunnen combineren met hun hoofd baan. Vier op tien verwachten dat vrijwilligerswerk lastig te combineren is met het gezin of huishouden. Daarnaast denken twee op de tien respondenten dat hun werkgever waarschijnlijk niet akkoord gaat als zij zich aanmelden als brandweervrijwilliger. Deze drie situaties worden gezien als belangrijke reden om geen vrijwilliger te worden; de meeste respondenten geven zelfs aan dat deze situaties zeer belangrijke redenen zijn. Zie tabel 2.2.

Tabel 2.2 Andere belemmeringen om geen brandweervrijwilliger te worden (n = 1007)

Stellingen	Frequentie (n=1007)	Onbelangrijk	Belangrijk	Weet niet
Vindt vrijwilligerswerk lastig te combineren met hoofdbaan	520	1 %	98 %	1 %
Vindt vrijwilligerswerk lastig te combineren met gezin/huishouden	403	2 %	96 %	2 %
Denkt dat werkgever mogelijk niet akkoord gaat	200	2,5 %	94 %	3,5 %

Er is gevraagd op welke vier momenten de respondenten bereid zijn om voor noodgevallen opgeroepen te worden: op een doordeweekse dag overdag, op een doordeweekse dag 's avonds, in het weekend overdag en/of in het weekend 's avonds. Bijna de helft van de respondenten wil helemaal niet opgeroepen worden en sommige respondenten willen op bepaalde momenten in de week niet opgeroepen worden. Aan deze laatsten is vervolgens gevraagd of de mogelijkheid dat zij op een dergelijk moment worden opgeroepen een belangrijke reden is om zich niet aan te melden als vrijwilliger bij de brandweer. Voor driekwart van de respondenten was dit inderdaad het geval. De meesten geven zelfs aan het zeer belangrijk te vinden. Ongeveer een vijfde geeft aan het niet te weten en een voor slechts een klein deel (6 procent) is het moment van oproep geen belangrijke reden. Dit beeld geldt voor alle vier onderscheiden momenten in de week.

In paragraaf 2.4.3 wordt de informatie over de geïnteresseerde respondenten besproken.

Daarnaast geeft ongeveer de helft van de respondenten aan dat er nog extra redenen zijn die zij belangrijk vinden om geen vrijwilligerswerk bij de brandweer te doen. De antwoorden zijn zeer divers en hebben bovendien overlap met de aspecten hierboven. Ongeveer twee op de tien respondenten geven aan dat zij een lichamelijk beperking of slechte gezondheid hebben, zichzelf te oud vinden of vanwege een andere reden zichzelf ongeschikt vinden. Anderen noemen vooral (nogmaals) de lastige of onmogelijke combinatie met andere verplichtingen, zoals zorgtaken en een baan, waarbij veelal onregelmatige werktijden als belemmering wordt genoemd.

2.4 Eigenschappen en voorkeuren van respondenten

Om een volledig antwoord te kunnen geven op de vragen van dit onderzoek is in de enquête gevraagd naar de persoonlijke eigenschappen en voorkeuren van de respondenten. Daarbij is ingegaan op aspecten die een relatie hebben met het beeld dat respondenten hebben van brandweervrijwilligers (paragraaf 2.1.2), de selectiecriteria voor brandweervrijwilligers, op de bereidheid om op bepaalde momenten voor noodgevallen opgeroepen te worden en op de interesse in bepaalde type brandweerwerkzaamheden.

2.4.1 Karakter en voorkeur voor werkomgeving

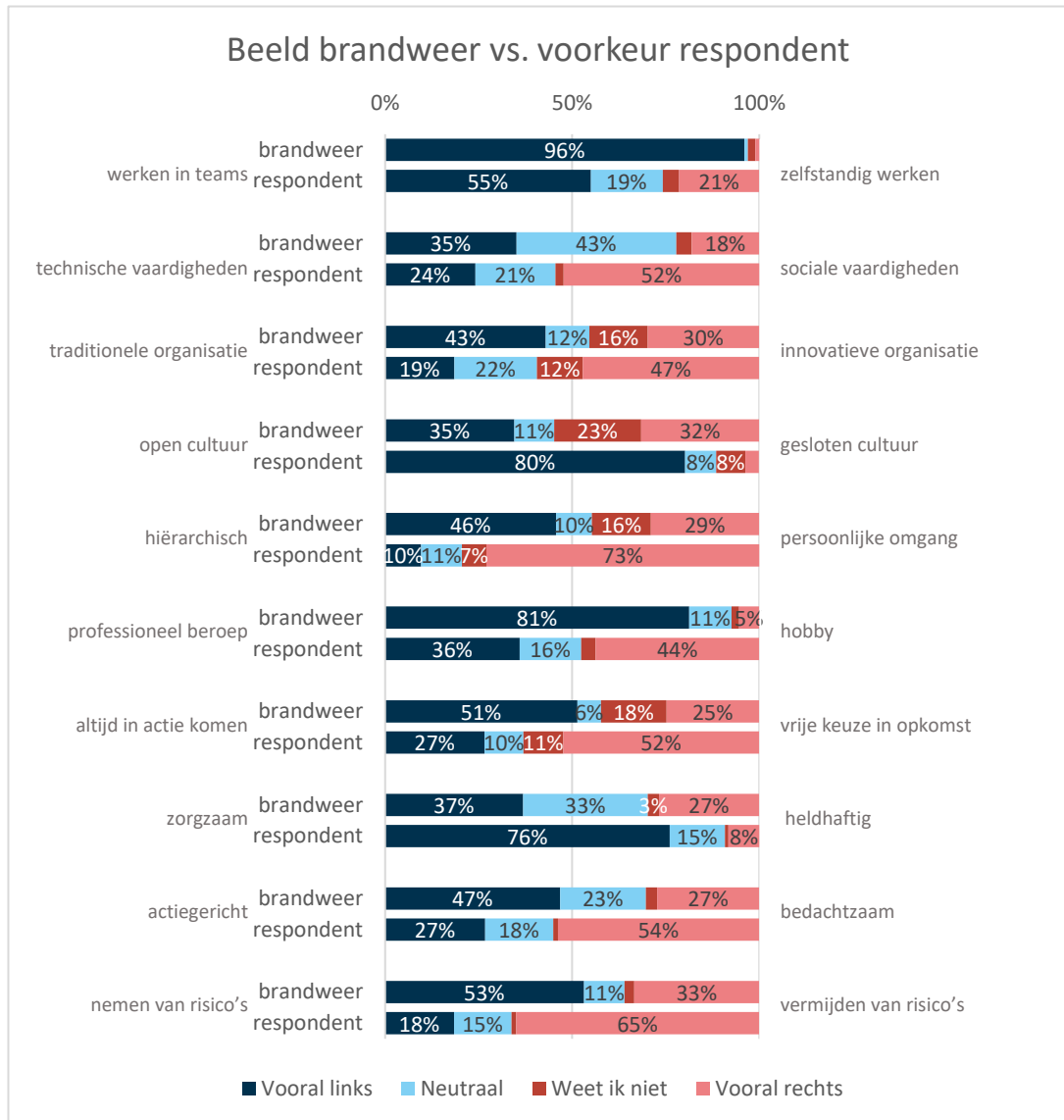
In paragraaf 2.1.2 is beschreven welke kenmerken overeenkomen met het beeld dat respondenten van een brandweervrijwilliger hebben. Ook is aan respondenten gevraagd in hoeverre deze eigenschappen, vaardigheden, waarden en normen bij de respondent zelf passen. Daarbij is telkens gevraagd te kiezen in hoeverre (7-puntsschaal) twee tegenovergestelde kenmerken van toepassing zijn op de respondent zelf. Om een analyse mogelijk te maken tussen het beeld dat respondenten van brandweervrijwilligers hebben en hun eigen karakter en voorkeuren, zijn de antwoorden teruggebracht naar een keuze voor het ene of het andere aspect, 'neutraal' of 'weet niet'.

De meeste respondenten hebben bij vrijwilligerswerk de voorkeur voor een organisatie met een open cultuur en een positieve reputatie en waarin verschillende type mensen werken. Daarnaast vinden zij een persoonlijke omgang belangrijk en dat mensen met elkaar omgaan als collega's in plaats van als vrienden. Verder hebben de meeste respondenten een voorkeur voor flexibele werktijden, voor een vrije keuze in het opkomen bij een noodgeval en voor onbetaald vrijwilligerswerk dat vooral maatschappelijk relevant is. De meeste respondenten omschrijven zichzelf als zorgzaam in plaats van heldhaftig, als risicomijdend in plaats van risico nemend en als bedachtzaam in plaats van actiegericht. Daarnaast werken de meeste respondenten liever in een team dan zelfstandig en hebben ze vooral sociale in plaats van technische vaardigheden. Zie ook figuur 2.4. Voor de andere uitgevraagde aspecten bestaat geen overwegende voorkeur ($\geq 50\%$), zie bijlage.



Figuur 2.4 Kenmerken van de respondenten die een uitgesproken richting ($\geq 50\%$) hebben ($n = 1007$) * Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Om na te gaan of het beeld dat respondenten van brandweervrijwilligers hebben, overeenkomt met de eigen voorkeuren van de respondenten zijn eerder de vragen over de kenmerken van de brandweer (zie paragraaf 2.1.2) en de respondentkenmerken (zie paragraaf 2.4.1) met elkaar vergeleken. Het blijkt dat er voor een aantal aspecten een groot verschil bestaat tussen het beeld van brandweervrijwilligers en de voorkeuren van respondenten. In figuur 2.5 zijn de meest opvallende verschillen weergegeven.



Figuur 2.5 Beeld brandweer versus de voorkeur van de respondent (n = 1007). Per kenmerk is weergegeven in welke mate het volgens respondenten bij de brandweer past en in welke mate het past bij de respondenten zelf * Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven. Alleen opvallende kenmerken zijn weergegeven.

Wat vooral opvalt, is dat acht op de tien respondenten vinden dat het werk van de brandweer een professioneel beroep is, terwijl respondenten vrijwilligerswerk vooral als hobby willen doen. Een ander noemenswaardig verschil is dat de meeste respondenten zelf de voorkeur geven aan het vermijden van risico's, terwijl zij denken dat brandweervrijwilligers vooral risico's nemen. Daarnaast valt op dat de meeste respondenten de voorkeur geven aan een vrije keuze in opkomst bij een oproep voor een noodgeval,

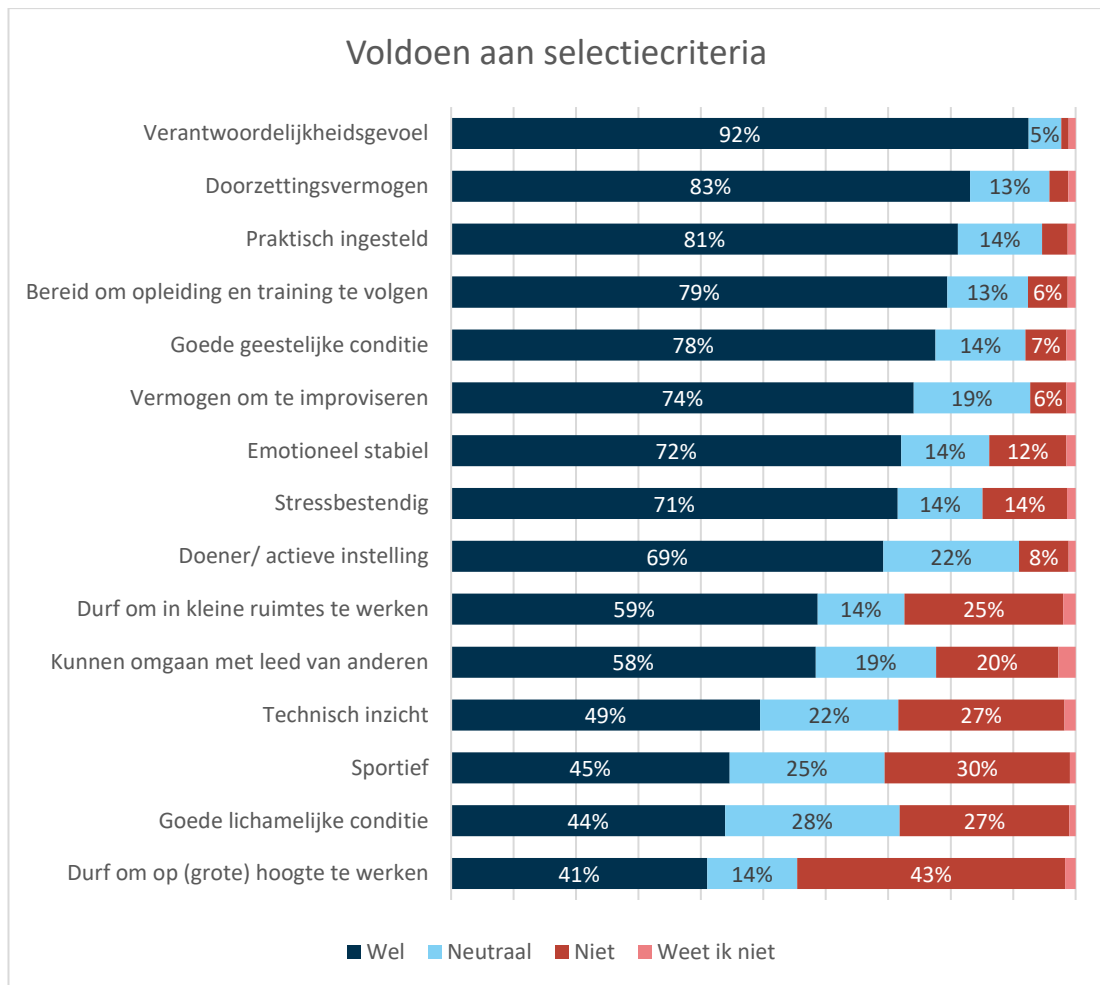
terwijl de meeste respondenten denken dat een brandweervrijwilliger altijd (24/7) in actie moet komen.

Wat betreft de werkwijze (vast), de mate van waardering (belangeloos), het type personeel (divers), de onderlinge omgang (als collega's), de werktijden (flexibel) en de type van relevantie van het werk (maatschappelijk) zijn er op groepsniveau geen grote verschillen tussen het beeld dat respondenten van de brandweer hebben en hun eigen voorkeur.

2.4.2 Selectiecriteria voor brandweervrijwilligers

In de enquête zijn vijftien selectiecriteria voor brandweervrijwilligers genoemd. Aan de respondenten is gevraagd in hoeverre zij denken of verwachten dat zij aan deze criteria kunnen voldoen (5-puntsschaal). Voor de analyse zijn de antwoorden teruggebracht naar 'voldoet wel', 'voldoet niet' en 'weet niet'.

Over het algemeen wordt in grote mate voldaan aan de gestelde criteria. Wat betreft de belemmeringen vormt hoogtevrees het grootste probleem om aan de criteria te kunnen voldoen, namelijk voor vier op de tien respondenten. Gebrek aan sportiviteit, een goede lichamelijke conditie en technisch inzicht vormen voor ongeveer drie op de tien respondenten een struikelblok. Claustrofobie is voor een kwart van de respondenten een probleem en twee op de tien respondenten kunnen niet omgaan met het leed van anderen. Zie figuur 2.6.



Figuur 2.6 Mate waarin respondenten voldoen aan selectiecriteria ($n = 1007$)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Om de mate van geschiktheid per respondent aan te kunnen geven, is een gradatie gemaakt. Respondenten die denken of verwachten te voldoen aan elf of meer criteria zijn als 'geschikt' aangemerkt. Respondenten die voldoen aan zes tot elf criteria zijn 'redelijk geschikt' en respondenten die voldoen aan vijf of minder criteria zijn 'ongeschikt' voor het werk als brandweervrijwilliger. Op basis van deze indeling blijkt de helft van de respondenten 'geschikt', ongeveer vier op de tien blijken 'redelijk geschikt' en één op de tien respondenten valt in de categorie 'ongeschikt'.

2.4.3 Momenten om opgeroepen te worden voor noodgevallen

Aan de respondenten is gevraagd of ze op bepaalde momenten opgeroepen zouden willen worden voor noodgevallen, zoals 's avonds in het weekend. Ongeveer de helft van de respondenten geeft één (18 procent) of meer (34 procent) momenten aan waarop zij wel willen worden opgeroepen. Een derde van de respondenten vindt het geen bezwaar om 's avonds op een doordeweekse dag en/of in het weekend overdag opgeroepen te worden. Bijna drie op de tien respondenten willen wel 's avonds in het weekend opgeroepen worden. Slechts twee op de tien respondenten zijn bereid om overdag op een doordeweekse dag een oproep voor een noodgeval te krijgen. Dit is voor de brandweerorganisatie ook het lastigste moment in de week om voldoende vrijwilligers op de been te krijgen.

2.4.4 Interesse in brandweerwerkzaamheden

In de enquête zijn dertien verschillende werkzaamheden genoemd die bij de brandweer uitgevoerd worden, variërend van het redden van mensen bij brand tot het uitvoeren van administratieve werkzaamheden.

De respondenten zijn voornamelijk geïnteresseerd in administratieve en ondersteunende werkzaamheden en in het verlenen van hulp aan dieren in nood of bij storm- en waterschade. Iets meer dan de helft van de respondenten geeft namelijk aan deze werkzaamheden wel te willen uitvoeren. Twee op de tien respondenten zijn hierin zelfs sterke geïnteresseerd.

Het werven van vrijwilligers, voorlichting geven en hulp verlenen op hoogte of bij opsluiting, zijn werkzaamheden die meer dan de helft van de respondenten juist niet zou willen doen. Zie ook figuur 2.7.



Figuur 2.7 Mate van interesse in de brandweerwerkzaamheden ($n = 1007$)

Er is ook gekeken naar het aantal verschillende werkzaamheden waarin respondenten geïnteresseerd zijn. Twee op de tien hebben bij geen enkele taak een positief⁴ antwoord gegeven. De overige 80 procent is bereid om ten minste één van de werkzaamheden uit te voeren. Een klein deel (6 procent) heeft interesse in alle werkzaamheden.

2.5 Interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer

Om deelvraag 4 ('Zijn er verschillen in groepen te onderscheiden met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan werken? Zo ja, welke?') te kunnen beantwoorden, is gevraagd naar de interesse in een functie als vrijwilliger bij de brandweer.

⁴ Dat wil zeggen: 'ja, zeker' of 'ja, misschien'.

Om een uitgebreider antwoord op deelvraag te kunnen geven is bovendien onderzocht of de al dan niet aanwezige interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer verandert nadat, door het beantwoorden van de enquêtevragen, informatie over het werk en de urgentie van vrijwilligheid bij de brandweer is gegeven. Daarnaast is de interesse bekeken per veiligheidsregio en in relatie tot de geschiktheid en mate van stedelijkheid van de woonomgeving van de respondenten. Ten slotte is dieper ingegaan op de bereidheid voor het werken als vrijwilliger bij de brandweer in relatie tot de interesse in type werkzaamheden.

Er is getoetst of een waargenomen verschil in interesse tussen momenten of groepen significant is. Als het verschil significant is, betekent dit dat er sprake is van een effect of statistische samenhang waarvan het onaannemelijk lijkt dat deze op toeval berusten.

2.5.1 Functie als vrijwilliger

Een kwart van de respondenten geeft bij aanvang van de enquête aan geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Het aandeel geïnteresseerden stijgt significant⁵ naar een derde nadat de respondenten gedurende de enquête meer informatie hebben verkregen over de werkzaamheden van vrijwilligers bij de brandweer. Hierbij blijkt een klein deel van de respondenten minder interesse en een groter deel meer interesse te hebben gekregen.⁶ Op het moment dat er informatie wordt gegeven over de urgentie van vrijwilligheid en het tekort aan vrijwilligers, stijgt het aandeel geïnteresseerden nog eens significant⁷ naar vier op de tien geïnteresseerde respondenten. Hierbij blijkt ook een klein deel van de respondenten minder interesse en een groter deel meer interesse te hebben gekregen.⁸ Daarnaast is op alle drie momenten dat de interesse is gemeten een klein deel⁹ van de respondenten zelfs in hoge mate geïnteresseerd. Een overzicht van de interesse op de drie besproken tijdsmomenten staat weergegeven in figuur 2.8.

Zowel na het geven van informatie over het vrijwilligerswerk bij de brandweer als na het geven van informatie over de urgentie van vrijwilligheid stijgt de interesse significant.¹⁰ Dit betekent dat het verstrekken van informatie over zowel de werkzaamheden als het belang van vrijwilligerswerk bij de brandweer gemiddeld genomen de interesse verhogen. Echter, we zien ook dat het verstrekken van informatie niet op iedereen een positief effect heeft en de interesse zelfs kan laten afnemen.

⁵ Paired-samples *t*-test: $t(1005) = 6,19, p < ,001$.

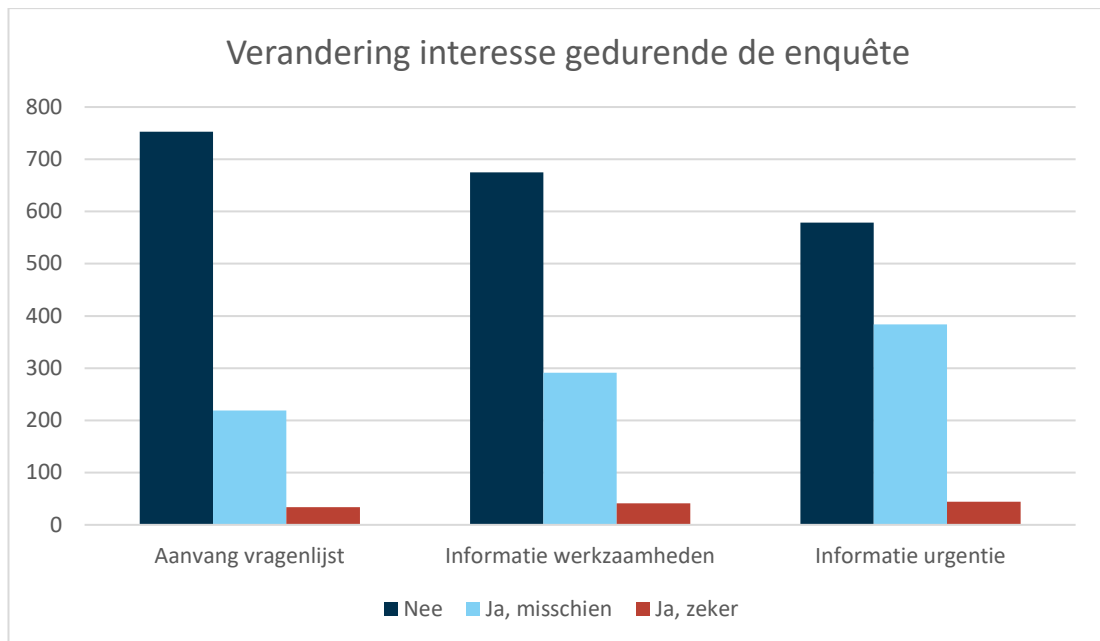
⁶ Het verschil is bepaald door het antwoord op de eerste vraag over interesse per respondent te vergelijken met het antwoord op precies dezelfde vraag aan het eind van de enquête. 5 % van de respondenten heeft minder interesse gekregen en 14 % heeft meer interesse gekregen, dit geeft een toename van 9 %.

⁷ Paired-samples *t*-test: $t(1006) = 10,14, p < ,001$.

⁸ Het verschil is bepaald op basis van de vraag waarin is gesteld of de interesse na de informatie is toegenomen, afgenomen of gelijk is gebleven. 5 % van de respondenten heeft minder interesse gekregen en 24% heeft meer interesse gekregen.

⁹ 3 tot 4 %.

¹⁰ One-way repeated measures ANOVA: $F(2, 2010) = 94,28, p < ,001$.

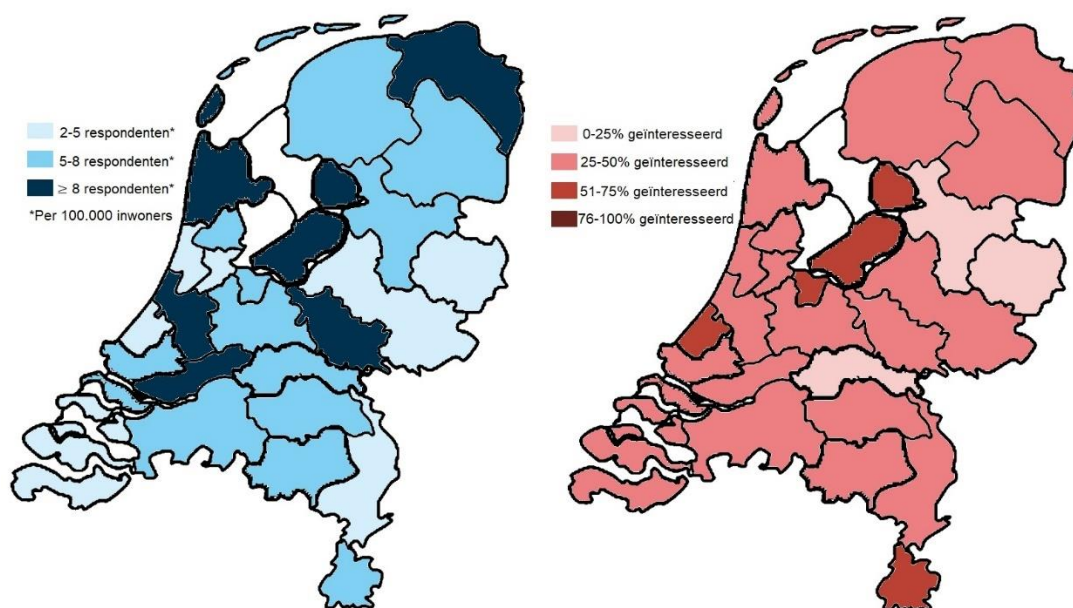


Figuur 2.8 De interesse van respondenten in vrijwilligerswerk bij de brandweer bij aanvang van de enquête ($n = 1006$), na informatie over de werkzaamheden ($n = 1007$) en na informatie over de urgentie ($n = 1007$)

2.5.2 Interesse per veiligheidsregio

In figuur 2.9 is in de linker kaart het aantal deelnemers per 100.000 inwoners per veiligheidsregio weergegeven. Over heel Nederland beschouwd, hebben 6 respondenten per 100.000 inwoners aan het onderzoek meegedaan. Uit de regio Zuid-Holland Zuid komen relatief de meeste deelnemers, namelijk 12,5 respondenten per 100.000 inwoners. Uit de regio Amsterdam-Amstelland komen de relatief minste deelnemers, namelijk 2,1 respondenten per 100.000 inwoners.

Het aantal respondenten dat geïnteresseerd is in vrijwilligerswerk bij de brandweer verschilt enigszins per regio. Opvallend is dat de interesse in de regio's IJsselland, Twente en Gelderland-Zuid relatief laag ligt (een kwart of minder van de respondenten) en in de regio's Gooi- en Vechtstreek, Haaglanden en Flevoland relatief hoog (de helft tot driekwart van de respondenten). Voor een totaaloverzicht van de interesse per veiligheidsregio zie de rechter kaart van figuur 2.9.



Figuur 2.9 Aantal respondenten en interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer per veiligheidsregio

2.5.3 Interesse in relatie tot geschiktheid, oproepbaarheid en stedelijkheid

In paragraaf 2.4.3 is beschreven in hoeverre respondenten op bepaalde momenten in de week voor noodgevallen opgeroepen willen worden. Bij de respondenten die hebben aangegeven dat zij willen worden opgeroepen op een bepaald moment, is ook gekeken naar de mate van interesse in relatie tot stedelijkheid. Bij de analyse zijn de respondenten die arbeidsongeschikt zijn of niet geschikt zijn voor de brandweer niet meegenomen.

Ongeveer twee op de tien respondenten zijn in de avond of in het weekend overdag geïnteresseerd en geschikt. Eén op de tien respondenten ($n = 156$) is overdag doordeweeks geïnteresseerd en geschikt. Ongeveer een derde van hen ($n = 57$) woont in niet tot weinig stedelijk gebied. Van deze groep is zes op de tien respondenten ($n = 33$) geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer; dit komt neer op drie procent van de 1007 respondenten. Van alle respondenten is zes procent geïnteresseerd om op een doordeweekse dag 's avonds opgeroepen te worden, geschikt en woonachtig in niet tot weinig stedelijk gebied. Dit geldt ook voor zes procent in het weekend overdag en voor vijf procent in het weekend 's avonds.

2.5.4 Interesse in relatie tot type brandweerwerkzaamheden

In paragraaf 2.4.4 is beschreven in welke type brandweerwerkzaamheden respondenten geïnteresseerd zijn. Ook is er gekeken hoe dit verband houdt met de interesse voor de functie van brandweervrijwilliger.

Hoewel iets meer dan de helft aangeeft geïnteresseerd te zijn in administratieve of ondersteunende werkzaamheden of in het verlenen van hulp aan dieren in nood of bij storm- en waterschade, is per taak ongeveer een derde van de respondenten ook geïnteresseerd om zich aan te melden als brandweervrijwilliger. De overige respondenten zijn wel geïnteresseerd in de genoemde taken, maar niet in de functie van brandweervrijwilliger. Bij

de overige werkzaamheden die respondenten zouden willen doen, zijn per taak twee tot drie op de tien respondenten zowel geïnteresseerd in de taak als geïnteresseerd om zich aan te melden als brandweervrijwilliger.

2.6 Groepen burgers in bereidheid voor vrijwilligheid

In deze paragraaf wordt een antwoord gegeven op deelvraag 4: Zijn er verschillen in groepen te onderscheiden met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan werken? Zo ja, welke? Hiervoor wordt gekeken naar persoonskenmerken, naar voorkennis en het beeld van de brandweer, naar karaktereigenschappen en voorkeuren en naar competenties van de respondenten in relatie tot interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Het gaat hierbij om de getoonde interesse nadat de respondenten informatie hebben gekregen over het werk van brandweervrijwilligers en over de urgentie in het vinden van voldoende vrijwilligers.

2.6.1 Persoonskenmerken

Het verschil in interesse voor vrijwilligerswerk bij de brandweer is eerst bekeken in relatie tot de persoonskenmerken van de respondenten. Er is gekeken naar geslacht, leeftijd, opleiding, huishouden, werksituatie en de mate van stedelijkheid van de woonomgeving van de respondenten. Wat betreft de persoonskenmerken zijn de volgende groepen met significante verschillen in interesse te onderscheiden:

- > Mannen zijn significant vaker geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer dan vrouwen.¹¹ De helft van de mannen is geïnteresseerd, tegenover een derde van de vrouwen. Ook zijn mannen vaker 'in hoge mate geïnteresseerd' dan vrouwen.¹²
- > De respondenten tussen 40 en 55 jaar oud zijn significant minder vaak geïnteresseerd dan de respondenten in de andere twee leeftijdsgroepen.¹³ Ongeveer de helft van de respondenten tussen 18 en 29 jaar oud en tussen 30 en 39 jaar oud is geïnteresseerd, terwijl een derde van de respondenten in hoogste leeftijdsgroep interesse heeft.
- > Tussen huishoudens is een significant verschil in interesse. Uit een nadere analyse komt naar voren dat alleen de interesse tussen de respondenten die nog bij hun ouders wonen (de meest geïnteresseerde groep) en gehuwden/samenwonenden zonder kinderen (de minst geïnteresseerde groep) significant verschilt.¹⁴ Er is geen significant verschil met de interesse van singles, alleenstaande ouders en gehuwden/samenwonenden met thuiswonende kinderen of met personen met een ander type huishouden. De categorie 'weet niet/wil niet zeggen' is niet meegenomen in de vergelijking.

Daarnaast blijkt het verschil in interesse niet significant voor het opleidingsniveau, de werksituatie en de stedelijkheid van de woonomgeving van de respondenten:

- > Een derde van de respondenten met een laag opleidingsniveau is geïnteresseerd en een kwart van respondenten met een midden of hoog opleidingsniveau is

¹¹ Independent samples t-test: $t(1005) = -5,40, p < ,001$.

¹² Het gaat om 7 % van de mannen en 1 % van de vrouwen.

¹³ One-way independent ANOVA: $F(2, 1004) = 10,17, p < ,001$. Post hoc Bonferonni geeft een significant verschil tussen 18 t/m 29 jarigen en 40 t/m 54 jarigen ($p < ,001$) en tussen 30 t/m 39 jarigen en 40 t/m 54 jarigen ($p = ,033$).

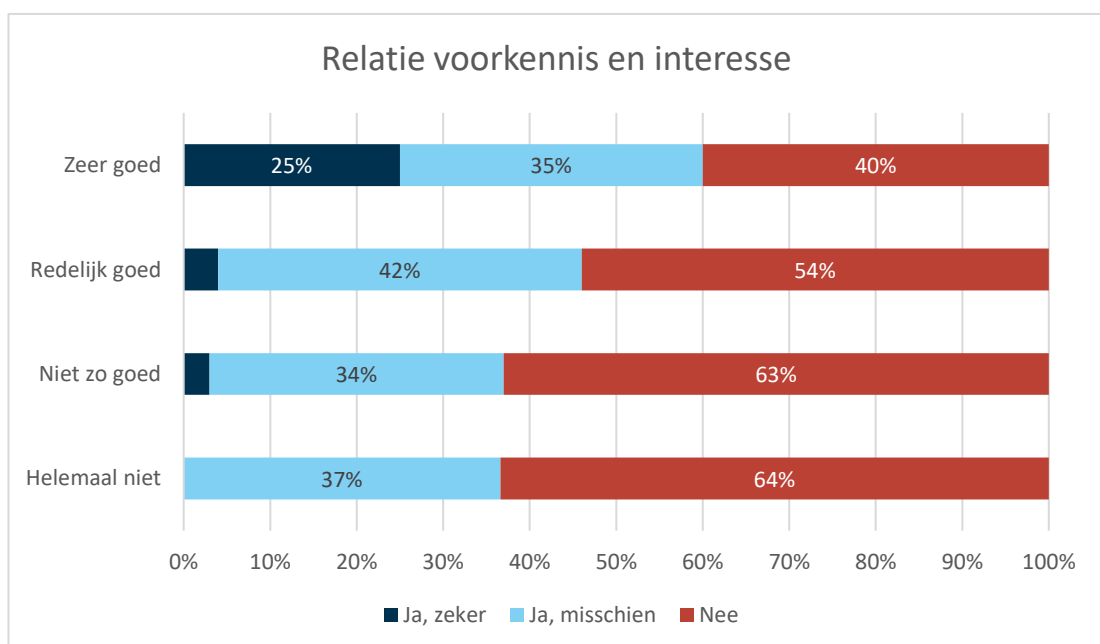
¹⁴ One-way independent ANOVA: $F(6, 999) = 3,04, p = ,006$. Post hoc Bonferonni geeft een significant verschil tussen respondenten die gehuwd/samenwonend zonder thuiswonende kinderen zijn en respondenten die bij hun ouder(s)/verzorger(s) wonen ($p = ,011$).

geïnteresseerd. Dit verschil is niet significant, wat betekent dat het opleidingsniveau geen goede voorspeller is voor de mate van interesse.

- > Ongeveer de helft van de studenten en ondernemers met personeel is geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Van de respondenten in semi- en overheidsdienst is een derde geïnteresseerd en respondenten met een andere werksituatie zijn het minst geïnteresseerd, namelijk twee op de tien respondenten. Deze verschillen tussen de groepen zijn niet significant, wat betekent dat de werksituatie geen goede voorspeller is voor de mate van interesse.
- > Respondenten die in een zeer stedelijk gebied wonen, zijn het vaakst geïnteresseerd, namelijk de helft. Van de respondenten die in een matig stedelijk gebied wonen, heeft bijna vier op de tien interesse. Respondenten in andere groepen zitten hier tussenin. De verschillen tussen de groepen zijn niet significant, wat betekent dat de stedelijkheid van de woonomgeving geen goede voorspeller is voor de mate van interesse.

2.6.2 Voorkennis en beeld van de brandweer

De mate van voorkennis blijkt van invloed te zijn op de interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. De respondenten die zeggen dat zij zeer goed op de hoogte zijn, zijn namelijk significant vaker geïnteresseerd dan de respondenten in de andere drie groepen.¹⁵ Zie figuur 2.10 voor een overzicht.



Figuur 2.10 Relatie tussen voorkennis en interesse in een vrijwilligersfunctie bij de brandweer (n = 1006)

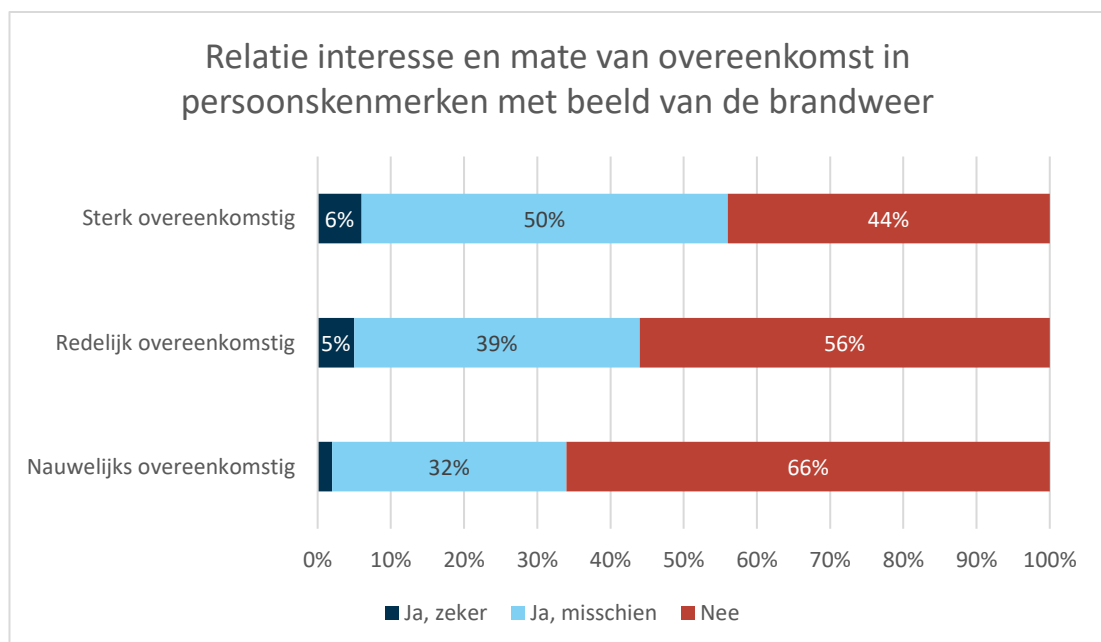
* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

Respondenten die de tijd die een brandweervrijwilliger besteedt aan opleiding en training of aan hulpverlening tijdens een ongeval relatief laag inschatten, zijn niet vaker geïnteresseerd dan respondenten die de benodigde tijd hoog inschatten. De tijdsinschatting heeft daarmee geen invloed op de mate van interesse. De meeste respondenten denken dat maximaal acht uur per week wordt besteed aan opleiding en training en maximaal vier uur per week aan hulpverlening.

¹⁵ One-way independent ANOVA: $F(3, 1002) = 8,46, p < ,001$. Post hoc Bonferroni geeft een significant verschil tussen de groep zeer goed op de hoogte en de groepen helemaal niet op de hoogte, niet zo goed op de hoogte en redelijk goed op de hoogte (respectievelijk, $p = ,001, p < ,001$, en $p = ,001$).

Op basis van de literatuur (Clary et al. 1988, in: Trexler, 2019; Govender, 2014) kan verondersteld worden dat interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer toeneemt, naarmate de persoonskenmerken (eigenschappen, vaardigheden, normen en waarden) van de respondent sterker overeenkomen met het beeld dat deze van de brandweer heeft. Om dit te kunnen toetsen, is per respondent en per item vastgesteld of de gekozen waarde bij de persoonskenmerken overeenkomt met de gekozen waarde bij het beeld van de brandweer. Er is bijvoorbeeld sprake van gelijkheid als de respondent aangeeft vrijwilligerswerk graag in teamverband te doen en denkt dat de brandweer vooral in teams opereert. Vervolgens is per respondent het aantal items gemeten waarop de gekozen eigen kenmerken overeenkomen met de gekozen kenmerken voor het beeld van de brandweer. Wanneer bij minder dan zes items gelijke waarden gekozen zijn, zijn de persoonskenmerken ‘nauwelijks overeenkomstig’ met het beeld van de brandweer, tussen zes en twaalf items is het ‘redelijk overeenkomstig’ en bij twaalf of meer items is het ‘sterk overeenkomstig’.¹⁶

De respondenten van wie de persoonskenmerken sterk overeenkomen met het beeld van de brandweer zijn significant vaker geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer dan respondenten van wie de persoonskenmerken redelijk overeenkomen met het beeld van de brandweer. Deze tweede groep is vervolgens significant vaker geïnteresseerd dan respondenten van wie de persoonskenmerken nauwelijks overeenkomen met het beeld van de brandweer.¹⁷ Oftewel: de veronderstelling dat de interesse toeneemt naarmate de persoonskenmerken van de burger meer overeenkomen met het beeld dat hij/zij heeft van de brandweer klopt. Zie ook figuur 2.11.



Figuur 2.11 Interesse per mate van overeenkomst in persoonskenmerken met het beeld van de brandweer

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

¹⁶ Bij 28 % van de respondenten zijn de persoonskenmerken nauwelijks overeenkomstig met het beeld van de brandweer, bij 61 % zijn zij redelijk overeenkomstig en bij 11 % sterk overeenkomstig.

¹⁷ One-way independent ANOVA: $F(2, 1004) = 9,21, p < ,001$. Post hoc Bonferroni geeft een significant verschil tussen de groep nauwelijks overeenkomstig en de groepen redelijk overeenkomstig en sterk overeenkomstig (respectievelijk, $p = ,006$ en $p < ,001$).

2.6.3 Karaktereigenschappen en voorkeuren

Per cluster van kenmerken is onderzocht of bepaalde karaktereigenschappen of voorkeuren een relatie hebben met de interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Er is gekeken naar de kenmerken die betrekking hebben op het type mens, de werkzaamheden, de competenties, de cultuur, de organisatie en de tijdsbesteding:

- > Het blijkt dat respondenten die zichzelf omschrijven als 'actiegericht' significant vaker interesse hebben dan zij die zichzelf omschrijven als 'bedachtzaam'.¹⁸ Ook blijkt dat respondenten die liever risico's nemen significant vaker geïnteresseerd zijn dan respondenten die bij voorkeur risico's mijden.¹⁹ Er zijn geen verschillen tussen respondenten die zichzelf heldhaftig of zorgzaam vinden en tussen respondenten die bij voorkeur met dezelfde of juist met verschillende type mensen samenwerken.
- > Respondenten die een voorkeur hebben voor maatschappelijk relevant werk zijn significant geïnteresseerder dan respondenten die liever persoonlijk relevant werk doen.²⁰ Respondenten met een voorkeur voor een belangeloze inzet zijn vaker geïnteresseerd dan respondenten die erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk vinden²¹ en respondenten die de meeste tijd aan hulpverlening willen besteden hebben significant meer interesse dan respondenten die vooral tijd aan training en voorlichting willen besteden.²²
- > Daarnaast zijn respondenten met vooral 'technische vaardigheden' significant vaker geïnteresseerd dan respondenten met vooral 'sociale vaardigheden'.²³ Ook teamwerkers hebben significant meer interesse dan respondenten die aangeven liever niet in teamverband te werken.²⁴ Er is geen significant verschil tussen respondenten met een voorkeur voor een vaste werkwijze of met een voorkeur voor improvisatie.
- > Er is significant meer interesse bij respondenten die de mensen met wie zij samenwerken als vrienden zien, dan bij respondenten die elkaar liever als collega's zien.²⁵ Er zijn geen significante verschillen tussen respondenten die bij voorkeur in een traditionele of innovatieve organisatie werken en tussen respondenten die liever in een organisatie met een open of gesloten cultuur werken.
- > Er is significant meer interesse bij respondenten die vrijwilligerswerk zien als professionele taak dan bij respondenten die vrijwilligerswerk zien als hobby.²⁶ Er zijn geen significante verschillen tussen respondenten met een voorkeur voor een organisatie met persoonlijke omgangsvormen of voor een organisatie met duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden. Ook is er geen significant verschil tussen respondenten die een positieve reputatie van de organisatie belangrijk of juist onbelangrijk vinden.
- > Er is significant meer interesse in de groep respondenten die 'altijd' wil opkomen bij een noodgeval dan in de groep respondenten die 'vrije keuze' wil hebben.²⁷ Er zijn geen significante verschillen tussen respondenten met een voorkeur voor flexibele werktijden of vaste werktijden en tussen respondenten die liever betaald of onbetaald vrijwilligerswerk doen.

¹⁸ Independent samples *t*-test: $t(809) = -2,04, p = ,042$.

¹⁹ Independent samples *t*-test: $t(838) = -2,37, p = ,018$.

²⁰ Independent samples *t*-test: $t(780) = -3,85, p < ,001$.

²¹ Independent samples *t*-test: $t(789) = 2,11, p = ,035$.

²² Independent samples *t*-test: $t(669) = -2,51, p = ,012$.

²³ Independent samples *t*-test: $t(768) = -4,00, p < ,001$.

²⁴ Independent samples *t*-test: $t(768) = -4,35, p < ,001$.

²⁵ Independent samples *t*-test: $t(760) = -3,94, p < ,001$.

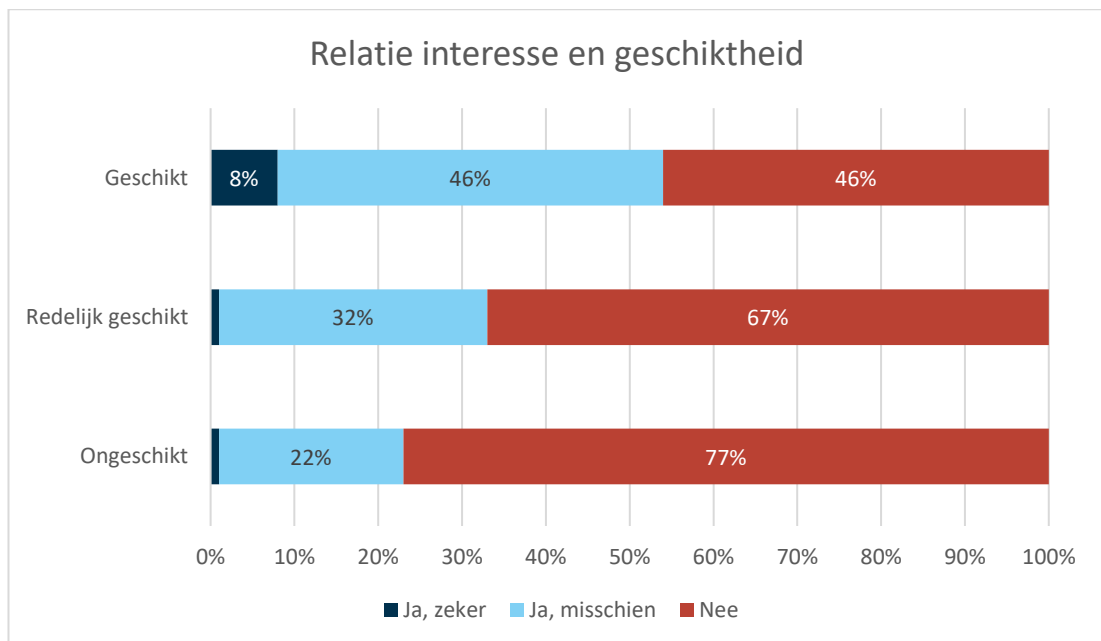
²⁶ Independent samples *t*-test: $t(801) = 2,39, p = ,017$.

²⁷ Independent samples *t*-test: $t(793) = -6,42, p < ,001$.

2.6.4 Competenties

In paragraaf 2.4.2 is beschreven hoe op basis van de vijftien selectiecriteria voor brandweervrijwilligers een indeling is gemaakt in geschiktheid om brandweervrijwilliger te worden. De relatie tussen de mate van geschiktheid en de interesse in de functie van brandweervrijwilliger zal hieronder worden beschreven.

De respondenten die op basis van de selectiecriteria en zelfinschatting geschikt zijn voor de functie van brandweervrijwilliger zijn significant vaker geïnteresseerd dan respondenten die redelijk geschikt of ongeschikt zijn.²⁸ Zie ook figuur 2.12. Van alle respondenten is ongeveer één op de acht respondenten 'geschikt' en geïnteresseerd in de functie van brandweervrijwilliger. Dit geldt ook voor de respondenten die 'redelijk geschikt' zijn. In totaal is ongeveer een kwart van de respondenten zowel geïnteresseerd als 'redelijk geschikt' tot 'geschikt' voor de functie van brandweervrijwilliger.



Figuur 2.12 De relatie tussen interesse en geschiktheid (n = 1006)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

²⁸ One-way independent ANOVA: $F(2, 1004) = 36,02, p < ,001$. Post hoc Bonferroni geeft een significant verschil tussen de groep geschikt en de groepen ongeschikt en redelijk geschikt (beides $p < ,001$).

3 Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvragen zoals gesteld in de inleiding. Ten slotte worden suggesties voor vervolgonderzoek gedaan.

3.1 Beantwoording van hoofd- en deelvragen

Door het beantwoorden van de deelvragen wordt tevens een antwoord gegeven op de hoofdvraag: Wat zijn voor burgers die niet als vrijwilliger bij de brandweer zijn aangesloten, mogelijke redenen om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief te worden?

Deelvraag 1: Welk beeld hebben burgers van brandweervrijwilligers?

De respondenten zijn aan de hand van tegenstellingen bevraagd over hun beeld van brandweervrijwilligers. De respondenten hebben in het algemeen een positieve indruk van de brandweerorganisatie. Zij geven aan dat de brandweer een positieve reputatie heeft en maatschappelijk relevant werk doet, en zij vinden dat er sprake is van diversiteit in het personeelsbestand.

De meeste respondenten geven aan dat zij redelijk goed op de hoogte zijn van wat werken bij de brandweer inhoudt. Daar staat tegenover dat slechts een derde van de respondenten het bij het juiste eind heeft dat de brandweerorganisatie vooral uit vrijwilligers bestaat. Werken bij de brandweer wordt vooral gezien als een professioneel beroep in plaats van een hobby. Respondenten hebben het idee dat er meer tijd wordt besteed aan opleiding en voorlichting dan aan hulpverlening. Daarbij schatten de meeste respondenten in dat een brandweervrijwilliger tussen de één en acht uur besteedt aan opleiding en training en tussen de nul en vier uur aan hulpverlening. Ook denken ze dat de brandweer flexibele werktijden kent, dat brandweermensen altijd moeten opkomen bij een noodgeval, vooral in teamverband werken en bij de hulpverlening eerder risico's nemen dan risico's vermijden. Daarnaast valt op dat veel respondenten niet weten of vrijwilligers een vergoeding krijgen en of er sprake is van een gesloten of open cultuur. De respondenten verschillen van mening over de vraag welke vaardigheden – technische of sociale – een brandweervrijwilliger moet hebben, en of brandweervrijwilligers vooral heldhaftig of zorgzaam zijn.

Deelvraag 2: Wat zijn redenen om vrijwilliger bij de brandweer te worden?

In antwoord op de vraag wat redenen zijn om zich aan te melden voor vrijwilligerswerk, geven bijna alle respondenten aan dat zij het belangrijk vinden dat het type werk hen aanspreekt. Het valt daarbij op dat de voorkeur van de meeste respondenten juist niet uitgaat naar typische brandweerwerkzaamheden als 'brand bestrijden' en 'redding van mensen', maar naar administratieve en ondersteunende werkzaamheden. Wat betreft repressieve taken worden het verlenen van hulp bij storm- en waterschade en de hulpverlening aan dieren in nood het vaakst genoemd.

Een ander belangrijk motief voor vrijwilligerswerk is de behoefte om anderen te helpen en om de eigen leefomgeving te verbeteren. Verder vinden de meeste respondenten het belangrijk om met vrijwilligerswerk nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren, maar ook om van te voren al voldoende kennis en vaardigheden te hebben. Voorspelbaarheid in de

momenten dat vrijwilligerswerk moet worden gedaan blijkt bovendien een belangrijk punt. Ook vinden de meeste respondenten dat vrijwilligerswerk niet ten koste mag gaan van de normale werktijd.

Deelvraag 3: Wat zijn redenen om geen vrijwilliger bij de brandweer te worden?

De combinatie met een hoofd baan, de zorg voor kinderen/zieken en andere levensverplichtingen worden als belangrijke redenen gezien om geen vrijwilliger te worden. Een groot deel van de respondenten schat namelijk in dat vrijwilligerswerk lastig te combineren is met een hoofd baan en/of zorg voor het gezin of huishouden. Ook denken twee op de tien respondenten dat hun werkgever waarschijnlijk niet akkoord gaat als ze zich aanmelden als brandweervrijwilliger. Daarnaast willen de meeste respondenten helemaal niet, of op bepaalde momenten niet, opgeroepen worden voor noodgevallen. Dit wordt als belangrijke reden gezien om zich niet aan te melden als brandweervrijwilliger.

Ten slotte geeft een deel van de respondenten aan dat zij zichzelf ongeschikt vinden vanwege een lichamelijk beperking, een slechte gezondheid en/of een te hoge leeftijd of vanwege een andere reden. Desondanks voldoen de meeste respondenten aan meer dan zes, of zelfs tien van de vijftien selectiecriteria voor brandweervrijwilligers en vallen daarmee in de categorie 'redelijk geschikt' of 'geschikt'. Wel geeft ongeveer een kwart van de respondenten aan last te hebben van hoogtevrees en/of claustrofobie en/of een gebrek te ervaren aan sportiviteit, een goede lichamelijke conditie of technisch inzicht en/of niet te kunnen omgaan met het leed van anderen.

Deelvraag 4: Zijn er verschillen in groepen te onderscheiden met betrekking tot de bereidheid om als vrijwilliger bij de brandweer te gaan? Zo ja, welke?

Mannen zijn vaker geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer dan vrouwen. Ook zijn de respondenten in de leeftijdsgroepen 18-29 jaar en 30-39 jaar vaker geïnteresseerd dan de respondenten tussen de 40 en 55 jaar oud. Daarnaast zijn respondenten die nog bij hun ouders wonen het meest geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Zij zijn significant vaker geïnteresseerd dan gehuwden/samenwonenden zonder kinderen, die van alle type huishoudens het minst geïnteresseerd zijn.

Ook is het zo dat respondenten met bepaalde karaktereigenschappen vaker geïnteresseerd zijn. Dit geldt voor mensen die zich omschrijven als actiegericht in plaats van bedachtzaam, voor mensen die liever risico's nemen dan risico's mijden, voor respondenten die een voorkeur hebben voor maatschappelijk relevant werk in plaats van persoonlijk relevant werk en voor de respondenten die zich belangeloos willen inzetten in plaats van de respondenten die erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk vinden. Hetzelfde geldt voor respondenten met eerder technische dan sociale vaardigheden, voor respondenten die liever in teamverband werken dan zelfstandig en voor respondenten die de mensen met wie zij samenwerken eerder zien als vrienden dan als collega's. Ook respondenten die meer tijd willen besteden aan hulpverlening dan aan voorlichting en training hebben meer interesse. Daarnaast is er sprake van meer interesse bij de respondenten die vrijwilligerswerk zien als een professionele taak in plaats van een hobby en bij hen die altijd willen opkomen bij een noodgeval in plaats van de respondenten die liever een vrije keuze hierin willen hebben. Ten slotte zijn de respondenten die op basis van de selectiecriteria en zelfinschatting 'geschikt' zijn voor de functie van brandweervrijwilliger vaker geïnteresseerd dan respondenten die 'redelijk geschikt' of 'ongeschikt' zijn.

Interesse in de functie van brandweervrijwilliger

Om deelvraag 4 uitgebreider te kunnen beantwoorden is onder andere onderzocht of de al dan niet aanwezige interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer verandert nadat, door het beantwoorden van de enquêtevragen, informatie over het werk en de urgentie van vrijwilligheid bij de brandweer is gegeven.

In het algemeen kan gesteld worden dat burgers vooral geïnteresseerd raken in vrijwilligerswerk bij de brandweer wanneer zij weten wat werken bij de brandweer inhoudt en wanneer zij op de hoogte zijn van de noodzaak voor de brandweer om voldoende vrijwilligers te vinden. Respondenten blijken nadat zij deze informatie hebben gekregen namelijk significant vaker geïnteresseerd dan aan het begin van de enquête.

Een kwart van de respondenten geeft bij aanvang van de enquête aan geïnteresseerd te zijn in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Na het geven van informatie over de werkzaamheden stijgt het aandeel geïnteresseerden significant naar een derde van de respondenten. Nadat informatie is gegeven over de urgentie van vrijwilligheid en het tekort aan vrijwilligers stijgt het aandeel geïnteresseerden nog eens significant naar vier op de tien geïnteresseerde respondenten. Bovendien zijn de respondenten die aangeven dat zij zeer goed op de hoogte zijn van het werk van de brandweer significant vaker geïnteresseerd dan de respondenten die aangeven dat zij minder goed of niet op de hoogte zijn.

Dit betekent dat informatie belangrijk is om de interesse van potentiële vrijwilligers te wekken. Verder is het van belang dat de informatie aansluit bij de persoonlijke voorkeuren van de potentiële vrijwilligers. De interesse in vrijwilligerswerk bij brandweer neemt namelijk toe naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren.

Als wordt gekeken naar de geschiktheid als vrijwilliger volgens de criteria voor brandweervrijwilligers en de bereidheid om opgeroepen te worden, zijn twee op de tien respondenten geïnteresseerd, geschikt en bereid om in het weekend of op een doordeweekse avond oproepen voor noodgevallen te ontvangen. Dit geldt ook voor één op de tien respondenten voor doordeweeks overdag. Ongeveer vijf procent van de geïnteresseerde, geschikte en voor oproep bereid gevonden respondenten woont in niet of weinig stedelijk gebied. Met name in rurale gebieden lijkt er een probleem te zijn om voldoende vrijwilligers op de been te krijgen.

Al met al kan gesteld worden dat een aanzienlijk potentieel aan vrijwilligers aanwezig is als informatie wordt gegeven over de functie van brandweervrijwilliger.

3.2 Discussie

In de voorgaande tekst zijn de resultaten beschreven. In deze paragraaf worden de resultaten bediscussieerd, onder andere in vergelijking met de bevindingen uit de literatuur over vrijwilligheid (bij de brandweer). Om voor de discussie een volledig beeld te schetsen worden eerder besproken resultaten soms herhaald.

3.2.1 Beeld van brandweervrijwilligers

Hoewel de respondenten in het algemeen een positieve indruk van de brandweerorganisatie hebben, is niet gekeken naar de mate waarin het beeld dat respondenten hebben overeenkomt met de werkelijkheid. Dit zou ook per regio of korps verschillend kunnen zijn. Wel is gekeken in hoeverre het beeld overeenkomt met de eigen voorkeuren van de respondenten. Wat daarbij opvalt, is dat veel respondenten vinden dat de uitoefening van het brandweervak een professioneel beroep is, terwijl zij zelf 'vrijwilligerswerk' vooral zien als een hobby. De huidige brandweervrijwilligers hebben in het Belevingsonderzoek (Brandweer Nederland, 2017) aangegeven dat zij hun werk bij de brandweer vooral als hobby zien, maar daar denken respondenten duidelijk anders over. Verder gaan de meeste respondenten ervan uit dat brandweervrijwilligers een financiële vergoeding krijgen en een aanzienlijk deel geeft aan dat zij niet weten of vrijwilligers wel of geen financiële vergoeding krijgen. Daarnaast denkt slechts een derde van de respondenten dat de brandweer vooral uit vrijwilligers bestaat. Dit impliceert dat respondenten het werk van de brandweer als een betaalde baan zien en niet als vrijwilligerswerk. Een enkeling geeft dit ook als een opmerking in de enquête aan.

Ook valt op dat het beeld van brandweervrijwilligers is dat de persoon vooral actiegericht is en risico's neemt, altijd in actie moet komen bij een oproep voor een noodgeval en werkt in een hiërarchische structuur. Dit staat lijnrecht tegenover de eigenschappen en voorkeuren die respondenten bij zichzelf herkennen.

3.2.2 Stimulans voor vrijwilligheid

Uit de literatuur komt naar voren dat sociale verantwoordelijkheid, zelfervaring en sociale motivatie de belangrijkste motieven zijn voor vrijwilligerswerk bij de brandweer (Kehl et al., 2017). Nederlandse burgers vinden het inderdaad belangrijk om anderen te helpen en om nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, maar de uitbreiding van het sociale netwerk wordt niet als belangrijke reden gezien om zich aan te melden voor vrijwilligerswerk bij de brandweer.

De aanvullende motieven die voortkomen uit onderzoeken die specifiek zijn gericht op vrijwilligers bij de brandweer (Kehl et al., 2017; Kragt et al., 2018) blijken ook grotendeels van toepassing op de Nederlandse praktijk. Het loopbaanmotief en de sociale invloed blijken geen belangrijke rol te spelen, maar de zelfontplooiing wordt wel als motief onderkend, in de zin dat veel respondenten het belangrijk vinden om van te voren voldoende kennis en vaardigheden te hebben zodat zij die in het vrijwilligerswerk kunnen toepassen. Ook de politieke verantwoordelijkheid, vrij vertaald naar de behoefte om de eigen leefomgeving te verbeteren, speelt een belangrijke rol. Dit geldt ook voor de werk-privébalans, vertaald naar stelling dat vrijwilligerswerk niet ten koste mag gaan van de normale werktijd.

Het blijkt dat interesse in vrijwilligerswerk bij brandweer toeneemt naarmate het beeld van brandweervrijwilligers meer overeenkomt met de eigen voorkeuren. Daarmee is de bevinding dat vrijwilligers eerder geïnteresseerd zijn wanneer de uit te voeren activiteiten overeenkomen met de persoonlijke motieven voor persoonlijke voldoening (Clary et al., 1988, in: Trexler, 2019; Govender, 2014) ook van toepassing op de Nederlandse situatie. Dit komt ook overeen met de algemenere 'similarity heuristic', waarbij wordt gesteld dat mensen een voorkeur hebben voor mensen, dingen of andere aspecten die overeenkomende kenmerken hebben met henzelf (Read & Grushka-Cockayne, 2011). Uit de literatuur komt bovendien naar voren dat eenmaal aangemelde vrijwilligers weer afhaken wanneer hun verwachtingen van het werken bij de brandweer niet overeenkomen met de daadwerkelijke

praktijk (Kragt et al., 2018). Door informatie te geven, en daarmee de verwachtingen te sturen, zullen potentiële vrijwilligers niet alleen meer geïnteresseerd raken, maar zullen vrijwilligers ook minder snel afhaken.

De respondenten hebben een voorkeur voor het doen van vrijwilligerswerk in een organisatie met een open cultuur en persoonlijke omgangsvormen, waarin verschillende type mensen werken en een vrije keuze bestaat in het opkomen bij een noodgeval.²⁹ De respondenten omschrijven zichzelf vooral als zorgzaam, risicomijdend, bedachtzaam en hebben vooral sociale vaardigheden. Dit zijn aspecten waarop de brandweerorganisatie zowel in de communicatie over als in de organisatie van het werk van brandweervrijwilligers kan inspelen. Hierbij is het interessant te weten dat het beeld over brandweervrijwilligers op bepaalde onderdelen niet overeenkomt met de eigenschappen en voorkeuren die veel respondenten bij zichzelf herkennen. Dit betekent dat het voor het werven van meer brandweervrijwilligers van belang is dat het werk beter dan momenteel gaat aansluiten bij veelvoorkomende eigenschappen en voorkeuren van burgers.

3.2.3 Belemmering voor vrijwilligheid

Uit de literatuur (NVFC, 2015) blijkt dat de belangrijkste belemmeringen voor vrijwilligheid bij de brandweer te maken hebben met de fysieke bekwaamheid en vaardigheden om het werk te doen, met de beschikbare tijd om zich volledig in te zetten voor het werk en de beschikbare informatie over het vrijwilligerswerk. Dit geldt ook voor de Nederlandse burger. Zo worden de combinaties met een hoofd baan, de zorg voor kinderen/zieke en andere levensverplichtingen als belangrijke belemmeringen gezien. Leeftijd wordt door respondenten ook meermaals als een belemmering voor vrijwilligerswerk genoemd, evenals een lichamelijk beperking of slechte gezondheid of een andere reden op basis waarvan respondenten zichzelf niet geschikt vinden. Daarnaast wordt het gebrek aan informatie over training en ervaringseisen bevestigd als een belangrijke belemmering. Het blijkt namelijk dat de interesse voordat informatie is gegeven over de werkzaamheden en selectiecriteria significant lager is dan nadat de informatie is gegeven.

3.2.4 Verschillen in groepen

De werksituatie van respondenten blijkt geen significante relatie te hebben met de mate van interesse voor vrijwilligerswerk. Dat mensen die niet werken of al vrijwilligerswerk doen, niet geïnteresseerd zijn (Birch, 2011) wordt daarmee niet bevestigd. Wel wordt dat de werksituatie van respondenten als een belangrijke belemmering genoemd voor vrijwilligheid bij de brandweer.

Verder blijkt uit de buitenlandse literatuur dat mensen tot 35 jaar het meest gemotiveerd zijn om brandweervrijwilliger te worden (Birch, 2011). Dit komt ongeveer overeen met de bevinding dat respondenten tussen 18 en 39 jaar significant vaker geïnteresseerd zijn dan respondenten tussen 40 en 55 jaar oud. Desondanks heeft een derde van de respondenten in de hoogste leeftijdsgroep interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Daarmee is er een potentieel aan oudere vrijwilligers. Dit is interessant aangezien oudere vrijwilligers, gelet op de stabielere levensfase waarin zij zich bevinden, het personeelsbestand van brandweervrijwilligers kunnen bestendigen.

Ook blijken Nederlandse mannen significant vaker geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer dan vrouwen. Uit de literatuur komt naar voren dat mannen meer geïnteresseerd zijn in operationele taken bij de brandweer (Birch, 2011) en vrouwen meer gemotiveerd worden door het opdoen van nieuwe vaardigheden en ervaringen (Kehl et al., 2017). Ook

²⁹ Dit is een selectie, voor het totaalbeeld zie paragraaf 2.4.1.

jongeren worden meer gemotiveerd door het opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden (Kehl et al., 2017; Omoto, Snyder, & Martino 2000; Okun & Schultz 2003) en door carrièreperspectieven (Birch, 2011; Kragt et al., 2018). Vooralsnog kunnen deze bevindingen uit de literatuur niet bevestigd of ontkracht worden voor de Nederlandse praktijk, omdat er gezien het verkennende karakter van dit onderzoek niet is gekeken naar de stimulansen en belemmeringen bij specifieke groepen voor het werken als vrijwilliger. Een diepgaandere analyse is op basis van de verkregen dataset in een aanvullende analyse wel mogelijk, evenals andere verdiepende analyses met deze dataset.

3.2.5 Interesse in de functie van brandweervrijwilliger

Om verschillende groepen te onderscheiden in de bereidheid voor vrijwilligheid is gekeken naar de interesse in vrijwilligheid voor alle respondenten als geheel.

In totaal heeft ruim vier op de tien respondenten interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer.³⁰ Dat is een aanzienlijk aandeel.

Maar als we kijken naar de werkzaamheden die respondenten zouden willen doen, dan valt op dat de voorkeur juist niet uitgaat naar typische brandweerwerkzaamheden als 'brand bestrijden' en 'redden van mensen'. In totaal is een derde van de respondenten zowel geïnteresseerd in één of meer van de in de enquête genoemde taken als in de functie van brandweervrijwilliger. Voor het werven van meer brandweervrijwilligers zou de mogelijkheid van wijzigingen in het takenpakket van brandweervrijwilligers onderzocht kunnen worden. Verder voldoen niet alle respondenten die geïnteresseerd zijn in de functie van brandweervrijwilliger ook aan de criteria voor brandweervrijwilligers. Wel valt op dat de respondenten die op basis van de selectiecriteria en zelfinschatting 'geschikt' zijn voor de functie van brandweervrijwilliger vaker geïnteresseerd dan respondenten die 'redelijk geschikt' of 'ongeschikt' zijn. In totaal is ongeveer een kwart van de respondenten zowel geïnteresseerd als 'redelijk geschikt' tot 'geschikt' voor de functie van brandweervrijwilliger.

In het algemeen kan gesteld worden dat burgers vooral geïnteresseerd raken wanneer zij informatie hebben gekregen over wat het werken bij de brandweer inhoudt en wanneer zij op de hoogte zijn van de noodzaak van het vinden van voldoende vrijwilligers. Dit betekent dat informatie belangrijk is om de interesse van potentiële vrijwilligers te wekken.

Overigens kan het geven van informatie ook een negatief effect hebben, aangezien bij een aantal respondenten de interesse juist is afgenomen nadat zij informatie over de brandweer hebben gekregen. Een verklaring voor de afgenomen interesse kan zijn dat het geschetste beeld van brandweervrijwilligers niet overeenkomt met de eigen voorkeuren. De respondenten blijken namelijk vooral geïnteresseerd wanneer het beeld dat zij hebben van het vrijwilligerswerk bij de brandweer, overeenkomt met hun eigen voorkeuren. Gezien de scope van dit onderzoek is deze analyse niet uitgevoerd, maar dit zou in een vervolgonderzoek middels een diepgaandere analyse van de dataset uitgevoerd kunnen worden.

³⁰ Gemeten nadat informatie is gegeven over de werkzaamheden van brandweervrijwilligers en over de urgentie van vrijwilligheid bij de brandweer.

3.2.6 Slotbeschouwing

Al met al bieden de resultaten van het onderzoek interessante aanknopingspunten voor de werving van nieuwe vrijwilligers. Daarbij zijn twee richtingen te onderscheiden, waarvan de eerste zich toespitst op de burger. Zo is het denkbaar dat het beeld van de burger over brandweervrijwilligers kan worden bijgesteld, waardoor in de toekomst meer mensen geïnteresseerd raken. Informatie lijkt daarbij het sleutelwoord. Deze informatie moet enerzijds aansluiten bij de voorkeuren van burgers, en anderzijds een beeld schetsen van de daadwerkelijke praktijk van de brandweer. De in dit onderzoek gevonden motieven en belemmeringen helpen bij het kiezen van een richting voor wervingscampagnes, die mensen aanspreken op hun eigen voorkeuren en bezwaren.

Een tweede richting is een eventuele herziening van het takenpakket van brandweervrijwilligers. Hoewel de meeste respondenten de voorkeur hebben voor administratieve en ondersteunende werkzaamheden, geeft bijna de helft aan interesse te hebben in het redden van mensen (uit water of bij brand), het bestrijden van brand en/of in technische hulpverlening.³¹ Gezien de interesses en voorkeuren van zullen meer vrijwilligers beschikbaar zijn als de taken anders worden ingericht.

Kortom, de resultaten van het onderzoek geven voldoende stof tot nadenken over brandweervrijwilligers van morgen.

3.3 Vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft een eerste inzicht gegeven in de motieven en belemmeringen van burgers om zich als vrijwilliger bij de brandweer aan te melden. De gevonden motieven en belemmeringen kunnen helpen bij het kiezen van een nieuwe richting voor wervingscampagnes. Om de resultaten daadwerkelijk voor werving toe te kunnen passen, is het wel nodig om diepgaander onderzoek te doen.

Daarnaast kunnen de resultaten uit dit onderzoek helpen bij het herzien van het takenpakket van brandweervrijwilligers. De voorkeuren en bezwaren wijzen namelijk op een potentiële toename in interesse voor vrijwilligheid als het werk voor brandweervrijwilligers anders wordt ingericht.

In dit onderzoek is een aantal analyses uitgevoerd naar (combinaties van) aspecten die een rol kunnen spelen bij de al dan niet aanwezige interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer. Maar de huidige dataset biedt nog tal van andere combinaties die onderzocht kunnen worden. Zo komt uit het onderzoek bijvoorbeeld naar voren dat het geven van informatie van invloed is op de interesse, maar of de mate van invloed verschilt tussen diverse doelgroepen is nog niet onderzocht. Ook is in dit onderzoek niet gekeken naar de stimulansen en belemmeringen voor het doen van vrijwilligerswerk bij specifieke doelgroepen. Dit zou op basis van de huidige enquêteresultaten in een vervolgonderzoek onderzocht kunnen worden.

Verder is het niet alleen van belang om te weten wat burgers motiveert of belemmert om vrijwilliger te worden, maar is het ook relevant om te weten hoe vrijwilligers behouden kunnen worden. Het heeft dan ook een grote meerwaarde om de resultaten uit dit onderzoek te verbinden met de resultaten uit andere trajecten die uitgevoerd worden in het kader van

³¹ Hierbij is niet gekeken naar de interesse in de functie van brandweervrijwilliger en de bereidheid om opgeroepen te worden voor een noodgeval. Dit betekent dat het aandeel geïnteresseerden lager zal zijn dan de genoemde cijfers.

het Programma vrijwilligheid, specifiek traject 3 (de ervaren knelpunten bij werven en behouden van brandweervrijwilligers) en traject 4 (deelonderzoek 1 over het werven en behouden van vrijwilligers binnen andere organisaties dan de brandweer en het nog uit te voeren deelonderzoek 3 naar het werkgeversperspectief).

Literatuurlijst

- Birch, A. (2011). *Recruiting and Retaining Volunteer Firefighters in Australasia - an Integrative Summary of Research (synopsis)*. East Melbourne, Victoria: Bushfire Cooperative Research Centre.
- CBS (2019). Brandweerpersoneel; beroeps en vrijwilligers, rangniveau, opleiding, regio. Verkregen via <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/71482NED/table?fromstatweb>
- Duijneveldt, van I., Herder, M. (2017). *Belevingsonderzoek repressief brandweerpersoneel*. Verkregen via <https://www.brandweer.nl/media/6943/belevingsonderzoek-brandweerpersoneel-landelijk-beeld.pdf>.
- Govender, R. (2014). *The making of a volunteer: a qualitative study* (Doctoral dissertation, University of South Africa).
- Kehl, D., Kietzmann, D., & Schmidt, S. (2017). Reasons for Volunteering in the Field of Civil Protection in Germany. *Journal of Homeland Security and Emergency Management*, 14(1). doi: 10.1515/jhsem-2016-0042.
- Kragt, D., Dunlop, P., Gagné, M., Holtrop, D., & Luksyte, A. (2018). When joining is not enough: Emergency services volunteers and the intention to remain. *Australian Journal of Emergency Management*, 33(4), 35.
- NVFC (2015). Retention Formative Research Results Prepared for National Volunteer Fire Council.
- Okun, M. A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and aging*, 18(2), 231.
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and applied social psychology*, 22(3), 181-197.
- Read, D., & Grushka-Cockayne, Y. (2010). The similarity heuristic. *Journal of Behavioral Decision Making*, 24(1), 23–46. doi: 10.1002/bdm.679.
- Trexler, C. M. (2019). *Community Perceptions of Volunteering at Local Volunteer Fire Departments: A Qualitative Study* (Doctoral dissertation, Northcentral University).

Bijlage 1

Verkennde literatuurstudie

Ter voorbereiding van de enquête is een verkennend onderzoek gedaan naar informatie uit literatuur over vrijwilligheid in het algemeen en bij een brandweerorganisatie in het bijzonder. De onderzoeken die gedaan zijn, zijn voornamelijk in het buitenland uitgevoerd. In dit hoofdstuk is de relevante informatie opgenomen.

B1.1 Onderzoek onder huidige brandweervrijwilligers

Er zijn diverse studies gedaan onder brandweervrijwilligers die pas of al enige tijd bij een brandweerorganisatie werken, met name in Australië (Birch, 2011; Kragt et al, 2018; Francis & Jones, 2012) en de Verenigde Staten (NVFC, 2018; Trexler, 2019; Silva, 2001). Voor het bevragen van huidige vrijwilligers over motieven om vrijwilliger te worden, wordt meestal de *Volunteer Functions Inventory* (VFI) gebruikt (Francis & Jones, 2012; Bierhoff et al, 2007). De VFI is een algemene vragenlijst, die zich niet richt op een specifieke organisatie, en het toetst de aspecten 'waarden', 'carrière', 'sociaal', 'begrip', 'zelfontplooiing' en 'bescherming'. In andere studies zijn aspecten in vragenlijsten afgeleid van de VFI (Govender, 2014), en soms meer toegespitst op het werk van vrijwilligers bij de brandweer (Kehl et al, 2017; Kragt et al, 2018). In Nederland is in 2017 een uitgebreid belevingsonderzoek onder brandweerpersoneel gepubliceerd (Brandweer Nederland, 2017). Dit onderzoek is uitgevoerd onder zowel beroepspersoneel als onder vrijwilligers.

B1.2 Ervaringen van Nederlandse brandweervrijwilligers

Uit het belevingsonderzoek (Brandweer Nederland, 2017) blijkt dat bijna alle vrijwilligers hun werk bij de brandweer is als een hobby ervaren. Driekwart van de vrijwilligers is van mening dat repressieve brandweermensen het hart van de organisatie vormen. Nagenoeg alle vrijwilligers geven aan dat zij voldoende zijn opgeleid en getraind om veilig en goed te kunnen werken en ervaren nauwelijks verschil in de vakbekwaamheid tussen vrijwilligers en beroepspersoneel. Iets meer dan de helft van de vrijwilligers geeft aan dat het werk bij de brandweer hen biedt de ruimte zich verder te ontwikkelen en maar drie op de tien vrijwilligers geeft aan dat de brandweer hen de mogelijkheid biedt carrière te maken.

Wat betreft de ervaren ondersteuning vanuit het management geeft de helft van de vrijwilligers aan dat het management meer rekening houdt met beroepspersoneel dan met vrijwilligers. De meerderheid van de vrijwilligers is bovendien niet van mening dat de brandweer veel over heeft voor haar medewerkers. Verder komt naar voren dat naar mening van het brandweerpersoneel (beroeps en vrijwillig) onvoldoende aandacht wordt besteed aan de werving van nieuwe vrijwilligers.

De vrijwilligers zijn licht positief over de aantrekkelijkheid van de brandweer voor vrijwilligers. Zij ervaren de cultuur van de brandweerorganisatie enigszins als open en veilig³² en waarin leren en verbeteren centraal staat³³. Verder ervaren zij enige diversiteit in het personeelsbestand³⁴.

B1.3 Redenen om aan te haken

Sociale verantwoordelijkheid, zelfervaring en sociale banden zijn belangrijke motieven voor vrijwilligerswerk (Kehl et al., 2017). Dit komt globaal overeen met aspecten die een belangrijke rol spelen bij het repressieve werk van de brandweer: “Het repressieve werk van de brandweer wordt voor het grootste deel gedaan door gedreven vrijwilligers, naast hun dagelijkse baan. Een parttime-job in feite, waar het naast paraatheid en hulpvaardigheid aankomt op groepsbinding en teamspirit” (Brandweer Utrecht³⁵).

In de onderzoeken die specifiek zijn gericht op vrijwilligers bij de brandweer komen, inclusief de drie hiervoor genoemde motieven, in totaal acht motieven naar voren (Kehl et al, 2017; Kragt et al, 2018):

- > Sociale motivatie: het aanhalen en verstreken van sociale banden, ervaren van kameraadschap, onderdeel willen zijn van een team.
- > Zelfervaring: het opdoen van nieuwe ervaringen, de sterke en zwakke kanten van zichzelf beter leren kennen, beleven van avontuur en spanning, doen van praktische werkzaamheden.
- > Zelfontplooiing: het ontwikkelen en versterken van iemands eigenwaarde, het toepassen van bestaande vaardigheden.
- > Sociale invloed: invloed van familieleden of vrienden, status van rol, reputatie van de organisatie.
- > Werk-privébalans: evenwicht tussen professioneel werk, vrijwilligerswerk en privéleven.
- > Loopbaanmotief: het verbeteren van loopbaanperspectieven, nieuwe vaardigheden leren.
- > Sociale verantwoordelijkheid: het helpen van andere mensen, iets terug geven aan de samenleving.
- > Politieke verantwoordelijkheid: het tot stand brengen van politieke/sociale veranderingen, zoals het verbeteren van de eigen leefomgeving.

Ten slotte blijken voor vrijwilligerswerk in het algemeen de eigen normen en waarden een belangrijke rol te spelen. Zo sluiten mensen zich als vrijwilliger bij een organisatie aan als zij geloven in de doelstelling van het vrijwilligerswerk en het vrijwilligerswerk samenvalt met de persoonlijke interesses. Verder moet tijd beschikbaar zijn die zij nuttig willen besteden. Daarnaast is het gevoel van voldoening krijgen een belangrijk motief om voor vrijwilligerswerk (Govender, 2014).

³² Score van 3,5 op schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog).

³³ Score van 3,6 op schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog).

³⁴ Score van 3,4 op schaal van 1 (laag) tot 5 (hoog).

³⁵ <https://www.brandweer.nl/utrecht/werken-bij/vrijwillige-brandweer>

B1.4 Redenen om af te haken

De belangrijkste belemmeringen voor vrijwilligheid bij de brandweer, hebben te maken met de fysieke bekwaamheid en vaardigheden om het werk te doen, beschikbare tijd om zich volledig in te zetten voor het werk en de beschikbare informatie over het vrijwilligerswerk (NVFC, 2015).

- > Aspecten die een belemmerende rol spelen bij de fysieke bekwaamheid en vaardigheden zijn onder andere een oudere leeftijd, het vrouw zijn, het niet mentaal sterk genoeg zijn en een beperkt fysiek vermogen.
- > Belemmeringen op het gebied van tijdbesteding zijn onder meer de combinatie met fulltime banen, de zorg voor kinderen/zieken en andere levensverplichtingen.
- > Verder blijkt onder meer een gebrek aan informatie over training en ervaringseisen een belangrijke belemmering te zijn voor het doen van vrijwilligerswerk bij de brandweer.

In onderzoek naar de redenen waarom brandweervrijwilligers na enige tijd toch stoppen komt de balans tussen werk en beschikbare tijd voor vrijwilligerswerk naar voren als belangrijk motief om af te haken (Birch, 2011). Dit is vooral van toepassing op brandweervrijwilligers (in Australië) die zzp-er zijn of een eigen bedrijf hebben. Zij geven aan dat zij vaker dan mensen in loondienst tijdens kantooruren worden ingezet en dat de opkomst bij oproepen voor noodgevallen nadelige gevolgen heeft voor hun eigen bedrijf of boerderij. Maar ook mensen die elders in loondienst zijn geven aan dat de combinatie met verantwoordelijkheden op hun werk ertoe leidt dat minder tijd aan de brandweer besteed kan worden. Verder wordt de toenemende complexiteit van de brandweertaken, de veranderende eisen voor opleiding en training en de benodigde tijdbesteding in het algemeen als belangrijke redenen genoemd om te stoppen als brandweervrijwilliger (Birch, 2011).

B1.5 Beeld van de brandweer en verwachtingen

Clary et al. (1988, in: Trexler, 2019) stellen dat vrijwilligers eerder geïnteresseerd zijn wanneer de uit te voeren activiteiten overeenkomen met de persoonlijke motieven voor persoonlijke voldoening. Dit betekent dat het beeld van de brandweer een belangrijke dimensie is bij de werving van brandweervrijwilligers. Birch (2011) constateert dat burgers weinig weten over de brandweerorganisatie in hun eigen omgeving en suggereert dat er bij de brandweer mogelijk meer sprake is van een gesloten cultuur dan van een open en sociale cultuur. Verder constateert Birch dat een significant aandeel vrijwilligers, zowel huidige als ex-vrijwilligers, aangeeft zich buitengesloten te voelen, waardoor het enthousiasme voor het vrijwilligerswerk bij de brandweer is afgenomen³⁶. Daarnaast is de perceptie van een bureaucratisch karakter van de brandweerorganisatie één van de belangrijkste motieven om geen vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen. Kragt et al. (2018) constateren bovendien dat het beeld van de brandweer ook een belangrijke rol speelt bij het behouden van vrijwilligers. Zij zien namelijk dat eenmaal aangemelde vrijwilligers afhaken wanneer de verwachtingen van het werken bij de brandweer niet overeenkomen met de daadwerkelijke praktijk.

³⁶ Significantie is een waargenomen effect of statistische samenhang waarvan het onaannemelijk lijkt dat het op toeval berust.

B1.6 Groepen vrijwilligers

Naast de algemene motieven en belemmeringen voor vrijwilligheid blijkt dat er binnen brandweervrijwilligers verschillende groepen onderscheiden kunnen worden. Sommige motieven verschillen namelijk per geslacht of levensfase waarin personen zich bevinden. Zo blijkt sociale motivatie een belangrijk motief voor zowel mannen als vrouwen, maar zijn vrouwen meer gemotiveerd door het opdoen van nieuwe vaardigheden en ervaringen (Kehl et al, 2017). Mannen blijken meer dan vrouwen geïnteresseerd in operationele taken bij de brandweer. Verder zijn plattelandsvrouwen (in Australië) meer dan stadsvrouwen geïnteresseerd in vrijwilligerswerk bij de brandweer (Birch, 2011). Vrijwilligers tot ongeveer 35 jaar oud zijn meer gemotiveerd door opdoen van nieuwe kennis en vaardigheden (Kehl et al, 2017; Omoto, Snyder, and Martino 2000; Okun and Schultz 2003) en carrièreperspectieven³⁷ (Birch, 2011, Kragt et al, 2018). Mensen tot 35 jaar zijn ook het meest gemotiveerd om brandweervrijwilliger te worden, mensen in de leeftijd van 35 tot 50 jaar zijn het minst gemotiveerd. Ook mensen die niet werken, of al vrijwilligerswerk doen, blijken niet geïnteresseerd (Birch, 2011).

³⁷ Kragt et al. zien dat mensen jonger dan 36 jaar oververtegenwoordigd zijn in de door hun ingedeelde groep 'overenthousiaste vrijwilligers' en dat deze groep het carrièreperspectief als één van de redenen noemt om zich als vrijwilliger bij de brandweer aan te melden.

Bijlage 2

Enquête

Introductie tekst begeleidende e-mail

De brandweer is 7 dagen per week 24 uur per dag paraat om de veiligheid in jouw woonplaats te garanderen. Het repressieve werk van de brandweer wordt voor het grootste deel gedaan door gedreven vrijwilligers, naast hun dagelijkse baan. Een parttimejob in feite, waar het naast paraatheid en hulpvaardigheid aankomt op groepsbinding en teamspirit. Het is echter gebleken dat het steeds moeilijker is om brandweervrijwilligers te vinden. Om die reden willen we graag aan jou, de Nederlandse burger, vragen wat voor jou redenen zijn om wel of niet in de toekomst als brandweervrijwilliger actief worden.

Vragenlijst

We beginnen met enkele vragen over de brandweer en situaties die je mogelijk hebt meegemaakt.

1. Kruis aan welke van de onderstaande beweringen voor jou van toepassing zijn (meerdere antwoorden mogelijk):

- Ik werk of heb bij de brandweer gewerkt → einde vragenlijst
- Ik ken mensen die bij de brandweer werken
- Ik heb wel eens hulp geboden aan mensen die in acute nood zijn (zoals gerust stellen, hulpdiensten alarmeren, EHBO verlenen)
- Ik ben zelf wel eens betrokken geweest bij een incident waarbij de brandweer hulp heeft verleend
- Geen van bovenstaande beweringen zijn van toepassing

2. Ben je geïnteresseerd in het doen van vrijwilligerswerk bij de brandweer?

- Ja, zeker
- Ja, misschien
- Nee

Er volgen nu enkele uitspraken over de brandweer.

3. De brandweerorganisatie in Nederland bestaat uit:

- Vooral vrijwilligers
- Vooral beroepspersoneel
- Ongeveer evenveel beroepspersoneel als vrijwilligers
- Weet ik niet

4. De brandweerorganisatie in mijn woonplaats is op zoek naar vrijwilligers:

- Waar
- Waarschijnlijk waar
- Waarschijnlijk niet waar
- Niet waar
- Weet ik niet

5. Welke van de onderstaande kenmerken zijn volgens jou het meest van toepassing op de brandweer:

Kenmerk 1 vooral	1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / Weet niet	Kenmerk 2 vooral
Brandweermensen werken in teams	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen werken zelfstandig
Brandweermensen werken volgens een vaste werkwijze	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen moeten improviseren
Het werken bij de brandweer vraagt om technische vaardigheden	0 0 0 0 0 0 0	Het werken bij de brandweer vraagt om sociale vaardigheden
De brandweer is een traditionele organisatie	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer is een innovatieve organisatie
De brandweer heeft een open cultuur	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer heeft een gesloten cultuur
Brandweermensen zijn vrienden van elkaar	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen zijn collega's van elkaar
De brandweer is een organisatie met persoonlijke omgangsvormen	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer is een organisatie met duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden
Brandweerwerk is een hobby	0 0 0 0 0 0 0	Brandweerwerk is een professioneel beroep
De brandweer heeft een positieve reputatie	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer heeft een slechte reputatie
De brandweer kent flexibele werktijden	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer kent vaste werktijden
Brandweervrijwilligers krijgen een financiële vergoeding	0 0 0 0 0 0 0	Brandweervrijwilligers krijgen geen financiële vergoeding
Als vrijwilliger moet je altijd (24/7) in actie komen bij een noodgeval	0 0 0 0 0 0 0	Als vrijwilliger heb je vrije keuze in actie komen bij een noodgeval
Brandweermensen zijn heldhaftig	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen zijn zorgzaam
Brandweermensen zijn actiegericht	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen zijn bedachtzaam
Bij de brandweer werken verschillende type mensen	0 0 0 0 0 0 0	Bij de brandweer werken dezelfde type mensen
De brandweer besteedt de meeste tijd aan inzet bij noodgevallen	0 0 0 0 0 0 0	De brandweer besteedt de meeste tijd aan training en voorlichting
Het werk van de brandweer is maatschappelijk relevant	0 0 0 0 0 0 0	Het werk van de brandweer is relevant voor de personen die daar werken
Brandweermensen nemen risico's bij de hulpverlening	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen vermijden risico's bij de hulpverlening
Brandweermensen vinden erkenning, dankbaarheid en waardering belangrijk	0 0 0 0 0 0 0	Brandweermensen zetten zich belangeloos in

6. Hoeveel uur per week denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan opleiding en training?

... uren per week + 'weet ik niet'

7. Hoeveel uur per week denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan hulp verlenen tijdens een noodgeval?

... uren per week + 'weet ik niet'

8. Welke van de onderstaande kenmerken passen het meeste bij jou, en in welke mate?

Kenmerk 1	1 / 2 / 3 / 4 / 5 / 6 / 7 / Weet niet	Kenmerk 2
vooral		vooral
Ik ben heldhaftig	0 0 0 0 0 0 0	Ik ben zorgzaam
Ik ben actiegericht	0 0 0 0 0 0 0	Ik ben bedachtzaam
Ik ga graag om met verschillende type mensen	0 0 0 0 0 0 0	Ik ga graag om met dezelfde type mensen
In neem graag risico's	0 0 0 0 0 0 0	Ik vermijd graag risico's
Ik doe graag maatschappelijk relevante werkzaamheden	0 0 0 0 0 0 0	Ik doe graag werkzaamheden die voor mij persoonlijk relevant zijn
Ik vind erkenning, dankbaarheid en waardering voor wat ik doe belangrijk	0 0 0 0 0 0 0	Ik zet mij graag belangeloos in
Ik heb sterke technische vaardigheden	0 0 0 0 0 0 0	Ik heb sterke sociale vaardigheden
Vrijwilligerswerk doe ik het liefst in een team	0 0 0 0 0 0 0	Vrijwilligerswerk doe ik het liefst zelfstandig
Ik doe vrijwillige werkzaamheden het liefst volgens een vaste werkwijze	0 0 0 0 0 0 0	Ik improviseer het liefst bij het uitvoeren van vrijwillige werkzaamheden
Ik doe het liefst vrijwilligerswerk in een traditionele omgeving	0 0 0 0 0 0 0	Ik doe het liefst vrijwilligerswerk in een innovatieve omgeving
Ik doe het liefst vrijwilligerswerk in een omgeving met een open cultuur	0 0 0 0 0 0 0	Ik doe het liefst vrijwilligerswerk in een omgeving met een gesloten cultuur
Mensen met wie ik samenwerk zie ik als vrienden	0 0 0 0 0 0 0	Mensen met wie ik samenwerk zie ik als collega's
Ik verricht graag vrijwilligerswerk in een organisatie met persoonlijke omgangsvormen	0 0 0 0 0 0 0	Ik verricht graag vrijwilligerswerk in een organisatie met een duidelijke machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden
Ik zie vrijwilligerswerk als hobby	0 0 0 0 0 0 0	Ik zie vrijwilligerswerk als een professionele taak
Ik vind de reputatie van een organisatie waar ik vrijwilligerswerk doe belangrijk	0 0 0 0 0 0 0	Ik vind de reputatie van de organisatie waar ik vrijwilligerswerk doe niet belangrijk
Tijd voor vrijwilligerswerk wil ik flexibel kunnen indelen	0 0 0 0 0 0 0	Vrijwilligerswerk doe ik graag volgens vaste tijden
Ik ben bereid onbetaald vrijwilligerswerk te doen	0 0 0 0 0 0 0	Ik wil betaald worden voor vrijwilligerswerk
Ik ben bereid altijd (24/7) op te komen bij een noodgeval	0 0 0 0 0 0 0	Ik wil een vrije keuze in het opkomen bij een noodgeval
Ik zou vooral tijd willen besteden aan hulpverlening bij noodgevallen	0 0 0 0 0 0 0	Ik zou vooral tijd willen besteden aan training en voorlichting

9. Geef aan in welke mate de onderstaande aspecten voor jou belangrijk zijn in je keuze om vrijwilligerswerk bij de brandweer te willen doen. (Helemaal mee oneens / Mee oneens / Neutraal / Mee eens / Helemaal mee eens / Weet ik niet)

- Ik vind het belangrijk om gevraagd te worden voor vrijwilligerswerk
- Ik vind het belangrijk dat de type werkzaamheden me aanspreken
- Ik vind de hoogte van de financiële tegemoetkoming belangrijk in mijn keuze voor vrijwilligerswerk
- Ik vind het belangrijk om mijn zelfredzaamheid te vergroten door het doen van vrijwilligerswerk
- Ik vind het belangrijk om mijn directe leefomgeving te verbeteren door het doen van vrijwilligerswerk
- Ik vind het belangrijk om mijn sociaal netwerk uit te breiden door het doen van vrijwilligerswerk
- Ik vind het belangrijk dat ik met vrijwilligerswerk mijn carrière / cv kan verbeteren
- Ik vind dat de tijd die ik besteed aan vrijwilligerswerk, nooit ten koste mag gaan van mijn normale werktijd
- Ik vind het belangrijk dat ik van te voren weet op welke momenten ik vrijwilligerswerk doe
- Voordat ik me aanmeld voor vrijwilligerswerk vind ik het belangrijk dat ik voldoende kennis en vaardigheden heb
- Ik vind het belangrijk om met vrijwilligerswerk nieuwe kennis / vaardigheden aan te leren
- Ik vind het belangrijk om anderen te helpen
- Ik vind het belangrijk om met vrijwilligerswerk spannende activiteiten te doen die ik anders niet zou doen
- Voordat ik me aanmeld voor vrijwilligerswerk vind ik het belangrijk dat ik al iemand in de organisatie goed ken
- Voordat ik me aanmeld voor vrijwilligerswerk vind ik het belangrijk dat ik de steun van familie en vrienden heb
- Ik vind het imago van de organisatie belangrijk bij het doen van vrijwilligerswerk
- Ik vind een persoonlijke omgang (als vrienden) tussen vrijwilligers belangrijk
- Ik vind het belangrijk dat de machtsverhoudingen en verantwoordelijkheden duidelijk zijn
- Ik vind het bij het doen van vrijwilligerswerk belangrijk dat de werkzaamheden voor mij persoonlijk relevant zijn
- Bij het doen van vrijwilligerswerk vind ik het belangrijk dat de groep met wie ik samenwerk uit verschillende type mensen bestaat, met verschillende achtergronden
- Ik vind het belangrijk om erkenning, dankbaarheid en waardering te krijgen voor wat ik als vrijwilliger doe

10. Welke andere aspecten vind je belangrijk in je keuze om vrijwilligerswerk te willen doen?
< open vraag >

11. In welke mate voldoe jij aan de onderstaande selectiecriteria voor brandweervrijwilligers?
(Helemaal niet / Grotendeels niet / Neutraal / Grotendeels wel / Helemaal wel / Weet ik niet)

- Emotioneel stabiel
- Stressbestendig
- Kunnen omgaan met leed van anderen
- Goede geestelijke conditie
- Verantwoordelijkheidsgevoel
- Praktisch ingesteld
- Bereid om opleiding en training te volgen
- Technisch inzicht
- Vermogen om te improviseren
- Doorzettingsvermogen
- Durf om in kleine ruimtes te werken
- Durf om op (grote) hoogte te werken
- Sportief
- Goede lichamelijke conditie
- Doener / actieve instelling

12a. Welke kenmerken zijn op jouw van toepassing?

- Ik zorg voor klein kind / zieke
- Ik verleen mantelzorg
- Ik kan vrijwilligerswerk lastig combineren met mijn gezin / huishouden
- Ik volg een studie/opleiding
- Ik werk als zelfstandige
- Ik werk bij een werkgever
- Mijn werkgever gaat waarschijnlijk niet akkoord als ik mij aanmeld als brandweervrijwilliger
- Ik kan vrijwilligerswerk lastig combineren met mijn hoofd baan
- Ik wil overdag niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik wil 's avonds niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik wil in het weekend niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik heb een actief sociaal leven
- Ik ben actief in vrijwilligerswerk

12b. In hoeverre zijn de onderstaande kenmerken voor jou een belangrijke **reden** om je niet aan te melden als vrijwilliger bij brandweer? (Zeer belangrijk / Belangrijk / Redelijk belangrijk / Enigszins belangrijk / Onbelangrijk / Weet ik niet)

- Ik zorg voor klein kind / zieke
- Ik verleen mantelzorg
- Ik kan vrijwilligerswerk lastig combineren met mijn gezin / huishouden
- Ik volg een studie/opleiding
- Ik werk als zelfstandige
- Ik werk bij een werkgever
- Mijn werkgever gaat waarschijnlijk niet akkoord als ik me aanmelden als brandweervrijwilliger
- Ik kan vrijwilligerswerk lastig combineren met mijn hoofd baan
- Ik wil overdag niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik wil 's avonds niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik wil in het weekend niet opgeroepen worden voor noodgevallen
- Ik heb een actief sociaal leven
- Ik ben actief in vrijwilligerswerk

13. Wat zijn voor jou nog meer belemmeringen om je aan te melden voor vrijwilligerswerk bij de brandweer? <open vraag >

14a. Zou je de volgende werkzaamheden willen doen? (Ja, zeker / Ja, misschien / Nee + Weet ik niet)

- Werven van andere vrijwilligers
- Administratieve werkzaamheden
- Organiserende taken bij opleiding / oefening van vrijwilligers
- Voorlichting geven aan burgers
- Hulp verlenen bij een verkeersongeluk
- Hulp verlenen bij dieren in nood
- Hulp verlenen bij storm- en waterschade (bijv. opruimen)
- Hulp verlenen op hoogte (bijv. mensen via hoogwerker evacueren)
- Hulp verlenen bij opsluiting (bijv. in lift of grot)
- Brand bestrijden
- Ondersteunende werkzaamheden (bijv. slangen uitrollen naar open water)
- Redden van mensen bij brand
- Redden van mensen uit het water
- Geen van bovenstaande

14b. Welke sport(en) vind je leuk om te doen? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Balsport in teamverband
- Duiken
- Klimsport
- Kitesurfen
- Motorsport/ motorrijden
- Parachutespringen/ zweefvliegen/ schermvliegen
- Paardrijden
- Raften/ wildwaterkanoën
- Schietsport
- Vechtsport
- Wielersport
- Wintersport
- Zwemmen
- Anders

Door het invullen van de vragenlijst heb je mogelijk een ander beeld van vrijwilligerswerk bij de brandweer gekregen. Daarom herhalen we de vraag die in het begin ook al is gesteld.

15. Ben je geïnteresseerd in het doen van vrijwilligerswerk bij de brandweer?

- Ja, zeker
- Ja, misschien
- Nee

De brandveiligheid in jouw omgeving is afhankelijk van de inzet van vrijwilligers. Er is een tekort aan vrijwilligers bij de brandweer.

16. Is de kans nu groter dat je vrijwilligerswerk gaat doen?

- Veel groter
- Iets groter
- Gelijk
- Iets kleiner
- Veel kleiner

17. In welk type omgeving woon je? (stedelijkheidsklasse volgens de CBS-definitie)

- Niet stedelijk
- Weinig stedelijk
- Matig stedelijk
- Sterk stedelijk
- Zeer sterk stedelijk

18. Woonplaats <open vraag>

19. Werksituatie

- Ondernemer met personeel
- ZZP'er/freelancer
- Werkzaam in loondienst (bedrijfsleven)
- Werkzaam bij de overheid
- Werkzaam bij de semioverheid (onderwijs, zorg, politie, etc)
- Arbeidsongeschikt
- Werkloos/werkzoekend/bijstand
- Gepensioneerd of VUT
- Studerend/schoolgaand
- Huisvrouw/huisman
- Anders

20. Gezinssamenstelling

- Ik woon alleen
- Ik woon alleen (zonder partner) met kinderen
- Ik ben gehuwd/woon samen zonder thuiswonende kinderen
- Ik ben gehuwd/woon samen met thuiswonende kinderen
- Ik woon bij mijn ouders(s)/verzorger(s)
- Anders
- Weet niet/wil niet zeggen

21. Geslacht:

- Man
- Vrouw

22. Leeftijd <open vraag>

23. Hoogst genoten opleiding (Met of zonder diploma)

- Geen onderwijs / basisonderwijs / cursus inburgering / cursus Nederlandse taal
- LBO/ VBO/ VMBO (kader- of beroepsgerichte leerweg) / MBO 1 (assistentenopleiding)
- MAVO/HAVO of VWO (eerste drie jaar) / ULO / MULO / VMBO (TL of GL) / VSO
- MBO 2, 3, 4 (basisberoeps-, vak-, middenkader- of specialistenopleiding) of MBO ouder structuur (vóór 1998)
- HAVO of WVO (overgegaan naar de 4^{de} klas) / HBS / MMS / HBO propedeuse of WO propedeuse
- WO-doctoraal of WO-master of HBO-master / postdoctoraal onderwijs
- Weet niet/wil niet zeggen

Bedankt voor het beantwoorden van de vragen. Hiermee heb je ons geholpen om een beter inzicht te krijgen van het algemene beeld van burgers over de vrijwillige brandweer. Dit inzicht helpt ons om misvattingen weg te nemen en om potentiële vrijwilligers beter te kunnen bereiken. Mocht je zelf interesse hebben of iemand in je omgeving voor willen stellen dan horen we het graag. Nogmaals bedankt voor je tijd!

Met vriendelijke groet,

I&O Research namens de Brandweeracademie van het Instituut Fysieke Veiligheid.

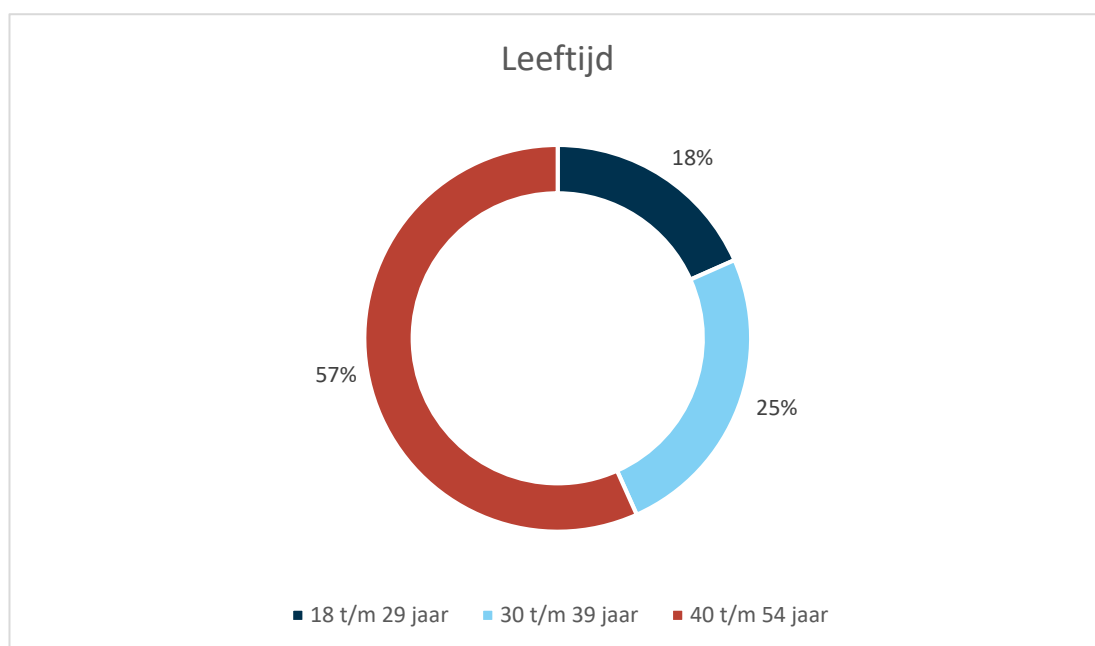
Heb je interesse in vrijwilligerswerk bij de brandweer? Klik hier

<<https://www.brandweer.nl/wil-ij-bij-de-brandweer-werken>> voor meer informatie.

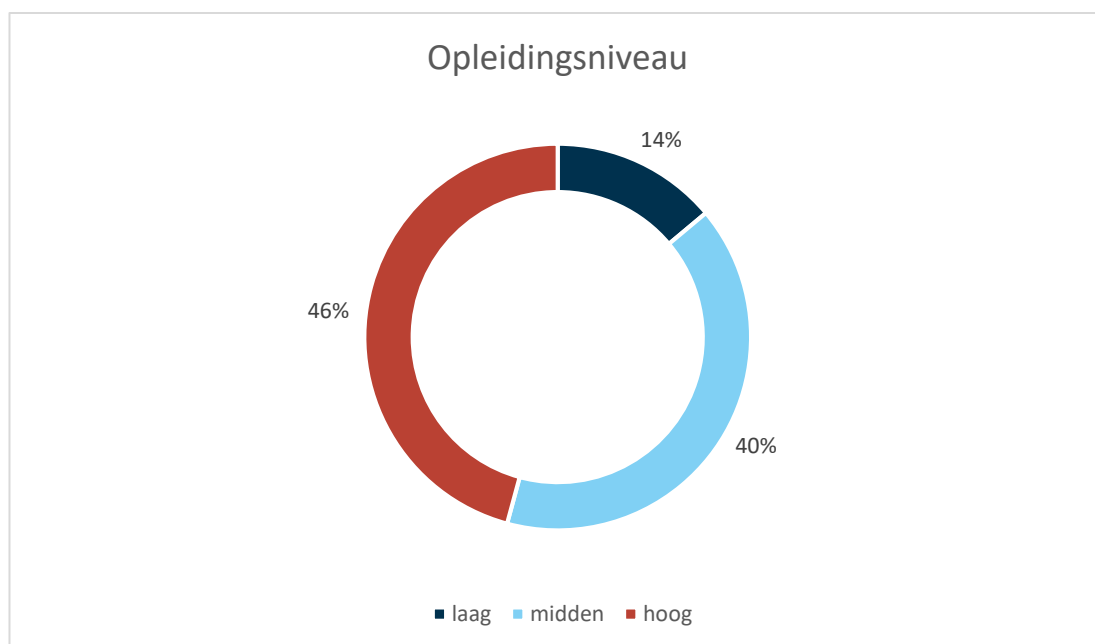
Bijlage 3 Grafieken en tabellen

A Grafieken en tabellen hoofdstuk 1

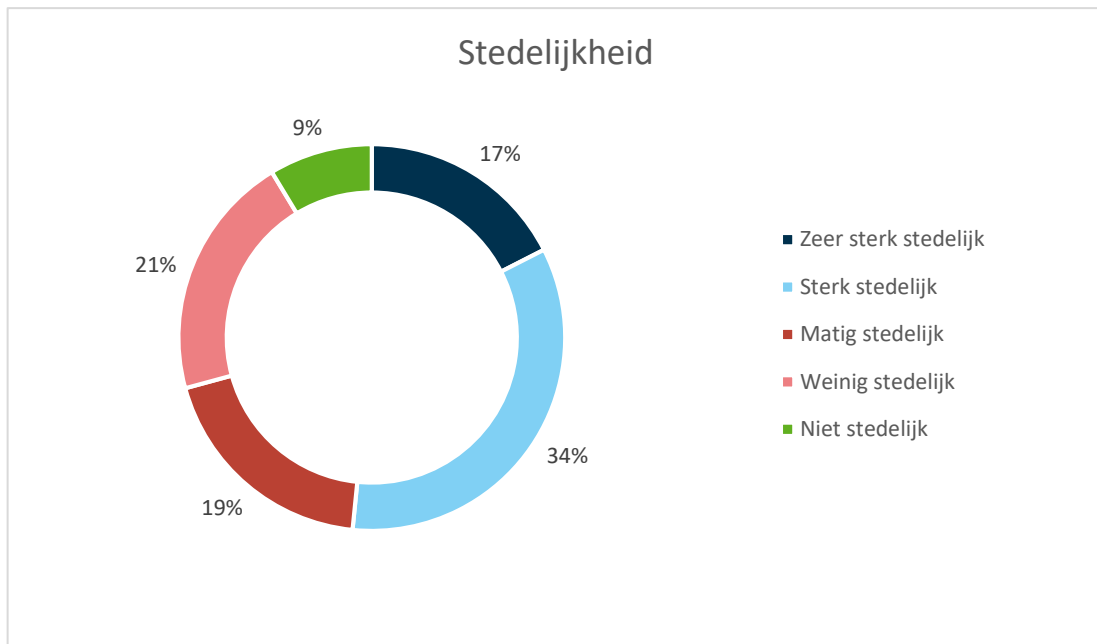
A 3.1 Generaliseerbaarheid



Figuur A.1 Leeftijd van de deelnemers ($n = 1007$).



Figuur A.2 Opleidingsniveau van de deelnemers ($n = 1007$).



Figuur A.3 Stedelijkheid (n = 1006).

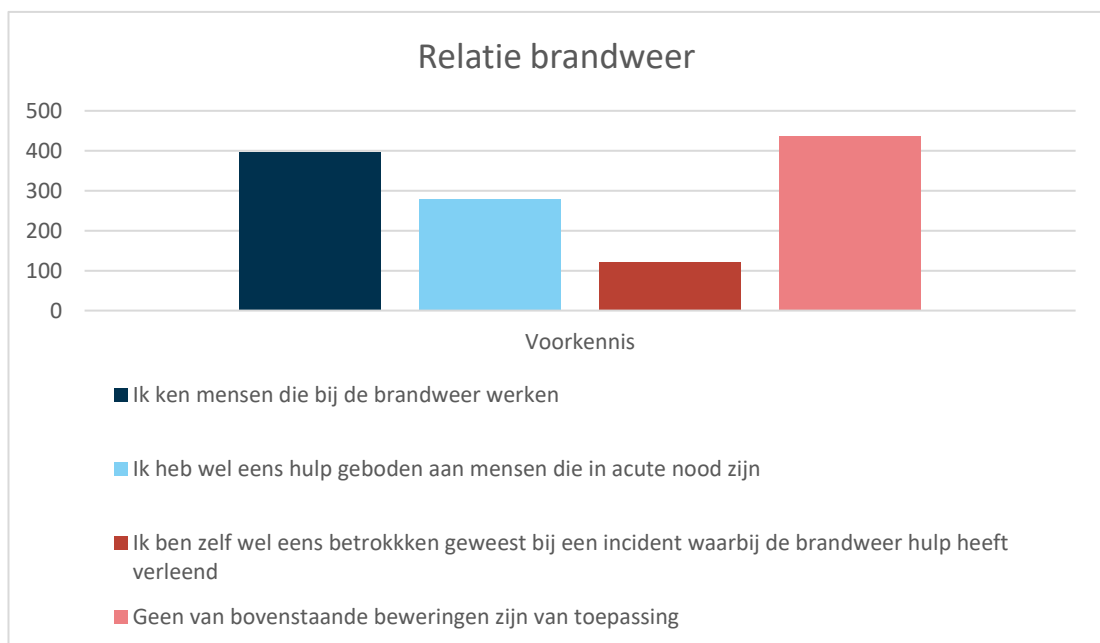
Tabel A.3.1 Deelnemers per veiligheidsregio (n = 1007)

Veiligheidsregio	Aantal inwoners	Aantal respondenten	Aantal respondenten per 100.000 inw.
1 Groningen	584104	49	8,4
2 Fryslân	646324	45	7,0
3 Drenthe	488611	29	5,9
4 IJsselland	514650	29	5,6
5 Twente	626009	24	3,8
6 Noord- en Oost-Gelderland	812224	36	4,4
7 Gelderland-Midden	670924	61	9,1
8 Gelderland-Zuid	543245	30	5,5
9 Utrecht	1263509	70	5,5
10 Noord-Holland-Noord	646991	53	8,2
11 Zaanstreek-Waterland	328233	20	6,1
12 Kennemerland	531591	24	4,5
13 Amsterdam-Amstelland	1008808	21	2,1

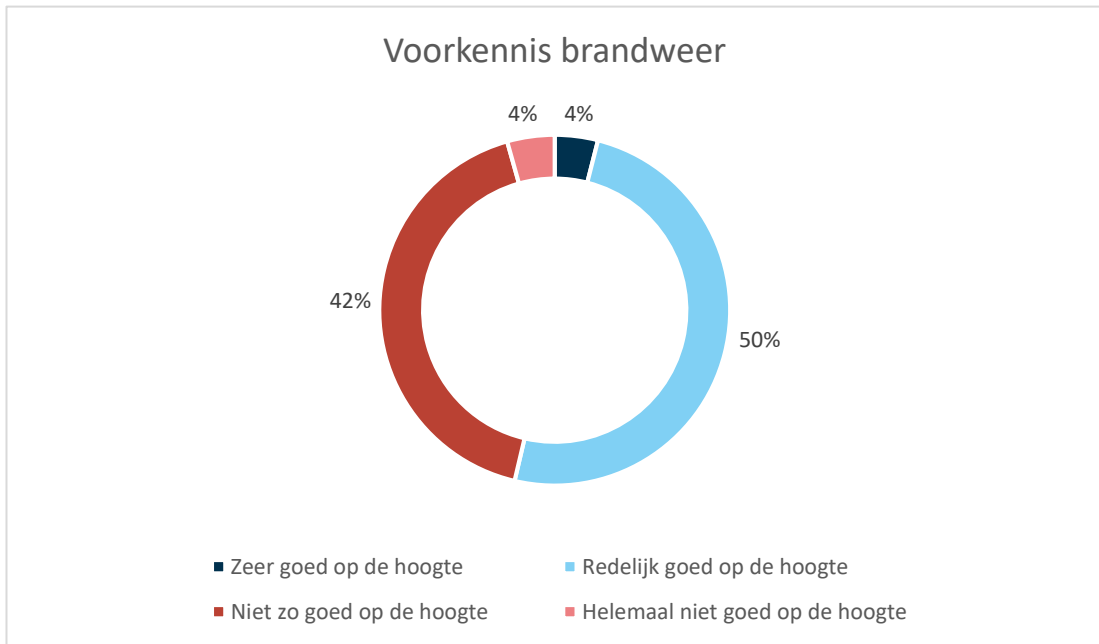
Veiligheidsregio	Aantal inwoners	Aantal respondenten	Aantal respondenten per 100.000 inw.
14 Gooi en Vechtstreek	246540	15	6,1
15 Haaglanden	1061908	47	4,4
16 Hollands-Midden	774476	70	9,0
17 Rotterdam-Rijnmond	1279414	65	5,1
18 Zuid-Holland-Zuid	367350	46	12,5
19 Zeeland	380717	13	3,4
20 Midden- en West-Brabant	1091129	72	6,6
21 Brabant-Noord	645711	47	7,3
22 Brabant-Zuidoost	752485	42	5,6
23 Limburg-Noord	516014	23	4,5
24 Zuid-Limburg	602040	41	6,8
25 Flevoland	401503	35	8,7

B Grafieken en tabellen hoofdstuk 2

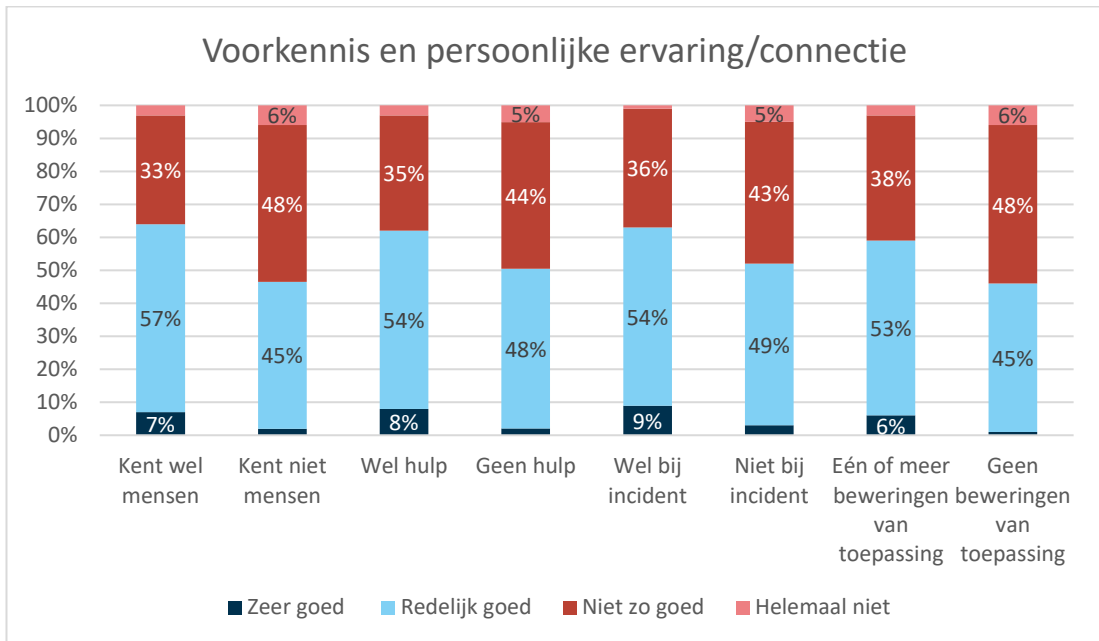
B 3.1 Betrokkenheid



Figuur B.1 Persoonlijke ervaring/connectie met brandweer of hulpverlening (n = 1007)



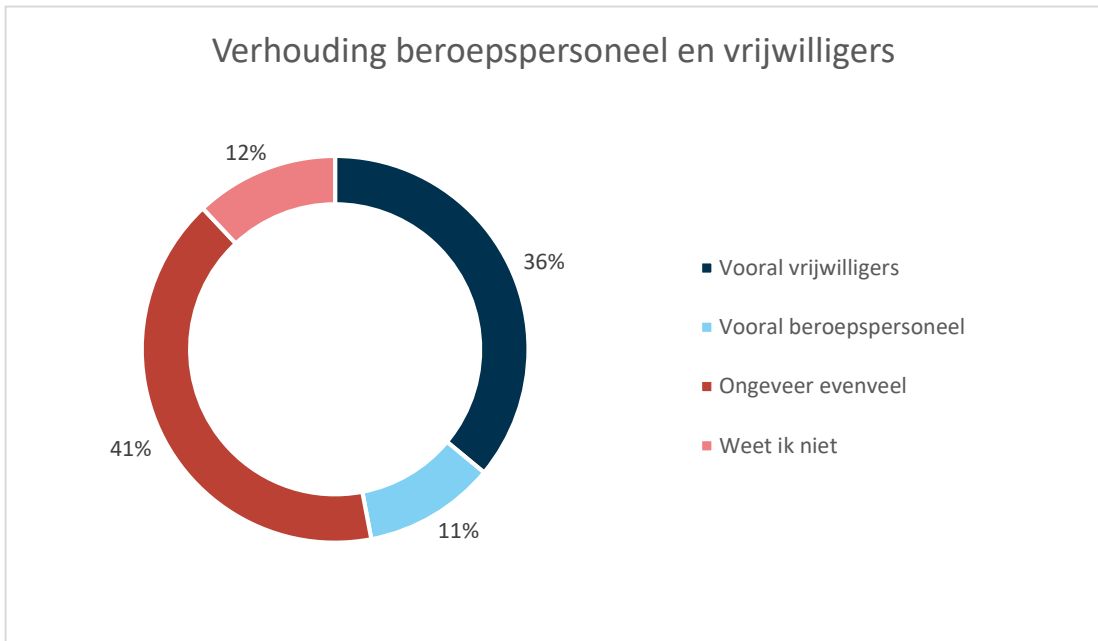
Figuur B.2 Mate van voorkennis van het werk van de brandweer (n = 1006)



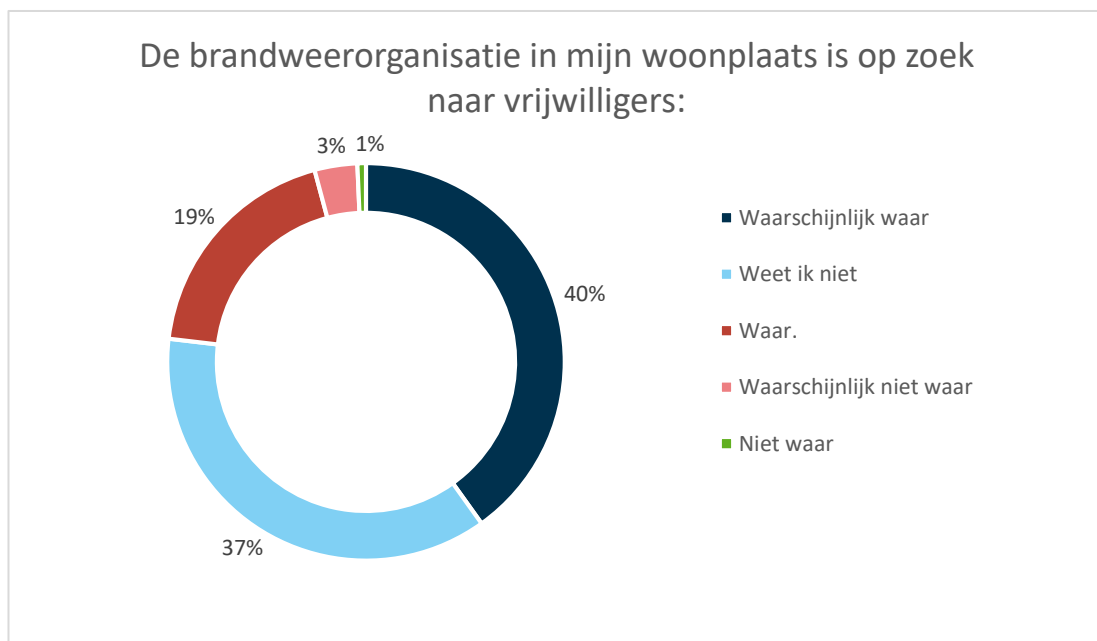
Figuur B.3 Voorkennis en persoonlijke ervaring/connectie met brandweer (n = 1006)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

B 3.2 Type brandweerorganisatie in eigen woonplaats



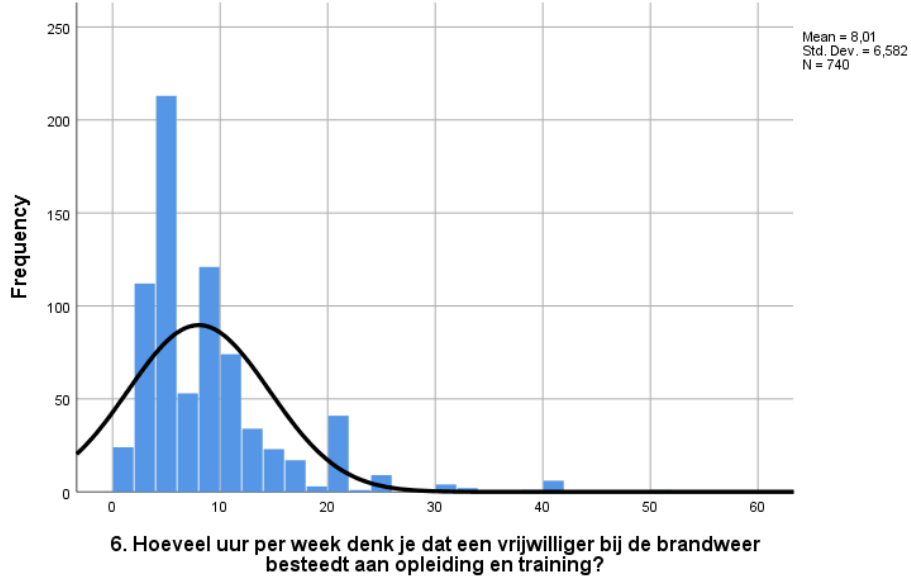
Figuur B.4 Verhouding beroepspersoneel en vrijwilligers ($n = 1007$)



Figuur B.5 Stelling: 'De brandweerorganisatie in mijn woonplaats is op zoek naar vrijwilligers' ($n = 1007$)

B 3.3 Tijdsbesteding

6. Hoeveel uur per week denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan opleiding en training?



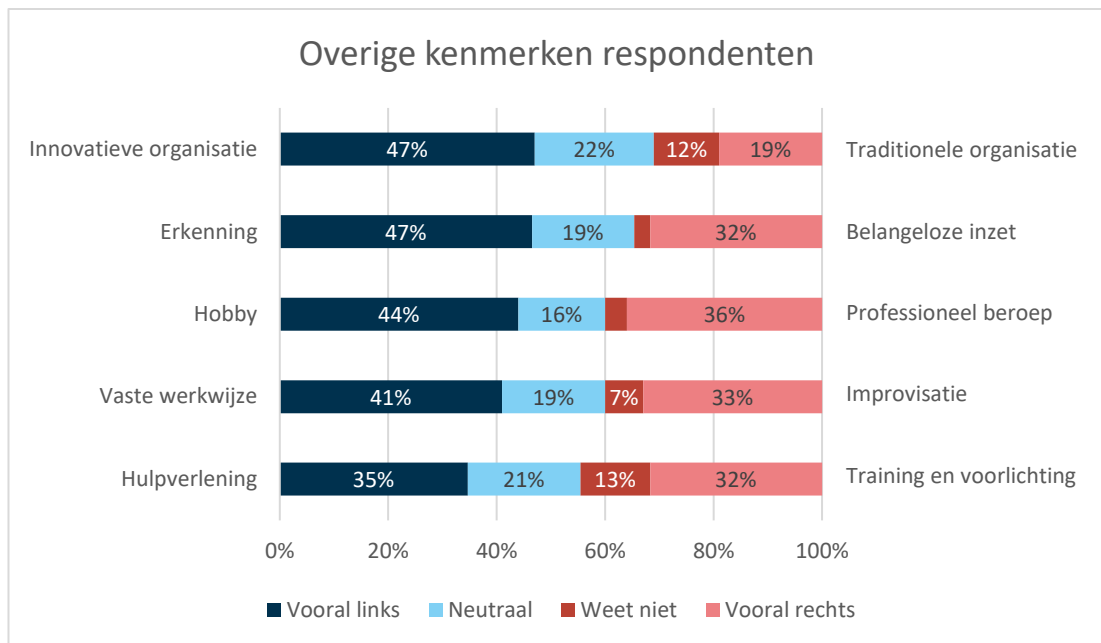
Figuur B.6 Weergave van de antwoorden op vraag ‘Hoeveel uur denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan opleiding en training?’

7. Hoeveel uur per week denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan hulp verlenen tijdens een noodgeval?



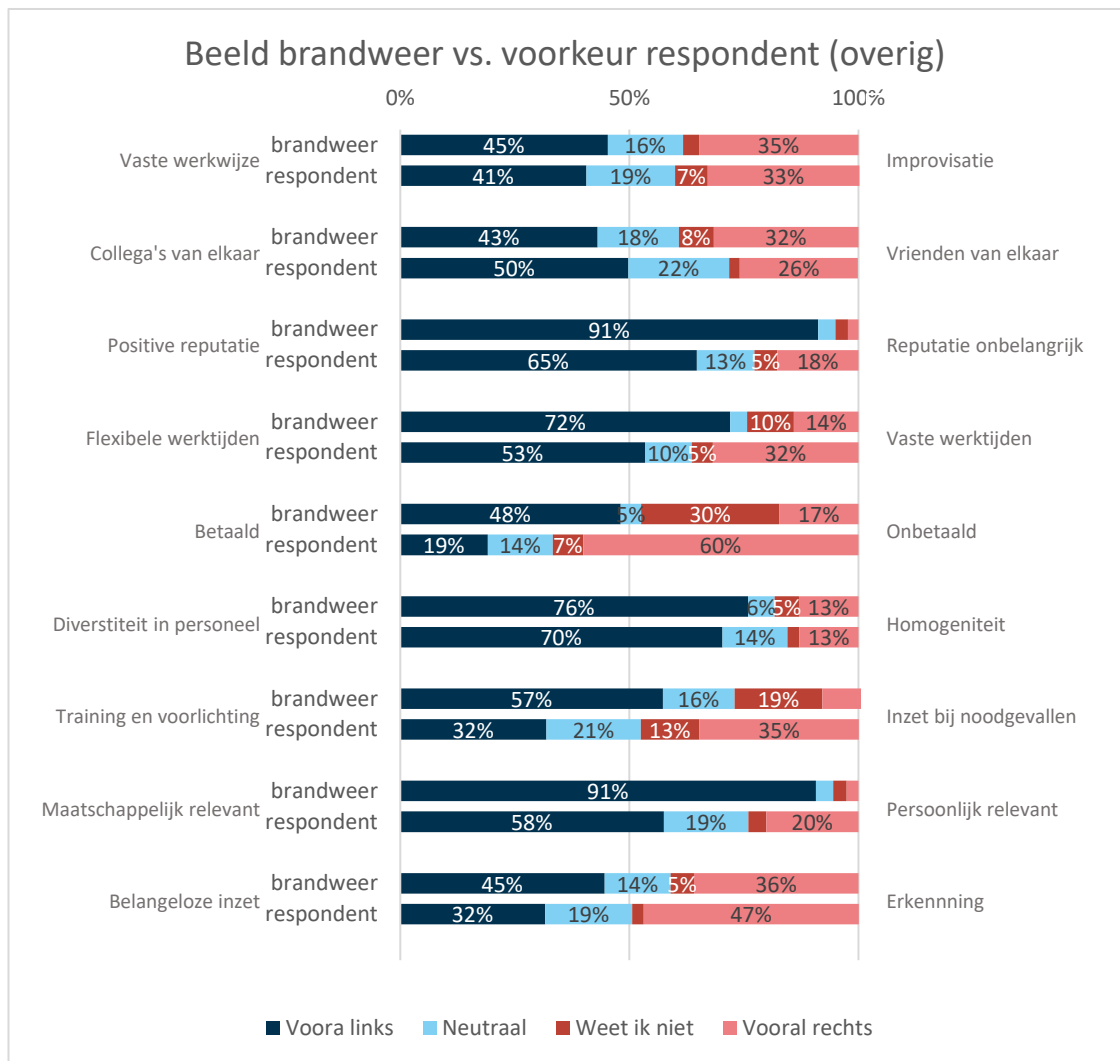
Figuur B.7 Weergave van de antwoorden op de vraag ‘Hoeveel uur denk je dat een vrijwilliger bij de brandweer besteedt aan hulp verlenen tijdens een noodgeval?’

B 3.4 Karakter en voorkeuren voor werkomgeving



Figuur B.8 Overige kenmerken van de respondenten (n = 1007)

* Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.



Figuur B.9 Overige kenmerken over het beeld brandweer versus de voorkeur van de respondent ($n = 1007$). Per kenmerk is weergegeven in welke mate het volgens respondenten bij de brandweer past en in welke mate het past bij de respondenten zelf
 * Labels kleiner dan 5 % zijn niet in de figuur weergegeven.

B 3.5 Momenten om opgeroepen te worden voor noodgevallen

Tabel B.1 Tijdstippen waarop respondenten willen worden opgeroepen (n = 1007)

	Ma-vr overdag	Ma-vr 's avonds	Za-zo overdag	Za-zo 's avonds	Eén of meer tijdstippen
Genoemd	18,5 %	34 %	33 %	28 %	52,5 %
Niet genoemd	81,5 %	66 %	67 %	72 %	47,5 %

Tabel B.2 Tijdstip, interesse en stedelijkheid

Interesse	Ma-vr (n=289) overdag		Ma-vr 's avonds (n=429)		Za-zo (n=428) overdag		Za-zo 's avonds (n=392)	
	Matig stedelijk (n=53)	Niet stedelijk (n=27)	Matig stedelijk (n=70)	Niet stedelijk (n=42)	Matig stedelijk (n=74)	Niet stedelijk (n=36)	Matig stedelijk (n=63)	Niet stedelijk (n=34)
Ja	2 %	7 %	6 %	7 %	6 %	8 %	8 %	9 %
Ja, misschien	53 %	41 %	56 %	41 %	47 %	45 %	52 %	44 %
Nee	45 %	52 %	38 %	52 %	47 %	47 %	40 %	47 %

B 3.6 Interesse per veiligheidsregio

Tabel B.3 Interesse per veiligheidsregio (n = 1007)

Veiligheidsregio	Wel interesse	Geen interesse
Groningen	43 %	57 %
Friesland	44 %	56 %
Drenthe	38 %	62 %
IJsselland	21 %	79 %
Twente	25 %	75 %
Noord- en Oost-Gelderland	39 %	61 %
Gelderland-Midden	39 %	61 %
Gelderland-Zuid	20 %	80 %
Utrecht	47 %	53 %

Veiligheidsregio	Wel interesse	Geen interesse
Noord-Holland Noord	45 %	55 %
Zaanstreek-Waterland	45 %	55 %
Kennemerland	50 %	50 %
Amsterdam-Amstelland	43 %	57 %
Gooi- en Vechtstreek	53 %	47 %
Haaglanden	60 %	40 %
Hollands-Midden	46 %	54 %
Rotterdam-Rijnmond	37 %	63 %
Zuid-Holland Zuid	37 %	63 %
Zeeland	31 %	69 %
Midden- en West-Brabant	49 %	51 %
Brabant-Noord	30 %	70 %
Brabant-Zuidoost	43 %	57 %
Limburg-Noord	43 %	57 %
Zuid-Limburg	56 %	44 %
Flevoland	57 %	43 %

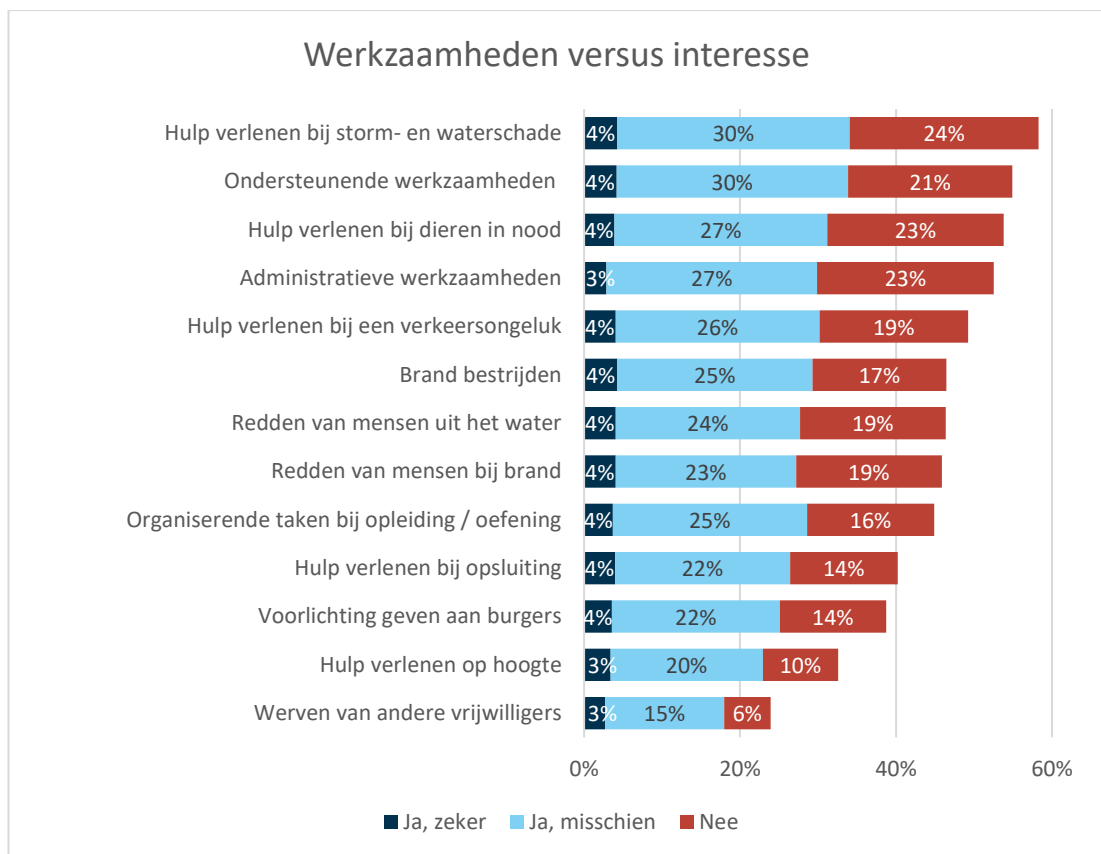
B 3.7 Interesse in relatie tot geschiktheid, oproepbaarheid en stedelijkheid

Tabel B.4 Tijdstip, interesse en stedelijkheid

Interesse	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk	Totaal
ma-vr overdag	(n = 22)	(n = 52)	(n = 25)	(n = 41)	(n = 16)	(n = 156)
Ja, zeker	9 %	4 %	4 %	22 %	13 %	10 %
Ja, misschien	41 %	52 %	52 %	32 %	56 %	46 %
ma-vr 's avonds	(n = 58)	(n = 103)	(n = 46)	(n = 73)	(n = 31)	(n = 311)
Ja, zeker	7 %	10 %	9 %	14 %	10 %	10 %
Ja, misschien	69 %	52 %	59 %	48 %	48 %	55 %
za-zo overdag	(n = 50)	(n = 107)	(n = 50)	(n = 65)	(n = 25)	(n = 297)

Interesse	Zeer sterk stedelijk	Sterk stedelijk	Matig stedelijk	Weinig stedelijk	Niet stedelijk	Totaal
Ja, zeker	8 %	7 %	8 %	18 %	12 %	10 %
Ja, misschien	64 %	61 %	46 %	43 %	52 %	54 %
za-zo 's avonds	(n = 46)	(n = 90)	(n = 37)	(n = 64)	(n = 23)	(n = 260)
Ja, zeker	9 %	9 %	14 %	16 %	13 %	12 %
Ja, misschien	70 %	59%	54 %	47 %	52 %	57 %

B 3.8 Interesse in relatie tot type werkzaamheden



Figuur B.10 Interesse in type werkzaamheden versus interesse in functie van brandweervrijwilliger (n = 1007)

B 3.9 Persoonskenmerken

Tabel B.5 Verschil in interesse binnen groepen (geslacht, leeftijd, opleiding, huishouden, werksituatie en stedelijkheid)

Kenmerk	Groep (n)	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee
Geslacht	Man (512)	7 %	42 %	51 %
	Vrouw (495)	1 %	34 %	64 %
Leeftijd	18 t/m 29 (185)	7 %	47 %	46 %
	30 t/m 39 (251)	3 %	45 %	52 %
	40 t/m 54 (571)	4 %	32 %	64 %
Opleiding	Laag (140)	4 %	29 %	67 %
	Midden (406)	5 %	37 %	58 %
	Hoog (461)	4 %	42 %	54 %
Huishouden	Alleen (257)	4 %	39 %	57 %
	Alleen met kinderen (51)	2 %	43 %	55 %
	Gehuwd/ samenwonend (248)	2 %	36 %	62 %
	Gehuwd/ samenwonend met kinderen (358)	5 %	36 %	59 %
	Bij ouder(s)/ verzorger(s) (71)	11 %	44 %	45 %
	Anders (16)	13 %	56 %	31 %
	Weet niet/ wil niet zeggen (5)	0 %	40 %	60 %
Werksituatie	Ondernemer met personeel (15)	13 %	27 %	60 %
	ZZP'er/ freelancer (57)	2 %	40 %	58 %
	In loondienst bedrijfsleven (445)	5 %	40 %	55 %
	Bij de overheid (86)	5 %	30 %	65 %

Kenmerk	Groep (n)	Ja, zeker	Ja, misschien	Nee
	Bij de semioverheid (169)	2 %	34 %	64 %
	Arbeidsongeschikt (65)	6 %	37 %	57 %
	Werkloos / werkzoekend/ bijstand (42)	2 %	43 %	55 %
	Studerend/ schoolgaand (74)	7 %	45 %	48 %
	Huisvrouw/ huisman (38)	5 %	40 %	55 %
	Anders (14)	0 %	21 %	79 %
Stedelijkheid	Zeer sterk (176)	4 %	47 %	49 %
	Sterk (343)	4 %	40 %	56 %
	Matig (193)	3 %	34 %	63 %
	Weinig (207)	7 %	32 %	61 %
	Niet (87)	6 %	38 %	56 %

B 3.10 Karaktereigenschappen en voorkeuren

Tabel B.6 Toetsen zonder significant resultaat

Toets	Onderwerp
One-way independent ANOVA	Opleiding en interesse
One-way independent ANOVA	Werksituatie en interesse
One-way independent ANOVA	Stedelijkheid en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Heldhaftig vs Zorgzaam en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Diversiteit vs Homogeniteit en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Vaste werkwijze vs Improvisatie en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Traditioneel vs Innovatief en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Open cultuur vs Gesloten cultuur en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Persoonlijke omgang vs Hiërarchische omgang en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Positieve reputatie vs Reputatie onbelangrijk en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Flexibele werktijden vs. Vaste werktijden en interesse
Independent samples <i>t</i> -test	Betaald vs Onbetaald en interesse