

2019

Brandweervrijwilligers Uitgeblust?!

Een onderzoek naar de uitstroom en het binden van brandweervrijwilligers

Michelle Westenberg

Saxion Hogeschool Deventer

7-1-2019

Student: Michelle Westenberg

Studentnummer: 407900

Opleiding: Toegepaste Psychologie

Hoofdstroom: Klinische psychologie

Academie: Mens & Arbeid

Instelling: Saxion Hogeschool te Deventer

Eerste afstudeerbegeleider: Guido Roemer

Tweede afstudeerbegeleider: Jaap Veldhuijzen

Opdrachtgever: Brandweer Twente

Begeleiding: Karin Groenewegen

Plaats: Enschede, januari 2019

Voorwoord

Voor u ligt de scriptie “Brandweervrijwilligers uitgeblust?!”

Het doel van mijn onderzoek is inzicht te krijgen in de beweegredenen van brandweervrijwilligers om te stoppen als repressief brandweerpersoneel bij Brandweer Twente en met die kennis te kijken hoe de uitstroom beperkt kan worden en hoe de brandweer vrijwilligers aan zich kan (blijven) binden. De scriptie is geschreven in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie aan het Saxion in Deventer. Van september 2018 tot januari 2019 heb ik met veel plezier mijn onderzoek uit mogen voeren onder uitgestroomde brandweervrijwilligers van Brandweer Twente.

Ik heb tijdens mijn onderzoek bij Brandweer Twente veel geleerd en nieuwe ervaringen opgedaan. Het onderwerp sprak mij direct aan. Gaandeweg heb ik mijn draai binnen het team gevonden en mijn tijdelijke plek binnen de brandweer gevonden. De steun en betrokkenheid van hartelijke collega’s en stagiaires hebben ervoor gezorgd dat ik met veel positieve gevoelens op het traject terug kijk. Daarvoor wil ik jullie allemaal heel erg bedanken!

In het bijzonder wil ik Karin Groenewegen bedanken voor al haar tijd, motivering en betrokkenheid tijdens het onderzoek en het schrijven van de scriptie. Verder wil ik alle voormalige vrijwilligers bedanken voor hun openheid. Zonder hen had het onderzoek niet uitgevoerd kunnen worden. Ook mijn begeleiders Guido Roemer en Jaap Veldhuizen wil ik bedanken voor de ondersteuning en de feedback tijdens het scriptietraject. Ten slotte wil ik mijn medestudenten bedanken voor de feedback en hun aanwezigheid bij de groepsgewijze afstudeerbegeleiding.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Michelle Westenberg

Januari, 2019

Samenvatting

De laatste jaren is er landelijk een afname van het aantal repressieve brandweervrijwilligers waargenomen. Brandweer Twente neemt deze afname de laatste jaren ook waar. Er zijn verschillende maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op de uitstroom. Daarnaast hebben er binnen de brandweer ook ontwikkelingen plaatsgevonden. Door maatschappelijke ontwikkelingen wordt verwacht dat er in de toekomst minder vrijwilligers beschikbaar zijn en wordt het binden van vrijwilligers steeds belangrijker. In het onderzoek worden de uitstroomargumenten van voormalig vrijwilligers achterhaald omdat hier momenteel geen duidelijkheid over bestaat. Het doel van het onderzoek is om Brandweer Twente te adviseren over juiste bindingsmethoden zodat vrijwilligers zich langer aan de organisatie binden. In het onderzoek worden vrijwilligers gescheiden op basis van leeftijd. Respondenten die aangeven ouder dan 55 jaar te zijn horen tot de groep tijdig uitgestroomd. Respondenten die aangeven jonger te zijn behoren tot de groep vroegtijdig uitgestroomd.

Op basis van de gegevens die bekend zijn bij Brandweer Twente zijn de uitstroomcijfers in kaart gebracht. De enquête is met behulp van het belevingsonderzoek voor brandweervrijwilligers tot stand gekomen. Middels de enquête worden de uitstroomredenen van uitgestroomde vrijwilligers achterhaald. Daarnaast worden de respondenten ook gevraagd naar hun mening over bindingsmethoden. In de maand november hebben in totaal 193 respondenten de enquête ontvangen. Hiervan hebben 105 respondenten de enquete ingevuld. Met behulp van de antwoorden van respondenten zullen de hoofd en deelvragen beantwoord worden.

In het onderzoek wordt duidelijk dat de groep vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers groter is dan de groep tijdig uitgestroomde vrijwilligers en het merendeel hiervan is man. De belangrijkste uitstroomredenen die voormalig brandweervrijwilligers geven zijn ontevredenheid over de organisatie en de verhoogde eisen aan vrijwilligers. Vooral de groep die 11 tot 20 jaar in dienst is geeft aan ontevreden te zijn. Oudere respondenten geven aan dat de verhoogde eisen een rol hebben gespeeld bij het besluit om te stoppen als vrijwilliger. Ook het hebben van kinderen heeft invloed op de uitstroom door verhoogde eisen. Onder vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers spelen ontevredenheid en de verhoogde eisen de belangrijkste rol voor uitstroom. Wel geeft een overgroot deel respondenten aan dat gezondheidsproblematiek en drukte in werk en privé ook een rol hebben gespeeld. Binnen de uitstroom door ontevredenheid, verhoogde eisen en de combinatie van drukte in werk, brandweer en privé kan de brandweer de meeste invloed op uitoefenen. Respondenten geven aan dat meer waardering en inspraak van vrijwilligers een passende bindingsmethode zou kunnen zijn.

Naar aanleiding van het voorgaande wordt aanbevolen focusgroepen te vormen van de respondenten die aan dit onderzoek hebben deelgenomen en met deze mensen in gesprek te gaan over uitstroomredenen en bindingsmethoden die in de enquête besproken zijn. Daarnaast is het van belang dat vrijwilligers zich gehoord voelen. Door hier meer tijd aan de te besteden kan de uitstroom mogelijk beperkt worden. Verder is er veel weerstand tegen het Periodiek preventief medisch onderzoek (PPMO). Het kan van toegevoegde waarde zijn om de test te herzien en te onderzoeken voor welke vrijwilligers dit onderzoek van belang is. Voorts wordt aanbevolen de uitstroomcijfers bij personeelszaken te registreren en op een juiste manier te bewaren. Ten slotte wordt aanbevolen een methode te ontwikkelen om argumenten bij uitstroom helder te krijgen.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Inleiding 6
1.1 Aanleiding 6
1.2 Organisatieomschrijving 7
1.3 Onderzoeksvragen 7
1.4 Doelstelling van het onderzoek 8
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader 9
2.1 Uitstroom 9
2.1.1 Maatschappelijke ontwikkelingen 9
2.1.2 Demografische kenmerken 11
2.2 Uitstroomredenen 11
2.2.1 Onbeïnvloedbare factoren voor uitstroom 11
2.2.2 Beïnvloedbare factoren voor uitstroom 12
2.3 Binden van Brandweervrijwilligers 14
2.4 Conceptueel model 15
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden 16
3.1 Onderzoeksdesign 16
3.2 Onderzoeksdoelgroep 16
3.3 Onderzoeksinstrument 16
3.4 Onderzoeksprocedure 17
3.5 Analyse methode 18
Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten 20
4.1 Uitvoering en respons 20
4.2 Uitstroomcijfers 20
4.3 Uitstroom argumenten 21
4.4 Demografische factoren 21
4.5 Resultaat per uitstroomargument 23
4.6 Onnodige uitstroom beperken 25
Hoofdstuk 5: Conclusies, discussie en aanbevelingen 28
5.1 Conclusies 28
5.2 Discussie 29
5.3 Aanbevelingen 30
5.4 Rol van de toegepast psycholoog 32
Literatuur 33
Bijlage 1: Uitleg begrippen 36
Bijlage 2: De vragenlijst 39

Bijlage 3: Uitstroomgegevens 50
Bijlage 4: uitstroom argumenten en demografische factoren 52
Bijlage 5: resultaten tijdig uitgestroomde vrijwilligers 54
Bijlage 6: resultaten vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers 60
Bijlage 7: SPSS Output 66
Bijlage 8: Stellingen 67
Bijlage 9: Eigenwerkverklaring 68

Hoofdstuk 1: Inleiding

De aanleiding van het onderzoek staat in dit hoofdstuk centraal. Vervolgens worden de hoofdvraag en de deelvragen benoemd. Ten slotte wordt het doel van het onderzoek beschreven.

1.1 Aanleiding

Tegenwoordig kan er een maatschappelijke verschuiving worden waargenomen door bezuinigingen, vergrijzing van de samenleving. Vrijwilligerswerk heeft zich van een georganiseerde morele plicht ontwikkeld tot individuele onbetaalde dienstverlening. De laatste jaren is een lichte afname waargenomen in het aantal burgers wat vrijwilligerswerk uitvoert. Naast traditionele vormen van vrijwilligerswerk zullen er in de toekomst meer vormen ontstaan waarvan de verbanden losser zijn (Dekker & De Hart, 2011). De veranderde houding van vrijwilligers is ook opgemerkt door de Nederlandse brandweer. Door hoge uitstroom en het moeilijk vinden van nieuwe mensen, is er de laatste jaren sprake van een tekort aan brandweervrijwilligers. In de afgelopen periode is er een daling van maar liefst 11% waargenomen in het aantal repressieve vrijwilligers bij de brandweer. De daling is gestopt in 2016 en momenteel lijkt het personeelsbestand van de brandweer weer iets te groeien (Centraal bureau voor de statistiek (CBS), 2018). Ook in het personeelsbestand van Brandweer Twente is tussen 2013 en 2016 een dalende lijn te zien in het aantal vrijwilligers (Brandweer Twente, 2017). Aangezien bijna 80% van de medewerkers bij de brandweer vrijwilliger is wordt het binden van vrijwilligers steeds belangrijker om de brandweerorganisatie in zijn huidige vorm te laten voortbestaan.

Allereerst hebben maatschappelijke ontwikkelingen invloed op de uitstroom van vrijwilligers. Voorbeelden van maatschappelijke ontwikkeling zijn de toegenomen arbeidsmobiliteit en vergrijzing waardoor minder mensen beschikbaar zijn. In Nederland is vergrijzing te zien, er zijn steeds minder mensen tussen de 20 en 60 jaar en het aantal 65-plussers groeit. Tot 2040 wordt verwacht dat het aantal 65-plussers zal blijven stijgen. Dit houdt in dat er de komende jaren relatief minder jongeren werkzaam kunnen zijn (Stoeldraijer, Van Duin, & Huisman, 2017).

Er worden een aantal oorzaken voor uitstroom verwacht. In 2013 heeft er bij de brandweer regionalisering plaatsgevonden. Door de instelling van veiligheidsregio's worden kazernes vanuit een centraal punt bestuurd. Dit heeft ertoe geleid dat de afstand tussen de werkvloer en het management groter is geworden. Winthagen en Roman (2008) noemen in hun onderzoek de volgende uitstroomredenen voor brandweervrijwilligers: Allereerst is er een toenemende afrekencultuur waargenomen, de mate van vrijblijvendheid is de laatste jaren sterk verminderd, het vrijwillige karakter is afgenomen en er zijn door het management een toenemend aantal veranderingen zonder overleg doorgevoerd. Bij Brandweer Twente lijkt de uitstroom van vrijwilligers te maken te hebben met de fysieke gezondheid van vrijwilligers, drukte in werk en privé situatie, verandering in woon- of werkplek en ontevredenheid over de organisatie. Verder zouden de hogere eisen die tegenwoordig aan vrijwilligers gesteld worden ook een oorzaak van vroegtijdige uitstroom kunnen zijn (Brandweer Twente, 2017).

Het wordt steeds belangrijker voor vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers om elkaars behoefte te kennen en te erkennen. De vrijwilliger zal dus gemotiveerd moeten worden om zijn wensen vooraf aan te geven. De organisatie zal de vrijwilligers ook duidelijk moeten maken wat er van hen verwacht wordt. Dit zal leiden tot helderheid en wanneer de vraag en behoefte overeenkomen is de kans groter dat de persoon vrijwilliger wordt en zich voor een langere periode aan de organisatie bindt (Schmeets & Arends, 2017). Daarnaast geven vrijwilligers aan zich langer te binden aan een organisatie als zij het gevoel hebben dat het vrijwilligerswerk hen een prettig sociaal netwerk biedt. De behoefte aan persoonlijk contact van de vrijwilliger wordt dan vervuld. Verder wordt er benoemd

dat vrijwilligers zich langer binden aan een organisatie als zij het gevoel hebben veel terug te krijgen voor hun inzet en tot een hechte groep behoren (Hoogenboom, Knijn, & Saber, 2010).

Samenvattend wordt verwacht dat de volgende zaken invloed hebben op het probleem: Door vergrijzing in Nederland, de disbalans tussen privé, brandweer en werk en de verhoogde eisen aan brandweervrijwilligers zullen er in de toekomst minder vrijwilligers voor de brandweer beschikbaar zijn. Gezien de toekomstverwachting is het belangrijk voor de brandweer om de huidige vrijwilligers langer te binden en zichzelf als aantrekkelijke werkgever te profileren.

1.2 Organisatieomschrijving

Brandweer Twente is een belangrijk onderdeel van veiligheidsregio Twente en beschikt over 29 kazernes waarin circa 1000 beroeps- en vrijwillige brandweerlieden actief zijn. Iedere gemeente telt ten minste één brandweerkazerne zodat er op tijd hulp geboden kan worden in noodsituaties. De taken die de organisatie momenteel uitvoert zijn vastgelegd in het organisatieplan dat in 2011 is opgesteld door het algemene bestuur van de Veiligheidsregio Twente. Deze taken zijn advisering, beleid en onderzoek, coördinatie van specialistische brandweertaken, operationele voorbereiding en daadwerkelijk optreden op het gebied van brandbestrijding, hulpverlening en ongevallen met gevaarlijke stoffen. De landelijke misse van de brandweer wordt in drie kernwaarden omschreven: daadkrachtig, deskundig en behulpzaam. In Twente worden jaarlijks gemiddeld vijfduizend incidenten bestreden (Veiligheidsregio Twente, z.d.).

De organisatiestructuur van de brandweer is opgebouwd in sectoren. Het onderzoek wordt uitgevoerd binnen de sector Repressie. Deze sector houdt zich bezig met het bestrijden van incidenten in Twente. Er zijn teamleiders bij de brandweer aangesteld die de sectoren besturen. De teamleiders worden ondersteund door kazerne-coördinatoren en ploegchefs. De kazerne-coördinator/ploegchef vormt het boegbeeld van de kazerne voor burgers en medewerkers.

1.3 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Wat kan Brandweer Twente ondernemen om onnodige en vroegtijdige uitstroom van brandweer vrijwilligers te beperken?

Brandweervrijwilligers zijn mensen uit alle lagen van de bevolking. De vrijwilligers hebben vaak een fulltimebaan en de brandweer is dus niet hun hoofdwerkgever. Aan brandweervrijwilligers worden dezelfde eisen gesteld als aan de beroepsbrandweer. Een vrijwilliger verricht uit vrije wil werkzaamheden zonder vast dienstverband. Bij de brandweer staat er een vergoeding tegenover het verrichte werk. Met het begrip onnodig wordt de uitstroom bedoeld die door Brandweer Twente voorkomen had kunnen worden. Vroegtijdig houdt in dat de brandweervrijwilliger eerder stopt dan verwacht. In dit onderzoek houdt vroegtijdige uitstroom in dat de vrijwilliger uitstroomt voor het behalen van de leeftijd van 55 jaar. Tot 2010 werd 55 als de maximale leeftijd gezien om incidenten te mogen bestrijden als brandweervrijwilliger. Inmiddels is de leeftijdsgrens losgelaten en wordt er middels een keuring bepaald of de vrijwilliger nog in staat is de taken van een brandweervrijwilliger uit te voeren.

Deelvragen:

1. Hoe zien de uitstroomgegevens van vrijwilligers bij de brandweer van Veiligheidsregio Twente eruit?
2. Wat zijn redenen die brandweervrijwilligers aangeven voor uitstroom?

3. Hoe hangen de demografische kenmerken van uitgestroomde brandweervrijwilligers samen met de redenen om uit te stromen?
4. Welke adviezen kunnen aan de organisatie gegeven worden om uitstroom te beperken?

1.4 Doelstelling van het onderzoek

Het onderzoek zal worden uitgevoerd onder de vrijwilligers in de sector repressie (die zich bezighoudt met incidentenbestrijding). Deze sector bestaat voor een groot deel uit vrijwilligers. De onderzoekspopulatie zal bestaan uit brandweervrijwilligers die tussen 2013 en 2018 zijn uitgestroomd. Middels een online vragenlijst zal de populatie gevraagd worden naar hun redenen voor vertrek. Daarnaast zal er gevraagd worden welke bindinsgmethoden voldoende of onvoldoende zijn ingezet bij de brandweer. De vragenlijst zal worden vormgegeven met behulp van literatuur, de vragen uit het belangenonderzoek van Brandweer Twente en door gesprekken te voeren met de huidige vrijwilligers. De resultaten zullen na de analyse schematisch worden weergegeven. De resultaten worden gebruikt om een passend advies aan de brandweer te kunnen bieden hoe vrijwilligers langer aan de organisatie gebonden kunnen worden.

Met behulp van dit onderzoek zal Brandweer Twente meer inzicht krijgen in de huidige status van uitstroom. Door de uitstroomcijfers van de laatste vijf jaar te bestuderen zal duidelijkheid ontstaan. Daarnaast worden de redenen voor uitstroom van uitgestroomd personeel onderzocht. Door dit in kaart te brengen wordt duidelijk welke aspecten Brandweer Twente kan verbeteren om vrijwilligers voor langere tijd aan de organisatie te binden. Door literatuuronderzoek en met behulp van de resultaten van de vragenlijst zullen de argumenten voor uitstroom helder worden. Het advies dat voortvloeit uit het onderzoek kan leiden tot een plan om vrijwilligers aan Brandweer Twente te binden.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt het onderzoek theoretisch onderbouwd. Allereerst is de huidige en verwachte uitstroom omschreven. Vervolgens zijn de kernbegrippen van het onderzoek gedefinieerd en worden maatschappelijke ontwikkelingen die van invloed zijn op uitstroom omschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met argumenten van vrijwilligers om uit te stromen. Ter verduidelijking is een conceptueel model opgesteld.

2.1 Uitstroom

Uitstroom: 'een geheel van entiteiten die iets verlaten'.

Er kan geconcludeerd worden dat er de laatste jaren minder vrijwilligers beschikbaar zijn voor organisaties. In het onderzoek van Devilee (2005) worden vier oorzaken aangewezen voor de verminderde beschikbaarheid: ontkerkelijking, verminderde beschikbaarheid door tijdsgebrek, vrijwilligerswerk wordt uitgesteld tot de derde levensfase (na het pensioen) en een verschil in mentaliteit. In vrijwilligersorganisaties is sprake van een natuurlijk verloop van medewerkers. Toch heeft Brandweer Twente de laatste jaren geconcludeerd dat er een tekort aan vrijwilligers is ontstaan, de uitstroom is hoger dan de instroom (Brandweer Twente, 2017). Uitstroom zal in dit onderzoek gaan over uitgestroomde brandweervrijwilligers, waarbij de uitstroom in twee groepen is opgedeeld. Aan de ene kant tijdige uitstroom, dit houdt in dat de vrijwilliger om een leeftijdsgebonden reden stopt en dat betekent in dit geval na 55 jarige leeftijd. Dit is verwachte uitstroom waar geen invloed op kan worden uitgeoefend.

Aan de andere kant vroegtijdige uitstroom, dit zijn vrijwilligers die uitstromen voor de 55 jarige leeftijd en dus zonder leeftijdsgebonden reden. Er werd niet verwacht dat deze vrijwilligers uit zouden stromen. Vroegtijdige uitstroom is opgedeeld in onbeïnvloedbare factoren voor uitstroom, daar waar de brandweer weinig tot geen invloed op heeft en beïnvloedbare uitstroom waar de brandweer wel invloed op had kunnen hebben. In dit onderzoek wordt vooral de vroegtijdige en beïnvloedbare uitstroom belicht.

2.1.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Er zijn een aantal maatschappelijke ontwikkelingen die invloed hebben op de uitstroom van brandweervrijwilligers en dus kunnen leiden tot nieuwe uitstroomargumenten. De ontwikkelingen worden hieronder beschreven. Over de maatschappelijke ontwikkelingen zoals regionalisering, professionalisering en hoofdwerkgevers is in bijlage 1 meer over te vinden.

In Nederland is vergrijzing waargenomen. De huidige levensverwachting voor mannen is 80 jaar en voor vrouwen 83 jaar oud. De levensverwachting zal de komende jaren blijven stijgen, maar hoeveel deze zal stijgen is nog onduidelijk. Het huidige percentage 65-plussers is 18 procent maar zal naar verwachting in 2060 stijgen naar 26 procent (CBS, 2018). Het wordt steeds belangrijker dat mensen vitaal oud worden en langer inzetbaar blijven. Door de vergrijzing van de arbeidsmarkt zijn er minder jongeren beschikbaar om zich in te zetten op de arbeidsmarkt. Verder zal het levenslang leren belangrijker worden en zullen ouderen aantrekkelijker op de arbeidsmarkt moeten worden neergezet (Van der Graaf & De Beer, 2017).

Schnabel (2011) verwacht dat de individualisering in Nederland zich steeds verder zal ontwikkelen. De behoeften van het individu staan centraler en de samenhang van de gemeenschap wordt bedreigd. Tegenwoordig worden de omgangsvormen tussen werkgever en werknemer losser, dit heet informalisering. Dit heeft als gevolg dat kleine losse verbanden belangrijker worden. Voor de brandweer heeft deze trend tot gevolg dat mensen zich niet voor lange tijd willen binden (Schnabel, 2011).

Roorda en Blauw (2007) concluderen dat de toenemende arbeidsmobiliteit een ongunstige ontwikkeling voor de brandweer is. Mensen voelen zich steeds minder verbonden met de gemeente waarin zij wonen. Dit komt volgens het Planbureau voor de leefomgeving (2010) onder andere door het nieuwe werken waarbij werktijden en werkplekken steeds flexibeler worden. Door technologische ontwikkelingen wordt het kantoor steeds meer een ontmoetingsplek omdat de meeste zaken niet meer locatiegebonden zijn. Daarnaast is het door de toenemende mobiliteit makkelijker geworden voor mensen buiten de gemeente waar zij wonen te gaan werken. Een voordeel van de toenemende arbeidsmobiliteit zou kunnen zijn dat mensen op een andere plek gaan werken en daar dan ook voor de brandweer actief zijn.

Burgers hebben meer inspraak door de verschuiving van verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving. Daarnaast worden burgers ook steeds mondiger door de grote hoeveelheid informatie die beschikbaar is (Kerstholt, Roelofs, & De Koning, 2013). Vermeulen (2013) stelt dat de eisen aan brandweervrijwilligers verhoogd zijn door angst voor kritiek van burgers. De medewerkers krijgen ook steeds meer te maken met kritiek via de media en dit leidt gevoelsmatig tot een toename van de werkdruk. Daarnaast wordt er tegenwoordig meer zelfstandigheid van de burger verwacht. De overheid neemt minder taken van burgers over (Vermeulen, 2013).

In 2013 heeft de regionalisering binnen de brandweer plaatsgevonden. De kazernes worden vanuit een centraal punt bestuurd. Dit heeft geleid tot het anders organiseren en beleggen van taken. De afstand tussen brandweerpersoneel en management lijkt groter geworden sinds de instelling van deze veiligheidsregio's. Dit heeft ervoor gezorgd dat de binding met de organisatie is afgenomen. De binding met de eigen kazerne is daarentegen niet afgenomen (Andersson Elffers Felix, 2018). De stapeling en complexiteit van veranderingen hebben ertoe geleid dat het management verder van de werkvloer staat. Dit heeft tot gevolg dat het management negatief wordt beoordeeld door repressief brandweerpersoneel en de binding met de organisatie verloren gaat (Belevingsonderzoek Brandweer Twente, 2017).

De brandweer streeft de laatste jaren naar sterke professionalisering. In de Wet veiligheidsregio's (2018) staan richtlijnen voor de professionalisering van de hulpverleningsdiensten. Tot op heden lijken de hogere eisen die aan de brandweer gesteld worden zich vooral te uiten in hogere opleidings- en keuringseisen, het strenger hanteren van opkomsttijden en meer trainen en oefenen. Door de aanscherping van de wetten omtrent opkomsttijden wordt er meer zekerheid gevraagd ten aanzien van de inzetbaarheid van de vrijwilliger (Wet veiligheidsregio's, 2018). De vrijwillige brandweer staat door maatschappelijke ontwikkelingen en ontwikkelingen binnen de brandweerorganisatie onder steeds grotere druk. Door taakverbreding, taakverzwaring en regionalisering worden er hogere eisen aan het kwaliteitsniveau en aan de tijdsbesteding voor opleiding en oefening gesteld (Helsloot, 2007).

Urbanisatie is een maatschappelijke ontwikkeling met gevolgen voor de brandweer. Latten (2009) stelt in zijn onderzoek dat het aantal inwoners in de Randstad weer zal stijgen terwijl landelijke en perifere plekken juist achterblijven in groei. Jongeren trekken naar plekken waar opleidingen gevestigd zijn en bedrijven vestigen zich ook vaker in grote steden omdat hier meer personeel is dat over de juiste kennis beschikt (Latten, 2009). Voor de brandweer heeft deze ontwikkeling tot gevolg dat er in dorpen minder jonge mensen beschikbaar zijn om zich in te zetten voor de lokale brandweerkorpsen. Uit een gesprek met de teamleider Repressie van Brandweer Twente (K. Groenewegen, Teamleider Repressie, 4 oktober 2018) werd duidelijk dat urbanisatie ook voordelen kan hebben. Een kazerneringsmodel zou uitkomst kunnen bieden. Als kazernes in grotere steden meer ruimte hebben voor kazernering, dus verblijfplaatsen op de kazerne, zijn mensen dus niet meer gebonden aan hun woonplaats en kunnen zij zich als vrijwilliger inzetten in grotere steden.

Tot slot is de efficiëntie van hoofdwerkgevers een ontwikkeling met gevolgen voor de brandweer. Helsloot (2007) benoemt in zijn onderzoek dat de hoofdwerkgevers van vrijwilligers steeds minder bereid zijn om personeel zonder vergoeding op onvoorspelbare momenten beschikbaar te stellen voor de brandweer.

Uit het onderzoek van Kerstholt et al. (2013) is gebleken dat de korpsen weinig tot geen contact met hoofdwerkgevers onderhouden. Tegenwoordig blijkt er nog steeds weinig contact met hoofdwerkgevers bij Brandweer Twente te zijn. Momenteel wordt er gewerkt aan inzicht in wie alle hoofdwerkgevers zijn om hier vervolgens actief op in te zetten (Brandweer Twente, 2018). Door het contact te verbeteren en belangrijke zaken te bespreken kan de houding van hoofdwerkgevers positiever worden.

2.1.2 Demografische kenmerken

Vanaf dertig jarige leeftijd hebben de meeste mannen last van een hoge werkdruk. Bij vrouwen ligt dit tussen de leeftijd van twintig tot derdig. Vooral het krijgen van kinderen heeft hier invloed op. De meeste vrouwen gaan deeltijd werken terwijl mannen vaak fulltime blijven werken (Frenken, 2004). In het onderzoek van het CBS (2015) wordt geconcludeerd dat vrouwen vaker tevreden zijn dan mannen. Daarnaast maakt leeftijd ook uit, 25- tot 55- jarigen zijn vaker ontevreden dan jongeren en ouderen.

In 2009 heeft Leufkens (z.d.) geconcludeerd dat vrouwen vaker een tijdelijk dienstverband hebben dan mannen. Vrouwen hebben daarnaast ook vaker een flexibel dienstverband. Het zijn meestal herintreders die een tijdelijk contract krijgen. Vrouwen stoppen vaker met werken door het krijgen van kinderen dan mannen. Later zal een deel van hen herintreden op de arbeidsmarkt. Het zijn meestal deeltijdbanen zonder vaste uren of op oproepbasis.

Het Sociaal en Cultureel planbureau (2005) verwacht dat hoe ouder mensen worden hoe meer gezondheidsproblemen er zullen voorkomen. Ouderen worden in drie groepen ingedeeld vanaf 55 jaar. De eerste groep bestaat uit senioren van 55 tot 64 die vaak nog gezond zijn. De volgende groep bestaat uit senioren van 65 tot 74. In deze groep is de meerderheid met de pensioen en gaat de gezondheid wat achteruit maar een groot deel is gezond. De laatste groep is 75 jaar en ouder. In deze groep gaat de gezondheid sterk achteruit en wordt zorg steeds belangrijker.

Tot slot wordt in een gesprek met de opdrachtgever (K. Groenewegen, Teamleider Repressie, 4 oktober 2018) duidelijk dat mensen die langer in dienst zijn de meeste veranderingen hebben doorgemaakt. Dit betekent dus dat zij veel gemerkt hebben van het hoger worden van de eisen aan brandweervrijwilligers. Verder zijn oefeningen geprofessionaliseerd en nemen deze meer tijd in beslag.

2.2 Uitstroomredenen

In de onderstaande subparagrafen worden argumenten om uit te stromen genoemd. Er wordt onderscheid gemaakt tussen onbeïnvloedbare en beïnvloedbare factoren. Beide factoren zullen in de survey uitgevraagd worden.

2.2.1 Onbeïnvloedbare factoren voor uitstroom

De onbeïnvloedbare factoren die zullen worden uitgevraagd zijn wijziging van werklocatie, verhuizing en gezondheid.

Er zijn vrijwilligers die aangeven door een wijziging van werklocatie niet meer in staat te zijn om aan de opkomsttijd te voldoen. De hoeveelheid vrijwilligers met deze uitstroomreden wordt in kaart gebracht. In de survey is een schaal ‘Verandering van werklocatie opgenomen’. Deze schaal bevat

ook de vraag of het mogelijk was geweest alsnog uit te rukken op een andere locatie want dit zou betekenen dat het wel beïnvloedbaar is door de brandweer. De toegenomen arbeidsmobiliteit en de urbanisatie hebben tot gevolg dat mensen minder vaak wonen en werken in dezelfde gemeente.

Verhuizing kan ook reden zijn tot uitstroom en is opgenomen als schaal. Mensen kunnen te ver van de kazerne gaan wonen waardoor de opkomsttijd niet haalbaar is. Door urbanisatie is deze ontwikkeling steeds vaker waarneembaar in kleine dorpen. Daarnaast zijn er ook mensen die buiten Veiligheidsregio Twente gaan wonen. Veiligheidsregio's hebben geen afspraken over het uitwisselen van vrijwilligers bij verhuizing naar een andere regio. In de survey wordt dan ook gevraagd of verhuizing een rol bij uitstroom heeft gespeeld en of uitrukken voor een andere kazerne van Brandweer Twente mogelijk was geweest. Ook hier wordt de laatste vraag gesteld om vast te stellen of de uitstroom te beïnvloeden was.

De gezondheid van brandweervrijwilligers kan een rol spelen bij uitstroom. Onder andere de vergrijzing zorgt ervoor dat er een toenemend aantal ouderen in Nederland zijn. Dit is ook te zien in de leeftijdsopbouw van brandweervrijwilligers in paragraaf 2.1. Uit onderzoek is gebleken dat het aantal ziektevrije levensjaren, ondanks de toename in leeftijd gedaald is (Bijl, Boelhouwer, Cloïn, & Pommer, 2011). Daarnaast concluderen André, Meuleman en Kraaykamp (2018) dat de kans op overgewicht toeneemt naarmate mensen ouder worden. In de survey is een schaal 'Gezondheid' opgenomen. In de schaal wordt gevraagd of fysieke en/of mentale gezondheid een rol heeft gespeeld bij de keuze tot uitstroom. Vervolgens wordt ook gevraagd naar de laatste keuringsuitslag en de mening over sportfaciliteiten bij de brandweer.

2.2.2 Beïnvloedbare factoren voor uitstroom

De beïnvloedbare factoren die zullen worden uitgevraagd zijn: gezondheid, problemen met de hoofdwerkgever, disbalans tussen werk, brandweer en privé, professionalisering en ontevredenheid.

De fitheid van brandweermedewerkers wordt middels een Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) getest. De test is gemaakt om medewerkers te testen op situaties die in praktijk voorkomen. Er is veel kritiek op de test. De vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV) zet vraagtekens bij de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek. Het PPMO is in het leven geroepen na het opheffen van het Functioneel Leeftijd Ontslag (FLO). Voor de invoering van het PPMO werd de fietstest ingezet om de fitheid van medewerkers te testen. De VBV noemt kritiekpunten als het niet aanpassen van de test aan leeftijd of geslacht, het examenachtige karakter en te hoge eisen aan fitheid zonder sportfaciliteiten. In bijlage 1 is meer informatie over het PPMO opgenomen. Er zijn in de vragenlijst dan ook stellingen opgenomen betreffende het PPMO. Een voorbeeld is: Ik vind het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) een goed middel om de fitheid te testen. De mening van vrijwilligers over het PPMO wordt gevraagd in de schalen 'Gezondheid' en 'Verhoogde eisen'.

Ook problemen met de hoofdwerkgever over uitrukken onder werktijd kunnen voor uitstroom zorgen. Er bestaan gevallen waar de hoofdwerkgever de vrijwilliger niet (meer) wil afstaan tijdens kantoortijden. In de survey is een schaal 'Hoofdwerkgevers' over problemen met de werkgever over uitrukken onder tijdens kantoortijden, opgenomen. Hoe vaak dit voorkomt is nog niet duidelijk. In de survey worden de vrijwilligers gevraagd of zij problemen met hun werkgever hebben gehad over uitrukken onder werktijd. Indien 'ja' wordt er een aantal stellingen voorgelegd zoals: 'De brandweer heeft onvoldoende contact met mijn hoofdwerkgever gehad'.

Disbalans tussen privé en werk komt bij alle leeftijden voor. Zo zijn er een aantal overlappende redenen maar is er ook een verschil tussen jongeren en ouderen. Volgens Martens (2016) zijn een

aantal maatschappelijke ontwikkelingen zoals de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de toename van eenoudergezinnen die ervoor zorgen dat mensen meer werk- en zorgtaken moeten combineren. De toenemende participatiesamenleving oefent druk uit op de balans. Jongeren en ouderen krijgen beiden te maken met toenemende zorgtaken. Jongeren kunnen moeilijkheden in de balans ervaren door bepaalde ontwikkelingen zoals het krijgen van kinderen. Ouderen krijgen vaak te maken met mantelzorgtaken voor bijvoorbeeld een partner of familielid. Bij werknemers kunnen al deze punten redenen zijn voor een gevoel van disbalans tussen werk en privé (Martens, 2016). Toch blijkt uit onderzoek van DSP-groep (2005) dat niet alleen disbalans tussen privé en werk de werkdruk van vrijwilligers verhoogt door bureaucratisering en verzakelijking nemen de vereiste competenties van vrijwilligers toe. De hogere eisen aan de competenties van vrijwilligers leiden tot een verhoging van de werkdruk. De meest genoemde oorzaak is het feit dat de oefeningen steeds meer tijd in beslag nemen. Tot slot voelen vrijwilligers zich minder gewaardeerd in hun werk door kritische burgers. Uitrukken buiten kantoortijd, de aangescherpte regels en voorschriften en druk tot opkomst worden als belastend ervaren (DSP-groep, 2005). In de survey worden stellingen, betreffende disbalans tussen werk, brandweer en privé, voorgelegd als: ‘mijn taken bij de brandweer waren moeilijk te combineren met mijn hoofdberoep en mijn privé leven’ en ‘het voelde voor mij als een belasting om elk moment van de dag te kunnen worden opgepiept’. Deze stellingen zijn onderdeel van de schaal ‘Drukte in werk en privé’.

Door professionalisering zijn de eisen aan brandweervrijwilligers hoger geworden. De survey bevat een schaal ‘Verhoogde eisen’ over uitstroom door verhoogde eisen. Door de hogere eisen neemt het vrijwilligerswerk meer tijd in beslag en is het voor sommige vrijwilligers onmogelijk om aan de eisen te voldoen. Het vrijwillige karakter neemt af en dit zou kunnen leiden tot uitstroom van vrijwilligers. In de subparagraaf 2.1.2 en bijlage 2 is dieper ingegaan op professionalisering. In de survey wordt gevraagd of de professionalisering een rol heeft gespeeld bij het verlaten van de brandweer en indien ja worden stellingen voorgelegd als: ‘Ik vond het moeilijk om het tempo van veranderingen bij Brandweer Twente bij te houden’.

Tot slot kunnen de arbeidsverhoudingen binnen de brandweer leiden tot ontevredenheid. Voor vrijwilligers zijn interactie en sfeer op de werkvloer van zeer grote invloed op de werkbeleving. Arbeidsverhoudingen zijn alle sociale relaties op het werk. Hier vallen individuele relaties tussen leidinggevenden, collega’s en vrijwilligers onder. Daarnaast worden gedeelde normen en waarden ook als arbeidsverhouding genoemd in het onderzoek van Van Bemmel et al. (2007). De brandweer kent drie belangrijke cultuurkenmerken, namelijk een machocultuur, een kritische houding en een familiecultuur (Van den Berg, 2012). Onder brandweermedewerkers heerst een sterke verbondenheid. Daarnaast heeft de brandweer nog steeds een homogene cultuur en gesloten cultuur. Deze cultuur komt de verbondenheid tussen huidige medewerkers ten goede maar kan als gevolg hebben dat nieuwe vrijwilligers zich minder thuis voelen in de mannencultuur (Haverkamp, 2005). Van Raak et al. (2011) en Muilwijk en Van der Ven (2011) concluderen dat een derde van de brandweervrijwilligers niet tevreden is over het verschil in de behandeling van beroeps en vrijwillige brandweermensen. Brandweermensen hebben aandacht nodig voor de sociaal emotionele processen aangezien zij risicovolle taken verrichten. Verder hebben zij steun en waardering, een vertrouwensband en betrokkenheid bij zaken die spelen van een leidinggevende nodig. Een goede band tussen leidinggevende en het personeel voorkomt een groot deel van de uitval van werknemers (Van sloten & Nauta, 2004). Zoals in bovenstaande paragrafen beschreven staat zijn er veel verschillende maatschappelijke ontwikkelingen en argumenten voor brandweervrijwilligers die kunnen leiden tot ontevredenheid. In de enquête is een schaal ‘Ontevredenheid over de organisatie’ opgenomen met stellingen zoals: ‘Ik heb bij de brandweer het gevoel gehad dat ik voldoende gehoord werd’.

2.3 Binden van Brandweervrijwilligers

Het is van belang dat brandweervrijwilligers zich voor lange tijd binden aan de brandweer. In het onderstaande gedeelte komt aan bod wat er momenteel bekend is over het binden van vrijwilligers. Het bieden van zekerheid, vergoedingen en tegemoetkomingen worden als effectieve materiele bindingsstrategieën genoemd in het onderzoek van Meeuwsen (2014). Ook Linders, Feringa, Potting en Jager-Vreugdenhil (2016) concluderen dat de vrijwilliger van tegenwoordig persoonlijke carrière en ontwikkeling als belangrijk motief heeft om vrijwilligerswerk te gaan doen. Dit betekent dat het voor organisaties belangrijker wordt om vrijwilligers bepaalde faciliteiten aan te bieden maar ook scholingsmogelijkheden. Dit wordt ook benadrukt in het onderzoek van Kalverda (2016). In haar onderzoek wordt genoemd dat het belangrijk is dat managers goed inventariseren in wat medewerkers belangrijk vinden betreft hun loopbaan en hier dan vervolgens op inspelen.

Een immateriële bindingsstrategie is gelijke behandeling van personeel, dus er wordt geen onderscheid gemaakt tussen vrijwilligers en beroepsmedewerkers. Daarnaast wordt betrokkenheid vanuit de organisatie genoemd, in de praktijk betekent dit bijvoorbeeld het sturen van een kaart of bloemetje bij speciale gebeurtenissen. Het is van belang dat de vrijwilliger zich gewaardeerd en betrokken voelt (Meeuwsen, 2014). Ook is gelijke behandeling van collega's onderling belangrijk om medewerkers te binden. Sfeer en plezier zijn factoren die van invloed zijn op de binding met de organisatie. Waardering voor elkaars werk en samen activiteiten ontplooien zijn van belang (Tummers, Groeneveld, & Lankaar, 2012).

Een volgende bindingsstrategie is het begeleiden en ondersteunen van vrijwilligers. De ondersteuning en begeleiding kan worden ingevuld door een coördinator van het werk (Meeuwsen, 2014). Een onafhankelijke vertrouwenspersoon zou een effectieve aanvulling kunnen zijn voor het binden van vrijwilligers omdat deze niet alleen over werkgerelateerde zaken praat maar ook over het persoonlijk functioneren. Daarnaast wordt aangegeven dat de organisatie oog moet hebben voor persoonlijke grenzen van vrijwilligers (Linders et al., 2016).

Meeuwsen (2014) noemt communicatie van en naar de vrijwilligers als vierde bindingsmethode. Dit kan worden georganiseerd door vrijwilligers inspraak te geven bij vergaderingen maar ook door een coördinator aan te wijzen waar de vrijwilliger terecht kan met ideeën en klachten. Als laatste wordt binding door middel van reputatie als effectieve bindingsstrategie genoemd. Door een positieve associatie bij het bedrijf te generen zijn vrijwilligers er trots op om aangesloten te blijven bij de organisatie (Meeuwsen, 2014).

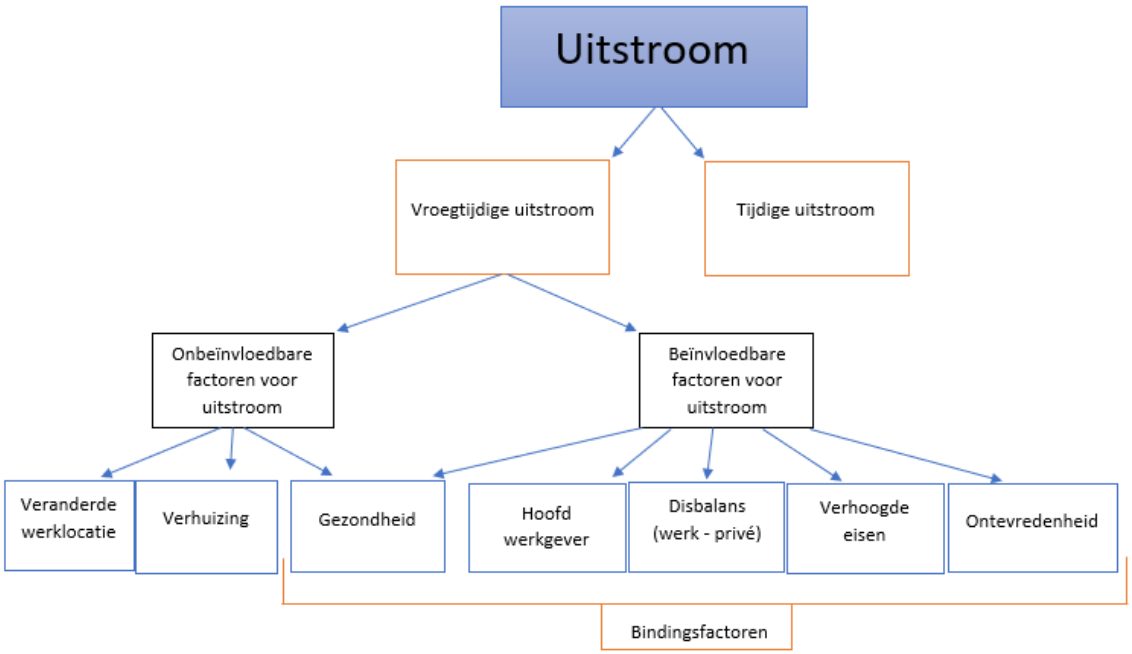
Er worden al langere tijd verschillende bindingsmethoden ingezet. Van alle korpsen die door Roorda en Blauw (2007) bevraagd zijn geeft vijfenzeventig procent aan sociale activiteiten voor de vrijwilligers te organiseren. Dit blijkt in hun onderzoek een van de meest succesvolle bindingsmethoden onder brandweervrijwilligers. Ook flexibiliteit bij het inroosteren van personeel wordt aangeduid als succesvolle bindingsmethode. Opvallend is dat maar een vijfde van de korpsen deze bindingsmethode toepast. Een bindingsmethode die wel vaak wordt toegepast is het benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden maar deze blijkt maar in de helft van de gevallen succesvol. Daarnaast blijkt een succesvolle bindingsmethode wanneer er meer mogelijkheden geboden worden om door te stromen. In andere sectoren van vrijwilligerswerk komt ook naar voren dat de moderne vrijwilliger zich niet meer voor lange tijd intensief wil vastleggen op zijn vrijwilligerswerk (Roorda en Blauw, 2007). De resultaten van het onderzoek van Roorda en Blauw komen overeen met de onderzoeksgegevens van de Inspectie Veiligheid en Justitie (2015). Zij noemen als belangrijkste bindingsmethode het organiseren van sociale activiteiten en het benadrukken van het algemeen belang van de werkzaamheden. Verder wordt het bieden van mogelijkheden om door te stromen en een financiële compensatie aan werkgevers genoemd als

succesvolle bindingsmethode. Tot slot wordt het schenken van persoonlijke aandacht als belangrijk middel genoemd op vrijwilligers te binden.

Het aanbieden van sportfaciliteiten is ook een bindingsmethode maar hier blijken de meningen over verdeeld. Korpscommandanten zien het faciliteren van sport aan de ene kant als een extra service en aan de andere kant wordt er gezegd dat een goede conditie een voorwaarde is voor het uitvoeren van brandweerwerk en dus niet alleen een gunst is maar ook een verplichting. Tot slot wordt benoemd dat het van belang is dat er meer erkenning wordt geschonken aan de competenties die door vrijwilligers verworven worden. Dit gaat voornamelijk om de technische competenties maar ook sociaal- organisatorische competenties. Deze competenties kunnen ook van pas komen bij het hoofdberoep dus zou een formele erkenning ook gewenst zijn (Roorda en Blauw, 2007). In de survey wordt gevraagd of de bovenstaande bindingsmethoden de uitstroom van de vrijwilliger had kunnen beïnvloeden. In de schaal 'Binden van vrijwilligers' zijn stellingen opgenomen over bindingsmethoden.

2.4 Conceptueel model

Op basis van de literatuur die in voorgaande paragrafen is omschreven is het conceptueel model opgesteld. Het model geeft schematisch weer in welke groepen de uitstroom in het onderzoek verdeeld is. Verder wordt er onderscheidt gemaakt tussen uitstroomredenen waar de brandweer invloed op uit kan oefenen en waar de brandweer geen invloed op kan uitoefenen. De bindingsfactoren zijn erop gericht om vroegtijdige uitstroom te beïnvloeden. Op basis van het conceptueel model zijn hypothesen geformuleerd en opgenomen in paragraaf 3.5.



Figuur 1: Conceptueel model: invloeden op de uitstroom van brandweer vrijwilligers.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethoden

Het hoofdstuk begint met de methoden die in het onderzoek gebruikt worden. Vervolgens wordt de onderzoeksdoelgroep en hoe deze benaderd wordt omschreven. In de volgende paragrafen worden het onderzoeksinstrument, de procedure en de analyse beschreven. Het hoofdstuk wordt afgesloten met de hypothesen.

3.1 Onderzoeksdesign

In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode. De vraag van de opdrachtgever, Brandweer Twente, laat zich het meest efficiënt onderzoeken middels een survey. Deze methode van onderzoek bereikt veel mensen in relatief korte tijd. Door de grote hoeveelheid informatie die verzameld wordt, wordt de kans op een betrouwbaar onderzoek vergoot (Verhoeven, 2014). De survey wordt anoniem ingevuld dus de resultaten zullen niet te herleiden zijn naar een persoon. Dit vergroot de kans op respons en kan sociaal wenselijke antwoorden verminderen. Een deel van de vragen heeft vaststaande antwoordmogelijkheden en zal kwantitatief worden geanalyseerd. Daarnaast zijn er 10 open vragen opgenomen, deze worden kwalitatief geanalyseerd (Verhoeven, 2014). De steekproef dient een afspiegeling van de populatie te zijn. Door alle vrijwilligers vanaf de regionalisering te vragen is de kans op voldoende respondenten groot en kan een nauwkeurigere uitspraak gedaan worden (Verhoeven, 2014). De respondenten ontvangen een e-mail met een link naar de survey. Respondenten waar geen emailadres van bekend is zullen de survey per post ontvangen.

3.2 Onderzoeksdoelgroep

De doelgroep van het onderzoek bestaat uit uitgestroomde brandweer vrijwilligers van Brandweer Twente. De onderzoeksdoelgroep bestaat uit mannen en vrouwen tussen de 18 en 70 jaar oud. Alle vrijwilligers die bevraagd worden zijn uitgestroomd in de periode 2013 tot 2018. In 2013 heeft de regionalisering van de brandweer plaatsgevonden en dit heeft tot ingrijpende veranderingen geleid voor vrijwilligers. Voor de regionalisering had iedere gemeente zijn eigen beleid, dit is na 2013 veranderd. Er zijn veiligheidsregio's ingesteld en er wordt één beleid gehanteerd. Door vrijwilligers die tussen 2013 en 2018 zijn uitgestroomd te bevragen zal de steekproef groot genoeg zijn om uitspraken te doen. Via het personeelsbestand van Veiligheidsregio Twente wordt informatie over de voormalige vrijwilligers ingewonnen. Met behulp van deze informatie kunnen vrijwel alle mensen de survey ontvangen. Uiteraard kunnen mensen waar geen gegevens van bekend zijn niet deelnemen aan het onderzoek. Daarnaast zullen aspiranten die de opleiding niet hebben afgerond van het onderzoek worden uitgesloten. Deze groep is niet lang genoeg in dienst bij de brandweer geweest om uitspraken over uitstroom te doen.

3.3 Onderzoeksinstrument

Om data te verzamelen is een vragenlijst geconstrueerd. De vragen zijn geformuleerd in overleg met de opdrachtgever en onderbouwd met literatuur. Verder is de vragenlijst aangevuld met stellingen uit het Belevingsonderzoek voor Repressief Brandweerpersoneel (2017). Het Belevingsonderzoek formuleert de stellingen in tegenwoordige tijd maar omdat de vrijwilligers in dit onderzoek al uitgestroomd zijn worden deze in verleden tijd geformuleerd. Door een vragenlijst gericht op uitgestroomde vrijwilligers samen te stellen zullen alle aspecten van het te onderzoeken onderwerp aan bod komen. De schalen zijn al eerder omschreven in hoofdstuk 2.

De vragenlijst begint met een korte inleiding waar uitleg over het doel van het onderzoek wordt beschreven. Verder wordt benoemd hoeveel tijd de enquête in beslag neemt en dat de gegevens anoniem verwerkt worden. Per vraag wordt uitgelegd wat de bedoeling is.

De schalen zijn wijziging van werklocatie, verhuizing, gezondheid, ontevredenheid, hoofdwerkgever, disbalans en verhoogde eisen. Er wordt een openingsvraag geboden. De respondent geeft aan of de reden van uitstroom bij hem een rol gespeeld heeft. Indien het antwoord 'ja' is wordt er vervolgvragen over deze schaal getoond. Bij een negatief antwoord zullen de vragen over de uitstroomreden worden overgeslagen en wordt de volgende uitstroomreden aangeboden. Door deze manier van aanbieden zullen respondenten geen vragen krijgen die niet op hen van toepassing zijn. Bij het antwoord ja wordt om een cijfer gevraagd in welke mate het argument heeft meegespeeld.

Daarnaast worden stellingen aangeboden die beantwoord worden aan de hand van een vijfpunts Likertschaal. Er is gekozen voor een vijfpunts Likertschaal omdat dit genuanceerde meningen mogelijk maakt en het invullen makkelijker wordt voor respondenten (Poortinga, z.d.). Daarnaast bevat iedere schaal een aantal open vragen waardoor respondenten de gelegenheid krijgen hun antwoorden toe te lichten.

De schaal wordt afgesloten met een vraag in welke mate het vertrek voorkomen had kunnen worden door de brandweer. De respondenten geven dit aan op een vijfpuntsschaal. De laatste schaal richt zich op de factoren die vrijwilligers aan de organisatie binden. Op basis van literatuur zijn er een aantal bindingsmethoden geformuleerd. Door te vragen of deze methoden invloed hadden kunnen hebben op hun vertrek wordt duidelijk waar verbeterpunten voor de brandweer liggen. Vervolgens worden de respondenten gevraagd om een rapportcijfer te geven voor de gehele periode bij de brandweer.

Tot slot wordt er naast de schalen ook gevraagd naar demografische gegevens. Deze gegevens worden gebruikt om deelvraag 3 (hoe hangen de demografische kenmerken van uitgestroomde brandweervrijwilligers samen met bovenstaande argumenten?) te beantwoorden. Alle vragen en stellingen zijn te vinden in bijlage 3.

3.4 Onderzoeksprocedure

Om de vragenlijst uit te kunnen zetten zijn de e-mailadressen van de uitgestroomde brandweervrijwilligers nodig. Deze gegevens zullen worden opgevraagd bij personeelszaken van veiligheidsregio Twente. Verder wordt om demografische gegevens gevraagd zodat het totale beeld van de uitstroom helder wordt.

De onlinesurvey wordt per e-mail verspreid. Voor de survey officieel verspreid wordt vindt er een pilot plaats onder de werkgroep vrijwilligersagenda 2.0 om te testen of het taalgebruik kloppend is voor de doelgroep en hoeveel tijd het invullen van de enquête in beslag neemt. Alle vrijwilligers waarvan een emailadres bekend is ontvangen een e-mail met een link naar de vragenlijst. In de e-mail wordt kort geïntroduceerd wat de bedoeling is en wat er verwacht kan worden. Daarnaast wordt ook de beloning voor het invullen van de enquête benoemd. Onder de respondenten die een emailadres hebben ingevuld worden drie VVV-bonnen verloot. De vragenlijst zal twee weken open staan. Na een week wordt er een herinneringsmail gestuurd om respondenten die de survey nog niet hebben ingevuld te motiveren om dit alsnog te doen.

Door middel van SPSS (Statistical Products and Service Solutions) zullen er verschillende analyses worden gedaan om de deelvragen en vervolgens de hoofdvraag te beantwoorden.

3.5 Analyse methode

Deelvraag 1: *Hoe zien de uitstroomcijfers bij de vrijwillige brandweer van veiligheidsregio Twente eruit?* Allereerst zullen de personeelsgegevens die bij Brandweer Twente bekend zijn worden opgevraagd. Deze zullen vervolgens in een tabel gezet worden. Deze tabel bevat een aantal demografische gegevens en het jaar van uitstroom. Daarnaast zullen de demografische gegevens die in de enquête bekend worden een aparte tabel vormen.

Deelvraag 2: *Wat zijn argumenten van brandweervrijwilligers voor uitstroom?* Om antwoord te kunnen geven op deelvraag twee worden de antwoorden op de vragen van de eerste zeven schalen gebruikt. Er zal een frequentie analyse plaatsvinden en beschrijvende statistische waarden worden berekend.

Deelvraag 3: *Hoe hangen de demografische kenmerken van uitgestroomde brandweervrijwilligers samen met de redenen om uit te stromen?* De demografische kenmerken van brandweervrijwilligers zullen tegenover de uitstroomargumenten worden gezet in kruistabel. Met behulp van de Chi-kwadraat toets kunnen uitspraken gedaan worden of er een samenhang of verschil kan worden waargenomen tussen bepaalde kenmerken.

Deelvraag 4: *Welke adviezen kunnen aan de organisatie gegeven worden om uitstroom te beperken?* Door literatuur over het binden van vrijwilligers zijn een aantal bindingsmethoden geformuleerd. De methoden zijn vervolgens in een matrix geplaatst. Respondenten hebben middels een vijfpuntsschaal aangegeven of een bindingsmethoden hun vertrek had kunnen beïnvloeden. De resultaten zullen middels een one sample t-test geanalyseerd worden. Daarnaast zullen het gemiddelde en de standaarddeviatie berekend worden.

Tot slot zijn er hypothesen geformuleerd om de verwachtingen omtrent het vraagstuk te toetsen. Deze zijn geformuleerd op basis van veronderstellingen van de opdrachtgever en zijn daarom belangrijke punten in het onderzoek. De hypothesen worden getoetst met behulp van de Chi-kwadraat toets in SPSS. Indien de p-waarde kleiner is dan 0,05 zal de hypothesen worden aangenomen is er dus sprake van een samenhang. Bij een p-waarde groter dan 0,05 zal de hypothese verworpen worden. De hypothesen worden hieronder beschreven:

H1: Vrouwen stromen vaker uit door disbalans in werk, brandweer en privé dan mannen.

H2: Vrouwen stromen vaker uit door een wijziging in werklocatie dan mannen.

H3: Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen ervaren vaker drukte in werk in en privé dan mensen zonder kinderen.

H4: Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen stromen vaker uit door de verhoogde eisen.

H5: Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst waren zijn vaker ontevreden over de organisatie.

H6: Meeste uitstroom door gezondheidsproblematiek vindt plaats in de groep die meer dan 30 jaar in dienst is.

H7: Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst zijn stromen vaker uit door de verhoogde eisen.

Niet alle respondenten hebben de stellingen over het PPMO gekregen. Als meer dan de helft van de respondenten die de stellingen wel hebben gekregen aangeven dat het PPMO een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen wordt de hypothese aangenomen.

H8: Vrijwilligers geven aan dat het PPMO een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen.

Ook voor hypothese 9 geldt dat niet alle respondenten de stelling over de regionalisering gekregen hebben. Als meer dan de helft van de respondenten, die de stelling gekregen hebben, aangeeft dat de regionalisering een rol heeft gespeeld bij de uitstroom wordt de hypothese aangenomen.

H9: Vrijwilligers geven aan dat zij uitstromen als gevolg van de regionalisering.

Alle open vragen worden geanalyseerd door de opmerkingen te groeperen. De antwoorden zullen vervolgens aan de hand van de hoofdlijnen worden samengevat en opgenomen in de resultaten over het binden van vrijwilligers.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten

Het hoofdstuk zal beginnen met een omschrijving van de uitvoering en de respons van het onderzoek. Vervolgens worden resultaten over de uitstroomcijfers, uitstroomargumenten en demografische kenmerken beschreven. Tot slot wordt er aandacht besteed aan bindingsmethoden.

4.1 Uitvoering en respons

Allereerst is een enquête ontworpen met behulp van literatuur, contact met de opdrachtgever en het belevingsonderzoek voor repressief brandweerpersoneel. De enquête is ingevoerd in Survey Monkey zodat de respondenten op iedere gewenste plek de vragen online in konden vullen. Via personeelszaken is een lijst opgevraagd met alle uitgestroomde vrijwilligers en hun emailadressen, dit waren in totaal 284 vrijwilligers. Van deze lijst met vrijwilligers zijn er een aantal geschrapt om de volgende redenen: allereerst zijn er drie mensen uitgestroomd met als reden overlijden. Vierentwintig vrijwilligers zijn tijdens de opleiding voor brandweervrijwilliger al gestopt en behoren dus niet tot de onderzoeksdoelgroep. Van een aantal vrijwilligers was geen emailadres beschikbaar. Door de kazerne coördinatoren te bellen zijn op één na alle emailadressen toch achterhaald. Vervolgens is de e-mail met een link naar de enquête verstuurd. Hiervan kwamen er 63 e-mails terug om de adressen niet meer in gebruik waren. Uiteindelijk is besloten deze mensen niet per post te benaderen omdat dit veel tijd zou kosten en de kans op genoeg respons hoog genoeg was. Er is nog geprobeerd vrijwilligers via facebook te benaderen maar dit bleek lastig en weinig resultaat op te leveren. In totaal hebben 193 vrijwilligers de enquête ontvangen. Hiervan hebben er 88, ook na een reminder, niet gereageerd dus in totaal zijn er 105 ingevulde vragenlijsten verzameld. Na een week zijn er nog twee vragen (het jaar van vertrek en vertrek door beroepsdienst bij Brandweer Twente) aan de enquête toegevoegd omdat deze toch van belang bleken. Niet alle respondenten hebben deze vragen dus gekregen. Drie respondenten hebben aangegeven de opleiding tot manschap A niet te hebben afgerond. Deze vrijwilligers behoren niet tot de doelgroep en zijn dus naar een diskwalificatie pagina doorverwezen. 102 reacties zijn dus bruikbaar en de resultaten hiervan worden in onderstaande paragrafen beschreven.

4.2 Uitstroomcijfers

Brandweer Twente heeft gevraagd om inzicht in de uitstroom van de laatste jaren. Eerst komen de gegevens die in het personeelsbestand bekend zijn aan bod en daarna de enquête data.

Volgens het **personeelsbestand** zijn er in totaal in de periode van 1 januari 2013 tot 29 oktober 2018, 284 vrijwilligers uitgestroomd. In bijlage 3 is een overzicht van alle gegevens. De belangrijkste conclusies worden onderstaand besproken. De vrijwilligers zijn onderverdeeld op basis van geslacht en de leeftijd op het moment van uitstroom. Tijdige uitstroom betekent uitgestroomd zijn na de leeftijd van 55 jaar oud. Vroegtijdig is dus voor deze leeftijd en onder deze groep vallen ook vrijwilligers die voor het afronden van de opleiding zijn uitgestroomd, dit waren er 24. Van de vrijwilligers is 64,8% vroegtijdig uitgestroomd. Het grootste deel van de vrijwilligers bij Brandweer Twente is man. Verder valt het op dat meer dan de helft van de vrijwilligers vroegtijdig uitstroomt (64,8%). De gemiddelde uitstroomleeftijd van de respondenten is 49 jaar oud. In 2014 zijn de meeste vrijwilligers uitgestroomd en in 2016 is er een dieptepunt waargenomen waarin de minste vrijwilligers actief waren. Na dit jaar steeg het aantal vrijwilligers weer iets maar er zijn nog steeds niet zoveel vrijwilligers actief als in het jaar 2013.

De volgende gegevens zijn op basis van de **enquête** resultaten. Op één kazerne na is er door ten minste één vrijwilliger van iedere kazerne van Brandweer Twente gereageerd. In bijlage 3 is de verdeling per kazerne opgenomen. In totaal hebben 105 vrijwilligers de vragenlijst ingevuld, 6 hiervan hebben geen demografische gegevens ingevuld. De enquête is voornamelijk ingevuld door

mannen. Van de respondenten is 61,9% vroegtijdig uitgestroomd. Overige demografische kenmerken van de respondenten zijn opgenomen in bijlage 4.

4.3 Uitstroom argumenten

In het personeelsbestand van Brandweer Twente zijn uitstroomredenen niet bekend. De globale omschrijving voor uitstroom is opgenomen in bijlage 4.

In de enquête is naar een uitstroomreden gevraagd. Respondenten konden op meerdere redenen antwoorden of dit heeft meegespeeld en in welke mate dit heeft meegespeeld bij het besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger. De uitstroomredenen en hoe vaak deze zijn aangegeven door de respondenten staan in tabel 1 beschreven. De meest voorkomende uitstroomreden is ontevredenheid over de organisatie. Uitstroom door verhoogde eisen en door gezondheid worden ook relatief vaak genoemd. In de tabel wordt bij de variabele 'mate van invloed op uitstroom' aangegeven in welke mate de verschillende redenen van uitstroom invloed hebben gehad op het stoppen als vrijwilliger bij Brandweer Twente. Hierbij betekent een waarde van 1 'niet meegespeeld' en een waarde 5 'heel erg meegespeeld'.

Tabel 1

Uitstroomredenen op basis van de enquête

Reden voor uitstroom	Wijziging werklocatie	Verhuizing	Fysieke en/of mentale gezondheid	Ontevredenheid over de organisatie	Problemen met de hoofdwerkgever	Drukte in werk en privé	Verhoogde eisen
Respondenten die aangeven dat de reden een rol heeft gespeeld	13 (12,4%)	10 (9,5%)	30 (28,6%)	39 (37,1)	2 (1,9%)	26 (24,8%)	38 (36,2%)
Mate van invloed op uitstroom (gemiddeld)	-[1]	-[2]	4,1	4,1	4,5	3,9	3,4

4.4 Demografische factoren

In deze paragraaf zijn de uitstroomargumenten tegenover de belangrijkste demografische gegevens gezet. In bijlage 4 zijn tabellen opgenomen waar de belangrijkste uitstroomredenen gesplitst zijn naar demografische gegevens. Hier volgen de belangrijkste conclusies uit de bijlage.

In tabel 18 (bijlage 4) is te zien dat er meer mannen gereageerd hebben. Er is te zien dat vrouwen relatief vaker uitstromen door een wijziging van de werklocatie dan mannen. Verder is te zien dat mannen vaker om gezondheidsgerelateerde uitstromen. Ontevredenheid is bij beide partijen sterk aanwezig. De belangrijkste redenen om uit te stromen zijn gezondheid, ontevredenheid en verhoogde eisen. Onderstaande hypothesen zijn getoetst middels de Chi-kwadraat toets (zie bijlage 7).

[1] Onbeïnvloedbare factor voor de brandweer
[2] Onbeïnvloedbare factor voor de brandweer

Tabel 2

Resultaten van de Chi-kwadraat toets

Demografisch kenmerk - Uitstroomreden	Geslacht – Drukte (H1)	Geslacht - Werklocatie (H2)	Kinderen – Drukte (H3)	Kinderen – Verhoogde eisen (H4)	Dienstjaren – Ontevredenheid (H5)	Dienstjaren – Gezondheid (H6)	Dienstjaren – Verhoogde eisen (H7)
P-waarde	0,507	0,017	0,881	0,008	0,091	0,552	0,011

H1: *Vrouwen stromen vaker uit door disbalans in werk, brandweer en privé dan mannen.*
Er is geen statistisch significant verschil waargenomen tussen mannen en vrouwen op de uitstroomreden drukte werk en privé (zie tabel 2). Vrouwen stromen dus niet vaker uit door deze reden dan mannen. De hypothese wordt verworpen.

H2: *Vrouwen stromen vaker uit door een wijziging in werklocatie dan mannen.*
Er is een groot verschil waargenomen tussen uitstroom van mannen en vrouwen door een wijziging van werklocatie (zie tabel 2). Vrouwen stromen vaker uit dan mannen door een wijziging van de werklocatie. Een derde van de vrouwen geeft aan dat een wijziging van de werklocatie een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen. Dit is beduidend meer dan bij de mannen waarvan maar 1 op de 17 wijziging van werklocatie aangeeft als uitstroomreden.

Vervolgens zijn de hoofdredenen om uit te stromen tegenover de leeftijd van de vrijwilligers gezet (bijlage 4, tabel 19). Allereerst is te zien dat vooral jongeren uitstromen om redenen als verhuizing, wijziging van werklocatie en drukte in werk en privé. Naarmate de vrijwilligers ouder worden spelen vooral zaken als gezondheid en de verhoogde eisen een rol bij uitstroom. Ontevredenheid speelt bij alle leeftijdsgroepen, vooral de groep tussen de 36 en 55 jaar geeft aan ontevreden te zijn.
Tot slot zijn de uitstroomredenen tegenover het aantal dienstjaren gezet (bijlage 4, tabel 20). Vooral de groep jongeren, minder dan 10 dienstjaren, stroomt uit door onvermijdbare factoren als verhuizing en wijziging van werklocatie. Deze groep geeft ook vaker aan uit te stromen door drukte in werk en privé. De groepen die langer dan 10 jaar in dienst zijn geven vaker aan ontevreden te zijn. Deze groep is begonnen bij de brandweer voor de regionalisering in 2013. Vooral de oudste groepen geven aan uit te stromen door verhoogde eisen en gezondheidsproblematiek.

H3: *Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen ervaren vaker drukte in werk in privé dan mensen zonder kinderen.*
Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen ervaren niet meer drukte in werk en privé dan mensen zonder kinderen. Er is dus geen statistisch significant verschil waargenomen (zie tabel 2). De hypothese wordt verworpen.

H4: *Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen stromen vaker uit door de verhoogde eisen.*
Er kan een statistisch significant verschil worden waargenomen. Mensen met kinderen stromen dus vaker uit door de verhoogde eisen van de brandweer. Een groot deel van de respondenten, die de verhoogde eisen hebben aangegeven als uitstroomreden, heeft kinderen. De hypothese wordt aangenomen.

H5: *Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst waren zijn vaker ontevredenheid over de organisatie.*
Er kan geen verschil waargenomen worden (zie tabel 2). Opvallend is wel dat de groep 21 tot 30 jaar in dienst het meest ontevreden is. Hoe langer mensen in dienst zijn hoe minder tevreden ze worden. In de groep 21 tot 30 jaar in dienst bereikt dit een dieptepunt en is weer een stijging in de tevredenheid te zien.

H6: *Meeste uitstroom door gezondheidsproblematiek in de groep die meer dan 30 jaar in dienst is.* De hypothese zal worden verworpen. Er is geen statistisch significant verschil waargenomen (zie tabel 2). De groep die meer dan 30 jaar in dienst is stroomt minder uit door gezindheidsproblematiek dan de groep 21 tot 30 jaar in dienst.

H7: *Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst waren stromen vaker uit door de verhoogde eisen.* Er is een stijgende lijn in het aantal dienstjaren en de uitstroom door verhoogde eisen. In tabel 2 is de te zien dat de p-waarde onder de 0,05 ligt. 90% van de respondenten die aangegeven hebben dat de verhoogde eisen een rol hebben gespeeld bij het besluit tot uitstroom, is meer dan 20 jaar in dienst. De hypothese wordt aangenomen.

4.5 Resultaat per uitstroomargument

Het onderzoek is gericht op het beperken van vroegtijdige uitstroom. Vanaf hier zullen de resultaten van tijdig en vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers dan ook gescheiden worden. Hiervoor is gekozen omdat de resultaten vertekend kunnen worden door de antwoorden van de tijdig uitgestroomde vrijwilligers. De resultaten van de tijdig uitgestroomde vrijwilligers zijn opgenomen in bijlage 5. De resultaten van de vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers zijn opgenomen in bijlage 6 en worden hieronder beschreven. In tabel 2 zijn de uitstroomredenen van vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers opgenomen.

Tabel 3

Uitstroomreden vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers

	Wijziging werklocatie	Verhuizing	Gezondheid	Ontevredenheid	Werkgever	Drukte	Eisen
Aantal	12 (18,5%)	8 (12,3%)	18 (27,7%)	27 (41,5%)	2 (1,9%)	21 (32,3%)	20 (30,8%)

Ontevredenheid over de organisatie is de meest genoemde uitstroomreden. Deze is 27 keer met ja beantwoordt. Dit komt neer op 41,5% van de respondenten. Van deze respondenten geeft meer dan de helft aan onvoldoende gehoord te worden door de brandweer en onvoldoende waardering te hebben ontvangen. Het volgende dat opvalt zijn de stellingen omtrent de regionalisering. Voor ruim twee derde van de respondenten die aangeeft door ontevredenheid te zijn gestopt, geldt dat de regionalisering hierin een rol heeft gespeeld. Verder heeft ook de afstand tussen het management en de werkvloer een rol gespeeld bij de uitstroom. Ook zegt de helft van de respondenten niet voldoende kansen te hebben gehad om zich te ontwikkelen. Als laatste is te zien dat er toch een aantal respondenten het gevoel hebben gehad dat er meer rekening met beroepsbrandweer mensen werd gehouden dan met vrijwilligers. De steun vanuit de brandweer na een heftige gebeurtenis wordt daarentegen weer zeer positief beantwoord. Meer dan de helft van de respondenten geeft aan voldoende steun te hebben ontvangen.

Hierop volgend is de respondenten gevraagd of **drukte in werk en privé** een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen. 32,3 % geeft aan dat dit heeft meegespeeld bij het besluit uit te stromen. De meeste respondenten die drukte hebben aangegeven als reden voor uitstroom zeggen dat de brandweertaken niet goed te combineren waren met het hoofdberoep en het privéleven. Toch voelde het voor de meeste respondenten niet als een last om elk moment van de dag te kunnen worden opgepiept en gaf vrijwel geen van hen aan dat zij moeite hadden met de uitvoering van het hoofdberoep na een lange uitruk. Alle respondenten geven aan geen angst te hebben ervaren voor kritiek van inwoners bij een uitruk. Een grote meerderheid werd gewaardeerd voor zijn of haar werk bij de brandweer door familie. Er wordt dus positief gereageerd op de stellingen. Ongeveer de helft

van de respondenten geeft aan dat zorg voor kinderen een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger.

Daarnaast is de respondenten gevraagd of de **verhoogde eisen** bij de brandweer een rol hebben gespeeld bij het besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger. Driekwart van de respondenten die als uitstroomreden verhoogde eisen geeft zegt de eisen die de brandweer stelt te hoog te vinden. In deze uitstroomreden is weer kritiek op het PPMO. Voor meer dan de helft heeft het PPMO een rol gespeeld in het besluit om te stoppen. Op de stelling of het PPMO leeftijds-en/of geslachtsafhankelijk moet worden, wordt zeer positief gereageerd door meer dan de helft van de respondenten. Naast het PPMO hebben ook de praktijkdagen op Troned een rol gespeeld om te stoppen bij ongeveer de helft van de respondenten die uitstromen als gevolg van verhoogde eisen. Daarnaast worden de prestaties die geleverd moeten worden tijdens oefeningen als te hoog ervaren. De gevraagde kennis en kunde wordt door de meerderheid niet als te hoog ervaren en ook de druk om de kazerne te kunnen laten uitrukken heeft voor de meeste niet meegespeeld in het besluit om te stoppen.

Respondenten geven aan dat **fysieke en/of mentale gezondheidsproblemen** een rol hebben gespeeld bij het besluit om te stoppen. 14 vrijwilligers hadden fysieke problemen, 1 mentale problematiek en 2 vrijwilligers hadden last van beide. Opvallend is dat de laatste keuringsuitslag van 72% (=13) geschikt (G1) is. Van de overige respondenten hebben er drie tijdelijk ongeschikt en een permanent ongeschikt als laatste keuringsuitslag. Vervolgens hebben de respondenten een aantal stellingen aangeboden gekregen. De stelling betreffende de aandacht voor de mentale gezondheid van vrijwilligers is overwegend positief beantwoord. Het merendeel van de respondenten is het eens met stelling. De stellingen over het PPMO worden beduidend minder positief beantwoord. De helft van de respondenten zegt het PPMO geen juist middel om de fitheid te testen en zegt dat de test onvoldoende aansluit op de praktijk. Ondanks dit resultaat geeft twee derde aan dat het PPMO geen rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger. In bijlage 4 zijn overige stellingen opgenomen.

Ook een **wijziging van werklocatie** heeft een rol gespeeld bij de uitstroom van een aantal respondenten. De respondenten die aangegeven hebben dat zij gestopt zijn als vrijwilliger om bij Brandweer Twente in ambtelijke functie aan het werk te gaan zijn ook meegerekend tot de groep wijziging van werklocatie. Van de respondenten geeft 25% (=3) aan dat uitrukken op de nieuwe werklocatie mogelijk was geweest. Er zijn twee respondenten die niet aangeven of uitrukken op de nieuwe werklocatie mogelijk was geweest. Beide respondenten zijn in beroepsdienst bij Brandweer Twente gekomen en hebben de vraag dus niet gekregen. Respondenten geven aan dat er geen behoefte aan was of dat het niet mogelijk was.

Tot slot wordt **verhuizing** als reden voor uitstroom genoemd. Alle respondenten die de vervolgvraag beantwoord hebben geven aan dat het niet mogelijk was om op de nieuwe woonlocatie uit te rukken voor Brandweer Twente.

H8: *Vrijwilligers geven aan dat het PPMO een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen.*
Van de respondenten die de brandweer hebben verlaten door de verhoogde eisen geeft meer dan de helft aan dat de PPMO hier een rol in heeft gespeeld. De vraag is ook gesteld aan respondenten die de brandweer verlaten hebben om gezondheidsredenen. Hiervan geeft weer ongeveer de helft aan dat het PPMO een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen als vrijwilliger.

H9: *Vrijwilligers geven aan dat zij uitstromen als gevolg van de regionalisering.*
De respondenten die aangegeven hebben door ontevredenheid te zijn vertrokken hebben een stelling gekregen of de regionalisering een rol heeft gespeeld bij hun besluit om te stoppen. Bijna

70% van de respondenten die aangeven ontevreden te zijn over de organisatie, geeft aan dat de regionalisering een rol heeft gespeeld bij het besluit om te stoppen.

4.6 Onnodige uitstroom beperken

De invloed die de brandweer zou kunnen hebben op uitstroomredenen is opgenomen in tabel 3. Per uitstroomreden wordt de mate beïnvloedbaarheid weergegeven. De vragen zijn beoordeeld op een vijfpuntsschaal waarbij 1 een lage score en dus niet beïnvloedbaar betekent. Een score van 5 betekent dat de brandweer de uitstroom zou kunnen beïnvloeden.

Tabel 4

Beïnvloedbaarheid van de uitstroomreden

Invloed van de brandweer op de uitstroomreden	Gezondheid	Ontevredenheid	Hoofdwerkgever	Drukte	Eisen
Gemiddelde (standaarddeviatie)	1,76 (1,3)	3,92 (1,57)	1,5 (0,7)	2,62 (1,66)	2,75 (1,52)

De onderstaande antwoorden zijn verkregen middels de open vragen die in de enquête zijn opgenomen.

Meerdere respondenten noemen in hun toelichting over ontevredenheid dat er slecht gecommuniceerd werd. Respondenten noemen onduidelijkheid over bijvoorbeeld een nieuwe functie binnen het korps. Naast onduidelijkheid voelden ze zich niet gehoord. Er wordt bijvoorbeeld aangegeven dat er problemen zijn aangekaart waar niks mee gedaan is. Verder noemen respondenten dat na de regionalisering veel zaken zijn veranderd. Deze vrijwilligers hebben het gevoel dat er te veel van boven wordt opgelegd en dat er te weinig aandacht voor de vrijwilliger is.

Over drukte in werk en privé zeggen respondenten allereerst dat er meer geregeld zou kunnen worden. Bijvoorbeeld voor mensen met kinderen maar ook voor mensen met onregelmatige diensten. Een van de respondenten geeft aan dat hij door verandering van standplaats wel had kunnen blijven maar dat er destijds niet naar mogelijkheden gezocht zijn. Ook betreft deze uitstroomreden wordt weer aangegeven dat de vrijwilligers graag gehoord en gezien willen worden.

Bij de toelichtingen over verhoogde eisen wordt meerdere keren benoemd dat het traplooponderdeel van het PPMO niet realistisch is. Men noemt ook dat de traplooptest versoepeld zou moeten worden of dat mensen die deze test niet halen als chauffeur ingezet zouden kunnen worden. Minder oefenuren wordt ook genoemd als toelichting betreffende de eisen. Een van de respondenten zegt over alle eisen: “Er wordt onvoldoende kritisch gekeken naar de eisen die worden gesteld”.

De uitstroomreden “problemen met de werkgever” wordt weinig genoemd. Er worden geen zaken aangegeven die voor de brandweer relevant zijn.

Tot slot zeggen een aantal respondenten die door gezondheidsproblematiek zijn uitgestroomd, dat de brandweer te weinig belangstelling en ondersteuning heeft geboden. Een respondent noemt ook dat er niet genoeg naar mogelijkheden gekeken werd. De werkzaamheden zouden ook afgestemd kunnen worden op wat de vrijwilliger nog wel kan.

De respondenten geven hun tijd bij de brandweer gemiddeld een **7,6.** Vervolgens is per uitstroomreden het gemiddeld cijfer berekend. Het laagste cijfer wordt gegeven door respondenten

die door ontevredenheid zijn uitgestroomd. De respondenten die verhuisd zijn en problemen met de werkgever ervaren, geven het hoogste cijfer. De rapportcijfers zijn gescheiden per uitstroomreden in bijlage 6 .

Vroegtijdig en tijdig uitgestroomde vrijwilligers hebben hun mening gegeven over verschillende bindingsmethoden. De resultaten zijn hieronder beschreven. 1 betekent dat de bindingsmethoden geen invloed zal hebben op de uitstroom en 5 betekent dat de bindinsgmethoden wel zou kunnen werken om vrijwilligers langer te binden aan de organisatie.

Tabel 5
Bindingsmethoden

	De vergoeding bij de brandweer hoger was geweest.	De brandweer meer betrokkenheid had getoond door een presentje bij speciale gebeurtenissen (bloemetje, kaartje etc.)	Er iemand bij de brandweer was geweest bij wie ik in vertrouwen mijn verhaal kwijt kon.	Ik meer inspraak had gehad als vrijwilliger.
Gemiddelde	2,03	2,03	2,07	2,69
Standaarddeviatie	1,04	0,92	1,13	1,23

	Brandweer Twente meer uitjes en groepsactiviteiten had georganiseerd.	De brandweer mij meer gewaardeerd had voor wat ik deed.	Ik een pauze in had kunnen lassen in mijn tijd als vrijwilliger bij de brandweer.	Er meer rekening werd gehouden met mijn werktijden.
Gemiddelde	2,04	2,65	2,18	2,21
Standaarddeviatie	0,9	1,3	1,05	1,16

De redenen die als het meest belangrijk worden ervaren om vrijwilligers te binden aan de organisatie zijn meer inspraak als vrijwilliger en meer waardering vanuit de brandweer. Er is geen overtuigend antwoord welke bindingsmethode zou kunnen werken omdat alle gemiddelden, zoals in tabel 5 te zien is, laag zijn. Dit betekent dat de bovenstaande bindingsmethoden weinig tot geen invloed hadden gehad op de uitstroom van de respondenten.

Na de stellingen zijn de respondenten gevraagd tips te geven om brandweervrijwilligers te binden aan de organisatie. De reacties zijn in groepen verdeeld op basis van de inhoud. Het eerste punt dat vaak genoemd wordt is luisteren en waarderen van vrijwilligers. Respondenten geven aan dat er op dit gebied nog winst te behalen valt. Vrijwilligers verwachten respect en waardering van de organisatie. Daarnaast wordt gezegd dat de organisatie achter het personeel moet staan. Dat dit minder gebeurt komt volgens vrijwilligers door de regionalisering. De regionalisering heeft tot gevolg gehad dat de brandweer haar karakteristieke eigenschappen verliest. Een voorbeeld reactie is: “Mensen zelf dingen laten regelen en kleine onderhoudsklusjes aan auto en pand zelf weer laten doen, en oefenen met een ploeg en niet met meerdere clubjes. Je moet het gevoel er weer in zien te krijgen dat het een team is; dat gevoel dat het "een stukje van hen is" was compleet weg na de overstap met de nieuwe regels van de veiligheidsregio”.

Een volgende tip van vrijwilligers is de mensen meer betrekken bij de organisatie. Het is van belang dat er iets met de input van vrijwilligers gedaan wordt. Vrijwilligers noemen eerlijkheid, duidelijkheid en transparantie vanuit het management essentieel. Daarnaast wordt het inlichten van vrijwilligers

over veranderingen op prijs gesteld. Verder wordt het motiveren van vrijwilligers vanuit het management als tip genoemd. Een volgend probleem dat wordt aangekaart is dat er weer betere teams gevormd moeten worden en dat onderscheid in rangen en standen voorkomen moet worden.

Respondenten noemen dat minder verplichtingen uitstroom zou kunnen beperken. De werkdruk neemt volgens vrijwilligers toe door regels en de strenge naleving hiervan, het unieke karakter van kazernes gaat hierdoor verloren. Een tip die genoemd wordt is meer op individueel niveau kijken welke belasting een vrijwilliger aan kan. Verder wordt genoemd dat van vrijwilligers hetzelfde gevraagd wordt als van beroepsbrandweermensen terwijl zij naast het brandweerwerk ook nog het hoofdberoep uitoefenen. Tot slot zouden vrijwilligers zich misschien langer binden als de oefenavonden beter georganiseerd zouden zijn en er daarnaast meer praktijkoefeningen en minder theorie gegeven zou worden.

Overige ideeën van vrijwilligers om de brandweer te verbeteren zijn: meer teambuilding per kazerne en niet alleen per ploeg, oefeningen buiten de oefenavonden op basis van inschrijving, hogere vergoeding, betere verzekering en buiten vergoeding een vrij te besteden bedrag voor ploegen. Tot slot wordt meegaan met de tijd als tip genoemd. Dit houdt in dat dienstverbanden korter worden en flexwerken mogelijk wordt.

De vragenlijst wordt afgesloten met de vragen over een eindgesprek en het terugkeren als vrijwilliger. Iets meer dan de helft (52%) van de respondenten geeft aan dat er een eindgesprek heeft plaatsgevonden. Vervolgens is gevraagd aan de respondenten die als antwoord nee gaven of zij wel behoefte hadden gehad aan een eindgesprek. De reacties hierop zijn wisselend. De meerderheid geeft aan dat het prettig was geweest. Een aantal respondenten zegt met een probleem of meningsverschil te zijn weggegaan. Anderen zeggen dat het wel netjes was geweest of alleen dat zij er wel behoefte aan hadden gehad. Een respondent zegt bijvoorbeeld: “Ja, dan had ik mijn frustratie wegens het stoppen kunnen uiten”.

Van de respondenten die aangeven geen behoefte te hebben gehad aan een eindgesprek lijkt de helft boos of teleurgesteld in de organisatie. Deze vrijwilligers geven aan problemen te hebben met de kazerne coördinator of met de hele organisatie van de brandweer. Verder wordt gezegd dat er toch niks mee gedaan wordt, dat het mosterd na de maaltijd is en dat er in zo’n gesprek toch niet eerlijk gesproken wordt.

Hoofdstuk 5: Conclusies, discussie en aanbevelingen

5.1 Conclusies

Deelvraag 1: Hoe zien de uitstroomgegevens bij de vrijwillige brandweer van veiligheidsregio Twente eruit?

De meeste respondenten die uitstromen zijn man. Daarnaast valt het op dat meer dan de helft van de vrijwilligers vroegtijdig, dus voor de leeftijd van 55 jaar is uitgestroomd. Dit is een negatieve trend waar iets aan gedaan moet worden. Uit de data die via het personeelsbestand verkregen is kan geconcludeerd worden dat het aantal vrijwilligers vanaf 2013 afnam en in 2016 een dieptepunt bereikte. Na dit jaar steeg het aantal vrijwilligers maar het aantal van 2013 is nog niet bereikt. In 2014, dus net na de regionalisering in 2013, was de uitstroom het hoogst. In het algemeen kan dus gesteld worden dat de cijfers niet alarmerend zijn omdat er weer een stijgende lijn in het aantal vrijwilligers kan worden waargenomen. Het feit dat meer dan de helft van de vrijwilligers vroegtijdig uitstroomt is een punt van aandacht.

Deelvraag 2: Wat zijn redenen die brandweervrijwilligers aangeven voor uitstroom?

Het belangrijkste argument voor vrijwilligers om uit te stromen is ontevredenheid over de organisatie. Er is veel kritiek op de regionalisering die er volgens vrijwilligers voor heeft gezorgd dat de afstand tussen werkvloer en management groter is geworden. Daarnaast worden de verhoogde eisen ook vaak aangegeven als uitstroom argument. Respondenten geven aan dat de brandweer te veel tijd in beslag neemt, de eisen te hoog zijn en men is ontevreden over het PPMO. Fysieke en/of mentale gezondheidsproblematiek heeft ook uitstroom tot gevolg. Respondenten die door gezondheidsproblemen zijn uitgestroomd geven ook aan dat het PPMO een rol heeft gespeeld. De meeste vrijwilligers zijn op hun laatste keuring geschikt verklaard. Het is opvallend dat vrijwilligers dus vaak uitstromen voor ze zijn afgekeurd. De brandweer verwacht dat vrijwilligers de test voor officiële afkeuring al niet meer doen. Tot slot speelt drukte in werk en privé een rol bij uitstroom. Deze groep is positief over de brandweer maar zegt de combinatie van alles lastig te vinden. Kinderen spelen in de helft van de gevallen een rol.

Deelvraag 3: Hoe hangen de demografische kenmerken van uitgestroomde brandweervrijwilligers samen met bovenstaande argumenten?

Op basis van geslacht kan gesteld worden dat beide groepen ongeveer even vaak uitstromen door ontevredenheid. Mannen stromen vaker uit door gezondheidsproblematiek en verhoogde eisen. Vrouwen stromen daarintegen vaker uit door een wijziging van werklocatie. Verder kan gesteld worden dat op basis van leeftijd dat de jongste groepen vaker uitstromen door zaken als wijziging werklocatie, verhuizing en drukte in werk en privé. De middengroep noemt ontevredenheid en gezondheid het vaakst als reden. De oudste groep stroomt voornamelijk uit door verhoogde eisen. Op basis van het aantal dienstjaren is eenzelfde verloop te zien. De respondenten die het kortst in dienst waren stromen vaker uit door onvermijdbare factoren en drukte in werk en privé. De respondenten die 11 tot 20 jaar in dienst waren zijn het meest ontevreden en hebben de meeste gezondheidsproblemen. Onder de groep die langer dan 21 jaar in dienst was spelen ontevredenheid en gezondheidsproblematiek ook een rol bij uitstroom. Bij deze groep wordt ook uitstroom door verhoogde eisen vaker aangegeven. De respondenten die meer dan 30 jaar in dienst waren zijn vooral uitgestroomd door verhoogde eisen en daar speelt ontevredenheid een veel kleinere rol.

Deelvraag 4: Welke adviezen kunnen aan de organisatie gegeven worden om uitstroom te beperken?

De respondenten geven voornamelijk aan dat traditionele bindingsmethoden, zoals een hogere vergoeding of meer groepsactiviteiten geen effect op hen hebben gehad. De uitstroomreden die de brandweer het meest zou kunnen beïnvloeden is de ontevredenheid. Veel respondenten geven aan onvoldoende gehoord te worden en te weinig waardering te ontvangen. Door de bindingsmethoden van Meeuwsen (2014) in te zetten zoals het tonen van waardering, betere communicatie en vrijwilligers meer inspraak geven zou uitstroom beperkt kunnen worden. Door aandacht hiervoor zal tijdig ingegrepen kunnen worden en vroegtijdige uitstroom zou hiermee voorkomen kunnen worden.

Hoofdvraag: Wat kan Brandweer Twente ondernemen om onnodige en vroegtijdige uitstroom van brandweer vrijwilligers te beperken?

Om onnodige en vroegtijdig uitstroom van brandweervrijwilligers te beperken is het van belang dat vrijwilligers het gevoel hebben dat zij voldoende gewaardeerd worden. Daarnaast is het van belang dat vrijwilligers inspraak hebben zodat niet het gevoel ontstaat dat hen van alles wordt opgelegd. Door deze zaken aan te pakken kan de belangrijkste uitstroomreden, namelijk ontevredenheid, worden aangepakt. Hiermee worden de negatieve gevolgen van de regionalisering mogelijk kleiner. Verder is er veel kritiek het PPMO. De test zorgt voor uitstroom van vrijwilligers die op veel vlakken nog inzetbaar zijn. Op het gebied van deze keuring valt voor de brandweer nog veel winst te behalen.

5.2 Discussie

De externe validiteit van het onderzoek zou beïnvloed kunnen zijn door zelfselectie door de respondenten. Bij Brandweer Twente was er beperkte informatie bekend over de redenen van uitstroom. Dit kan tot gevolg hebben gehad dat respondenten met een bepaalde uitstroomreden vaker of juist minder vaak gereageerd hebben op de enquête. Er bestaat dus weinig duidelijkheid of de uitstroomredenen representatief zijn voor de populatie uitgestroomde brandweervrijwilligers. Respondenten die besloten niet mee te werken aan het onderzoek hebben daar vaak een reden voor. Als respondenten het gevoel hebben dat er weinig met de resultaten zal gebeuren kan dat ook een reden zijn om de enquête niet in te vullen. Dit kan de representativiteit van de resultaten hebben beïnvloed en daarmee de betrouwbaarheid van dit onderzoek hebben aangetast. Dit had voorkomen kunnen worden als Brandweer Twente de uitstroomredenen in eerste instantie had bijgehouden. Door het onderzoek bij andere veiligheidsregio's uit te voeren en de resultaten te vergelijken kan worden aangetoond of de resultaten generaliseerbaar zijn naar de gehele populatie brandweervrijwilligers.

Tevens zou de betrouwbaarheid van het onderzoek groter zijn geweest als de vragenlijst een beperking had gehad waardoor de vragenlijst niet meerdere keren had kunnen worden ingevuld. De keuze om de beperking niet gebruiken is in overleg met de opdrachtgever gemaakt. Als de beperking wel was ingesteld dan zou dat tot gevolg kunnen hebben gehad dat respondenten de link een keer aanklikken en er vervolgens geen tweede mogelijkheid meer is om de enquête te openen. Als er tijdens die toegang toch besloten wordt de vragenlijst later in te vullen was dit niet mogelijk en dat zou een lagere respons tot gevolg hebben gehad.

Daarnaast had de betrouwbaarheid en validiteit vergroot kunnen worden door de enquête door meerdere personeelsleden van de brandweer ingevuld te laten worden en vervolgens deze resultaten met eerder geschreven onderzoeken te vergelijken en beoordelen. Door tijdgebrek is de vragenlijst door een klein aantal leden van de projectgroep ingevuld. Als meer leden van de projectgroep de enquête voor verspreiding gecontroleerd hadden, was de kans op het niet stellen van de twee later toegevoegde relevante vragen verkleind. De interne validiteit kan zijn aangetast

door het toevoegen van vragen aan de enquete. Bij nader inzien zijn er een aantal vragen die relevant waren geweest voor de hele groep niet gesteld. Dit had te maken met de gekozen methode. Respondenten hebben vragen die niet op hun uitstroomreden van toepassing was overgeslagen om de vragenlijst kort te houden. Achteraf blijken een aantal vragen toch relevant voor de hele groep.

De validiteit van het onderzoek kan beïnvloed zijn door een fout in het uitzetten van de enquête (Slotboom, 2012). De mail met de link naar de enquête is verstuurd via de emailserver van Brandweer Twente. Door een fout hebben alle respondenten de uitgenodigde emailadressen kunnen zien. Omdat in de mail stond dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk behandeld zouden worden kwam hier enige weerstand op. Het is niet duidelijk of de validiteit beïnvloed is. In het vervolg is het van belang dat dit soort fouten niet meer gemaakt worden door gebruik te maken van de bcc functie in de email-server van Brandweer Twente.

De bruikbaarheid van het onderzoek zou hoger zijn wanneer er op basis van de resultaten focusgroepen waren gevormd. Omdat de respondenten nu niet de kans hebben gehad om hun antwoorden toe te lichten zouden verkeerde conclusies uit de antwoorden getrokken kunnen zijn. Door tijdsgebrek zijn er geen focusgroepen gevormd maar deze zouden in vervolgonderzoek van toegevoegde waarde kunnen zijn. De bruikbaarheid is daarentegen hoger door de nauwe samenwerking met de opdrachtgever. Ondanks de enigszins verminderde betrouwbaarheid en validiteit kunnen de resultaten bruikbaar zijn voor de opdrachtgever. Brandweer Twente heeft nu meer inzicht verkregen in de uitstroom van de afgelopen jaren en de redenen daarvoor. De brandweer was al op de hoogte van bepaalde zaken maar wist niet in welke mate deze leven onder de uitgestroomde vrijwilligers. Met deze kennis kan de wervingsprocedure op voorhand al worden aangepast omdat er een aantal groepen naar waarschijnlijkheid kort bij de brandweer blijven en door onbeïnvloedbare factoren uitstromen. Verder kan de brandweer nu ook doelgericht met bepaalde groepen in gesprek gaan om uitstroom in de toekomst te voorkomen.

Tot slot is het verstandig dat er bij het opvragen van personeelsgegevens een extra interne controle is om de privacy van de brandweermensen te waarborgen.

5.3 Aanbevelingen

Op basis van de conclusies worden er een aantal aanbevelingen gedaan die Brandweer Twente kunnen ondersteunen bij het voorkomen van onnodig en vroegtijdige uitstroom.

De gegevens die door een medewerker bij de veiligheidsregio verstrekt zijn kwamen niet overeen met de gegevens die personeelszaken bij de brandweer heeft verstrekt. Ook de uitstroomredenen van de vrijwilligers zijn zeer globaal omschreven en het is dus niet duidelijk waarom vrijwilligers eigenlijk stoppen. Een aanbeveling voor de brandweer is dan ook om een overzicht te maken waar de gegevens van brandweervrijwilligers in staan en waarom deze mensen zijn uitgestroomd. Daarnaast is een vernieuwde vragenlijst voor vrijwilligers die stoppen wenselijk. Het is van belang dat de vragenlijst duidelijkheid biedt wat redenen voor uitstroom kunnen zijn en of deze redenen te voorkomen waren geweest. Op deze manier wordt duidelijk of en hoe het vertrek als vrijwilliger te beïnvloeden was geweest door de brandweer.

Door de demografische gegevens in verband te brengen met de uitstroomargumenten zijn er groepen waar te nemen waar de brandweer meer focus op zou moeten leggen. De groep die tussen de 36 en 55 jaar oud en tussen de 11 en 20 jaar in dienst is stroomt vaak uit door ontevredenheid. Vooral deze mensen hebben behoefte aan een luisterend oor en waardering. Sinds de regionalisering is er veel veranderd voor vrijwilligers. Na 2013 zijn er dan ook veel vrijwilligers vertrokken. Een aantal van deze veranderingen hebben gevolgen gehad voor vrijwilligers die tot uitstroom hebben geleid.

Vooral de mensen die voor de regionalisering al in dienst waren zijn weg gegaan vanwege die veranderingen. Nu er al enige tijd niks veranderd is stijgt het aantal vrijwilligers weer. Het zou dus een aanpassingsperiode geweest kunnen zijn. Er zijn een aantal negatieve gevolgen van de regionalisering waar Brandweer Twente aanpassingen op zou kunnen doen. Vrijwilligers voelen zich minder gehoord en hebben het gevoel dat er veel van boven wordt opgelegd. Naar aanleiding van dit onderzoek is de aanbeveling dat er meer contact komt tussen vrijwilligers en de organisatie. Als de brandweer mensen van "boven", zoals teamleiders, bij kazernes langs laat gaan en de vrijwilligers het woord geeft wordt de afstand hiertussen kleiner. Dit kan leiden tot meer tevredenheid. Door deze momenten regelmatig in te plannen hebben vrijwilligers het gevoel dat zij gehoord worden en worden punten benoemd waar zij tegenaan lopen. Vrijwilligers krijgen zo meer inspraak en Brandweer Twente krijgt waardevolle feedback van de werkvloer. Zo kunnen beide partijen beter met elkaar samenwerken.

Verder wordt aangegeven dat waardering vanuit de brandweer van groot belang is. Door met vrijwilligers in gesprek te gaan op welke manier een blijk van waardering graag gezien wordt kan een juiste methode geselecteerd of ontwikkeld worden. Een vrijwilliger heeft in de enquête een tip gegeven: "Een geldelijke beloning voor een korps om daar tezamen een activiteit van te organiseren". Dit zou een manier kunnen zijn om vrijwilligers het gevoel te geven dat zij gewaardeerd worden.

Verder zien we dat veel vrijwilligers het PPMO als meespelende factor voor hun vetrek noemen. Mensen stromen door hun weerstand tegen de test veelal uit nog voordat zij überhaupt zijn afgekeurd. Het zou voor Brandweer Twente veel uitstroom kunnen voorkomen als het PPMO wordt aangepast. De test moet beter aansluiten bij de praktijk en meer overeenkomen met wat er van vrijwilligers verwacht kan worden. De brandweer zou in overeenstemming met vrijwilligers de test moeten herzien en waar nodig en mogelijk de test aanpassen. Daarnaast zijn er ook vrijwilligers die graag een andere taak bij de brandweer zouden gaan uitvoeren als zij fysiek niet sterk genoeg meer zijn voor het repressieve brandweerwerk. Deze vrijwilligers hebben veel ervaring die ingezet kan worden op andere vlakken.

Van de respondenten die uitstromen door drukte in werk en privé geeft een groot deel aan dat het hebben van kinderen hierbij een rol speelt. Voor de groep die uitstroomt door drukte in werk, brandweer en privé zou een manier gevonden moeten worden om de vrijwilligers te ontlasten. De brandweer kan de uitstroom door drukte in werk, brandweer en privé mogelijk voorkomen door samen met vrijwilligers op zoek te gaan naar mogelijkheden om de belasting van de vrijwilliger te verminderen. Daarnaast is waargenomen dat vrouwen vaker uitstromen door onvermijdbare factoren als een wijziging van de werklocatie. Tevens stromen ook meer vrijwilligers tussen de 26 en 35 jaar uit. Deze groep is soms pas zeer kort in dienst. Dit is een leeftijdsfase waarin de zorg voor kinderen een rol kan gaan spelen. De brandweer zal er rekening mee moeten houden dat deze groepen vaker vroegtijdig uitstromen.

Door ook met andere veiligheidsregio's in gesprek te gaan over het binden van vrijwilligers kan kennis worden uitgewisseld. Contact met andere veiligheidsregio's zou er ook voor kunnen zorgen dat vrijwilligers zich sneller aansluiten bij een brandweerkazerne in een andere veiligheidsregio als er bijvoorbeeld verhuisd wordt. Als er actiever contact wordt gemaakt met andere veiligheidsregio's binden vrijwilligers zich mogelijk langer aan brandweer Nederland en dat zou ook meer vrijwilligers op kunnen leveren voor Brandweer Twente.

Tevens zijn er nog een aantal aanbevelingen voor een vervolgonderzoek. Focusgroepen op basis van dit onderzoek zijn van toegevoegde waarde voor de brandweer. Vrijwilligers krijgen hierbij de kans

hun antwoorden toe te lichten. Het geeft uitgestroomde vrijwilligers het gevoel dat zij gehoord worden. Daarnaast kunnen de focusgroepen zeer waardevol zijn omdat hierbij de mogelijkheid bestaat om dieper op bepaalde zaken in te gaan en er ruimte is voor discussie. De gesprekken met deze groep mensen bieden input voor plannen om vrijwilligers langer te binden. Het is van toegevoegde waarde het onderzoek bij meerdere veiligheidsregio' s uit te voeren om te onderzoeken of de gegevens generaliseerbaar zijn naar de gehele populatie brandweervrijwilligers. Indien het onderzoek wordt uitgevoerd bij andere veiligheidsregio's wordt aanbevolen om een aantal vragen toch aan de hele groep respondenten te stellen en de later toegevoegde vragen direct aan de vragenlijst toe te voegen.

Naast een vervolg op dit onderzoek wordt er aanbevolen om een methode te ontwikkelen om de reden van uitstroom bij uitstromende vrijwilligers helder te krijgen. Momenteel krijgen vrijwilligers wel de vraag wat de reden van uitstroom is. De antwoordmogelijkheden zijn echter beperkt en de vraag blijkt vaak niet naar waarheid te worden ingevuld. Door een andere aanpak kan de werkelijke uitstroomreden helder worden. Daarnaast blijkt de helft van de vrijwilligers geen eindgesprek te hebben gehad terwijl hier wel behoefte aan was. Kennis van de uitstroomreden kan opening bieden voor een verhelderend eindgesprek. Hierbij is het van belang dat de eindgesprekken structureel gevoerd worden en alles volledig wordt vastgelegd. Een andere optie is om kazernecoördinatoren vaardigheden te leren om een eindgesprek te voeren. In zo'n gesprek zal duidelijk moeten worden wat de uitstroomreden is. Het probleem dat er geen eindgesprekken worden gevoerd zou op deze manier kunnen worden ondervangen en de uitstroomreden wordt op een persoonlijke manier achterhaald. Er zal dan een methode ontwikkeld moeten worden voor kazernecoördinatoren om op een gestandaardiseerde manier eindgesprekken te voeren. Zo kan uitstroom mogelijk voorkomen worden, verlaten vrijwilligers de brandweer meer naar tevredenheid en is de brandweer op de hoogte van de reden voor uitstroom en kan hier zonodig tijdig op anticiperen.

5.4 Rol van de toegepast psycholoog

De aanbevelingen voor vervolgonderzoek zouden goed uitgevoerd kunnen worden door een toegepast psycholoog in opleiding. Door diens kennis van het gedrag van mensen, de vaardigheden in de gespreksvoering en de kennis over het adviseren is een toegepast psycholoog goed in staat om een passende methode voor het voeren van een eindgesprek te ontwikkelen. Naast deze vaardigheden bezit een toegepast psycholoog trainingsvaardigheden waarmee de nieuw-ontwikkelde methode zou kunnen worden aangeleerd. Hiernaast liggen er ook belangrijke taken voor een toegepast psycholoog bij georganiseerde collegiale ondersteuningsbijeenkomsten. Deze bijeenkomsten vinden plaats op een kazerne direct na een ongeval of ander incident met (ernstige) slachtoffers of andere gebeurtenissen met veel impact. Momenteel worden deze bijeenkomsten door mensen begeleid die hiervoor een specifieke cursus hebben gevolgd, maar een toegepast psycholoog zou hier zijn of haar expertise ook goed in kunnen zetten. Tot slot zou een toegepast psycholoog actief kunnen zijn op een afdeling personeelszaken. De taken daar zouden kunnen bestaan uit advisering in zaken omtrent werving, opleiden en het binden van vrijwilligers.

Literatuur

Andersson Elffers Felix. (2018). *Belevingsonderzoek Repressief Brandweer personeel*. Geraadpleegd van https://www.aef.nl/ontwikkelopgave-voor-de-brandweer

Bemmel, I. E., Van Sloten, G., Willemsen, M., De Koning, L., Den Hoedt, M., & Riep, N. (2007). *Vrouwen bij de Koninklijke Landmacht: Een onderzoek naar de maatregelen die het behoud en de doorstroom van vrouwelijke militairen verbeteren* (TNO-DV 2007 A020). Geraadpleegd van http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a470760.pdf

Bijl, R., Boelhouwer, J., Cloïn, M., & Pommer, E. (2011). De sociale staat van Nederland 2011 [pdf]. Geraadpleegd op 18 september 2018, van https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2011/De_sociale_staat_van_Nederland_2011

Brandweer. (z.d.). Periodiek Preventief Medisch Onderzoek. Geraadpleegd op 8 oktober 2018, van https://www.brandweer.nl/ons-werk/periodiek-preventief-medisch-onderzoek-ppmo

Brandweer Twente. (2017). *Belevingsonderzoek*. Geraadpleegd van http://vnet3.vnet.local/Projecten/Vrijwilligersagenda2/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2FProjecten%2FVrijwilligersagenda2%2FDocuments%2FDeelproject%202%20%2D%20Hoofdwerkgevers%2FActielijst%20%2D%20Agenda%20%2D%20Verslag&FolderCTID=0x0120005601BF57AA26824D962A69FAC27CD037&View={96AF9A81-CC1C-40DF-8CDD-9139D5952B41}

Brandweer Twente. (2018). Deelproject hoofdwerkgevers. Geraadpleegd op 8 oktober 2018, van http://vnet3.vnet.local/Projecten/Vrijwilligersagenda2/Paginas/default.aspx?RootFolder=%2FProjecten%2FVrijwilligersagenda2%2FDocuments%2FDeelproject%202%20%2D%20Hoofdwerkgevers%2FActielijst%20%2D%20Agenda%20%2D%20Verslag&FolderCTID=0x0120005601BF57AA26824D962A69FAC27CD037&View={96AF9A81-CC1C-40DF-8CDD-9139D5952B41}

Brandweer Twente. (2017). *Groei behoefte opleidingscapaciteit repressieve functies tot 2022*. Geraadpleegd van http://vnet3.vnet.local/Projecten/Vrijwilligersagenda2/Documents/Rapporten/Eindrapportage%20vrijwilligersbeleid%202.0%20def.pdf

Centraal bureau voor de statistiek. (2015). *Meerderheid bevolking geeft positieve waardering aan het leven*. Geraadpleegd van https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2015/21/meerderheid-bevolking-geeft-positieve-waardering-aan-het-leven

Centraal bureau voor de statistiek. (2018). Personeelsbestand brandweer weer iets toegenomen. Geraadpleegd op 9 augustus 2018, van https://cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/24/personeelsbestand-brandweer-weer-iets-toegenomen

Dekker, P., & De Hart, J. (2011). *Vrijwillige Inzet Onderzocht*. Geraadpleegd van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/ViO_cahier%20compleet%20%5BMOV-585669-00%5D.pdf

Devilee, J. (2005). *Vrijwilligersorganisaties onderzocht*. Geraadpleegd van https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=q3L7_RSgiKEC&oi=fnd&pg=PA1&dq=oorzaak+minder+vrijwilligers&ots=zLkOzBFd1M&sig=pAsXEo1fU53yNEGecj06p5uK5z4#v=onepage&q=oorzaak%20minder%20vrijwilligers&f=false

DSP- groep. (2005). *Vinden en binden van brandweervrijwilligers in 2005*. Geraadpleegd van https://publicaties.dsp-groep.nl/getFile.cfm?file=11robrandv_vinden_en_binden_van_vrijwilligers_brandweer_2005.pdf&dir=rapport

Frenken, F. (2004). *Trends in arbeidsomstandigheden*. Geraadpleegd van https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/32BC3782-8587-4F19-8824-170F91120C7B/0/2005k4v4p041art.pdf

Haverkamp, G. (2005). *Vuur als gemeenschappelijke vijand*. Geraadpleegd van https://openaccess.leidenuniv.nl/handle/1887/3733

Helsloot, I. (2007). *Voorbij de symboliek: Over de noodzaak van een rationeel perspectief op fysiek veiligheidsbeleid*. Geraadpleegd van http://crisislab.nl/wordpress/wp-content/uploads/Voorbij-de-symboliek-Ira-Helsloot.pdf

Hoogenboom, M., Knijn, T., & Saber, M. (2010). *Een warm nest of een geoliede machine*. Geraadpleegd van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Een%20warm%20nest%20of%20een%20geoliede%20machine%20[MOV-222039-0.3].pdf

Inspectie Veiligheid en Justitie. (2015). *75 jaar toezicht op de brandweer*. Geraadpleegd van https://www.inspectie-jenv.nl/Publicaties/rapporten/2015/10/02/75-jaar-toezicht-op-de-brandweer

Kalverda, M. (2016). *Inzet HBO-verpleegkundigen in de intramurale ouderenzorg*. Geraadpleegd van https://www.actiz.nl/stream/adviesrapport-inzet-hbo-verpleegkundige-in-de-intramurale-ouderenzorg.pdf

Kerstholt, J. H., Roelofs, M. L., & De Koning, L. (2013). *Vrijwilligers bij de brandweer: bouwstenen voor visieontwikkeling*. Geraadpleegd van https://www.ifv.nl/kennisplein/Documents/201307-tno-rapport-vrijwilligers-bij-brandweer-bouwstenen-visieontwikkeling.pdf

Kraaykamp, G., André, S., & Meuleman, R. (2018). Gezondheidsgedrag in Nederland. Geraadpleegd op 18 september 2018, van https://digitaal.scp.nl/leefstijl/gezondheidsgedrag-in-nederland/

Latten, J. (2009). *Veranderend demografisch tij*. Geraadpleegd van https://www.nidi.nl/shared/content/demos/2009/demos-25-01-latten.pdf

Leufkens, K. (z.d.). CBS-berichten: Flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, *2009*(26), 22–26. Geraadpleegd van http://www.interconal.com/bestanden/document-2010-2.pdf#page=22

Linders, L., Feringa, D., Potting, M., & Jager-Vreugdenhil, M. (2016). *Tussen regels en vertrouwen*. Geraadpleegd van https://www.werkplaatsensociaaldomein.nl/sites/werkplaatsensociaaldomein.nl/files/tussen-regels-en-vertrouwen.pdf#page=43

Martens, J. (2016). Jong versus oud: Werk-privé balans, werkwaarden, stress [Masterthesis]. Geraadpleegd op 18 september 2018, van https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/346370/Martens%2C%20J.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Meeuwsen, L. M. (2014). *Zorg voor vrijwilligers*. Geraadpleegd van https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/304184

Muilwijk, J., & Van der Ven, A. (2011). *De brandweermedewerker over nu*. Geraadpleegd van https://www.ifv.nl/kennisplein/Documents/201307-tno-rapport-vrijwilligers-bij-brandweer-bouwstenen-visieontwikkeling.pdf

NVBR. (2002). *Vrijwilligheid verplicht*. Geraadpleegd van https://www.alexboermanadvies.nl/wp-content/uploads/2014/02/2002-01-Brandweer-Nederland-rapport-Vrijwilligheid-Verplicht.pdf

Planbureau voor de leefomgeving. (2010). *Balans van de leefomgeving*. Geraadpleegd van http://www.pbl.nl/publicaties/2010/Balans-van-de-Leefomgeving-2010

Roorda, W., & Blauw, W. (2007). *Het vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer*. Geraadpleegd van https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Het%20vinden%20en%20binden%20van%20vrijwilligers%20bij%20de%20brandweer%20%5BMOV-584857-00%5D.pdf

Schippers, F., Weewer, R., & Andreae, J. (2017). *Brandweer Nederland*. Geraadpleegd van https://www.ifv.nl/kennisplein/Documents/20170201-Boonstra-Veranderen-van-maatschappelijke-organisaties.pdf

Schmeets, H., & Arends, J. (2017). *Vrijwilligerswerk: Wie doet het?*. Geraadpleegd van https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/49/2017st06%20vrijwilligerswerk%20wie%20doet%20het.pdf

Schnabel, P. (2011). *Informele groepen*. Geraadpleegd van https://www.scp.nl/dsresource?objectid=0f0e1519-c596-42f1-98f1...type=org

Slotboom, A. (2012) *Statistiek in woorden: de meest voorkomende statistische begrippen van A tot Z* (5e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Sociaal en cultureel planbureau. (2005). *Ouderen van nu en van de toekomst*. Geraadpleegd van https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=ya_nBLv8g60C&oi=fnd&pg=PA1&dq=ouderen+zorgvraag&ots=NDr4YQvAoo&sig=T70K32NLEMi4R4-OYabhQHVHrd0#v=onepage&q=ouderen%20zorgvraag&f=false

Stoeldraijer, L., Van Duin, C., & Huisman, C. (2017). *Bevolkingsprognose 2017–2060: 18,4 miljoen inwoners in 2060*. Geraadpleegd van https://www.cbs.nl/-/media/_pdf/2017/51/bevolkingsprognose-2017-2060-18-4-miljoen-inwoners-in-2060.pdf

Tummers, L., Groeneveld, S., & Lankaar, M. (2012). Tijdschrift voor HRM. Opgeroepen op januari 2016, van Binding en diversiteit van zorgmedewerkers: https://repub.eur.nl/pub/37382/Tijdschrift%20voor%20HRM%20-%20Tummers%20Groeneveld%20Lankhaar%20Binding%20van%20zorgmedewerkers%20-%20Auteursversie%20SSRN.pdf

Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers. (2017). Inbreng VBV [Blogreactie]. Geraadpleegd op 27 september 2018, van https://www.brandweervrijwilligers.nl/inbreng-vbv-college-rechten-mens/

Van den Berg, W. (2012). *Functies van Religie in de Psychosociale Traumazorg bij Brandweer en Defensie*. Geraadpleegd van https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/255080/Masterscriptie%20Wouter%20definitieve%20versie.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Van der Graaf, N., & De Beer, J. (2017). *Gouden tijden, slechte tijden... wat brengt de vergijzing ons?*. Geraadpleegd van https://www.nidi.nl/shared/content/demos/2017/demos-33-03.pdf

Van der Torre, E. (2006). *Brandweer in beweging.* In Boelens, M. (2017). *Contente brandweervrijwilligers in een veranderende samenleving*. Geraadpleegd van http://www.maatschappijenveiligheid.nl/wordpress/wp-content/uploads/2018/06/Mauro-Boelens-2574669-Contente-brandweervrijwilligers-in-een-veranderende-samenleving.pdf

Van Dijk, B., & Roorda, W. (2011). *Vinden en binden van vrijwilligers bij de brandweer*. Geraadpleegd van https://publicaties.dsp-groep.nl/getFile.cfm?file=11robrandv_vinden_en_binden_van_vrijwilligers_brandweer_2005.pdf&dir=rapport

Van Raak, R., Palm, I., Sarwary, S., & De Vries, E. (2011). *De brandweer terug naar de praktijk*. Geraadpleegd van http://docplayer.nl/13677368-De-brandweer-terug-naar-de-praktijk.html

Van Sloten, G., & Nauta, A. (2004). *Dialoog als vroege poortwachter: Open overleg voorkomt verzuim*. Geraadpleegd van https://www.factorvijf.eu/wp-content/uploads/2013/08/2004-TvHRM-Dialoog-als-vroege-poortwachter.pdf

Veiligheidsregio Twente. (z.d.). Wie zijn wij? Geraadpleegd op 9 augustus 2018, van http://www.vrtwente.nl/over-vrt/wie-zijn-wij/#tocitem-4

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?*. Amsterdam, Nederland: Boom.

Vermeulen, M. (2013). *Dertig jaar na Street-level Bureaucracy: een blik terug en een blik vooruit met*. Geraadpleegd van http://www.emma.nl/sites/www.emma.nl/files/frontlijnwerkers_in_de_veiligheidszorg.pdf

Wet veiligheidsregio's. (2018). Geraadpleegd op 26 september 2018, van http://wetten.overheid.nl/BWBR0027466/2018-09-19

Winthagen, T. en Roman, B. (2008). De basis van vrijwilligheid. Onderzoek naar de beleving en motivatie onder vrijwilligers bij de brandweer van Veiligheidsregio Zuidoost-Brabant. Tilburg:IVA

Bijlage 1: Uitleg begrippen

Regionalisering

Schipper et al. (2017) noemen als belangrijkste reden voor een bestuurlijke ingreep de financiële tekorten waardoor gemeenten moesten bijspringen. De gemeente had in deze periode te maken met een budgettaire krimp en leek geen waardering meer te tonen voor wat er in de regio tot stand gebracht werd. Toen het Algemeen Bestuur van de veiligheidsregio opdracht gaf te gaan bezuinigen nam de brandweer hier een groot aandeel in (Schippers et al., 2017). De bezuinigingen hebben grote gevolgen gehad voor de brandweer, doordat er fors op mankracht en materieel werd gekort. Voor de beroeps-en vrijwillige brandweerlieden waren de gevolgen van deze bezuinigingen direct zichtbaar en voelbaar. Uit een case study van Schippers et al. (2017) bleek dat de samenvoeging van de brandweerkorpsen als negatief werd ervaren omdat de regionalisering en de bezuinigingen kort na elkaar hebben plaatsvonden. Daarnaast wordt benoemd dat het menselijke aspect uit het werk ondergeschikt werd en dat dit duidelijk zichtbaar en voelbaar is op de werkvloer.

Van der Torre (2006) concludeert dat het personeel zicht niet vrij voelt om zich uit te spreken door de strakke sturing van bovenaf. Het is van belang dat er een balans wordt gevonden tussen enerzijds een regionaal bestuur met regionaal opererende brandweerprofessionals en anderzijds het lokaal bestuur met zijn lokale districten, ploegen en kazernes. In het Belevingsonderzoek voor repressief brandweerpersoneel (2017) wordt duidelijk dat deze balans nog niet gevonden is. Het management wordt zeer negatief beoordeeld. Brandweermedewerkers geven aan dat managers niet op de hoogte zijn van de behoeften op de werkvloer en dat er geen transparantie is in de keuzes die worden gemaakt. Daarnaast wordt aangegeven door medewerkers dat zij zich door het management niet gewaardeerd voelen. Medewerkers geven aan last te hebben van de veranderingen zoals een andere leidinggevende, een andere werkplek, andere taken of een andere werkwijze.

Professionalisering

Van origine is de vrijwillige brandweerorganisatie ingericht volgens het principe van vrije instroom. De NVBR heeft in 2002 een notitie opgesteld met drie bedrijfsvoeringsmodellen die betrekking hebben op de inzet van vrijwilligers. Allereerst worden vrijwilligers ingezet via het vrije instroom profiel (VIP). De vrijwilliger wordt bij een ongeval gealarmeerd via een meldontvanger, ook wel pager genoemd. De vrijwilliger wordt opgeroepen om vanuit zijn of haar verblijfplaats naar de kazerne te komen. De opkomst is in dit profiel onzeker. Volgens het Consignatie Profiel (COP) is de vrijwilliger vanaf zijn verblijfplaats direct beschikbaar en inzetbaar. Na alarmering komt de vrijwilliger direct naar de kazerne en wordt uitgerukt. De opkomst is van vrijwilligers is in dit profiel zekerder en is voldoende. Tot slot is er nog het Kazerneringsprofiel (KAP). In dit profiel wordt er van de vrijwilliger verwacht dat deze op de kazerne verblijft en bij alarmering direct uitrukt. In dit profiel is er een snelle opkomsttijd en zijn er met zekerheid voldoende vrijwilligers om uit te rukken (NVBR, 2002). In het onderzoek van DSP-groep (2005) wordt door brandweervrijwilligers aangegeven dat de voorschriften wat betreft de arbeidsomstandigheden zijn verscherpt. Het gevolg hiervan is dat er tegenwoordig minder ruimte is om de werkzaamheden zelf in te vullen. In 2017 geeft driekwart van het brandweerpersoneel aan dat de eisen sinds hun indiensttreding verzwaard zijn. Ondanks de hogere eisen geeft bijna al het personeel aan nogsteeds voldoende opgeleid en vakbekwaam te zijn (Belevingsonderzoek voor repressief brandweerpersoneel, 2017). Vooral werknemers in hogere posities, zoals bevelvoerders, geven aan last van te hebben van de nieuw gestelde eisen. Zij geven aan steeds meer tijd kwijt te zijn aan formele zaken als vergaderen. Vrijwilligers merken dat vergaderen weerstand oproept bij het thuisfront en vinden dat het niet tot hun taken pakket behoort (DSP-groep, 2005).

Hoofdwerkgevers

Van Dijk en Roorda (2005) hebben in hun onderzoek korpsleidingen, hoofdwerkgevers en vrijwilligers gevraagd naar hun onderlinge relaties. Allereerst valt het op dat de opkomst buiten kantoortijden door commandanten positiever wordt beoordeeld dan tijdens kantoortijden. De opkomst tijdens kantoortijden wordt slechter beoordeeld naarmate het inwoneraantal in een gemeente stijgt. Werkgevers zijn over het algemeen niet onwelwillend om hun personeel af te staan voor een uitruk. Ondanks dit gegeven wordt opkomst tijdens kantooruren slecht beoordeeld. Argumenten die vrijwilligers noemen zijn dat het werk helemaal niet verlaten kan worden, bijvoorbeeld als buschauffeur, of wanneer locatie waar de vrijwilliger zich bevindt te ver van de kazerne is om aan de opkomsteis te voldoen. Een volgend knelpunt met werkgevers is volgens Van Dijk & Roorda (2005) een toenemend aantal gevallen van loos alarm. Commandanten geven aan dat de toename van het aantal gevallen van loos alarm leidt tot afnemende bereidheid van werkgevers om medewerkers tijdens kantoortijden af te staan. Werkgevers hebben in de interviews aangegeven dat het als vervelend wordt ervaren maar niet direct leidt tot een daling in de bereidheid. Om de brandweervrijwilliger te vervangen wanneer deze wordt weggeroepen, moet vaak iemand geregeld worden ter vervanging. Als achteraf blijkt dat dit niet nodig was vinden werkgevers dit zonde van hun tijd. De verstoring van de continuïteit in het arbeidsproces is het laatste knelpunt. Commandanten en vrijwilligers geven aan dat een uitruk inderdaad leidt tot verstoring van de continuïteit van het arbeidsproces. Een kwart van de bevraagde werknemers mag zelf helemaal niet uitrukken. Over het algemeen heeft het continueren van het bedrijfsproces bij de hoofdwerkgever prioriteit boven het uitrukken.

Uit het onderzoek van Van Dijk en Roorda (2005) is gebleken dat de korpsen weinig tot geen contact met hoofdwerkgevers onderhouden. Ondanks het geringe contact zijn commandanten van mening dat goed relatiebeheer door de brandweer een positieve uitwerking heeft op de bereidheid van werkgevers om personeel tijdens werktijd af te staan. Er zijn momenteel veel zaken waar de hoofdwerkgevers niet van op de hoogte zijn door het geringe contact. Tegenwoordig blijkt er nog steeds geen contact te zijn met hoofdwerkgevers bij Brandweer Twente. Momenteel is niet helder wie die hoofdwerkgevers zijn (Brandweer Twente, 2018). Door het contact te verbeteren en belangrijke zaken te bespreken kan de houding van hoofdwerkgevers positiever worden.

Werkgevers noemen een aantal voordelen van het in dienst hebben van een brandweervrijwilliger. Allereerst noemen zij de motivatie, de vrijwilligers hebben zelden een negen tot vijf mentaliteit en weten wat hard werken is. Verder worden de diploma's, de kennis van brandpreventie en de besluitvaardigheid van brandweervrijwilligers als voordeel genoemd. Werkgevers geven aan zich te storen aan het aantal uitrukken bij loos alarm. Personeel afstaan voor minder dringende zaken wordt ook als punt van ergernis gezien. Nog een aantal nadelen die genoemd worden door werkgevers zijn naast het oproepen tijdens werktijd een verminderd functioneren overdag na een nacht waarop er voor de brandweer gewerkt moet worden. (Van Dijk & Roorda, 2005).

Werkgevers zijn deels op de hoogte welke activiteiten zijn werknemer bij de brandweer uitvoert, deze informatie ontvangen zij van de werknemer. Voor een tal werkgevers is deze informatie voldoende maar anderen zouden graag meer informatie van de brandweer zelf ontvangen. Informatie om werknemers in te roosteren, een folder of een jaarverslag wordt door werkgevers op prijs gesteld. Informatieavonden daarentegen worden niet geprefereerd. Daarnaast bestaat er nog een hoop onduidelijkheid onder werkgevers betreft zaken als verzekeringen, verantwoordelijkheden en het verhoogde risico op arbeidsongeschikt raken (Van Dijk & Roorda, 2005). Op dit gebied kan de brandweer nog veel winst behalen.

PPMO

Alle medewerkers die op de uitruk werken moeten worden getest. De fitheid wordt jaarlijks getest en het PPMO wordt periodiek afgenomen. Tot 40 jaar wordt het PPMO om de vier jaar afgenomen en vanaf 40 om de twee jaar (Brandweer, z.d.). Deze leeftijdsgrens is afgeschaft en in plaats hiervan wordt de PPMO afgenomen. In eerste instantie is het PPMO voor beroepsbrandweermedewerkers ontwikkeld en vervolgens ook voor vrijwilligers ingezet. Het eerste kritiekpunt dat genoemd wordt is dat de test normering voor iedereen gelijk is. Dit betekent dat de test niet wordt aangepast naar geslacht of leeftijd (Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers, 2017). Een volgend kritiek punt van de VBV is dat het PPMO teveel op een examen lijkt en de beoordeling te zwart wit is. Het stellen van eisen aan de fitheid van vrijwilligers zonder voldoende facilitering van sportvoorzieningen wordt als zeer onredelijk ervaren (Vakvereniging Brandweer vrijwilligers, 2017). Voor de invoering van het PPMO werd de fietstest ingezet om de fitheid van medewerkers te testen. Een keuringsarts voerde een cardiologisch onderzoek uit terwijl de medewerker de fietstest aflegde. Bij de invoering van het PPMO is de fietstest helemaal losgelaten. Veel keuringsartsen zeggen dat het een belangrijk onderdeel is en brandweermensen geven aan het belangrijk te vinden cardiologisch te worden nagekeken (Brandweer, z.d.).

Bijlage 2: De vragenlijst

Welkom bij de enquête

Met het onderzoek wordt geprobeerd te achterhalen waarom brandweervrijwilligers zijn uitgestroomd en welke middelen de brandweer in kan zetten om deze uitstroom te voorkomen. Uw antwoorden en tips kunnen het verschil voor brandweervrijwilligers in de toekomst betekenen.

Tijdens het invullen van de enquête is het niet mogelijk deze af te breken en op een later moment verder te gaan. Wel worden alle ingevulde antwoorden automatisch opgeslagen.
De vragen zullen ongeveer 10 minuten van uw tijd in beslag nemen.

Uw gegevens zullen anoniem worden verwerkt!

1. Aan welke kazerne(s) bent u verbonden geweest? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Almelo
- Boekelo
- Borne
- De Lutte
- Delden
- Den Ham
- Denekamp
- Diepenheim
- Enter
- Glanerbrug
- Goor
- Haaksbergen
- Hellendoorn
- Hengelo Centrum
- Hengelo Noord
- Holten
- Losser
- Markelo
- Nijverdal
- Oldenzaal
- Ootmarsum
- Rijssen
- Tubbergen
- Vriezenveen
- Vroomshoop
- Weerselo
- Wierden

2. Welke situatie is op u van toepassing:

- Ik heb de brandweer verlaten tijdens de opleiding.
- Ik heb de brandweer verlaten nadat ik in dienst ben gekomen.

3. Wat is de hoofdreden van uw vertrek? Kies degene die het meeste van toepassing is

- Verandering van werklocatie
- Verhuizing
- Fysieke en/of mentale gezondheid
- Problemen met de hoofdwerkgever
- Drukte in werk en privésfeer
- Verhoogde eisen die aan vrijwilligers gesteld worden (o.a. PPMO)
- Ontevreden over de organisatie
- Anders, namelijk

Aangezien er meerdere redenen een rol kunnen spelen, volgen nu per reden enkele vragen.

4. Heeft een wijziging van uw **werklocatie** een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger bij brandweer Twente?
   Nee → Door naar vraag 6
   Ja →
5. Was het mogelijk geweest om op uw nieuwe werklocatie bij een andere kazerne van brandweer Twente uit te rukken? (Indien ja, geef aan waarom u besloot dit niet te doen)

6. Heeft een **verhuizing** een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger bij brandweer Twente?
   Nee → Door naar vraag 8
   Ja →
7. Was het mogelijk om op uw nieuwe woonlocatie uit te rukken bij een andere kazerne van brandweer Twente? (Indien ja, geef aan waarom u besloot dit niet te doen)

8. Heeft uw **gezondheid** een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger bij brandweer Twente?
   Nee → Door naar vraag 14

   Ja → Door naar vraag 9

9. Betrof dit met name:
   - Fysieke gezondheid
   - Mentale gezondheid
   - Beide
   - Weet ik niet

10. Wat was uw laatste keuringsuitslag voor u de brandweer verliet:
   - G1: Geschikt
   -G2: Geschikt onder voorwaarden
   -O1: Tijdelijk ongeschikt
   -O2: Permanent ongeschikt

11. In welke mate heeft uw gezondheid een rol gespeeld bij uw vertrek?
1 tot en met 5
Bijna niet mee gespeeld tot heel erg meegespeeld

12. Geef uw mening over de volgende stellingen:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
A. De brandweer bood mij voldoende sportfaciliteiten om fit te blijven.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
B. De brandweer heeft voldoende aandacht voor mijn fysieke gezondheid gehad.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
C. De brandweer heeft voldoende aandacht voor mijn mentale gezondheid gehad.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
D. Ik vind het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) in zijn huidige vorm een goed middel om de fitheid te testen.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
E. Ik vind dat het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) voldoende aansluit op de praktijk.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
F. Het PPMO heeft een rol gespeeld bij mijn vertrek.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

13. In welke mate had de brandweer uw vertrek vanwege uw gezondheid kunnen beïnvloeden?
1 tot en met 5
Niet kunnen beïnvloeden tot en met heel erg kunnen beïnvloeden

Geef nadere toelichting:

14. Heeft **ontevredenheid** over de organisatie een rol gespeeld in uw besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger bij brandweer Twente?

Nee → Door naar vraag 17

Ja → Door naar vraag 15

15. In welke mate heeft ontevredenheid een rol gespeeld bij uw vertrek?
    1 tot en met 5
    Bijna niet meegespeeld tot en met heel erg meegespeeld

16. Geef uw mening over de volgende stellingen:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
A. De brandweer biedt vrijwilligers een aantrekkelijke vergoeding.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
B. Bij de brandweer heb ik altijd het gevoel gehad dat ik mijzelf kon zijn.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
C. Ik heb bij de brandweer het gevoel gehad dat ik voldoende gehoord werd.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
D. Ik heb voldoende waardering van de organisatie ontvangen.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
E. In de organisatie werd in mijn laatste jaren als vrijwilliger meer rekening gehouden met beroeps brandweer mensen dan met vrijwilligers.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
F. Ik heb voldoende kansen gehad om mij te ontwikkelen bij de brandweer.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
G. De regionalisering heeft een rol gespeeld in mijn vertrek bij de brandweer.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
H. De afstand tussen de werkvloer en het management heeft een rol gespeeld bij mijn besluit om te stoppen.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
I. Ik vind dat de aandacht voor voorlichting en preventie ten	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.					
J. Ik werd vanuit de brandweer voldoende gesteund na een heftige gebeurtenis.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

17. In welke mate had de brandweer uw vertrek vanwege gezondheid kunnen beïnvloeden?

1 tot en met 5

Niet kunnen beïnvloeden tot en met heel erg kunnen beïnvloeden

Geef nadere toelichting

18. Hebben problemen met uw **werkgever** over uitrukken onder werktijd een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger bij brandweer Twente?
    Nee → Door naar vraag 22
    Ja → Door naar vraag 19

19. In welke mate heeft uw werkgever een rol gespeeld bij uw vertrek?
    1 tot en met 5
    Bijna niet meegespeeld tot en met heel erg meegespeeld

20. Geef uw mening over de volgende stellingen:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
A. Mijn werkgever zag de voordelen van een brandweervrijwilliger in dienst.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
B. Mijn werkgever was voldoende op de hoogte van zaken als verzekering en financiering.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
C. De brandweer heeft voldoende contact met mijn hoofdwerkgever gehad.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
D. Mijn hoofdwerkgever is door de brandweer voldoende gewaardeerd.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

21. In welke mate had de brandweer uw vertrek vanwege problemen met uw werkgever kunnen beïnvloeden?

1 tot en met 5

Niet kunnen beïnvloeden tot en met heel erg kunnen beïnvloeden

Geef nadere toelichting

22. Heeft drukte in **werk en privé** een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als vrijwilliger bij brandweer Twente?
    Nee → Door naar vraag 26
    Ja → Door naar vraag 23

23. In welke mate heeft drukte in werk en privé een rol gespeeld bij uw vertrek?
1 tot en met 5
Bijna niet meegespeeld tot en met heel erg meegespeeld

24. Geef uw mening over de volgende stellingen:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
A. Mijn taken bij de brandweer waren goed te combineren met mijn hoofdberoep en mijn privé leven.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
B. Het voelde voor mij als een belasting om elk moment van de dag te kunnen worden opgepiept.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
C. Ik vond het lastig om na een lange uitruk mijn werk goed uit te kunnen voeren.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
D. Ik heb tijdens de uitvoering van repressieve taken, angst ervaren voor kritiek van burgers.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
E. Ik werd door mijn vrienden en familie gewaardeerd voor mijn taak bij de brandweer.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
F. Mijn partner en/of familie was blij dat ik stopte met de brandweer.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
G. Zorg voor kinderen heeft een rol gespeeld bij mij beslissing om te stoppen bij de brandweer.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

25. In welke mate had de brandweer uw vertrek vanwege drukte in werk en privé kunnen beïnvloeden?

1 tot en met 5
Niet kunnen beïnvloeden tot en met heel erg kunnen beïnvloeden
Geef nadere toelichting

26. Hebben **hogere eisen** aan vrijwilligers (waaronder PPMO) een rol gespeeld bij uw besluit om te stoppen als vrijwilliger bij brandweer Twente?

    Nee → Door naar vraag 30
    Ja → Door naar vraag 27

27. In welke mate hebben de verhoogde eisen aan vrijwilligers een rol gespeeld bij uw vertrek?
    1 tot en met 5
    Bijna niet meegespeeld tot en met heel erg meegespeeld

28. Geef uw mening over de volgende stellingen:

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
A. Ik was vaak te laat in de kazerne om mee te kunnen met de uitruk.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
B. De eisen die de brandweer aan brandweer vrijwilligers stelt zijn te hoog.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
C. Ik vond het moeilijk om het tempo van veranderingen bij brandweer Twente bij te houden.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
D. De PPMO heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
E. De norm van het PPMO zou leeftijds- en/of geslachtsafhankelijk moeten zijn.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
F. De praktijkdagen op Troned hebben een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
G. De prestaties die ik tijdens oefeningen moet leveren zijn te hoog.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
H. De eisen die de brandweer stelt aan de kennis en kunde van de vrijwilliger is te hoog.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5
I. De druk om te zorgen dat de kazerne kan uitrukken heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.	= 1	= 2	= 3	= 4	= 5

29. In welke mate had de brandweer uw vertrek vanwege verhoogde eisen kunnen beïnvloeden?

1 tot en met 5
Niet kunnen beïnvloeden tot en met heel erg kunnen beïnvloeden
Geef nadere toelichting

30. Met welk cijfer beoordeeld u, uw tijd als repressieve brandweervrijwilliger bij brandweer Twente? (1 het voor meest negatief en 10 staat voor meest positief)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

31. Geef uw mening over de volgende stellingen:

Ik was misschien langer bij brandweer Twente gebleven als…

	Helemaal mee oneens	oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
de vergoeding bij de brandweer hoger was geweest	=1	=2	=3	=4	=5
de brandweer meer betrokkenheid had getoond door een presentje bij speciale gebeurtenissen (bloemetje, kaartje etc.)	=1	=2	=3	=4	=5
er iemand bij de brandweer was geweest bij wie ik in vertrouwen mijn verhaal kwijt kon	=1	=2	=3	=4	=5
ik meer inspraak had gehad als vrijwilliger	=1	=2	=3	=4	=5
brandweer Twente meer uitjes en groepsactiviteiten had georganiseerd	=1	=2	=3	=4	=5

de brandweer mij meer gewaardeerd had voor wat ik deed	=1	=2	=3	=4	=5
ik een pauze in had kunnen lassen in mijn tijd als vrijwilliger bij de brandweer	=1	=2	=3	=4	=5
er meer rekening werd gehouden met mijn werktijden	=1	=2	=3	=4	=5

Algemene vragen:

32. Wat is uw geslacht?
- Man
- Vrouw

33. Wat was uw leeftijd toen u stopte als repressieve brandweervrijwilliger?
- 18-24
- 25-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65

34. Hoeveel jaar heeft u in repressieve dienst voor de brandweer gewerkt?
- Minder dan 5 jaar
- 5 tot 10 jaar
- 11 tot 20 jaar
- 21 tot 30 jaar
- Meer dan 30 jaar

35. Wat is uw hoogst afgeronde opleiding?
- Basisonderwijs
- VMBO/LBO
- MBO/HAVO/VWO
- HBO
- WO

36. Had u een baan tijdens uw periode als brandweervrijwilliger?
- Nee
- Ja → Hoeveel uur werkte u gemiddeld per week?

37. Had u tijdens de periode als brandweer vrijwilliger thuiswonende, minderjarige kinderen?
- Nee
- Ja

38. Heeft er een eindgesprek met uw KC en of teamleider plaatsgevonden?
- Nee → Had u hier behoefte aan gehad?
- Ja

39. Heeft u verder nog tips voor de brandweer om vrijwilligers langer in dienst te houden?

40. Kruis aan wat op u van toepassing is

	Ja	Nee
A. Er volgen nog enkele verdiepende groepsinterviews met een aantal vrijwilligers. Ik sta hier voor open en men mag mij hiervoor benaderen.		
B. De brandweer mag mij over enige tijd benaderen om eventueel terug te keren als brandweervrijwilliger.		
C. Ik wil op de hoogte blijven van de resultaten.		
D. Ik wil kans maken op één van de VVV-cadeaubonnen.		
Indien u minimaal 1 keer ja heeft ingevuld, vul uw e-mailadres hier in. Dit wordt uitsluitend gebruikt voor het aangevinkte doel en wordt niet gebruikt bij de analyse van de resultaten.		

Bedankt voor uw deelname!

Uw resultaten zijn opgeslagen. Wij verwachten de resultaten in het eerste kwartaal van 2019 gereed te hebben.

Bijlage 3: Uitstroomgegevens

Tabel 6

Uitstroom gegevens op basis van het personeelsbestand

Geslacht	Man	Vrouw
Aantal	252 (88,7%)	32 (11,3%)

Tabel 6

Uitstroomgegevens op basis van het personeelsbestand

Uitstroom	Vroegtijdig	Tijdig
Aantal	184 (64,8%)	100 (35,2%)

Tabel 7

Uitstroomgegevens per jaar op basis van het personeelsbestand

	2013	2014	2015	2016	2017	2018[3]
Aantal vrijwilligers op 1 januari	683	716	652	650	641	657
Instroom	72	13	45	39	58	49
Aantal vrijwilligers op 31 december	716	652	650	641	657	675
Totaal aantal uitgestroomde vrijwilligers	39	77	47	48	42	31

Tabel 8

Reacties per kazerne

Kazerne	Almelo	Boekelo	Borne	De Lutte	Delden	Den Ham	Denekamp	Diepenheim	Enter
%	15,2 (N=16)	2,9 (N=3)	4,8 (N=5)	5,7 (N=6)	4,8 (N=5)	1,0 (N=1)	3,8 (N=4)	0,0 (N=0)	1,9 (N=2)

Kazerne	Glanerbrug	Goor	Haaksbergen	Hellendoorn	Hengelo Centrum	Hengelo Noord	Holten	Losser	Markelo
%	1,9 (N=2)	1,0 (N=1)	2,9 (N=3)	2,9 (N=3)	6,7 (N=7)	2,9 (N=3)	6,7 (N=7)	3,8 (N=4)	1,9 (N=2)

Kazerne	Nijverdal	Oldenzaal	Ootmarsum	Rijssen	Tubbergen	Vriezeveen	Vroomshoop	Weerselo	Wierden
%	3,8 (N=4)	2,9 (N=3)	3,8 (N=4)	1,9 (N=2)	3,8 (N=$)	1,9 (N=2)	1,0 (N=1)	3,8 (N=4)	6,7 (N=7)

Vijf respondenten hebben aangegeven dat zij aan een tweede kazerne verbonden zijn geweest. Van deze respondenten geven er drie aan dat zij aan kazerne Wierden verbonden zijn geweest, een aan kazerne Losser en een aan kazerne Tubbergen.

[3] De gegevens in het jaar 2018 hebben betrekking op de periode tot 29 oktober.

Tabel 9

Uitstroomgegevens op basis van de enquête

Geslacht	Man	Vrouw
Aantal	89 (81,9%)	13 (12,4%)

Tabel 10

Uitstroomgegevens op basis van de enquête

Uitstroom	Vroegtijdig	Tijdig
Aantal	65 (61,9%)	34 (32,4%)

Tabel 11

Uitstroomgegevens per jaar op basis van de enquête

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Onbekend
%	1,9 (N=2)	4,8 (N=5)	4,8 (N=5)	6,7 (N=7)	9,5 (N=10)	1,9 (N=2)	2,9 (N=3)

De vraag in welk jaar de respondent is uitgestroomd is later toegevoegd. Dit heeft ertoe geleid dat 34 respondenten deze vraag gezien hebben. Van 77 respondenten is dus niet bekend in welk jaar zij de brandweer verlaten hebben.

Demografische kenmerken vrijwilligers:

Tabel 12

Leeftijdsopbouw

Leeftijd in jaren	18 -24	25 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65	Missing
%	1,9 (N=2)	15,2 (N=16)	21,9 (N=23)	22,9 (N=24)	32,4 (N=34)	5,7 (N=6)

Tabel 13

Indeling opleidingsniveau

Opleidingsniveau	Basisonderwijs	VMBO/LBO	MBO/HAVO/VWO	HBO	WO	Missing
%	1,0 (N=1)	18,1 (N=19)	60,0 (N=63)	13,3 (N=14)	1,9 (N=2)	5,7 (N=6)

Tabel 14

Opbouw dienstjaren

Dienstjaren	Minder dan 5 jaar	5 tot 10 jaar	11 tot 20 jaar	21 tot 30 jaar	Meer dan 30 jaar	Missing
%	8,6 (N=9)	20,0 (N=21)	18,1 (N=19)	28,6 (N=30)	19,0 (N=20)	5,7 (N=6)

Tabel 15

Verhouding baan

Baan	Ja	Nee	Missing
%	86,7 (N=91)	5,7 (N=6)	7,6 (N=8)

Tabel 16

Verhouding kinderen

Kinderen	Ja	Nee	Missing
%	70,5 (N=74)	21,9 (N=23)	7,6 (N=8)

Bijlage 4: uitstroom argumenten en demografische factoren

Tabel 17

Uitstroomredenen op basis van het personeelsbestand

Uitstroomreden	Aantal vrijwilligers
Beëindiging tijdelijk dienstverband	7
Onbekwaam	1
Overige ontslaggronden	2
Volledig arbeidsongeschikt	1
Overlijden	3
Op eigenverzoek	269

Tabel 18

De uitstroomargumenten tegenover het geslacht

	Man	Vrouw	totaal
Wijziging werklocatie	4	3	7
Verhuizing	4	1	5
Gezondheid	19	2	21
Ontevredenheid	19	3	22
Problemen met de werkgever	2	0	2
Drukte in werk en privé	8	1	9
Verhoogde eisen	15	2	17
Totaal	71	12	83

Tabel 19

De uitstroomargumenten tegenover de leeftijd

	18 – 25 jaar	26 – 35 jaar	36 – 45 jaar	46 – 55 jaar	56 – 65 jaar	Totaal
Wijziging werklocatie	1	3	1	2	0	7
Verhuizing	0	3	2	0	0	5
Gezondheid	1	1	8	5	6	21
Ontevredenheid	0	3	8	6	5	22
Problemen met de werkgever	0	1	0	1	0	2
Drukte in werk en privé	0	5	1	1	2	9
Verhoogde eisen	0	0	2	4	11	17
Totaal	2	16	22	19	24	83

Tabel 20

Uitstroomargumenten tegenover het aantal dienstjaren

	Minder dan 5 jaar	5 tot 10 jaar	11 tot 20 jaar	21 tot 30 jaar	Meer dan 30 jaar	Totaal
Wijziging werklocatie	3	2	1	1	0	7
Verhuizing	1	3	1	0	0	5
Gezondheid	2	3	6	7	3	21

Ontevredenheid	1	4	7	7	3	22
Problemen met de werkgever	1	0	1	0	0	2
Drukte in werk en privé	1	5	1	2	0	9
Verhoogde eisen	0	2	0	9	6	17
Totaal	9	19	17	26	12	83

Bijlage 5: resultaten tijdig uitgestroomde vrijwilligers

Tabel 21

Uitstroomreden tijdig uitgestroomde vrijwilligers

	Wijziging werklocatie	Verhuizing	Gezondheid	Ontevredenheid	Werkgever	Drukte	Eisen
Aantal	1 (2,9%)	1 (2,9%)	11 (32,4%)	11 (32,4%)	0	4 (11,8%)	18 (52,9%)

Wijziging werklocatie

Tabel 22

Uitstroom (mede) door werklocatie

Uitstroom door wijziging werklocatie	Ja	Nee
%	2,9 (N=1)	97,1 (N=33)

De respondenten die op de vraag of wijziging van werklocatie reden van uitstroom was, nee geantwoord hebben sloegen de volgende vraag over.

Tabel 23

Uitruk mogelijkheid

Uitruk op nieuwe werklocatie mogelijk	Ja	Nee
%	0	2,9 (N=1)

Verhuizing

Tabel 24

Uitstroom (mede) door verhuizing

Uitstroom door verhuizing	Ja	Nee
%	2,9 (N=1)	97,1 (N=33)

De respondenten die op de vraag of verhuizing reden van uitstroom was, nee geantwoord hebben sloegen de volgende vraag over.

Tabel 25

Uitruk mogelijkheid

Uitruk op nieuwe woonlocatie mogelijk	Ja	Nee
%	0	2,9 (N=1)

Gezondheid

Tabel 26

Uitstroom (mede) door gezondheid

Fysieke en/of mentale gezondheid reden voor uitstroom	Ja	Nee
%	32,4 (N=11)	67,6 (N=23)

Tabel 27

Gezondheidsreden voor uitstroom

Gezondheidsreden voor uitstroom	Fysiek	Weet ik niet
%	29,4 (N=10)	2,9 (N=1)

Tabel 28

Keuringsuitslag

Keuringsuitslag	G1: Geschikt	O1: Tijdelijk ongeschikt	O2: Permanent ongeschikt
%	11,8 (N=4)	17,6 (N=6)	2,9 (N=1)

De invloed van de reden gezondheid voor vertrek wordt door respondenten beoordeeld door middel van een vijfpuntsschaal.

Tabel 29

Invloed op uitstroom door gezondheid

Invloed op uitstroom door gezondheid	
Gemiddelde	3,55
Standaarddeviatie	1,57

Tabel 30

Uitkomst stellingen gezondheid

	A. De brandweer bood mij voldoende sportfaciliteiten om fit te blijven	B. De brandweer had voldoende aandacht voor mijn fysieke gezondheid	C. De brandweer had voldoende aandacht voor mijn mentale gezondheid	D. Ik vind het PPMO in zijn huidige vorm een goed middel om de fitheid te testen
Gemiddelde	3,27	3,36	3,72	2,36
Standaarddeviatie	1,27	1,21	1,19	1,5

	E. Ik vind dat het PPMO voldoende aansluit op de praktijk	F. Het PPMO heeft een rol gespeeld bij mijn vertrek
Gemiddelde	2	4,09
Standaarddeviatie	1,48	1,13

Ontevredenheid

Tabel 31

Uitstroom (mede) door ontevredenheid

Uitstroom door ontevredenheid over de organisatie	Ja	Nee
%	32,4 (N=11)	67,6 (N=23)

Tabel 32

Invloed op uitstroom door ontevredenheid

Invloed op uitstroom door ontevredenheid	
Gemiddelde	3,73
Standaarddeviatie	1,27

Tabel 33

Uitkomst stellingen ontevredenheid

	A. De brandweer biedt vrijwilligers een aantrekkelijke vergoeding	B. Bij de brandweer had ik altijd het gevoel dat ik mijzelf kon zijn	C. Ik heb bij de brandweer het gevoel gehad dat ik voldoende gehoord werd.	D. Ik heb voldoende waardering van de organisatie ontvangen.
Gemiddelde	3,45	3,73	2,82	2,64
Standaarddeviatie	0,93	0,9	1,17	0,81

	E. In de organisatie werd in mijn laatste jaren als vrijwilliger meer rekening gehouden met beroeps brandweer mensen dan met vrijwilligers.	F. Ik heb voldoende kansen gehad om mij te ontwikkelen bij de brandweer.	G. De regionalisering heeft een rol gespeeld in mijn vertrek bij de brandweer.	H. De afstand tussen de werkvloer en het management heeft een rol gespeeld bij mijn besluit om te stoppen
Gemiddelde	3,91	3,82	4	3,45
Standaarddeviatie	1,04	0,75	0,89	1,29

	I.Ik vind dat de aandacht voor voorlichting en preventie ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	J.Ik werd vanuit de brandweer voldoende gesteund na een heftige gebeurtenis.
Gemiddelde	3	4
Standaarddeviatie	1,1	0,45

Problemen werkgever

Tabel 34

Uitstroom (mede) door problemen met de hoofdwerkgever

Uitstroom door problemen met de werkgever	Ja	Nee
%		100 (N=34)

Drukte werk en privé

Tabel 35

Uitstroom (mede) door drukte in werk en privé

Uitstroom door drukte in werk en privé	Ja	Nee
%	11,8 (N=4)	88,2 (N=30)

Tabel 36

Invloed op de uitstroom door drukte in werk en privé

Invloed drukte in werk en privé op uitstroom	
Gemiddelde	3
Standaarddeviatie	1,41

Tabel 37

Uitkomst stellingen drukte in werk en privé

	A.Mijn taken bij de brandweer waren goed te combineren met mijn hoofdberoep en mijn privé leven.	B.Het voelde voor mij als een belasting om elk moment van de dag te kunnen worden opgepiept.	C.Ik vond het lastig om na een lange uitruk mijn werk goed uit te kunnen voeren.	D.Ik heb tijdens de uitvoering van repressieve taken, angst ervaren voor kritiek van burgers.
Gemiddelde	2,5	2,75	2,5	1
Standaarddeviatie	0,58	0,96	1	0

	E.Ik werd door mijn vrienden en familie gewaardeerd voor mijn taak bij de brandweer.	F.Mijn partner en/of familie was blij dat ik stopte met de brandweer.	G.Zorg voor kinderen heeft een rol gespeeld bij mij beslissing om te stoppen bij de brandweer.
Gemiddelde	4,25	2,75	1,5
Standaarddeviatie	0,5	1,26	0,58

Verhoogde eisen

Tabel 38

Uitstroom (mede) door verhoogde eisen

Uitstroom door verhoogde eisen	Ja	Nee
%	52,9 (N=18)	47,1 (N=16)

Tabel 39

Invloed op uitstroom door verhoogde eisen

Invloed van verhoogde eisen op uitstroom	
Gemiddelde	3,5
Standaarddeviatie	1,25

Tabel 40

Uitkomst stellingen verhoogde eisen

	Ik was vaak op tijd in de kazerne om mee te kunnen met de uitruk.	De eisen die de brandweer aan brandweer vrijwilligers stelt zijn te hoog.	Ik vond het lastig om het tempo van veranderingen bij brandweer Twente bij te houden.	Het PPMO heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.
Gemiddelde	4,22	3,78	2,72	4,11
Standaarddeviatie	1,26	1,11	1,27	1,13

	Het PPMO moet leeftijds- en/of geslachtsafhankelijk zijn.	De praktijkdagen op Troned hebben een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger.	De prestaties die ik tijdens oefeningen moet leveren zijn te hoog.	De eisen die de brandweer stelt aan de kennis en kunde van de vrijwilliger is te hoog.
Gemiddelde	4,17	2,72	2	2,5
Standaarddeviatie	1,1	1,27	0,91	1,04

	De druk om te zorgen dat de kazerne kan uitrukken heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.
Gemiddelde	1,78
Standaarddeviatie	0,94

De invloed die de brandweer zou kunnen hebben op uitstroomredenen. Per uitstroomreden wordt de mate beïnvloedbaarheid benoemt.

Tabel 41

De invloed die de brandweer zou kunnen hebben op de uitstroomredenen

Invloed van de brandweer op de uitstroomreden	Gezondheid	Ontevredenheid	Hoofdwerkgever	Drukte	Eisen
Gemiddelde	1,32	1,32	-	1,12	1,53
Standaarddeviatie	0,47	0,47	-	0,32	0,51

Tabel 42

Gemiddeld rapportcijfer per uitstroomreden

Uitstroomreden	Gemiddeld rapportcijfer
Wijziging werklocatie	7,0

Verhuizing	7,0
Gezondheid	8,7
Ontevredenheid	7,4
Hoofdwerkgever	-
Drukte	7,3
Eisen	8,0

Bijlage 6: resultaten vroegtijdig uitgestroomde vrijwilligers

Tabel 43

Uitstroom (mede) door werklocatie

Uitstroom door wijziging werklocatie	Ja	Nee
%	18,5 (N=12)	81,5 (N=53)

De respondenten die op de vraag of wijziging van werklocatie reden van uitstroom was, nee geantwoord hebben sloegen de volgende vraag over.

Tabel 44

Uitruk mogelijkheid

Uitruk op nieuwe werklocatie mogelijk	Ja	Nee
%	25,0 (N=3)	58,3 (N=7)

Verhuizing

Tabel 45

Uitstroom (mede) door verhuizing

Uitstroom door verhuizing	Ja	Nee
%	12,3(N=8)	86,2 (N=56)

De respondenten die op de vraag of verhuizing reden van uitstroom was, nee geantwoord hebben sloegen de volgende vraag over.

Tabel 46

Uitruk mogelijkheid

Uitruk op nieuwe woonlocatie mogelijk	Ja	Nee
%	0	12,3 (N=8)

Gezondheid

Tabel 47

Uitstroom (mede) door gezondheid

Fysieke en/of mentale gezondheid reden voor uitstroom	Ja	Nee
%	27,7 (N=18)	70,8 (N=46)

Tabel 48

Gezondheidsreden voor uitstroom

Gezondheidsreden voor uitstroom	Fysiek	Mentaal	Beide
%	21,5 (N=14)	1,5 (N=1)	3,1 (N=2)

Tabel 49

Keuringsuitslag

Keuringsuitslag	G1: Geschikt	O1: Tijdelijk ongeschikt	O2: Permanent ongeschikt
%	20,0 (N=13)	4,6 (N=3)	1,5 (N=1)

De invloed van de reden gezondheid voor vertrek wordt door respondenten beoordeeld door middel van een vijfpuntsschaal.

Tabel 50

Invloed op uitstroom door gezondheid

Invloed op uitstroom door gezondheid	
Gemiddelde	4,53
Standaarddeviatie	1,07

Tabel 51

Uitkomst stellingen gezondheid

	A. De brandweer bood mij voldoende sportfaciliteiten om fit te blijven	B. De brandweer had voldoende aandacht voor mijn fysieke gezondheid	C. De brandweer had voldoende aandacht voor mijn mentale gezondheid	D. Ik vind het PPMO in zijn huidige vorm een goed middel om de fitheid te testen
Gemiddelde	2,94	2,88	3,18	2,65
Standaarddeviatie	1,2	1,17	1,24	1,17

	E. Ik vind dat het PPMO voldoende aansluit op de praktijk	F. Het PPMO heeft een rol gespeeld bij mijn vertrek
Gemiddelde	2,82	2,12
Standaarddeviatie	1,19	1,41

Ontevredenheid

Tabel 52

Uitstroom (mede) door ontevredenheid

Uitstroom door ontevredenheid over de organisatie	Ja	Nee
%	41,5 (N=27)	56,9 (N=37)

Tabel 53

Invloed op uitstroom door ontevredenheid

Invloed op uitstroom door ontevredenheid	
Gemiddelde	4,37
Standaarddeviatie	1,04

Tabel 54

Uitkomst stellingen ontevredenheid

	A. De brandweer biedt vrijwilligers een	B. Bij de brandweer had ik altijd het	C. Ik heb bij de brandweer het gevoel gehad dat	D. Ik heb voldoende waardering van de

	aantrekkelijke vergoeding	gevoel dat ik mijzelf kon zijn	ik voldoende gehoord werd.	organisatie ontvangen.
Gemiddelde	2,9	2,74	1,96	2,26
Standaarddeviatie	1,14	1,23	1,06	1,26

	E. In de organisatie werd in mijn laatste jaren als vrijwilliger meer rekening gehouden met beroeps brandweer mensen dan met vrijwilligers.	F. Ik heb voldoende kansen gehad om mij te ontwikkelen bij de brandweer.	G. De regionalisering heeft een rol gespeeld in mijn vertrek bij de brandweer.	H. De afstand tussen de werkvloer en het management heeft een rol gespeeld bij mijn besluit om te stoppen
Gemiddelde	2,63	2,56	3,85	4,04
Standaarddeviatie	0,97	1,22	1,1	1,09

	I.Ik vind dat de aandacht voor voorlichting en preventie ten koste gaat van de aandacht voor het repressieve brandweerwerk.	J.Ik werd vanuit de brandweer voldoende gesteund na een heftige gebeurtenis.
Gemiddelde	2,85	3,41
Standaarddeviatie	1,06	1,05

Problemen werkgever

Tabel 55

Uitstroom (mede) door problemen met de hoofdwerkgever

Uitstroom door problemen met de werkgever	Ja	Nee
%	3,1 (N=2)	95,4 (N=62)

Tabel 56

Invloed op uitstroom door problemen met de hoofdwerkgever

Invloed op uitstroom door problemen met de werkgever	
Gemiddelde	4,5
Standaarddeviatie	0,71

Tabel 57

Uitkomst stellingen problemen met de hoofdwerkgever

	Mijn werkgever zag de voordelen van een brandweervrijwilliger in dienst.	Mijn werkgever was voldoende op de hoogte van zaken als	De brandweer heeft voldoende contact met mijn	Mijn hoofdwerkgever is door de brandweer

		verzekering en financiering.	hoofdwerkgever gehad.	voldoende gewaardeerd.
Gemiddelde	2	3,5	2,5	4
Standaarddeviatie	1,41	0,71	0,71	0

Drukte werk en privé

Tabel 58

Uitstroom (mede) door drukte in werk en privé

Uitstroom door drukte in werk en privé	Ja	Nee
%	32,3 (N=21)	66,2 (N=43)

Tabel 59

Invloed op de uitstroom door drukte in werk en privé

Invloed drukte in werk en privé op uitstroom	
Gemiddelde	4,1
Standaarddeviatie	1

Tabel 60

Uitkomst stellingen drukte in werk en privé

	A.Mijn taken bij de brandweer waren goed te combineren met mijn hoofdberoep en mijn privé leven.	B.Het voelde voor mij als een belasting om elk moment van de dag te kunnen worden opgepiept.	C.Ik vond het lastig om na een lange uitruk mijn werk goed uit te kunnen voeren.	D.Ik heb tijdens de uitvoering van repressieve taken, angst ervaren voor kritiek van burgers.
Gemiddelde	2,42	2,33	2,1	1,57
Standaarddeviatie	0,93	1,01	1	0,6

	E.Ik werd door mijn vrienden en familie gewaardeerd voor mijn taak bij de brandweer.	F.Mijn partner en/of familie was blij dat ik stopte met de brandweer.	G.Zorg voor kinderen heeft een rol gespeeld bij mij beslissing om te stoppen bij de brandweer.
Gemiddelde	4,1	2,71	2,76
Standaarddeviatie	0,94	1,06	1,22

Verhoogde eisen

Tabel 61

Uitstroom (mede) door verhoogde eisen

Uitstroom door verhoogde eisen	Ja	Nee
%	30,8 (N=20)	67,7 (N=44)

Tabel 62

Invloed op uitstroom door verhoogde eisen

Invloed van verhoogde eisen op uitstroom	
Gemiddelde	3,4
Standaarddeviatie	1,1

Tabel 63

Uitkomst stellingen verhoogde eisen

	Ik was vaak op tijd in de kazerne om mee te kunnen met de uitruk.	De eisen die de brandweer aan brandweer vrijwilligers stelt zijn te hoog.	Ik vond het lastig om het tempo van veranderingen bij brandweer Twente bij te houden.	Het PPMO heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.
Gemiddelde	4	3,7	2,6	3,75
Standaarddeviatie	0,79	0,98	0,94	1,21

	Het PPMO moet leeftijds- en/of geslachtsafhankelijk zijn.	De praktijkdagen op Troned hebben een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen als brandweervrijwilliger.	De prestaties die ik tijdens oefeningen moet leveren zijn te hoog.	De eisen die de brandweer stelt aan de kennis en kunde van de vrijwilliger is te hoog.
Gemiddelde	3,8	3,3	2,55	2,6
Standaarddeviatie	1,06	1,34	1	1,05

	De druk om te zorgen dat de kazerne kan uitrukken heeft een rol gespeeld in mijn besluit om te stoppen.
Gemiddelde	2,2
Standaarddeviatie	0,89

De invloed die de brandweer zou kunnen hebben op uitstroom redenen. Per uitstroom reden wordt de mate beïnvloedbaarheid benoemt.

Tabel 64

Gemiddeld rapportcijfer per uitstroomreden

Uitstroomreden	Gemiddeld rapportcijfer
Wijziging werklocatie	8,1
Verhuizing	8,5
Gezondheid	7,6
Ontevredenheid	6,7

Hoofdwerkgever	8,5
Drukte	7,8
Eisen	7,3

Bijlage 7: SPSS Output

H2: Vrouwen stromen vaker uit door disbalans in werk, brandweer en privé dan mannen.

P-waarde	0,507
Df	1

H4: Vrouwen stromen vaker uit door een wijziging in werklocatie dan mannen.

P-waarde	0,017
Df	1

H3: Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen ervaren vaker drukte in werk in privé dan mensen zonder kinderen.

P-waarde	0,881
Df	1

H6: Mensen met thuiswonende minderjarige kinderen stromen vaker uit door de verhoogde eisen.

P-waarde	0,008
Df	1

H1: Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst waren zijn vaker ontevredenheid over de organisatie.

P-waarde	0,091
Df	4

H5: Meeste uitstroom door gezondheidsproblematiek in de groep die meer dan 30 jaar in dienst is.

P-waarde	0,552
Df	4

H7: Respondenten die langer dan 20 jaar in dienst waren stromen vaker uit door de verhoogde eisen.

P-waarde	0,011
Df	4

Bijlage 8: Stellingen

Stelling 1: Het Periodiek Preventief Medisch Onderzoek (PPMO) geeft geen eenduidig beeld over de conditie van brandweervrijwilligers.

Stelling 2: De bindingsmethoden die in de literatuur bekend zijn hebben geen invloed op brandweervrijwilligers.

Stelling 3: Veranderingen bij de brandweer hebben invloed op de tevredenheid van vrijwilligers.

Stelling 4: De teamleiders van de brandweer moeten meer energie steken in het behouden van vrijwilligers bij Brandweer Twente.

Stelling 5: Het ontwikkelen van een methode voor het eindgesprek heeft invloed op de tevredenheid van brandweervrijwilligers bij vertrek.

Bijlage 9: Eigenwerkverklaring

Kom verder SAXION

Eigen werkverklaring

Ondergetekende: (Naam student)

Michelle Westenberg

.....

verklaart ondubbelzinnig dat:

1) dit werkstuk eigen werk is en daarom geen inbreuk maakt op het auteursrecht van een ander,

2) alle gebruikte bronnen (waaronder internetpagina's) zijn voorzien van bronvermelding,

3) het verslag voor niet meer dan 5 % aan overgenomen passages uit ' werk van anderen' bevat.

4) dit verslag ook digitaal is ingeleverd via Safe Assign (Blackboard).

Plaats: Deventer

Datum: 07-01-2019

Handtekening:



.....

N.B. Schending van bovengenoemde 'Eigen werkverklaring ' wordt als fraude aangemerkt als bedoeld in Art. 19 OER.

saxion.nl