



## **Evaluatie pilot Wijkbrandweer Zeewolde**

16 januari 2023

# Inhoudsopgave

---

<b>1.0 Evaluatie wijkbrandweer in Zeewolde</b> .....	3
1.1 Aanleiding en opzet evaluatie .....	3
<b>2.0 Het concept ‘wijkbrandweer’</b> .....	4
2.1 Doelen en activiteiten.....	4
2.2 Organisatie van de wijkbrandweer .....	5
<b>3.0 Activiteiten wijkbrandweer</b> .....	6
3.1 Deelname aan netwerken.....	6
3.2 Actieve aanwezigheid op openbare plekken.....	6
3.3 Publiciteit en voorlichting .....	7
3.4 Brandveiliger maken van woningen.....	7
3.5 Activiteiten op doelgroepen.....	8
<b>4.0 Doelbereik</b> .....	9
4.1 Brandveiligheid en - bewustzijn.....	9
4.2 Bijdrage aan integrale veiligheid.....	10
<b>5.0 Conclusies</b> .....	11

# 1.0 Evaluatie wijkbrandweer in Zeewolde

---

## 1.1 Aanleiding en opzet evaluatie

In het Dekkingsplan Flevoland 2020-2023 en in de Programmabegroting 2021 is de wijkbrandweer genoemd als één van de mogelijke voorzieningen in het kader van brandveilig leven en risicobeheersing. Met de wijkbrandweer wordt beoogd om het onderwerp brandveiligheid zo dicht mogelijk bij de burger onder de aandacht te brengen en de voorkant van de veiligheidsketen te versterken. Begin 2021 is gestart met een pilot van de wijkbrandweer in Zeewolde, waarvan nu conform afspraak met het algemeen bestuur van de veiligheidsregio Flevoland een evaluatie voorligt.

Het primaire doel van deze evaluatie is inzicht te geven in wat de wijkbrandweer doet, wat de inzet van de wijkbrandweer in de gemeente Zeewolde tot nu toe heeft opgeleverd en wat hierin belangrijke factoren zijn. Het algemeen bestuur kan deze bevindingen vervolgens betrekken in de oordeelsvorming over de regiobrede implementatie van de wijkbrandweer in de veiligheidsregio Flevoland.

### Aanpak Evaluatie

In deze evaluatie wordt een aantal keren gerefereerd aan de opgedane ervaringen met de wijkbrandweer in de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. In de regio Gooi en Vechtstreek vond eind 2019 een regionale uitrol van de wijkbrandweer plaats, na een eerdere succesvolle pilot in Hilversum. Die regionale uitrol is in 2022 geëvalueerd. Zoals nog aan de orde zal komen, heeft die evaluatie bevestigd dat de wijkbrandweer de beoogde meerwaarde levert. Geconstateerd is dat de wijkbrandweer naast brandveiligheid ook op integrale veiligheid steeds meer betekenis krijgt. De wijkbrandweer is betiteld als het symbool voor 'het gevoel van veiligheid dichtbij'.

De succesvolle implementatie in Gooi en Vechtstreek fungeert enigszins als spiegel voor de evaluatie van de pilot in Zeewolde. Dit vanuit de gedachte om bij een eventuele uitrol in Flevoland voort te kunnen bouwen op de ervaringen uit Gooi en Vechtstreek en het concept wijkbrandweer zoveel mogelijk vanuit een geheel te ontwikkelen. Ook kan de Gooise evaluatie waar nodig de ervaringen in Zeewolde in breder perspectief belichten.

Tegelijkertijd is het zaak om de pilot in Flevoland op de eigen merites te beoordelen. De kracht van de wijkbrandweer zit immers in de samenwerking die met lokale netwerkpartners wordt gezocht en de mate waarin wordt aangesloten op de lokale behoeftebepaling. Belangrijke andere bronnen in deze evaluatie zijn dan ook de ervaringen van de medewerker wijkbrandweer zelf, de brandweerpost, de burgemeester, lokale ambtenaren en partnerorganisaties in de gemeente. Daarnaast is gebruik gemaakt van 'deskresearch'. Zo zijn de registraties van activiteiten, werving- en trainingsmateriaal en mediaberichtgeving over de wijkbrandweer in Zeewolde bestudeerd.

### Leeswijzer

Hieronder wordt eerst aangegeven wat de bedoeling is van de wijkbrandweer. Daarna wordt ingegaan op de organisatorische invulling van de pilot in Zeewolde en de activiteiten die door deze wijkbrandweerman worden verricht. Aparte aandacht wordt besteed aan het doelbereik van de wijkbrandweer, met name vanuit 'extern' perspectief. Tot slot volgen de conclusies ten aanzien van de pilot en een advies over het regionale vervolg.

## 2.0 Het concept 'wijkbrandweer'

### 2.1 Doelen en activiteiten

De pilot met de wijkbrandweer in gemeente Zeewolde is begin 2021 van start gegaan. De doelen, activiteiten en werkafspraken van de wijkbrandweer in de regio Gooi en Vechtstreek vormen de basis voor de pilot in Zeewolde.

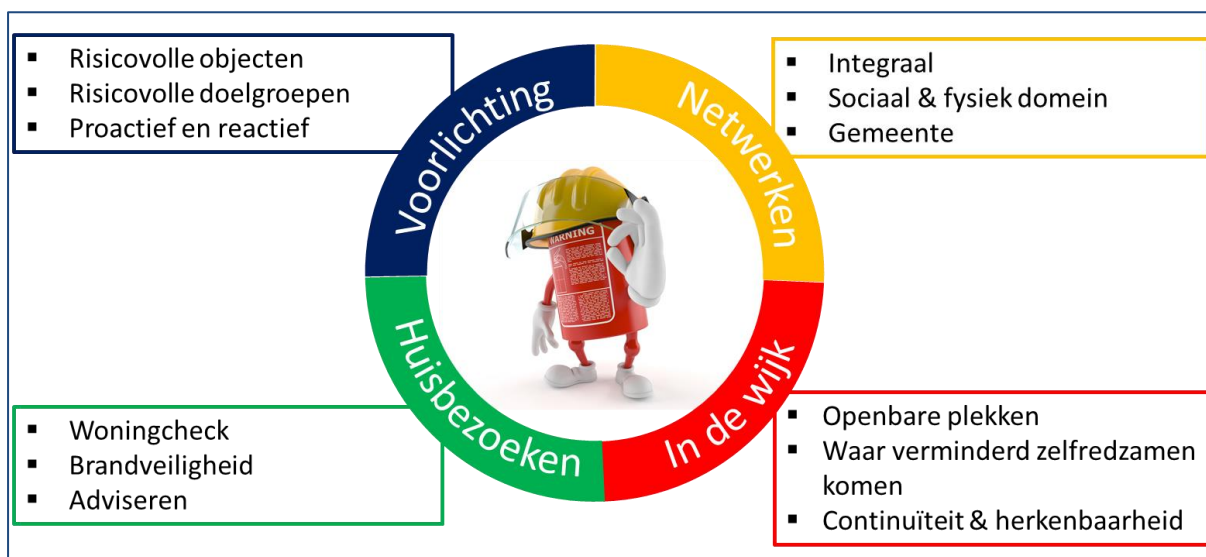
#### Doelen

- 1). Het hoofddoel van het concept 'wijkbrandweer' is om de (brand)veiligheid in de wijk een herkenbaar gezicht te geven en zo op laagdrempelige wijze het brandveilig bewustzijn bij de burger te creëren (in het bijzonder bij risicogroepen).
- 2). Daarnaast wordt van de wijkbrandweer een bijdrage verwacht aan de integrale veiligheid in de wijk. Door integrale samenwerking en informatiedeling in het lokale netwerk van (sociale en fysieke) veiligheid zouden onveilige situaties eerder kunnen worden gesignaleerd en aangepakt. Dit overigens in het besef dat elke wijk en elk netwerk anders is.

#### Basisactiviteiten

Deze doelen dienen te worden bereikt door vier basisactiviteiten:

- De deelname aan het netwerk sociale & fysieke veiligheid in de gemeente.
- Het (actief) aanwezig zijn op openbare plekken in de gemeente, in het kader van de verbindende functie tussen de brandweer en de lokale burger.
- Het genereren van publiciteit en het geven van (brand)veiligheidsvoorlichting in de gemeente, om de bewustwording rond brandveiligheid te creëren/verhogen (specifiek bij risicovolle objecten en doelgroepen).
- Het ondersteunen bij het brandveiliger maken van woon-/verblijfsobjecten, onder meer door huisbezoeken op (brand)veiligheid en begeleiding in het maken van vluchtplannen (op aanvraag inwoners).



Figuur 1: Activiteiten wijkbrandweer

In overleg met de gemeente kunnen de werkzaamheden ook anders ingevuld worden, mits ze gerelateerd zijn aan het thema brandveilig leven. Voor de pilot in gemeente Zeewolde geldt het verzoek van de burgemeester om extra oog te hebben voor bepaalde (kwetsbare) doelgroepen in de gemeente, namelijk arbeidsmigranten, asielzoekers/statushouders en ouderen.

## 2.2 Organisatie van de wijkbrandweer

De veiligheidsregio is verantwoordelijk voor de aanstelling, de aansturing en het voldoende faciliteren van de wijkbrandweerm medewerker om diens rol zo adequaat mogelijk uit te kunnen voeren. De hiërarchische en functionele aansturing van de wijkbrandweer wordt verricht vanuit de afdeling Risicobeheersing. Vanuit deze afdeling worden regelmatig interviews gehouden met de wijkbrandweer in Gooi en Vechtstreek en zijn bij de start ook trainingen georganiseerd (zoals social media, gedragsbeïnvloeding, valpreventie). De medewerker wijkbrandweer Zeewolde neemt deel aan deze bijeenkomsten in Gooi en Vechtstreek. Ook wordt deze medewerker, net als de andere medewerkers wijkbrandweer, vanuit de veiligheidsregio ondersteund in (publieks)communicatie. Denk aan promotiemateriaal en berichtgeving op social media.

De meeste medewerkers in Gooi en Vechtstreek pakken hun rol als wijkbrandweer op naast hun hoofdtaken binnen hun aanstelling bij de veiligheidsregio, waarvan het merendeel vanuit de afdeling Risicobeheersing. Drie medewerkers in veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek hebben deze rol vanuit een vrijwilligersaanstelling opgepakt. In gemeente Zeewolde is de rol tijdens de pilot-periode eveneens ingevuld door een vrijwillige (repressief) medewerker van de brandweer.

De medewerker wijkbrandweer in Zeewolde is gedurende de pilot aangesteld voor 6 uren per week. Dit uren aantal sluit aan bij het aantal uren dat beschikbaar is voor wijken/locaties in Gooi en Vechtstreek. Zo zijn voor Huizen en Bussum elk 8 uur per week beschikbaar en voor Laren en Loosdrecht elk 4 uren. Een afwijking betreft het uren aantal voor de gemeente Hilversum; naast de 8 basisuren heeft die gemeente een zogenaamde ‘plus-overeenkomst’ afgesloten en daarmee 16 extra uren ingekocht.

In de evaluatie van Gooi en Vechtstreek zijn enkele kanttekeningen geplaatst bij de aanstelling in een rol (in plaats van een functie) en de beschikbare uren. Weliswaar stelt de meerderheid van de medewerkers dat de toebedeelde uren voldoende zijn, maar zij ervaren of verwachten (door beëindiging van de Covid19-maatregelen en toename netwerkoverleggen) een toename in werkzaamheden. Ook wijst een deel op enig gepuzzel met beschikbaarheid, door de combinatie met reguliere werkzaamheden (bij de brandweer of elders). Leidinggevenden bij de brandweer wijzen (ook) op druk die ontstaat op reguliere werkzaamheden.

De medewerker wijkbrandweer van Zeewolde kan naar eigen zeggen wel uit met de toebedeelde 6 uren, al zijn de reistijden hierin niet altijd meegenomen. De 6 uren zijn volgens hem voldoende geweest om een behoorlijk netwerk en een naam op te bouwen in Zeewolde, ondanks de beperkingen in de Covid19-periode. Hij is in staat om zijn werkuren flexibel in te delen en kan daardoor maatwerk leveren. *“De ene keer ’s avonds een voorlichting, de andere keer een middagbezoek bij iemand thuis.”*

## 3.0 Activiteiten wijkbrandweer

De medewerkers wijkbrandweer zijn over het algemeen (erg) positief over hun rol. De medewerker in gemeente Zeewolde is dat ook. Het fijne van zijn rol vindt hij het enthousiast kunnen maken van mensen voor brandveiligheid, het samen optrekken met partnerorganisaties, en het continu zien van allerlei ontwikkelpunten/kansen om brandveiligheid dichtbij de bewoners te brengen. Hieronder volgt een beeld van de door hem uitgevoerde activiteiten en de ervaringen daarmee.

### 3.1 Deelname aan netwerken

De deelname in de netwerkoverleggen is bedoeld om zowel kritieke (brand)veiligheidssituaties en handelingsadvies te delen als ook bredere ontwikkelingen op het gebied van sociale en fysieke veiligheid. En in algemenere zin wordt met deelname in de netwerkoverleggen beoogd om brandveiligheid een 'gezicht' te geven in de wijk. De medewerker wijkbrandweer in Zeewolde vertaalt 'netwerken' overigens zelf vooral als *"het gezamenlijk richting de burger optrekken"*.

In Zeewolde is geen regulier veiligheidsoverleg. Wel is er een centrale netwerkklocatie; het zogenoemde Vraaghuis. Hier kunnen inwoners met hun vragen terecht; er zijn ongeveer 20 netwerkpartners vertegenwoordigd. Dit netwerk is erg divers; van ouderenorganisaties, gemeente, jongerenorganisaties, verslavingszorg, vluchtelingenwerk, bibliotheek, tot het energieloket.

Volgens de coördinator buurtbemiddeling van het Vraaghuis is de medewerker wijkbrandweer van Zeewolde hier vanaf dag één goed zichtbaar en zoekt hij goed de verbinding en samenwerking op. De gemeentelijk coördinator integrale veiligheid, de consultant woningcorporatie en de programma coördinator bibliotheek noemen allen in deze de toegankelijke en actieve houding van de wijkbrandweerman. *"Hij heeft zich direct voorgesteld op het gemeentehuis en gevraagd met welke functionarissen hij het beste contact op kan nemen om een netwerk op te bouwen."* Omdat veel publieke, nabije activiteiten vanwege langdurige Covid-19 maatregelen (begin 2021 tot en met begin 2022) niet of lastig realiseerbaar waren, heeft de medewerker wijkbrandweer in Zeewolde zich tijdens die maatregelen vooral gericht op het benaderen en onderhouden van persoonlijke contacten binnen de beschikbare netwerken, desnoods digitaal of telefonisch.

In de evaluatie van de wijkbrandweer in Gooi en Vechtstreek is door de medewerkers benadrukt hoe belangrijk een netwerk in de wijk is om dichterbij de burger te komen. Netwerkpartners geven bij de wijkbrandweer aan of ergens een mogelijk onveilige situatie is dan wel behoefte aan voorlichting. Zo ook in gemeente Zeewolde. Een consultant van de woningcorporatie Woonpalet verwijst naar goed bezochte informatiemiddagen met de wijkbrandweerman bij hun appartementencomplexen. Ook heeft ze hem al eens om advies gevraagd voor sommige situaties. Ook op de brandweerpost Zeewolde komt wel eens een vraag binnen waarbij wordt verwezen naar een gesprek in het dorp met de wijkbrandweer. *"Dus het heeft wel een doorverwijzende werking"*, aldus een collega van de brandweer.

### 3.2 Actieve aanwezigheid op openbare plekken

De medewerker wijkbrandweer van Zeewolde is op diverse plekken in de gemeente aanwezig om contact te leggen met inwoners en specifieke doelgroepen. Zoals bij de koffietafel voor senioren, de interkerkelijke vrouwenorganisatie en de beurs 'Samen vitaal oud worden'. Ook geeft hij regelmatig voorlichting op groepslocaties in Zeewolde, zoals scholen en het Huis voor Taal/bibliotheek.

In interviews, en in de praktijk door de lokale omroep Zeewolde, wordt verder regelmatig gewezen op de aanwezigheid van de medewerker wijkbrandweer op de wekelijkse markt, waar hij informatie beschikbaar stelt over brandveiligheid. Volgens de coördinator buurtbemiddeling stappen mensen makkelijk op de wijkbrandweerman af en kan hij inwoners doorverwijzen indien nodig. De wijkagent,

die regelmatig samen met de wijkbrandweerman op deze weekmarkt staat, geeft aan dat ze hier vaak worden aangesproken door inwoners. Hij merkt met enige 'jaloezie' op dat de medewerker wijkbrandweer heel goed in staat is om contact te leggen met doelgroepen zoals ouderen.

De medewerker wijkbrandweer heeft op eigen initiatief ook enige tijd met de wijkagent (en soms BOA) een inloopspreekuur in het Vraaghuis gehouden. Echter, mede vanwege de Covid-maatregelen, was de aanloop beperkt. Hij is daarom gestopt met dit vaste spreekuur; veel liever stapt de medewerker wijkbrandweer zelf op mensen af, zoals op de genoemde weekmarkt. In de evaluatie van Gooi en Vechtstreek wordt overigens ook wisselend gedacht over het effect van vaste spreekuren; sommige medewerkers wijkbrandweer rouleren liever in de wijk en tijdstip om zoveel mogelijk (nieuwe) contacten te maken. Die medewerkers bevestigen overigens het positieve effect van het gezamenlijk optrekken van 'geüniformeerden'; dat zou meteen mensen trekken.

### 3.3 Publiciteit en voorlichting

De medewerker wijkbrandweer van Zeewolde geeft zelf aan dat hij het beste de inwoners weet te bereiken via de voorlichtingsbijeenkomsten/activiteiten met andere organisaties. Hij werkt hierin regelmatig samen met de woningcorporatie, de bibliotheek, de GGD, Welzijn Zeewolde en ouderenbonden.

Zo heeft hij in samenwerking met de bibliotheek en het Huis voor Taal diverse voorlichtings sessies georganiseerd, onder andere voor mensen met Nederlands als tweede taal. Dit lijkt effectief. *"Ik heb zelf mogen ervaren wat een goed verhaal hij heeft en hoe hij mensen weet te boeien. Met een gezonde dosis humor brengt hij een goeie balans in de theorie op een aangename manier. De feedback achteraf was zeer positief: 'een eye opener', 'goed om weer eens te horen', 'ik heb echt nieuwe dingen geleerd' "*, aldus de programmacoördinator van de bibliotheek.

Ook de bevroegde consultant van de woningcorporatie is erg positief over de samenwerking en de wijze waarop de betreffende medewerker wijkbrandweer bewoners weet te betrekken in zijn verhaal. Zo heeft de medewerker wijkbrandweer voor de werkterreinen van de 5 woonconsultanten in gemeente Zeewolde een voorlichtingsplan gemaakt en houden ze samen informatiemiddagen op appartementencomplexen. Ook is een voorlichting in Zeewolde Noord in het kader van Brandveilige feestdagen opgezet, in samenwerking met de plaatselijke slotenmaker (voor een zogenoemde vluchtsleutel). *"En dit hebben we ook nog eens in korte tijd op poten weten te zetten, omdat de lijnen erg kort zijn"*, zo geeft de bevroegde woonconsultant enthousiast aan.

Verder plaatst de medewerker wijkbrandweer bijna wekelijks, met ondersteuning van het team communicatie van de brandweer, berichten op social media als Facebook en LinkedIn om het brandveiligheidsbewustzijn te verhogen. Denk aan oproepen om op vaderdag een brandmelder cadeau te doen. En heeft hij met collega's van afdeling risicobeheersing van de brandweer een podcast-serie gemaakt waarin bijvoorbeeld veilige feestverlichting aan de orde komt. Ook hebben lokale en regionale media diverse keren aandacht besteed aan de wijkbrandweer in Zeewolde.

### 3.4 Brandveiliger maken van woningen

De medewerkers wijkbrandweer in Gooi en Vechtstreek zijn erg positief over het effect van woningchecks; het zou doeltreffend en dankbaar werk zijn. Ook hechten deze medewerkers aan de sociale (verwijs)functie van uit de woningchecks. Ze signaleren namelijk regelmatig een zorgvraag of eenzaamheid, welk signaal ze vervolgens gericht doorgeven binnen hun netwerk. Wel merken de medewerkers op dat ze goed moeten opletten om niet teveel voor een karretje te worden gespannen (zoals in geval van technische mankementen, rommelige huishoudingen of burenoverlast). Ze proberen daarom goed door te vragen op het (brand)veiligheidsissue.

Volgens de medewerker wijkbrandweer in Zeewolde zijn dergelijke situaties voor hem herkenbaar; ook hij verwijst waar mogelijk door naar de geëigende instantie. De respondent bij de woningcorporatie waardeert de duidelijkheid en betrouwbaarheid; volgens haar bakent de medewerker wijkbrandweer goed af wat hij wel en niet kan doen.

De medewerker wijkbrandweer heeft in gemeente Zeewolde verscheidene woningchecks op verzoek van inwoners verricht; hij hoopt dit aantal te kunnen uitbreiden. Verder verricht hij woningscans in samenwerking met de woningcorporatie; hier wordt volgens de woonconsulent positief op gereageerd. Ook is de medewerker wijkbrandweer met een appartementen-eigenaar in Zeewolde meegeweest op diens woningcontroles bij (voornamelijk Poolse) arbeidsmigranten. *“Zo kan ik meekijken hoe het geregeld qua brandveiligheid en kan ik hem tips geven waar hij op zou moeten letten.”*

### 3.5 Activiteiten op doelgroepen

De wijkbrandweer streeft in haar activiteiten een sterke verbinding met de lokale behoeften en wensen na. Hiertoe heeft de veiligheidsregio ‘intake’-gesprekken met de gemeenten gevoerd over de te leggen focus in activiteiten. Zo heeft de burgemeester van Zeewolde gevraagd extra aandacht te besteden aan senioren, arbeidsmigranten en statushouders.

De medewerker wijkbrandweer in Zeewolde geeft aan dat hij de meeste voorlichting geeft aan de doelgroep senioren. Hij bereikt hen door de woningcorporatie, diverse media, het Vraaghuis, de markt; en ‘via via’-contacten met ouderen(organisaties). Hij merkt dat de mensen die bij voorlichtingen aanwezig zijn, open staan voor zijn informatie. Niettemin merkt hij ook dat er ‘geïsoleerde’ ouderen zijn die lastiger te bereiken zijn; hij wil in de toekomst meer aandacht aan deze doelgroep besteden. Ook wil hij meer investeren in het gebied richting Harderwijk.

Om asielzoekers/statushouders en arbeidsmigranten te bereiken, heeft de medewerker wijkbrandweer onder andere contact gelegd met het Leger des Heils, het huis voor Taal/bibliotheek, en de eigenaren van woningcomplexen met (Poolse) arbeidsmigranten. Volgens de programmacoördinator van de bibliotheek is het voor inwoners met Nederlands als tweede taal en laaggeletterde Nederlanders minder vanzelfsprekend om een gesprek aan te gaan met de brandweer en/of ervoor uit te komen dat schriftelijke informatie een uitdaging voor hen is. Zij geeft aan dat hierover goed gespard kan worden met de medewerker wijkbrandweer van Zeewolde. *“Vanuit onze ervaring geven we input, hij vult daar goed op aan (....) hij snapt onze bedoeling.”* Voor Poolse arbeidsmigranten is overigens een Pools-talige folder over brandveiligheid gemaakt.

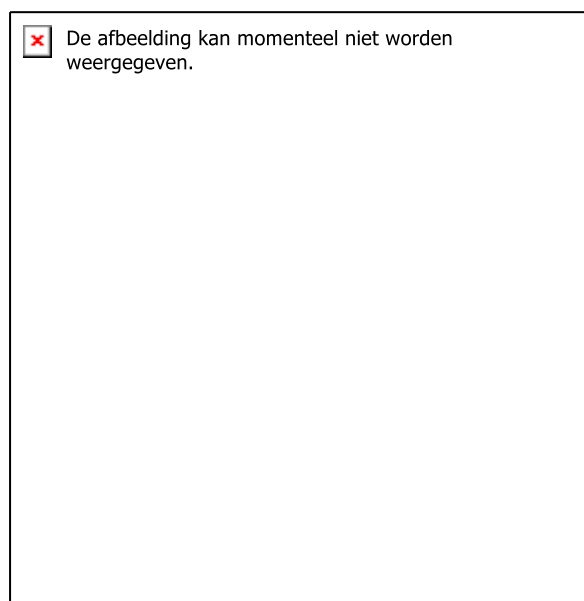


## 4.0 Doelbereik

Het doelbereik is vooral opgetekend uit indrukken van respondenten, nu de beoordeling van het concept wijkbrandweer vooral van kwalitatieve aard is. In de bestuurlijke kaderstelling (uit Gooi en Vechtstreek) zijn nadrukkelijk geen harde meetcriteria vastgesteld voor de wijkbrandweer; gekozen is voor een organische ontwikkeling en lokale inbedding van de wijkbrandweer binnen de algemene doelstellingen.

### 4.1 Brandveiligheid en - bewustzijn

Het hoofddoel van de wijkbrandweer is om de (brand)veiligheid in de wijk een herkenbaar gezicht te geven en op laagdrempelige wijze het brandveilig bewustzijn bij de burger te creëren.



De algemene indruk, opgetekend uit de interviews, is dat de wijkbrandweer in Zeewolde behoorlijk zichtbaar en laagdrempelig is. Zo geeft de burgemeester van Zeewolde aan dat de wijkbrandweerman veel te vinden is in het dorp, zoals op de markt en in het Vraaghuis, alsmede bij ondernemers en scholen. *“Met zijn inzet brengt hij het onderwerp brandveilig leven goed onder de aandacht”*. Ook de wijkagent ervaart dat de wijkbrandweerman een zeer herkenbaar gezicht en benaderbaar aanspreekpunt in Zeewolde is. Soortgelijke indrukken vinden we in interviews met andere partnerorganisaties. In de evaluatie van Gooi en Vechtstreek is daarbij aangegeven dat zichtbaarheid op zichzelf al waarde heeft in de (aandacht voor) brandveiligheid.

Figuur 2: Wijkbrandweer op de markt

Eveneens geven alle externe respondenten aan dat de wijkbrandweer daadwerkelijk mensen bereikt. De consultant van de woningcorporatie zegt hierover: *“Het is in onze ogen een aanwinst voor Zeewolde. Ik merk aan de mensen dat ze graag leren over brandveiligheid. En in de bijeenkomsten waar ik ben geweest merk ik dat onwetendheid zorgt voor gevaarlijke situaties.”* Ook de gemeentelijk coördinator integrale veiligheid benadrukt het belang van de bewustwording van de (brand) gevaren in huis-tuin-en-keukensituaties, zoals bij het opladen van apparaten. De programmacoördinator van de bibliotheek vult aan dat de medewerker wijkbrandweer overtuigingskracht heeft en goed weet hoe de boodschap over te brengen.

De bevroegde partnerorganisaties, ambtenaren en de burgemeester van Zeewolde geven allen aan geen verbeterpunten te weten. Ze zien vooral kansen in de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de wijkbrandweer in het bereiken van inwoners. Zo worden suggesties gedaan om ook (gezamenlijke) activiteiten op de kazerne te houden en zich (samen) te richten op seizoensgebonden risico's zoals BBQ's en vuurwerk. Alle respondenten adviseren de wijkbrandweer te continueren in Zeewolde en verder te brengen in de regio. De burgemeester zegt hierover: *“Met zijn inzet brengt de wijkbrandweer het onderwerp brandveilig leven goed onder de aandacht en het is zeker een meerwaarde om in de gehele provincie uit te rollen.”*

## 4.2 Bijdrage aan integrale veiligheid

Het tweede doel van de wijkbrandweer is een bijdrage aan de integrale veiligheid in de wijk. Door samenwerking en informatiedeling van de wijkbrandweer in het lokale netwerk van (sociale en fysieke) veiligheid zouden onveilige situaties eerder kunnen worden gesignaleerd en aangepakt.

Net zoals in Gooi en Vechtstreek wordt in Zeewolde de laagdrempeligheid van de zichtbare wijkbrandweer (of breder: het goede imago van de brandweer) als een bijdrage gezien aan een veilige en leefbare samenleving. Doordat de wijkbrandweer nabij is en makkelijk het gesprek aangaat, kan hij dus ook andere signalen dan brandveiligheid ontvangen. Anders dan in Gooi en Vechtstreek is bij de respondenten in Zeewolde geen expliciete wens geuit om de wijkbrandweer meer in te zetten op sociale problematiek, met brandveiligheidsrisico's als ingang (zoals bij verwarde personen en/of vervuilde woningen). De primaire inzet van de wijkbrandweerman op brandveiligheid lijkt evident.

Wel wordt ook in Zeewolde, waaronder door de wijkbrandweerman zelf, de meerwaarde van 'samen optrekken' richting bewoners benadrukt. Zoals de buurtbemiddelaar van het Vraaghuis zegt: *"Hij zorgt dat er verbindingen ontstaan."* Partners zien, in het kielzog van brandveiligheid, kansen op welzijnsthema's.

Zo plaatst de respondent van de bibliotheek de voorlichting door de wijkbrandweer in het perspectief van 'zelfredzaamheid' en 'kansengelijkheid' van inwoners. Zij ziet dat inwoners onderwerpen als brandveiligheid, gekoppeld aan EHBO/AED, wel degelijk belangrijk vinden maar niet altijd de juiste weg weten te vinden of niet het geld hebben voor een cursus. Ook de burgemeester van Zeewolde ziet kansen in de samenwerking op zelfredzaamheid; in het algemeen bestuursoverleg van 5 oktober 2022 refereerde hij aan de samenwerking tussen wijkbrandweer en GGD Flevoland op het thema valpreventie. En de woningcorporatie wijst op neveneffecten van brandveiligheidsvoorlichting, zoals bewoners op een positieve manier met elkaar in contact brengen.

## 5.0 Conclusies

---

De centrale vraag is of het concept van de wijkbrandweer ook in Zeewolde werkt zoals bedoeld: zichtbaar en dichtbij, ten behoeve van het brandveiligheidsbewustzijn en de integrale veiligheid. Met in het verlengde de vraag of het concept van de wijkbrandweer toepasbaar is op de gehele regio Flevoland.

### Preventie echt nabij

Op basis van alle bevindingen is de hoofdconclusie op de werking van de wijkbrandweer in Zeewolde positief: er is een brede erkenning van het belang bij en waardering voor de wijkbrandweer in Zeewolde.

Zo is er waardering voor de actieve en toegankelijke manier waarop brandveiligheid bij bewoners en instanties onder de aandacht wordt gebracht. Ook wordt het bredere belang gezien bij de verbindende rol die de wijkbrandweer kan innemen tussen (wijk/overheid)instanties en inwoners, op het praktisch versterken van veerkracht en zelfredzaamheid, zonder het primaire doel van brandveiligheid uit het oog te verliezen. Bevorderende actoren in deze positieve beoordeling zijn de zichtbaarheid van de wijkbrandweer op bekende ontmoetingspunten, het daadwerkelijk optrekken met partners in de wijk, en de sociale en actieve persoonlijkheid van de functionaris. Preventie komt door deze wijkbrandweer echt nabij.

### Hoe verder?

Uit de evaluatie blijkt dat er voldoende belangstelling dan wel behoefte bij inwoners en instanties is voor een wijkbrandweer in Zeewolde. Ten aanzien van het bereiken van kwetsbare doelgroepen, zoals (geïsoleerde) ouderen en anderstaligen, worden ook nog kansen gezien voor een hoger bereik. In de evaluatie zijn enkel bemoedigende woorden opgetekend voor de voortzetting van de wijkbrandweer in Zeewolde en de verdere uitrol van de wijkbrandweer in Flevoland.

De conclusies over de wijkbrandweer in Zeewolde sluiten aan bij de positieve evaluatie in de veiligheidsregio Gooi en Vechtstreek. De daar getrokken lessen voor het vervolg van de regionaal uitgerolde wijkbrandweer zijn primair van organisatorische aard.

De ervaring in Gooi en Vechtstreek is dat de wijkbrandweer steeds meer een vaste waarde wordt in de wijken en gemeenten. Waar de wijkbrandweer nu nog is georganiseerd als 'een rol', waarbij medewerkers deze taak 'erbij' doen, dringt het besef door dat een stevigere inbedding van deze preventie taak in de organisatie wenselijk is. Belangrijk hierin is de (interne) beschikbaarheid van medewerkers; er moet voldoende ruimte worden ervaren om medewerkers te kunnen vrijspelen voor deze taken in de wijk. Kortom, een formatief vraagstuk. Daarnaast is meer vakontwikkeling en sturing van de wijkbrandweer inherent aan zo'n professionalisering, bijvoorbeeld op projectmatigheid in werkzaamheden. Zonder overigens teniet te doen aan de kracht van de wijkbrandweer, namelijk 'daar zijn, waar de mensen zijn' en '(samen) pionieren om mensen te bereiken'.

In gemeente Zeewolde en veiligheidsregio Flevoland gaat echter de bestuurlijke vraag vooraf; in hoeverre men op basis van deze evaluatie reden ziet tot continuering en uitrol van de wijkbrandweer. Vervolgens kan een vertaling worden gemaakt vanuit de lokale behoefte naar een (inter)regionale organisatie en personele invulling.