



BRANDWEER

VAN BINNENNAAR BUITEN



Waarom *diversiteit* bij de brandweer?

Argumenten en ervaringen uit de praktijk



Foto bovenstaand v.l.n.r.: Sylvana van Zeijderveld, brandweer Amsterdam, brandwacht; Emin Sarac, brandweer Utrecht, brandwacht.

Foto voorzijde v.l.n.r.: Peter van der Leeden, brandweer Utrecht, brandwacht; Abdellah Ouazade, brandweer Utrecht, bevelvoerder; Peter van der Does, brandweer Utrecht, brandwacht; Sylvana van Zeijderveld, brandweer Amsterdam, brandwacht; Angela van Dijk, brandweer Utrecht, brandwacht; Emin Sarac, brandweer Utrecht, brandwacht.

Waarom diversiteit bij de brandweer?



“Diversiteit is niet alleen sociaal wenselijk, maar noodzakelijk voor de bedrijfsvoering; voor de kwaliteit van het werk, de beschikbaarheid van brandwachten, de maatschappelijke relevantie én de geloofwaardigheid van de brandweer.”

Elie van Strien Voorzitter project Brandweer 'van binnen naar buiten' en regionaal commandant brandweer Rotterdam-Rijnmond.

De visie van Elie van Strien op diversiteit

In het project Brandweer 'van binnen naar buiten' gaat het om het verankeren van diversiteit in de korpsen. “Diversiteit is nog niet vanzelfsprekend bij de brandweer”, zegt Elie van Strien, voorzitter van het project en regionaal commandant brandweer Rotterdam-Rijnmond. “Veel commandanten krijgen niet uitgelegd aan hun teams waarom er ook vrouwen en allochtonen geworven moeten worden.” In onderstaand essay geeft hij zijn visie op diversiteit en legt hij uit waarom de brandweer hiermee aan de slag moet. “Het is niet alleen maatschappelijk wenselijk, maar ook een must voor de bedrijfsvoering.”

Diverse kwaliteiten in een team

Tot nu toe bestaan de meeste brandweerteams uit meer van hetzelfde: zes sterke witte Nederlandse mannen die allemaal hetzelfde kunnen. Daar worden ze ook op geselecteerd. Maar het uitgangspunt zou moeten zijn dat een team juist excelleert door diversiteit. Een goed team is geen verzameling van gelijken, maar een verzameling van verschillen. Werken in een team houdt in dat je elkaar aanvult. Je moet dus teams hebben met diverse specialisaties. En dan niet alleen in termen van kennis en spierkracht. Natuurlijk moet er een basis zijn van zaken die iedereen beheerst, maar daarbovenop zijn allerlei competenties nodig die voor het specifieke verzorgingsgebied relevant zijn. Zo heb je in het centrum van Rotterdam andere competenties nodig dan in het centrum van Gilze of op Goeree-Overflakkee. Als het over materieel gaat, kijken we wel naar diversiteit in relatie tot het werkgebied. Op het platteland heb je andere wagens en gereedschappen nodig dan in het centrum van een stad of in een dorp aan het water.

Maar zodra het gaat om personeel, gaan we uit van een eenheidsworst.

Beschikbaarheid overdag

Een andere motivatie voor diversiteit is beschikbaarheid. Vrijwilligerskorpsen zitten met het probleem van de beschikbaarheid overdag. Die is de afgelopen tien jaar drastisch afgenomen omdat steeds meer vrijwilligers buiten hun woonplaats werken. Ook staat er meer druk op de vrije tijd van mensen. En werkgevers accepteren steeds minder dat een medewerker weg moet voor brandweerwerk. Om te overleven, moeten korpsen uit een bredere vijver gaan vissen. Ze moeten gericht zoeken naar andere groepen vrijwilligers, anders redden ze het niet. Ik denk dan vooral aan huisvrouwen of vrouwen met een parttime baan in hun woonplaats.

Kennis en het brede brandweerveld

Iedereen neemt altijd extra kennis mee vanuit zijn eigen achtergrond; zaken die je niet leert op school. Dat is een gratis cadeau aan de organisatie waar je werkt. We maken op dit moment geen gebruik van die specifieke kennis. We vragen er ook niet naar. Mijn stelling is dat je die specifieke kennis misschien niet zo sterk nodig hebt in het repressieve werk – hoewel repressie breder is dan branden blussen – maar vooral in de preventie en nazorg. We vergeten weleens dat het brandweervak breder is, en juist in dat brede vak komen die expertises tot hun recht. Nu kun je natuurlijk denken: dan zetten we die Nederlandse mannen in voor de repressie, en die vrouwen en allochtonen voor preventie en nazorg. Maar ik wil diezelfde mensen die branden blussen ook inzetten voor andere taken. Ook zij moeten de brandweer daarin kunnen representeren.

Maatschappelijke relevantie

De brandweer moet maatschappelijk relevanter worden. We zitten nu nog te veel achter de gesloten deuren van de kazerne, om alleen tevoorschijn te komen bij incidenten. Ik wil dat we veel meer doen aan preventie en nazorg, dat we laten zien dat we een autoriteit zijn op het gebied van brandveiligheid. Maar we moeten ook openstaan voor andere zaken die met veiligheid te maken hebben. In New York bijvoorbeeld fungeert de brandweer als opvangpost voor jonge kinderen die de weg kwijt zijn, letterlijk of figuurlijk. Ze kunnen 24 uur per dag bij een brandweerpost terecht, die de eerste opvang doet. De brandweer wordt daar geassocieerd met een club die er voor de mensen is, die zich ook bezighoudt met sociale veiligheid. Dat versta ik onder maatschappelijke relevantie. Ik zeg niet dat we hier ook kinderen moeten opvangen, maar we moeten wel anders gaan denken om onszelf meer in de maatschappij te plaatsen. Diversiteit is hard nodig voor die maatschappelijke relevantie. Hoe breder het speelveld van de brandweer, hoe meer je in de maatschappij staat en hoe breder de expertise is die je nodig hebt en dus hoe diverser je teams. Maar het proces werkt ook andersom: met een divers samengesteld personeelsbestand sta je dichterbij de maatschappij en ben je toegankelijker. Dat maakt je speelveld automatisch breder. De monocultuur die we nu hebben, kan het speelveld onbewust klein houden.

Geloofwaardigheid

Natuurlijk zijn er ook meer 'sociale' redenen voor diversiteit. Als overheidsorganisatie moet je meewerken aan de maatschappelijke integratie van allerlei groepen. Je moet actief ruimte geven aan mensen die in dit

segment weinig kansen hebben. En we vinden dat je een afspiegeling moet zijn van de lokale samenleving. Dat maakt je veel geloofwaardiger. Je bent immers ook een organisatie die alle burgers tot klant heeft. Bovendien: de omgeving verandert sterk, en als we daarin niet meegaan, hebben we een probleem. Diversiteit maakt het leuker om te werken bij de brandweer. Het is verrijkend en sfeerverhogend. Diversiteit vergt ook een andere manier van leidinggeven. Je kijkt naar verschillen tussen mensen en hoe je die kunt gebruiken. Dat komt alle medewerkers ten goede.

Bevelvoerders bepalend

De brandweer is behoudend en dan ook nog eens conservatief behoudend. Als er dan een vrouw werkt, zeggen ze vaak: nee hoor, ik merk geen verschil. Dat komt omdat die vrouw zich inmiddels als man gedraagt, althans in het standaard format past. Andere competenties worden meteen de kop ingedrukt. Dan hebben we toch weer meer van hetzelfde. De vraag is hoe we binnen de korpsen ruimte en de juiste sfeer kunnen creëren voor de discussie over diversiteit. De bevelvoerders zijn daarin bepalend. Als zij het sfeertje hooghouden van 'wij witte mannen kunnen het wel', dan krijgen andere groepen geen schijn van kans. We moeten die bevelvoerders bagage meegeven, instrumenten om hiermee aan de slag te gaan in hun teams. Daarbij is het belangrijk om breder te kijken dan de repressie. Want de eerste gedachte is meestal: waarom is diversiteit nodig, we zitten toch helemaal ingepakt als we uitrukken. Maar als je dan preventie en nazorg noemt, kunnen ze zich er wel wat bij voorstellen. Veiligheid moet in een bredere context geplaatst worden vanwege de maatschappelijke relevantie van de brandweer. Diversiteit is daarbij hard nodig.



Ontwikkelpartners Brandweer 'van binnen naar buiten'



Zeven argumenten voor diversiteit

Waarom is diversiteit bij de brandweer zo belangrijk? Waarom moet de brandweer een afspiegeling zijn van de samenleving? Ontwikkelpartners van het project Brandweer 'van binnen naar buiten' maken hieronder duidelijk dat diversiteit geen modeverschijnsel is of een uiting van politieke correctheid, maar noodzakelijk voor de bedrijfsvoering en de geloofwaardigheid van de brandweerorganisatie.

1 Aansluiting bij de samenleving

De brandweer vervult een publieke taak en moet daarom een afspiegeling zijn van de samenleving. Waarom? Om beter aan te sluiten bij de 'klanten'. Om dichterbij de bevolking te staan en makkelijker contact te leggen. Om geloofwaardiger te zijn in de samenwerking met allerlei mensen.



"Ik ben ervan overtuigd dat de brandweer is gebaat bij een meerkleurig personeelsbestand. Ten eerste omdat we dan niet allemaal op dezelfde manier naar de organisatie kijken. En ten tweede omdat we dan een betere aansluiting krijgen bij de multiculturele samenleving, net als de politie."

Paul van Mullekom Bestuur Nederlandse Vereniging voor Brandweertzorg en Rampenbestrijding en commandant brandweer Venlo



"De brandweer komt dichterbij de bevolking te staan nu we het accent gaan verleggen naar community safety. We hebben daarom mensen nodig die de aansluiting bij andere culturen kunnen realiseren."

Gerrit Spruit
Commandant brandweer Waterweg



"De vrijwillige brandweer kan bestaan omdat er mensen zijn die zin hebben om dat werk te doen en zich verantwoordelijk voelen voor de veiligheid. Ik vind dat we dit werk gezamenlijk moeten doen in de gemeente, en dat er dus mensen uit alle delen van de lokale samenleving vertegenwoordigd moeten zijn in het korps."

Johan Heijnen
Commandant brandweer Gilze en Rijen en Oisterwijk

"Als brandweerfunctionaris moet je er voor iedereen zijn, ongeacht iemands sekse, geloof of cultuur. Het gaat verder dan 'rekening houden met'. Fysieke veiligheid is iets wat je samen met de burgers doet. Dus ook met vrouwen en mensen uit een andere cultuur."

Katrijn van der Drift
Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid Nibra



"Met een divers samengesteld personeelsbestand sta je dichterbij de maatschappij en ben je toegankelijker. Dat maakt je speelveld automatisch breder en je maatschappelijke relevantie groter. De monocultuur zoals we die nu hebben, kan het speelveld onbewust klein houden."

Elie van Strien Voorzitter project Brandweer 'van binnen naar buiten' en regionaal commandant brandweer Rotterdam-Rijnmond

2 Wervingskracht

Het kost de brandweer steeds meer moeite om personeel te werven en te behouden. Dit geldt niet alleen voor vrijwilligers, maar ook voor beroepsbrandweermensen. De brandweer zal daarom ook gericht moeten werven onder vrouwen en allochtonen. Bovendien is een organisatie die openstaat voor nieuwe groepen een aantrekkelijker werkgever.



"Vrouwen zijn een must voor de bedrijfsvoering. Steeds meer mannelijke vrijwilligers werken overdag buiten de gemeente, waardoor ze niet beschikbaar zijn voor de uitruk."

Gerard Zomer Commandant brandweer Hoorn en tot 1 juli 2007 commandant brandweer Edam-Volendam

"De vijver waaruit je vist wordt steeds kleiner; dertig jaar geleden verdiende de helft van alle werkende mensen zijn geld met z'n hoofd en de helft met z'n handen. Tegenwoordig werkt nog maar 5 procent met z'n handen en van die groep willen wij de besten." **Rob Brons** *Regionaal commandant brandweer Haaglanden*

"Op dit moment hebben we veel nieuwe brandwachten nodig. We gaan gericht onder allochtonen werven, want daar zit een groot arbeidspotentieel dat we nog niet aangeboord hebben. Diversiteit is dus ook gewoon een noodzaak voor de bedrijfsvoering." **Esther Lieben** *Hoofd repressie brandweer Utrecht*



"Om in de toekomst voldoende brandweervrijwilligers te kunnen werven, moet de maatschappij binnen de brandweer overeenkomen met de maatschappij buiten de brandweer. We worden nog te veel als een aparte club

gezien waar veel mensen zich niet tot aangetrokken voelen. We moeten laten zien dat de brandweer iets is van alle burgers gezamenlijk." **Martin Cuperus** *Commandant brandweer Hardenberg*

3 **Kwaliteit van het werk**

Brandweerwerk is teamwerk, en teams met uiteenlopende talenten presteren beter. Gewoon omdat je dan meer kennis, vaardigheden en ideeën in huis hebt. En omdat je een ruimer blikveld krijgt.



"Je creativiteit en oplossend vermogen nemen toe als je meer diversiteit hebt in je team. En dan gaat het niet alleen om vrouwen en allochtonen. Diversiteit is breder. Het gaat om het benutten van verschillen tussen mensen."

Loes Cramer *Hoofd PO&O brandweer Amsterdam*

"Een divers samengesteld team geeft een bredere scoop, haalt blinde vlekken weg, inspireert en houdt scherp."

Martijn van Nieuwenhuijze *Plaatsvervangend commandant brandweer Hardenberg*

"Vrouwen die als eenling in een mannenteam zitten, zijn geneigd vooral dezelfde talenten te laten zien als de rest van de groep. Pas wanneer er meerdere vrouwen in een groep zitten, zullen ze hun andere talenten naar voren laten komen. Dit leidt uiteindelijk tot meer kwaliteit." **Annemiek Bakker** *Voorzitter Netwerk Brandweervrouwen*



"We hebben nu nog te veel van hetzelfde in huis. Diversiteit geeft meer discussie en een andere kijk op zaken. Ik zie ook in de praktijk dat vrouwen een andere benadering hebben dan mannen." **Ricardo Weewer**

Plaatsvervangend commandant brandweer Amsterdam

4 **Bedrijfscultuur en imago**

De machocultuur bij de brandweer kan ertoe bijdragen dat mensen onverantwoorde risico's nemen, geen ruimte krijgen of geven voor emoties, en andersdenkenden buitensluiten. De machocultuur is bovendien niet goed voor het imago van de brandweer.



"Uit ervaring kan ik zeggen dat vrouwen een zegen zijn voor de cultuur bij de brandweer. Er ontstaat meteen een prettiger sfeer. Afgezien daarvan kun je het gewoon niet maken dat je personeelsbestand zo veel afwijkt van de bevolking. Dat is niet goed voor het draagvlak."

Johan Postma *Commandant brandweer Leeuwarden*



"Het beeld van de brandweer, zowel intern als extern, is aan verandering toe. Het is niet alleen die actiegericht club waarvoor je fysiek sterk moet zijn. Het is een veelzijdige gemeentelijke organisatie met interessante

functies, ook voor vrouwen." **Annemiek Bakker** *Voorzitter Netwerk Brandweervrouwen*



"Diversiteit heeft mijn warme belangstelling. Ik heb bij de politie ook gewerkt aan dit soort trajecten. Bij de politie was de noodzaak er vooral vanuit de taakhoud. De brandweer is anoniemer op straat. Met een pak

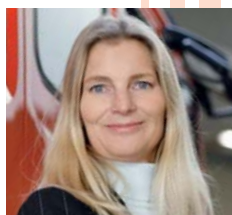
aan en een helm op ziet elke brandwacht er hetzelfde uit. Bij de brandweer is het vooral de interne bedrijfs-cultuur, de pittige machocultuur, die doorbroken moet worden." **Rob Brons** *Regionaal commandant brandweer Haaglanden*

5 Voorbeeldfunctie

De brandweer heeft als overheidsorganisatie een voorbeeldfunctie. Je kunt het als gemeente niet verkopen dat een deel van je organisatie niet openstaat voor vrouwen en allochtonen.



"Ik ken geen enkele overheidsorganisatie waar geen vrouwen werken. Overall werken mannen en vrouwen samen, dus waarom niet bij de brandweer?" **Willem van Beek** *Burgemeester van Edam-Volendam*



"Als je bij een overheidsorganisatie werkt, moet je openstaan voor andere culturen en andere denkbeelden. Dat komt onze dienstverlening en onze uitstraling ten goede. Wij hebben bij de brandweer Utrecht geen behoefte aan mensen die blijven hangen in hun eigen gedachtewereld en zich afzetten tegen andere culturen of een andere manier van denken." **Esther Lieben** *Hoofd repressie brandweer Utrecht*

6 Vanzelfsprekendheid

Laten we het eens omdraaien: waarom zouden er géén vrouwen en allochtonen bij de brandweer werken? De praktijk bewijst dat het kan.

"We hebben hier in Sittard-Geleen al aardig wat vrouwen bij de brandweer, in het vrijwilligerskorps van Sittard zelfs meer dan 10 procent. Ook zijn er twee vrouwelijke bevelvoerders. Het is hier inmiddels geen discussiepunt meer dat er vrouwen bij de brandweer werken, het is vanzelfsprekend." **Jan-Willem Westra** *Voormalig commandant brandweer Sittard-Geleen*



"Diversiteit zou vanzelfsprekend moeten zijn, maar is het nog niet. Als we onze deuren niet openzetten, missen we ons doel." **Katrijn van der Drift** *Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid Nibra*



"Een mix van competenties, karakters en achtergronden leidt tot een krachtig team. Al die verschillen leveren nieuwe inzichten en creativiteit. Vanuit mijn organisatiekundige achtergrond is dat voor mij altijd vanzelfsprekend geweest. Ook binnen ons korps is diversiteit inmiddels vanzelfsprekend. Dat wil overigens nog niet zeggen dat het vanzelf gaat." **Jac Salemans** *Directeur brandweer Westelijke Mijnstreek*

7 Openstaan voor iedereen

Elk beroep moet openstaan voor mannen en vrouwen. Waarom zou je bepaalde groepen uitsluiten van delen van de arbeidsmarkt? Voor veel mannen is werken bij de brandweer een jongensdroom. Maar er zijn ook vrouwen en allochtonen die zich sterk aangetrokken voelen tot dit beroep.



"Ik werkte eerst als receptioniste bij een bank, maar dat vond ik niks. Ik wil een baan waarin ik iets betekenen voor anderen en waarin ik fysiek bezig ben. Bij de brandweer combineer je werk met sporten, dus wat wil je nog meer!" **Sylvana van Zeijderfeld** *In opleiding bij de brandweer Amsterdam*

Brandweer 'van binnen naar buiten'

Centrale doelstelling van het project Brandweer 'van binnen naar buiten' is te komen tot een cultuurverandering die leidt tot diversiteit in de brandweerorganisatie. Het doel is dat de brandweer zelf het belang en de noodzaak gaat inzien voor het realiseren van diversiteit, hier zelf de verantwoordelijkheid voor draagt en dit ook naar buiten uitstraalt.

In het project wordt een groot scala aan activiteiten uitgevoerd die een bijdrage leveren aan het primaire proces van de brandweer, waarbij het realiseren van meer diversiteit de centrale invalshoek vormt.

Ontwikkelpartnerschap Brandweer 'van binnen naar buiten'

- Brandweer Amsterdam
- Brandweer Den Haag
- Brandweer Edam-Volendam
- Brandweer Gilze en Rijen
- Brandweer Hardenberg
- Brandweer Leeuwarden
- Brandweer Rotterdam-Rijnmond
- Brandweer Sittard-Geleen
- Brandweer Utrecht
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
- Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid Nibra
- Nederlandse Vereniging voor Brandweertzorg en Rampenbestrijding (NVBR)
- VanDoorneHuiskes en partners



Europese Unie

Europees Sociaal Fonds

Dit project is mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en

Koninkrijksrelaties, directie Brandweer en GHOR en het EQUAL-programma van de Europese Unie

Meer informatie op www.brandweervanbinnennaarbuiten.nl en via:

Cora de Olde (projectmanagement)

VanDoorneHuiskes en partners

Kerkstraat 19e

3581 RA Utrecht

030-2333361

cora.deolde@vandoornehuiskes.nl

Tekst - VanDoorneHuiskes en partners

Fotografie - Jack Tillmanns

Vormgeving - Bureau Achten

