



DE BRANDWEER AAN HET WOORD

SP 

TERUG NAAR DE PRAKTIJK

DE BRANDWEER AAN HET WOORD

Juni 2011

Ronald van Raak
Ineke Palm
Said Sarwary
Erik de Vries

INHOUD

WOORD VOORAF	7
IN HET KORT	9
BELANGRIJKSTE CONCLUSIES	11
ALLE RESULTATEN:	17
1 WERKBELEVING	17
2 DAGELIJKSE GANG VAN ZAKEN	23
3 VRIJWILLIGERS	27
4 NIEUWE ONTWIKKELINGEN	33
5 VEILIGHEID	41
6 HET LAATSTE WOORD	43
VERANTWOORDING	45
BIJLAGE: ENQUÊTEVRAGEN EN UITKOMSTEN	47

WOORD VOORAF

‘Mijn drijfveer als hulpverlener in hart en nieren is om zeep geholpen.’

Meer dan 30.000 brandweermensen waken over onze veiligheid. Bijna 80 procent van die mensen is vrijwilliger, burgers die zich willen inzetten voor hun medemensen. Maar ook voor de beroepsbrandweer is het werk veel meer dan alleen een beroep. Brandweermensen vinden dat ze prachtig werk doen, maar zien ook heel veel veranderingen die het werk onnodig gevaarlijk en moeilijk maken. Een derde van de mensen twijfelt zelfs of ze bij de brandweer wil blijven. Grote redenen voor zorg zijn de gedwongen schaalvergroting (regionalisering) en gedwongen aanwezigheid op de kazernes (kazertering). Experimenten met minder mensen op de brandweerwag en het gebruik van kleinere wagens kunnen evenmin rekenen op de steun van de mensen op de werkvloer. Ook het vertrek van vrijwilligers en de sluiting van kazernes zullen volgens de brandweermensen leiden tot minder veiligheid voor collega's en burgers.

De minister van Veiligheid en Justitie krijgt van de brandweermensen een onvoldoende. Negen van de tien mensen zegt dat politici onvoldoende kennis hebben van de problemen op de werkvloer. Bij de brandweer gaapt een diepe kloof tussen de papieren waarheid van het ministerie en de echte werkelijkheid van de kazernes. In de Tweede Kamer worden wij regelmatig met die kloof geconfronteerd. Volgens het ministerie is de brandweer blij met de schaalvergroting, kan de brandweer beter werk leveren met minder mensen en bevorderen de bezuinigingen de efficiency. In de kazernes komen wij echter een heel andere werkelijkheid tegen: van hoge werkdruk, veel bureaucratie en steeds meer eisen. Volgens de brandweermensen maken deze ontwikkelingen de brandweerszorg juist moeilijker en duurder. Vooral vrijwilligers kunnen het werk steeds moeilijker combineren met baan en gezin.

De brandweer staat voor grote veranderingen. Maar wat betekenen die voor het dagelijkse werk van brandweermensen? En wat voor gevolgen hebben die voor de veiligheid in Nederland? De SP heeft, met steun van de vakorganisaties Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV), Abvakabo FNV, CNV PZ en CMHF een grootschalig onderzoek gedaan onder brandweermensen. Samen met hen hebben we een brandweerenquête opgesteld. 3.700 Mensen hebben aan deze enquête meegedaan, waardoor dit onderzoek

een goed beeld geeft van de problemen op de werkvloer, de kritiek van brandweermensen en de oplossingen die zij voorstaan. De grote deelname laat zien dat er echt iets mis is bij de brandweer. De uitkomsten van het onderzoek bevestigen dit.

We bedanken de vakorganisaties die ons hebben gesteund en we bedanken alle mensen die ons hebben geholpen bij het opstellen van de enquête. In het bijzonder danken we alle brandweermensen die aan dit onderzoek hebben meegedaan.

‘De vraag is wat de veiligheid van de burger en de brandweerman waard is.’

Ronald van Raak, lid van de Tweede Kamer voor de SP
Ineke Palm, medewerker Wetenschappelijk Bureau SP
Said Sarwary, projectmedewerker Wetenschappelijk Bureau SP
Erik de Vries, medewerker Tweede Kamerfractie SP

IN HET KORT DE BELANGRIJKSTE RESULTATEN

HET VAK

Brandweermensen houden van hun vak: 86 procent van de ondervraagde brandweermensen waardeert zijn werk. Voor meer dan de helft van deze brandweermensen (57 procent) is het plezier in het werk de afgelopen jaren echter afgenomen.

84 procent van de brandweermensen vindt dat er te veel regels en te veel bureaucratie zijn. 56 procent is ontevreden over de leidinggevenden, die eveneens volgens 56 procent niet weet wat er speelt op de werkvloer.

60 procent van de vrijwilligers ziet een terugloop van brandweervrijwilligers, omdat de eisen steeds hoger worden, mensen minder tijd hebben en vrijwilligers de regionalisering niet zien zitten.

HET BELEID

Volgens 87 procent van de brandweermensen hebben politici onvoldoende kennis van het brandweerwerk. 68 procent geeft de regering een onvoldoende voor het brandweerbeleid.

81 procent van de brandweermensen is tegen de inzet van brandweerwagens met een kleinere bezetting (SIV's), omdat dit leidt tot gevaarlijke situaties voor collega's en burgers en ten koste gaat van de kwaliteit van de brandbestrijding.

68 procent van de brandweermensen is tegen verplichte aanwezigheidsdiensten (kazernerings) van vrijwilligers, omdat dit moeilijk is te combineren met werk en gezin.

58 procent van de brandweermensen vindt de regionalisering geen goede ontwikkeling, omdat de afstand tussen leiding en werkvloer groter wordt, personeel minder betrokken is bij het beleid en er minder democratische controle is door de gemeenteraden.

De 'professionalisering' zoals de minister die nu voorstaat, leidt volgens 82 procent van de brandweermensen tot meer bureaucratie en minder ruimte om het werk goed te doen.

BELANGRIJKSTE CONCLUSIES

‘De collegialiteit. De spanning. Het is zeer leerzaam. Iets positiefs kunnen bijdragen voor de maatschappij.’

De brandweermensen zijn trots op hun vak. 86 procent van de ondervraagde brandweermensen waardeert zijn werk als positief tot zeer positief. Voor meer dan de helft van deze brandweermensen is het plezier in het werk de afgelopen jaren wel afgenomen. Oorzaken hiervan lijken vooral dat veel over hun hoofden wordt beslist, dat nieuwe ontwikkelingen vanachter het bureau worden bedacht en het aantal managers toeneemt, terwijl de repressieve tak wordt uitgekleed.

‘Altijd maar dat gezeik over kostenbesparing, daar waar het gevaar is gaat iedereen weg en komen wij in actie en daar moeten we gewoon goed op voorbereid zijn, ook als dat wat meer moet kosten.’

1. Er is een kloof tussen de werkvloer en het bestuur

Meer dan de helft van de brandweermensen (56 procent) vindt dat de leiding te weinig weet van wat er speelt op de werkvloer. Het lijkt soms meer te gaan om macht en geld dan om de veiligheid. Er is een enorme kloof tussen politiek en brandweer. Het merendeel van de brandweermensen (87 procent) vindt dat politici onvoldoende kennis hebben van het brandweerwerk. Tweederde van de respondenten geeft de regering een onvoldoende voor het brandweerbeleid.

2. Er zijn te veel regels en te veel managers

84 procent vindt dat er te veel bureaucratie is, te veel bestuurslagen en te veel managers. Hier gaat ook te veel geld naar toe. Er zijn te veel onduidelijke regels en onzinnige procedures, bedacht door mensen die het contact met de werkvloer kwijt lijken te zijn. Al die regels demotiveren de brandweermensen en maken het vak steeds onaantrekkelijker.

3. Er zijn meer collega's nodig

Er komen steeds meer taken bij, die door minder mensen moeten worden uitgevoerd. 60 procent van de brandweermensen heeft te maken met een hoge werkdruk. De eisen aan keuringen, opleidingen en oefeningen worden steeds hoger. Waar wordt geëxperimenteerd met werktijden vindt het merendeel (82 procent) dat een slechte ontwikkeling.

4. Er is onvrede over de communicatiesystemen

42 procent is ontevreden over het communicatiesysteem met de meldkamer. Over de C2000 systemen is meer dan de helft van de brandweermensen ontevreden. Dit kan leiden tot gevaarlijke situaties, omdat het systeem op onverwachte momenten uitvalt. Over de analoge object portofoon die in een aantal korpsen (weer) wordt gebruikt, is 77 procent tevreden.

5. Er is weinig ruimte voor de creativiteit van brandweermensen

Het gros van de ondervraagde brandweerlieden wijst het regeringsbeleid af, zowel wat betreft de regionalisering als de kazernering. Dit draagt niet bij aan een betere brandweezorg, zegt 74 procent. 82 procent zegt dat verdere 'professionalisering' vooral betekent meer regels en procedures.

6. Regionalisering vergroot de kloof met het bestuur

Een meerderheid van de ondervraagde brandweermensen (58 procent) vindt de regionalisering van de brandweer geen goede ontwikkeling, vooral omdat het leidt tot minder betrokkenheid van het personeel bij het beleid. Te veel geld gaat naar de "koude kant" van de brandweer en te veel managers zijn vooral bezig met hun eigen carrière.

7. De kazernering gaat ten koste van de vrijwilligers

Steeds vaker moeten vrijwilligers aanwezigheidsdiensten draaien, ook 's avonds en in het weekeinde. Tweederde van de respondenten (68 procent) vindt dit een slechte ontwikkeling. Driekwart van de mensen (76 procent) geeft aan dat dit moeilijk te combineren is met gezins- en werkomstandigheden.

8. Een lagere bezetting van wagens leidt mogelijk tot meer slachtoffers

De experimenten met minder bezetting van de brandweewagens wordt door 81 procent van de brandweermensen afgewezen. Dat levert gevaarlijke situaties op voor personeel en burgers, vindt 85 procent. En de kwaliteit van de brandbestrijding gaat achteruit, vindt 79 procent. Men vreest meer slachtoffers onder de brandweer.

9. Er zijn twijfels over de brandveiligheid

Ruim eenderde van de brandweermensen denkt dat de brandveiligheid van de burger de laatste jaren is afgenomen, door het oprekken van de aanrijtijden, de regionalisering en de mindere bezetting van auto's. Meer investeren op repressief gebied, onderzoek naar de effecten van het beleid, minder bureaucratie en beter luisteren naar de werkvloer kunnen dit voorkomen.

10. Een derde dreigt weg te lopen bij de brandweer

Een derde van de brandweermensen gaat weg (5 procent) of twijfelt (26 procent) of ze bij de brandweer wil blijven. Belangrijkste reden hiervoor is de regionalisering. Bij de beroepsmensen denkt 62 procent aan vertrek, bij de vrijwilligers zelfs 73 procent. 60 procent van de vrijwilligers ziet een terugloop van vrijwilligers. Omdat de eisen steeds zwaarder worden, vindt 71 procent.





ALLE RESULTATEN:

1 WERKBELEVING

Waardering

Het merendeel van de ondervraagde brandweermensen (86 procent) waardeert het werk als positief tot zeer positief. De waardering is de afgelopen jaren voor meer dan de helft van de brandweermensen (57 procent) wel afgenomen, voor 6 procent is dit toegenomen.

‘Door alle wijzigingen en schaalvergrotingen is de lokale inbreng steeds minder en dat geeft ook steeds minder voldoening.’

‘Toen ik begon was ik zeer positief. Daarom heb ik van mijn hobby mijn beroep gemaakt. De laatste tijd vind ik dat de hobby onder druk staat van de “professionalisering”. Professionalisering betekent dan vooral meer regels en procedures en minder ruimte om creatief tot oplossingen te komen, zonder dat voor mij herkenbaar de kwaliteit beter wordt.’

‘Belasting is groter, de organisatie is logger, er wordt bezuinigd op de primaire taken van de brandweer door horizontaal ingestroomde managers die geen verstand van en passie hebben met de brandweer en met de vrijwilligers in het bijzonder. Men denkt deze mensen net zo te kunnen behandelen als de beroeps, verschil is alleen dat de vrijwilliger naast zijn taken bij de brandweer ook nog eens 40 uur werkt en dat wanneer daar te weinig rekening mee wordt gehouden men gedwongen wordt om ermee te stoppen.’

Er is een kloof tussen managers en werkvloer

Meer dan de helft van de respondenten (56 procent) vindt dat de leiding te weinig weet van wat er speelt op de werkvloer. Bijna de helft (47 procent) is van mening dat ze (door de korpsleiding) te weinig worden betrokken bij alles wat de brandweer betreft. Voorbeelden zijn dat er te weinig rekening wordt gehouden met de wensen van brandweermensen en slecht wordt gecommuniceerd. Dat er sprake is van onvoldoende leiderschap en dat onveilige situaties worden genegeerd. Dat er bij de leiding soms meer focus op geld en macht is in plaats van veiligheid. De leiding bezit geen ‘brandweershart’.

‘De trend is steeds meer om carrière te maken. Een paar jaar op een bepaalde functie en dan weer weggaan. Dit is niet bevorderlijk voor de brandweer. Eigen belang gaat boven het belang van de brandweer.’

‘Te veel wordt vanachter bureau bedacht zonder toetsing. Aanwijsbare (interpretatie) fouten worden onder mom van procedure weggeveegd. En het meest belangrijke: iedereen wil overal iets over zeggen, maar niemand wil of durft verantwoordelijkheid te nemen en beslissingen te forceren.’

‘We moeten meer en meer, en alles wordt “top down” doorgevoerd. Dit dan wel onder het mom van veel overleg, maar uiteindelijk gaan de plannen van de top gewoon ongewijzigd door’

Bijna de helft van de brandweermensen (47 procent) vindt dat ze onvoldoende betrokken wordt bij alles wat de brandweer betreft, 28 procent vindt dit wel voldoende.

‘Ze weten maar al te goed wat er op de werkvloer speelt maar voeren koste wat kost hun eigen plan uit. De lokale politiek is onvoldoende op de hoogte en kijkt alleen maar naar centen.’

‘Er wordt te veel beslist achter onze ruggen om, dingen die vaak niet meer terug te draaien zijn. Commandant is niet betrokken bij ons werk als brandweer vrijwilligers, alleen om popie jopie uit te hangen.’

‘Veel verborgen agenda’s, en er word heel weinig gecommuniceerd, indekultuur. En handen boven het hoofd houden.’

Slechts een kwart van de respondenten vindt dat de OR/OC hun belangen goed vertegenwoordigd, 21 procent vindt van niet.

‘De OC heeft een “eigen” agenda en vergeet hierdoor nog wel eens naar alle vrijwilligers te luisteren en te handelen. Ook de OR/OC laat zich nog wel eens door de politieke verhoudingen leiden.’

‘Er wordt alleen niet altijd geluisterd naar de OR en op een linke manier dingen er doorheen gedrukt.’

‘Er zijn in de OR belangenverschillen, door beroeps (24-uurs), vrijwilligers en dagdieners.’

De politiek weet weinig van het brandweerwerk

Het merendeel van de brandweermensen (87 procent) vindt dat politici onvoldoende kennis hebben van het brandweerwerk. Gevraagd is een cijfer te geven (tussen 1 en 10) aan deze regering als het gaat om brandveiligheidsbeleid, brandbestrijding, en brandweerpersoneelsbeleid. Tweederde van de ondervraagde brandweermensen (68

procent) geeft de regering een onvoldoende. Ruim 40 procent van het ondervraagde brandweerpersoneel geeft een vier of lager. Slechts 14 procent komt tot een 7 of 8. Ruim de helft zit op een 5 of 6.

Eventuele plannen voor privatisering worden door de respondenten naar de prullenbak verwezen. 74 procent vindt dat de brandweezorg niet moet worden geprivatiseerd, 11 procent vindt van wel.

Een derde van de brandweermensen overweegt weg te gaan

Bijna eenderde van de ondervraagde brandweermensen gaat weg (5 procent) of twijfelt (26 procent) of ze bij de brandweer wil blijven.

Reden vertrek (N=1.095)

Ik ben ontevreden over de regionalisering van de brandweer	69%
Ik ben ontevreden over de arbeidsvoorwaarden	24%
Ik vind de sfeer in het korps niet meer prettig	23%
Ik ben ontevreden over de arbeidsomstandigheden	22%
Ik vind de (opleidings)eisen te zwaar geworden	11%
Ik ga binnenkort met pensioen of de vut	6%
Ik ga binnenkort verhuizen	1%

De belangrijkste reden van vertrek is met stip de regionalisering. Bij nadere analyse blijkt regionalisering bij de vrijwilligers zelfs voor 73 procent de reden te zijn voor de opstap(plannen). Bij de beroepsmensen is dat 62 procent, mogelijk omdat hier meer kantoormensen onder zitten.

‘Ontevreden over veiligheid eigen personeel, door bezuinigingen komt de veiligheid van burgers en collega’s in geding.’

‘Onbegrip bij de leiding, geen interesse van management in brandweer, maar in managen van een bedrijf.’

‘Mijn drijfveer als hulpverlener in hart en nieren is om zeep geholpen.’





2 DAGELIJKSE GANG VAN ZAKEN

Werkdruk

De respondenten vinden het werk bij de brandweer steeds zwaarder worden. 60 procent heeft te maken met een hoge werkdruk. Er moeten meer taken worden uitgevoerd met minder mensen. Er komen steeds meer regels en minder vrijheden. Ruim eenderde van de respondenten wijst er op dat er steeds meer cursussen en trainingen bijkomen.

‘Wegens de bezuiniging kunnen we geen personeel aannemen, we zitten nu al tien procent in de min en moeten we zelf oplossen zogezegd! Bij beroeps worden vacatures niet opgevuld, “bevroren” noemen ze het. Dus wij moeten met minder mensen, dezelfde voertuigen bezetten en werkzaamheden uitvoeren.’

Werktijden

Op enkele plaatsen vinden experimenten plaats met aanpassing van werktijden voor beroepsmensen. Bijvoorbeeld experimenteren met 12-uursdiensten of het aantal effectieve uren optrekken van 11 naar 15 tot 16 uur. Onder de brandweermensen die met dit laatste te maken hebben vindt 82 procent dat een slechte ontwikkeling.

‘We zijn een parate dienst die aanwezigheid levert en... daarnaast nog effectief bezig is. Niet omgekeerd! We zijn geen productiebedrijf!’

‘De diensten worden nu in 24 uur diensten gedraaid wat resulteert in 48-urige werkweek. Van die 48 uur worden maar 36 uur betaald, terwijl wij wel 48 uur in dienst zijn en beschikbaar zijn. Als zij deze diensten gaan aanpassen is dat duurder, dan worden alle uren betaalde uren dus duurder en het wordt voor de burger niets veiliger. En zij willen dat compenseren om met minder mensen hetzelfde werk te blijven doen, ieder normaal denkend mens weet dat dat niet gaat en ergens te kosten van gaat.’

‘Onze directeur veiligheidsregio en zijn achterban willen stoppen met de 24-uurs diensten. Reden volgens hen: productiviteit verhogen en bezuinigen. In de praktijk is uit onderzoek gebleken dat de 24-uurs dienst het goedkoopste is: minder personeel nodig! Binnen deze dienst is het wel degelijk mogelijk om de productiviteit te verhogen. Echter wordt dit door belangen van andere werkplekken (zoals T&L) tegengehouden.’

Arbeidsvoorwaarden

Ruim de helft van de respondenten is tevreden over de arbeidsvoorwaarden, ruim eenderde is niet tevreden. Ruim tien procent van de respondenten vindt de keuringen, opleidingseisen en leidraad oefeningen te zwaar, onder de vrijwilligers ligt dit iets hoger dan onder de beroepsmensen. De frequentie en de eisen voor oefeningen worden steeds hoger. Ook de toelatingseisen voor nieuwe vrijwilligers zijn veel te hoog, vinden veel respondenten. Genoemd worden ook dat de rechtspositie vooral bij vrijwilligers slecht is geregeld (geen of onvoldoende verzekeringen), er ook onduidelijkheid is over de verzekeringen en de vergoedingen en dat de loonverdeling tussen de brandweertop en de mensen op de werkvloer ver uit elkaar ligt.

‘Leidraad oefenen is niet te zwaar, echter de frequentie en eisen worden steeds hoger dat je als vrijwilliger bijna niet meer aan de eisen kan voldoen.’

‘Dat er wordt beloond als vrijwilligers kan ik me wel in vinden, maar de verzekeringspositie is ronduit slecht. Indien ik en vele van mijn collega’s blijvend letsel zouden overhouden aan een inzet is er absoluut geen sprake van opvang inkomensverlies. Vele vrijwilligers verdienen namelijk thans veel meer dan de in de polissen genoemde verzekerde bedragen.’

‘De nieuwe reglementen eisen dat de brandweertieden betaald worden voor uren die geoefend en gewerkt worden. Wij zijn vrijwilliger en doen dit vrijwillig. Zodra de regionalisering door gaat zullen wij betaald “moeten” worden, waardoor er een zekere verplichting kan worden opgelegd van hogere hand waardoor men diensten zou moeten draaien. Dit komt de collegialiteit niet ten goede en ook het gezinsleven zal hier onder leiden. Bovendien wordt de brandweer zo onbetaalbaar!’

Arbeidsomstandigheden

Ruim de helft van de respondenten is tevreden over de arbeidsomstandigheden, ruim eenderde niet. Genoemd worden slechte voorlichting en arbeidsomstandighedenbeleid, onduidelijkheid t.o.v. de toekomst van de vrijwilligers, te veel bureaucratie, teveel bezuiniging ten koste van veiligheid en hoge werkdruk door tekort aan personeel. Vooral het Openbaar Meldsysteem (OMS) dat voor veel nodeloos uitrukken zorgt is velen een doorn in het oog (26 procent).

Ook mankeert er nogal eens iets aan het materiaal. Er is geen of onvoldoende budget om materialen te vernieuwen of te verbeteren en er wordt te veel bezuinigd op materiaal. Ook wordt genoemd dat de communicatiemiddelen slecht en niet veilig zijn, dat de dataterminals in TAS (TankAutoSpuut) onvoldoende werken en de software nog niet geschikt is om digitaal plannen te toetsen.

‘Vaak materiaal dat in half werkende staat is en veel reparatie behoeft.’

‘Materieel is oud en wordt niet vervangen, hierdoor is het vertrouwen ver te zoeken.’

‘Er is bijna geen geld om realistische oefeningen te doen.’

Bureaucratie

84 procent van de respondenten is ontevreden over de regelgeving. De grootste klacht is dat er te veel bestuurslagen zijn (64 procent). Er zijn steeds meer beleidsmedewerkers en managers en te weinig manschappen. Er gaat veel geld naar managers, regels en bureaucratie. Ook vindt 45 procent de regelgeving te veel en te onduidelijk. Al die regels demotiveren, ook omdat ze leiden tot minder zeggenschap en vrijheid.

‘Men wil de brandweer professionaliseren, maar dat vertaalt zich met name in meer regeltjes, procedures en veel hogere kosten en minder teambuilding, minder teamspirit, meer verzakelijking, minder betrokkenheid van de vrijwilligers, minder plezier.’

‘Er komen te veel wetten en regels inzake de brandweer, hierdoor wordt het steeds moeilijker om het vak aantrekkelijk te maken voor nieuwe vrijwilligers, terwijl de vrijwilligers nodig zijn voor een goedkope maar doeltreffende en professionele organisatie.’

‘Regelgeving is er niet om het werk makkelijker of veiliger te maken, maar om je eigen straatje te kunnen schoonvegen als iets fout gaat. Het is de omgekeerde wereld en het creëert één grote schijnveiligheid.’

Communicatiesystemen

Ruim de helft van de respondenten (54 procent) is tevreden over het communicatiesysteem met de meldkamer, 42 procent is ontevreden. Voor de onderlinge communicatie worden verschillende systemen gebruikt, waarschijnlijk omdat er nog problemen zijn met alle systemen. 16 procent van de respondenten geeft aan dat in hun korps wordt gewerkt met C2000/TNO; 64 procent dat wordt gewerkt met C2000/DMO en 20 procent zegt te werken met analoge object portofoons. Een nadere analyse is nodig om te bekijken hoe deze verhouding in de korpsen ligt.

Tevredenheid met communicatiesystemen voor onderlinge communicatie

	tevreden	ontevreden	weet niet
C2000/TNO	44%	54%	2%
C2000/DMO	47%	51%	2%
Analoge object portofoon	77%	20%	3%

De klachten zitten vooral bij de C2000 systemen.

‘C2000 valt op onverwachte en willekeurige momenten uit, veel storingen, slechte werking/geen bereik in kelders, parkeergarages, grote objecten enz. wat vaak tot gevaarlijke situaties kan leiden.’

‘De fouten in het C2000 verhaal zijn vooral te herleiden naar een fout in de aanbesteding. Er is gekozen voor een communicatiesysteem dat is gebouwd voor buiten communicatie en niet voor binnen en buiten. Er moeten meer masten geplaatst worden voor een betere dekking.’

'In grote objecten valt de ontvangst zowel van DMO als TMO weg. Dit is wel ons veiligheidsmiddel en communicatie met de buitenwereld!'

3 VRIJWILLIGERS

Terugloop vrijwilligers

60 procent van de vrijwilligers/respondenten geeft aan dat er onvoldoende vrijwilligers zijn en dat ze een terugloop in vrijwilligers zien. Voor deze terugloop worden door de respondenten verschillende oorzaken gegeven.

Oorzaken terugloop vrijwilligers (1.101 respondenten)

De eisen aan vrijwilligers zijn steeds zwaarder	72%
Mensen hebben minder tijd en interesse voor vrijwilligerswerk	51%
Vrijwilligers zien de regionalisering niet zitten	45%
De politiek toont geen waardering voor het brandweerwerk	45%

Bijna driekwart van de vrijwilligers/respondenten is mening dat de oorzaak bij de steeds zwaardere eisen aan vrijwilligers ligt. Bijna de helft van de respondenten noemt (ook) minder tijd en interesse voor vrijwilligerswerk, de regionalisering en het gebrek aan waardering en betrokkenheid van de politiek. Andere oorzaken die door de respondenten genoemd worden zijn de onzekerheid over de toekomst van de vrijwilligers, vergrijzing binnen het korps, kazernering, te veel regelgeving en bureaucratie, demotiverende managers, bezuinigingen ten koste van veiligheid burgers/personeel, de bereidheid van werkgevers om het vrijwilligerswerk toe te staan, negatieve berichtgeving in de media over de brandweer, weinig aanname van nieuwe personeel/vacaturestop door bezuinigingen.

'Het sociale karakter is verdwenen. Vroeger deed je het voor de buurt, met de buurt. De brandweer wil te professioneel zijn, terwijl dit niks oplevert aan kwaliteit. Motivatie voor elkaar levert meer veiligheid op dan procedures en eisen.'

'Managers jagen vrijwilligers doelbewust de organisatie uit omdat zij te onafhankelijk zijn en te moeilijk voor hen te sturen (of te dwingen).'

'De manier van werven en selecteren is te lang, er wordt slecht gecommuniceerd met kandidaten. Vanuit de dienst lijkt men te denken dat potentiële kandidaten thuis zitten te wachten op een oproep voor een keuring of een test en dat zij te allen tijde beschikbaar

zijn. (Potentiële) vrijwilligers hebben per definitie een hoofdwerkgever en vaak een gezin waarmee zij reeds verplichtingen hebben.'

Werving vrijwilligers

De vrijwilligers/respondenten hebben veel tips over hoe je meer vrijwilligers kunt werven. Meer voorlichting, mond op mond reclame, betere en heldere arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld de juiste balans creëren tussen gezin, werk en brandweer), betere communicatie, meer waardering en respect van de gemeente en burgers. Duidelijke afspraken maken met werkgevers, minder regels en verplichtingen, meer duidelijkheid over de toekomst van de vrijwilligers, blijven investeren in de jeugdbrandweer, betere beloning of compensatie, meer inspraak in de organisatie, minder strenge keuring en gebruik maken van de sociale media.

'Minder bureaucratie. Zorg er voor dat het voor de vrijwilliger een hobby blijft waar ruimte is voor verenigingsleven en dan betaalt dit zichzelf altijd terug.'

'Minder strenge keuring, de keuring lijkt er nu op alsof je bij de commando's gaat. Laat de politiek een belastingverlaging invoeren voor vrijwillige brandmensen, nu worden de vergoedingen bij het salaris opgeteld, met een beetje pech kom je nu een belasting-schaal hoger'.

'De jeugdbrandweer serieus nemen en steunen. De lokale impact van een brandweerkorps mee laten wegen in de besluiten van bezuinigingen. Als bij sluiting vijf brandweervrijwilligers opzeggen dan kost dit aan opleiding al ruim een ton, nog los van de tijd en ervaring die men kwijt is.'

Toekomst vrijwilligers

65 procent van de vrijwilligers/respondenten verwacht niet dat over tien jaar de repressieve taken nog door vrijwilligers uitgevoerd zullen worden. Ongeveer eenderde van de respondenten (34 procent) denkt van wel. Opvallend is dat 61 procent van de respondenten aangeeft te gaan stoppen met vrijwilligerswerk als hun repressieve taken in de toekomst vervallen. Ze zijn dus niet bereid om andere werkzaamheden zoals voorlichting voor de brandweer te gaan doen.

Verzekeringen

81 procent van de vrijwilligers/respondenten geeft aan dat ze voldoende ruimte van hun werkgevers krijgen om hun taak als brandweermensen te kunnen uitvoeren, bij 12 procent van deze respondenten is dat niet het geval.

Van de vrijwilligers/respondenten die daarnaast een baan hebben geeft 58 procent aan dat er een goede afspraak is gemaakt tussen (hoofd)werkgever en brandweer over afdekking/gevolgen wanneer een vrijwilliger arbeidsongeschikt raakt door repressief optreden, bij 42 procent van deze respondenten is dat niet het geval. Van de vrijwilligers/respondenten die daarnaast als zelfstandige werken, geeft 57 procent aan dat er een goede afspraak is gemaakt met de brandweer over afdekking/gevolgen wanneer een

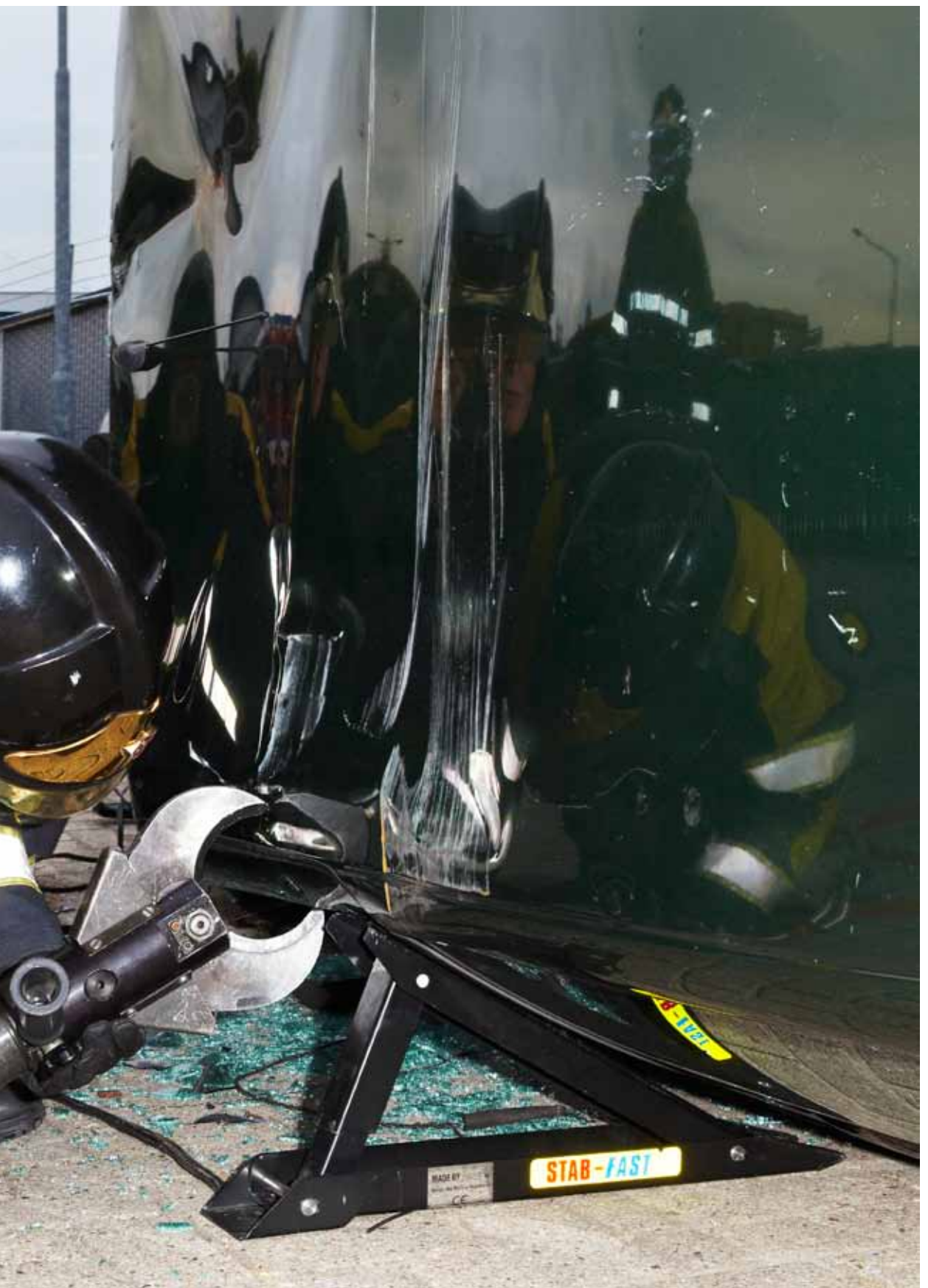
vrijwilliger arbeidsongeschikt raakt door repressief optreden, bij 43 procent van deze respondenten is dat niet het geval.

'Er zijn verzekeringen, maar de dekking is volstrekt onduidelijk. Dit, terwijl ik zelf werkzaam ben in de financiële dienstverlening. Het lezen van een polis is voor mij dagelijks werk.'

'De ervaringen die ik heb met verzekeringen (schade) geven niet echt vertrouwen voor het geval er echt iets aan de hand is (lichamelijk). Alles wordt in eerste instantie teruggelegd bij je eigen verzekering.'

'Bij ons zijn er meerdere ongevallen gebeurd en die jongens wachten al jaren op hun geld, we zijn als vrijwilligers echt beroerd verzekerd, als er een ongeval/ongeluk is geweest doet P&O hier niets mee, ze zeggen je dat je het bij je eigen verzekering moet gaan verhalen. Dit kan toch niet!'





4 NIEUWE ONTWIKKELINGEN

Regionalisering

Meer de dan de helft van de respondenten (58 procent) vindt de regionalisering van de brandweer geen goede ontwikkeling, 29 procent van de respondenten wel.

Gevolgen regionalisering (2.989 respondenten)

Negatief

Grotere afstand tussen leiding en werkvloer	80%
Minder betrokkenheid personeel bij beleid	75%
Onvoldoende democratische controle gemeenteraden	43%
Grotere afstand brandweer en burgers	35%
Minder bescherming, hulpverlening en nazorg van burgers bij rampen en crisis	22%

Positief

Betere organisatorische aansluiting op de regionale crisisbeheersingspartners	25%
Betere bescherming, hulpverlening en nazorg van burgers bij rampen en crisis	12%

Een kwart van de respondenten gaat er van uit dat regionalisering zal leiden tot betere aansluiting tussen de partners, 12 procent denkt dat het leidt tot een betere bescherming van de burgers, 22 procent denkt juist van niet. Als positief worden ook genoemd een betere samenwerking tussen de korpsen, meer gelijkheid tussen de verschillende posten, een betere verdeling van kazernes (operationele grenzen), een betere verdeling van de werkdruk, een betere operationele voorbereiding, beter en goedkoper materieel, gelijke eisen aan vrijwilliger en beroepsmensen en snellere opkomsttijden.

De respondenten zien echter vooral negatieve gevolgen, zoals grotere afstand tussen leiding en werkvloer en mede daardoor minder betrokkenheid van het personeel bij het beleid. Ook denken veel respondenten dat regionalisering leidt tot minder democratische controle doorvan de gemeenteraad. Als negatief worden verder genoemd demotivatie/leegloop vrijwilligers, meer bestuurslagen/onbekwame managers, te veel managers zonder verstand of gevoel voor brandweertaken, te veel en te dure overhead, bezuinigingen op de werkvloer, verkeerde verdeling van de budgetten, kostenverhoging

door sterke toename bureaucratie, minder betrokkenheid werkvloer/inwoners van desbetreffende gemeente, oprekken van opkomsttijden, (on)veiligheid burgers en personeel, (verplichte) kazernering vrijwilligers, (gedwongen) 24 uur/per dag beschikbaarheid vrijwilligers, te veel eisen, vakinhoudelijk zwakke tot ver ondermaatse managers, minder aanloop nieuwe vrijwilligers door minder binding, afbraak van de operationele inzet, hogere aantallen slachtoffers door te lange aanrijdtijden.

'Grote inefficiëntie bij de regionale organisatie door de schaalvergroting en het verlies van het "hart voor de zaak".'

'Ik verwacht dat het hoofdzakelijk een bezuinigingsslag wordt waarmee er voornamelijk in de onderste gelederen gesneden wordt. Laten we eens kijken waarom de brandweer zo duur is geworden. Ik denk dat hem dit ligt in de zware top.'

'Nog meer bestuurslagen met veel te dure en niet wetende personeelsleden die hun eigen baantje in stand houden. Tien jaar geleden hadden wij een vrijwillige commandant, nu een fulltime commandant en een 20 fte oefencoördinator! En dan roepen dat de brandweer zo duur is. Alleen al aan de koude kant is dat een verhoging van 300 procent.'

Kazernering

In verschillende brandweerkorpsen gaan steeds meer taken van beroeps naar vrijwilligers. Zo moeten in een aantal korpsen vrijwilligers ook aanwezigheidsdiensten overdag, 's avonds of in het weekend draaien.

Eenderde van de respondenten vindt dit een goede ontwikkeling. Volgens tweederde van deze groep omdat het de opkomsttijd verbetert en 44 procent zegt dat daarmee de actieradius vergroot. Als goede ontwikkeling worden ook genoemd meer structuur, betere garanties voor de burger, betere mogelijkheden om te oefenen, opleiden en te trainen, iedereen krijgt de kans om ervaring op te doen. Het maakt je nog meer betrokken, beter contact vrijwilligers/beroeps, het wordt beter planbaar. Je weet wanneer je dienst hebt (vrijwilliger), het geeft zekerheid over de uitruk van 1 of 2 voertuigen, het geeft zekerheid over opkomst én over opkomsttijden. Het leidt tot betere motivatie, voorkomt gevaarlijke privé spoedritten van vrijwilligers naar kazerne, de belasting wordt verdeeld en het vergroot de saamhorigheid van vrijwilligers van verschillende posten.

Tweederde van de respondenten vindt dit echter een slechte ontwikkeling. Driekwart hiervan geeft aan dat dit moeilijk is te combineren met gezins- en werkomstandigheden. Als slechte ontwikkeling worden ook genoemd dat het veel verplichtingen schept voor vrijwilligers, dat aanwezigheidsdiensten zeer slecht worden vergoed, dat het niet noodzakelijk is en een zeer prijzige optie, vaak zal leiden tot overtreding van arbeidstijdenwet en tot onderling rivaliteit.

'Nog meer verplichtingen voor de vrijwilliger. Die wordt op die manier een verkapte en goedkope beroepskracht.'

'Het is vaak niet met het werk te combineren of met gezin en de lol van de pieper die gaat en het spontane is er een beetje vanaf. Je doet brandweer met je hart en naast je andere werk als vrijwilliger maar als je dan ingedeeld wordt is het een heel andere gebeuren.'

'Het is belachelijk dat een vrijwilliger voor een 24-uurswacht 24 uur krijgt uitbetaald maar een beroeps krijgt voor een 24-uurswacht 16,7 uur uitbetaald. Dit leidt tot een gevoel van onmacht. Daarnaast mag een beroeps geen overuren maken, maar vrijwilligers worden wel gebruikt om op de adembescherming te werken.'

In verschillende korpsen is sprake van meer taken die van beroeps naar vrijwilligers gaan. Genoemd worden hierbij het postcommandantschap, bediening speciale voertuigen, 3P-taken, oefenbegeleiding, aansturing post, (klein)onderhoud, preventiecontroles, logistieke ondersteuning, het voorbereiden en uitzetten van oefeningen, administratieve taken, onderhoud kleding/materialen/kazerne, laag specialistisch werk (meetploeg, haakarm e.d.), uitrukken met tweedelijns voertuigen, verspreiding van materiaal bij grote incidenten, waarschuwings- en verkenningdienst, massadecontaminatie, etc.

Bezetting brandweervoertuigen

81 procent van de brandweermensen vindt de experimenten met minder bezetting van brandweervoertuigen een slechte ontwikkeling.

Gevolgen minder bezetting brandweerauto's

Negatief

Levert gevaarlijke situaties op voor personeel en burgers	85%
Kwaliteit brandbestrijding gaat achteruit	79%

Positief

Verbeterd opkomsttijd	57%
Bespaart personeel en geld	32%

Ruim de helft ziet als goede ontwikkeling een verbetering van de opkomsttijd, bijna eenderde verwacht een besparing van personeel en geld. Als goede ontwikkeling worden ook genoemd dat de brandweer effectiever en efficiënter kan optreden, dat de juiste hoeveelheid personeel en materieel afgestemd kan worden op de specifieke hulpvraag. De tijdwinst die hier behaald wordt door een snelle verkenning, het stimuleert innovatie, vermindert de belasting van het personeel (al die automatische meldingen kunnen door Snel Interventie Voertuig (SIV) worden gedaan). Ook wordt opgemerkt dat de vermindering van de bezetting wel alleen wenselijk is als er een tweede voertuig mee uitrukt.

De overgrote meerderheid van de respondenten ziet echter vooral negatieve gevolgen. 85 procent verwacht gevaarlijke situaties voor personeel en burgers. 79 procent zegt dat de kwaliteit van de brandbestrijding hierdoor achteruit gaat. Als slechte ontwikkeling wordt ook genoemd dat het levensgevaarlijk is voor burgers en hulpverleners (als de situatie bij aankomst anders is). Hierdoor zal de druk op de voertuigbemanning toenemen. Bezuinigingen mogen volgens de respondenten nooit ten kosten gaan van de veiligheid, de experimenten gaan in de toekomst meer slachtoffers onder de vrijwilligers veroorzaken, er is meer gevaar voor het personeel - want als er slachtoffers binnen zijn is het gevaar aanwezig dat zij toch proberen te redden wat er te redden valt. Iedere persoon in een voertuig heeft al een of meerdere taken die niet verdeeld kunnen worden over vier personen en de opleidingen zijn hier niet op aangepast.

‘Het tast de fundamenten van mijn vak aan zonder dat hier fundamenteel over is gesproken. Het wordt als een bezuinigingsmaatregel ingevoerd en gepresenteerd als innovatie. Vanuit mijn praktijkervaring kan ik zeggen dat dit slachtoffers bij de brandweer gaat opleveren. Je weet nooit wat je tegenkomt en welke hulp je plotseling nodig hebt. Managers denken dat een incident vooraf bekend en beheersbaar is. Dat is niet zo.’

‘Er is een wildgroei aan experimenten. Zonder gedegen, wetenschappelijk onderzoek van de gevolgen. Natuurlijk kunnen een hoop uitrukken met minder mensen. De brand gaat altijd uit. De vraag is wat de veiligheid van de burger en de brandweerman waard is.’

‘Alleen als er direct back up is geregeld, kan een TS 4 functioneren. Dit is voor mij als bevelvoerder en verantwoordelijke een absolute must!’

74 procent van de brandweermensen zegt dat deze nieuwe ontwikkelingen niet bijdragen aan een betere brandweezorg.

‘Ik denk zelf dat we de brandweer aan het slopen zijn in plaats van aan het verbeteren en professionaliseren!’

‘Nieuwe ontwikkelingen kunnen tot een betere brandweezorg leiden, maar dan niet gecombineerd met bezuinigingen en alleen in goed overleg met de werkvloer.’

‘Voor de financiën, beleid, crisisbeheersing etc. zijn de veiligheidsregio's een juiste oplossing. Maar voor de hulp aan burgers niet aangezien er besluiten worden genomen over situaties die de veiligheidsregio niet kent of weet maar de plaatselijke posten wel.’

59 procent van de brandweermensen zegt dat deze nieuwe ontwikkelingen niet bijdragen aan een goedkopere brandweezorg.

‘De nieuwe ontwikkelingen zouden moeten bijdragen aan kostenbesparing en verbetering in de zorg. Praktijk is meer geld, voor minder zorg, minder draagvlak bij personeel, uitholling basisbrandweezorg en uitholling van de landelijke rampenbestrijdingsorganisatie.’

‘De laatste jaren is de brandweer duurder geworden. Er zijn niet meer manschappen gekomen, wel meer leiding! Waar liggen de kosten ook alweer? In ons korps waren tien jaar geleden dezelfde aantallen manschappen en 0,5 FTE beroeps. Nu zijn er 5 FTE beroeps, allemaal managementtaken en we oefenen minder vaak en de oefeningen zijn minder goed voorbereid!’

‘De verdere ‘professionalisering’ maakt de brandweer organisatie veel duurder. Alle extra piketfunctionarissen en extra managementlagen.’

82 procent van de brandweermensen zegt dat verdere ‘professionalisering’ vooral betekent meer regels en procedures en minder ruimte voor creatieve oplossingen.

‘Door alles in regels en procedures te vangen wordt de creativiteit van de brandweermensen ingesloten, en dat is juist waar brandweer Nederland goed in is: creatief en oplossingsgericht handelen!’

‘Regels en procedures worden ontwikkeld door hbo’ers en academici die nog nooit een spuit in handen hebben gehad en veel te ver afstaan van het brandweervak.’

‘Afstand van leidinggevende naar vrijwilliger wordt groter en daardoor ook de betrokkenheid. Dit zal er onherroepelijk toe leiden dat zaken en/of problemen die vroeger snel afgehandeld werden nu een langere tijd zullen vergen. Dit zal er toe kunnen leiden dat de “vrijwilliger” op den duur niets meer meld, omdat deze het gevoel heeft niet meer serieus te worden genomen.’

BRANDWEER

312D

51-DL-HF

ROBAM © Mercedes-Benz





5 VEILIGHEID

Oorzaken onveiligheid

Ongeveer een kwart van de respondenten (26 procent) denkt dat de (brand)veiligheid van de burgers de laatste jaren vooruit is gegaan, eenderde (35 procent) denkt dat het de laatste jaren juist slechter is geworden. Wat de (brand)veiligheid van het personeel betreft, denkt eenderde van de respondenten dat het de laatste jaren vooruit is gegaan, terwijl 26 procent denkt dat het slechter is geworden. Het grootste deel van de respondenten denkt dat zowel de veiligheid van burgers (36 procent) als van het personeel (38 procent) de laatste jaren hetzelfde is gebleven. Over de oorzaken van de ontwikkelingen in veiligheid wordt verschillend gedacht.

Oorzaken veiligheid burgers en personeel

Bij mensen die denken dat de veiligheid de laatste jaren is:

	verbeterd	gelijk gebleven	verslechterd
meer preventieve maatregelen	76%	42%	16%
de regionalisering	12%	18%	50%
het oprekken van de aanrijtijden	9%	17%	60%
minder bezetting auto's	6%	16%	48%

76 procent van de respondenten denkt vooruitgang te kunnen maken door meer preventieve maatregelen. Als zaken die bijdragen aan meer veiligheid worden ook genoemd meer aandacht voor veiligheidsbewustzijn en media die steeds vaker brand in beeld brengen. Er zijn betere oefeningen door de oefenleidraad en betere administratie van de oefenleidraad. Meer regelgeving en betere controle, vooral na de branden in Enschede en Volendam.

60 procent van de mensen die van mening zijn dat de veiligheid is verslechterd, denkt dat dit komt door het oprekken van de aanrijtijden, 50 procent denkt dat het door de regionalisering komt en 48 procent door de verminderde bezetting van de auto's. Verder werden genoemd bezuinigingen ten koste van veiligheid van burgers en brandweerpersoneel en slecht bereik van C2000 porto's DMO. De opleidingen en trainingen zijn minder goed vanuit de regio georganiseerd en er is een tekort aan geschoolde manschappen en mensen met ervaring. Er zijn minder voertuigen, waardoor bepaalde taken niet meer door de brandweer worden uitgevoerd.

‘Regionalisering heeft niet bijgedragen aan meer veiligheid, het heeft er alleen maar voor gezorgd dat er een zorgwekkend aantal vrijwilligers is opgestapt de laatste jaren.’

‘Beter materieel, vakgerichte opleidingen, realistisch oefeningen.’

‘We moeten maar allen bezuinigen en er wordt niet naar de veiligheid gekeken, spullen die verouderd zijn worden niet vervangen. Er is geen geld.’

Meer brandveiligheid

De respondenten kwamen met suggesties hoe we de brandveiligheid in Nederland kunnen verbeteren. Meer mensen in de leiding van de brandweer die verstand van zaken hebben, meer wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van het ingezette beleid. Meer investeren in mensen en opleidingen, meer investeren in de bewustwording van burgers. Minder bureaucratie en beter luisteren naar de werkvloer. Meer lokale inbedding en meer kazernes in stand houden.

‘Minder bureaucratie waardoor kosten worden bespaard en deze besparing inzetten op plaatsen die aandacht nodig hebben of potentiële risico’s vormen.’

‘Zorgen dat de financiële omstandigheden, opleidingen en materieel voor de vrijwillige brandweermensen op de werkvloer (repressief personeel) optimaal zijn.’

‘Zorgen dat de dekking niet verder uitgekleeft word, behoud lokale kazernes.’

Agressie

Ruim eenderde van de respondenten (35%) geeft aan soms te maken te hebben met agressie tegen de brandweer, bij 3 procent gebeurt het regelmatig. Een vierde (25%) heeft dit minstens éénmaal meegemaakt, 37 procent van de respondenten heeft nog nooit te maken gehad met agressie. Over de aanpak van agressie zijn de meningen van de respondenten ongeveer gelijk verdeeld. 42 procent van de respondenten vindt dat er voldoende gedaan wordt aan agressie tegen brandweermensen en andere hulpverleners, 37 procent van de respondenten vindt van niet.

De respondenten hebben tips hoe de aanpak van agressie verbeterd kan worden. Genoemd worden meer voorlichting en politiebegeleiding, zero-tolerance, sneller en strenger straffen en meer publieke aandacht. Veel respondenten willen meer agressietrainingen en meer aandacht voor nazorg. Ook is er behoefte aan betere afspraken met politie en justitie en betere communicatie tussen verschillende instanties bij de aanpak van een incident. Ook willen veel deelnemers meer oefeningen tussen politie en brandweer.

‘Hogere straffen en sneller berechten met schadeloosstelling.’

‘Sneller politie ter plaatse laten komen.’

‘Lik op stuk beleid tegen de personen die agressief tegen de hulpverleners zijn. Laten voelen en merken dat agressie tegen hulpverleners niet getolereerd wordt.’

6 HET LAATSTE WOORD

We geven de brandweermensen het laatste woord

Wat zou volgens u bij de brandweer als eerste moeten verbeteren?

'Stoppen met verdere bezuinigingen.'

'Schrapp meer als de helft van de regeltjes en managerslagen. Terug naar de basis, doen waar we voor opgericht zijn.'

'Terug naar gemeentelijke brandweer, stoppen met de regionalisering.'

'Stoppen met allemaal verschillende experimenten, dit beter landelijk coördineren.'

'Meer waardering en respect voor de vrijwilliger!'

Het leukste / belangrijkste aan mijn vak is:

'Afwisseling, de waardering die je krijgt van de meeste burgers.'

'De hechte band die we in al die jaren hebben opgebouwd met mekaar.'

'De collegialiteit. De spanning. Het is zeer leerzaam. Iets positiefs kunnen bijdragen voor de maatschappij.'

'De variatie aan werkzaamheden, het werken in teamverband en voor uitdagingen staan en die tot een goed einde brengen door middel van goed improvisatie vermogen met collega's.'

'Ik kan mensen in een noodsituatie helpen met kennis en materiaal. De dankbaarheid daarna is niet te betalen.'

Het minst leuke / belangrijke aan mijn vak is:

'Altijd maar dat gezeik over kostenbesparing, daar waar het gevaar is gaat iedereen weg en komen wij in actie en daar moeten we gewoon goed op voorbereid zijn, ook als dat wat meer moet kosten.'

'De slechte waardering, gezien de risico's die wij lopen. En dat mensen boven in de organisatie het brandweervak "kapot" aan het maken zijn.'

'Dat alles steeds grootschaliger wordt en men daardoor minder betrokken is.'

'Steeds meer regels, eisen en protocollen.'

'Het leed dat je tegenkomt.'

VERANTWOORDING

De enquête is opgesteld door de SP-Tweede Kamerfractie in samenwerking met het Wetenschappelijke Bureau van de SP. In de enquête wordt ingegaan op de dagelijkse gang van zaken op de werkvloer en nieuwe ontwikkelingen zoals regionalisering, kazernering en bezetting van de brandweerauto. Het invullen van de enquête via internet kostte ongeveer 20-30 minuten.

Verspreiding

De enquête is verspreid via contactpersonen in de brandweerwereld. Mensen is ook gevraagd de enquête door te sturen. Ook de vakbonden Vakvereniging Brandweer Vrijwilligers (VBV), Abvakabo FNV, CNV PZ en CMHF hebben hun leden opgeroepen deel te nemen. Daarnaast zijn er flyers en posters in brandweerkazernes verspreid. Ook in de media is het onderzoek uitgebreid aan bod gekomen.

Deelname

In totaal zijn 3.701 reacties binnengekomen. Niet alle reacties waren geldig; bij een aantal waren slechts de eerste vragen ingevuld. In totaal zijn 3.685 geldige enquêtes ingevuld.

Op 4 november 2010 telde de brandweer in totaal 31.030 personeelsleden, dat betekent een respons van 12 procent. Onder de beroepsgroep blijkt de respons zelfs 22 procent te zijn, onder de vrijwilligers 10 procent.

Dat het onderzoek is opgezet door de SP zou er toe kunnen leiden dat mensen die kritisch staan tegenover de nieuwe ontwikkelingen meer geneigd zouden kunnen zijn de enquête in te vullen. Mensen die positief staan tegenover de nieuwe ontwikkelingen konden deze reacties echter evenzeer kwijt. Daarnaast worden alle brandweermensen dagelijks geconfronteerd met allerlei zaken die in de enquête aan de orde komen. Zodoende waren zij naar verwachting voldoende gemotiveerd aan het onderzoek mee te doen. Hoewel duidelijk was wie de initiatiefnemer was, zijn hier nauwelijks of geen negatieve reacties op gekomen. Er kwamen wel veel positieve reacties, waarin waardering werd uitgesproken voor het opzetten van het onderzoek. Ook het feit dat de vakbonden hun medewerking gaven zal de bereidheid om deel te nemen hebben vergroot.

Voor een aantal parameters kon de onderzoeksgroep worden vergeleken met de landelijke brandweergroep. Volgens de CBS-gegevens hebben van de 31.030 personeelsleden 27.109 mensen een operationele of repressieve functie (87 procent) en 3.921 is overig of niet repressief personeel (13 procent). In de onderzoeksgroep (3.685) hebben tien (beroeps)mensen de vraag over de aard van de functie (repressief of niet repressief) niet goed ingevuld, waardoor ze hier niet konden worden meegenomen. Van de overgebleven 3.675 mensen is 3.418 repressief (93 procent) en 257 niet-repressief (7 procent). Volgens de CBS-gegevens is van het operationele of repressieve personeel 5.522 beroeps (20 procent) en 21.587 vrijwillig (80 procent). De onderzoeksgroep bestaat uit 3.418 repressief personeel waarvan 1.187 beroeps (35 procent) en 2.231 vrijwillig (65 procent).

Uit de bovengenoemde cijfers kan ook worden afgeleid dat de respons in de beroepsgroep 22 procent en onder de vrijwilligers 10 procent is.

Volgens de CBS-gegevens is van het operationele of repressieve personeel 25.491 man (94 procent) en 1.618 vrouw (6 procent). Deze man/vrouw verhouding blijkt onder beroeps en vrijwilligers nauwelijks te verschillen. In de onderzoeksgroep is van operationele of repressieve personeel 3.211 man (94 procent) en 217 vrouw (6 procent). De niet-repressieve groep bleek geheel uit mannen te bestaan.

Vergelijking parameters landelijk en onderzoeksgroep

	Landelijk	Onderzoeksgroep
Verhouding repressief/niet-repressief	87% / 13%	93% / 7%
Verhouding beroeps/vrijwilligers	20% / 80%	35% / 65%
Verhouding man/vrouw	94% / 6%	94% / 6%

In de onderzoeksgroep zitten dus relatief veel mensen met een repressieve taak. Deze mensen hebben veel meer dan de kantoomensen te maken met het feitelijke brandweerwerk en de nieuwe ontwikkelingen. Het is dus niet vreemd dat naar verhouding meer mensen met een repressieve taak hebben deelgenomen aan het onderzoek. In de onderzoeksgroep zitten relatief veel beroepsmensen. Dit wijst er op dat ook de verspreiding onder de beroepsmensen goed is gelukt en misschien nog wel beter dan onder de vrijwilligers. Mogelijk waren de beroepsmensen ook nog meer gemotiveerd dan de vrijwilligers omdat de brandweer hun hoofd- en vrijwel altijd enige werkgever is. De verhouding man/vrouw is in de landelijke en onderzoeksgroep gelijk.

Analyse

Niet iedereen heeft alle vragen ingevuld of de enquête geheel afgemaakt. Het aantal respondenten per vraag varieert dus en loopt langzaam af. In de tabellen zijn alle uitkomsten weergegeven, met daarbij steeds per vraag het totale aantal respondenten. Naast de gesloten vragen waren er veel open vragen die elke keer beantwoord zijn door duizenden brandweermensen. Alle antwoorden zijn gelezen en gaven een schat aan verdere informatie. Deze informatie is in de resultaten samengevat verwerkt. Veel opmerkingen van de respondenten zijn toegevoegd als citaten om de deelnemers aan de enquête zoveel mogelijk zelf aan het woord te laten.

BIJLAGE: ENQUÊTEVRAGEN EN UITKOMSTEN

Aantal respondenten

3.701 respondenten in totaal (2.800 volledige ingevulde vragenlijsten, 901 niet volledig ingevulde vragenlijsten)

ALGEMEEN

1. Bent u een man of een vrouw? (N=3685*)

Antwoord	Telling	Percentage
Man (1)	3484	90.54%
Vrouw (2)	217	5.64%

*In de totale analyse wordt van het aantal respondenten uitgegaan dat tenminste de eerste 7 vragen heeft ingevuld.

2. Wat is uw leeftijd? (N=3685)

Antwoord	Telling	Percentage
Jonger dan 20 jaar	36	1%
20-40 jaar	1675	45%
40-60 jaar	1942	53%
60 jaar of ouder	32	1%

3. Bent u beroeps of vrijwilliger? (N=3685)

Antwoord	Telling	Percentage
Beroeps	803	22%
Vrijwilliger	2222	60%
Beroeps en vrijwilliger	660	18%

4. Hoe lang werkt u al bij de brandweer? (N=3685)

Antwoord	Telling	Percentage
Korter dan 2 jaar (1)	149	4%
2-5 jaar (2)	553	15%
5-10 jaar (3)	795	22%
10 jaar of langer (4)	2197	59%

5. In welke gemeente werkt u?

Open vraag 3.682 maal ingevuld

6. Onder welke veiligheidsregio valt u gemeente? (N=3685)

Antwoorden	Telling	Percentage
Groningen (1)	81	2.2%
Fryslan (2)	96	2.6%
Drenthe (3)	56	1.5%
IJsselland (4)	106	2.9%
Twente (5)	65	1.8%
Noord- en Oost-Gelderland (6)	215	5.8%
Gelderland-Midden (7)	189	5.1%
Gelderland-Zuid (8)	74	2%
Utrecht (9)	164	4.5%
Noord-Holland-Noord (10)	311	8.4%
Zaanstreek-Waterland (11)	22	0.6%
Kennemerland (12)	134	3.6%
Amsterdam-Amstelland (13)	68	1.8%
Gooi- en Vechtstreek (14)	57	1.5%
Haaglanden (15)	260	7.1%
Hollands Midden (16)	78	2.1%
Rotterdam-Rijnmond (17)	437	11.9%
Zuid-Holland-Zuid (18)	66	1.8%
Zeeland (19)	105	2.8%
Midden- en West-Brabant (20)	246	6.7%
Brabant-Noord (21)	64	1.7%
Brabant-Zuidoost (22)	198	5.4%
Limburg-Noord (23)	238	6.5%
Limburg-Zuid (24)	153	4.2%
Flevoland (25)	180	4.9%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (26)	22	0.6%

7. Is uw functie...? (N=3685) [meerkeuze vraag]

Antwoorden	Telling	Percentage
Repressief (beroeps) (1)	1178	32%
Repressief (vrijwilliger) (2)	2863	78%
Niet repressief (beroeps) (3)	433	12%
Niet repressief (vrijwilliger) (4)	119	3%

7a. Wat is uw repressieve functie? (N=3584*) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Manschap A (1)	488	14%
Manschap B (2)	1568	44%
Bevelvoerder (3)	1104	31%
Officier van dienst (4)	103	3%
(Hoofd-)officier van dienst / Commandant (5)	47	1%
Adviseur gevaarlijke stoffen (6)	5	0%
Anders	251	7%

* Dit totale aantal is berekend met behulp van Excel vanwege de overlap in vraag 7.

7b. Wat is uw niet-repressieve functie? (N=538*) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Controleur brandpreventie (1)	31	5.8%
Medewerker operationele voorbereiding (2)	62	11.5%
Medewerker Brandpreventie (3)	52	9.7%
Medewerker opleiden en oefenen (4)	53	9.9%
Instructeur (5)	77	14.3%
Oefencoördinator (6)	57	10.6%
Ploegchef (7)	36	6.7%
Centralist meldkamer (8)	38	7%
Specialist brandpreventie (9)	48	8.9%
Specialist opleiden en oefenen (10)	23	4.3%
Operationeel manager (11)	30	5.6%
Tactisch manager (12)	16	3%
Adviseur beleid en bestuur (13)	27	5%
Specialist risico's en veiligheid (14)	17	3%
Specialist operationele voorbereiding (15)	31	5.8%
Strategisch manager (16)	15	2.8%
Manager veiligheid (17)	10	1.9%
Commandant (18)	28	5.2%
Anders	127	23.6%

* Dit totale aantal is berekend met behulp van Excel vanwege de overlap in vraag 7.

WAARDERING

8. Hoe waardeert u het werken bij de brandweer? (N=3546)

Antwoord	Telling	Percentage
Zeer positief (1)	1048	30%
Positief (2)	1997	56%
Neutraal (3)	359	10%
Negatief (4)	126	4%
Zeer negatief (5)	12	0%
Geen mening (6)	4	0%

8a. Is deze waardering laatste jaren veranderd? (N=3540)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, ik heb meer plezier gekregen in het werk (1)	226	6%
Nee, het is niet veranderd (2)	1165	33%
Ja, ik heb minder plezier gekregen in mijn werk (3)	2026	57%
Geen mening (4)	123	4%

8a1 Toelichting

Open vraag 1.444 maal beantwoord

9. Bent u van plan om (als vrijwilliger) bij de brandweer te blijven? (N=3535)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	2283	65%
Ik twijfel (2)	921	26%
Nee (3)	174	5%
Geen mening / weet niet (4)	157	4%

9a. Wat is hiervan de reden? (N=1095) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ik ga binnenkort met pensioen of de vut	67	6%
Ik ga binnenkort verhuizen	10	1%
Ik vind de (opleidings)eisen te zwaar geworden	124	11%
Ik vind de sfeer in het korps niet meer prettig	253	23%
Ik ben ontevreden over de regionalisering van de brandweer	753	69%
Ik ben ontevreden over de arbeidsvoorwaarden	268	24%
Ik ben ontevreden over de arbeidsomstandigheden	242	22%
Anders, namelijk...	231	21%

10a. De leiding weet wat er speelt op de werkvloer: (N=3530)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	1346	38%
Oneens (2)	1980	56%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	204	6%

10b. Ik ben tevreden over de samenwerking tussen vrijwilligers en beroepsleden: (N=3529)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	1958	55%
Oneens (2)	1088	31%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	483	14%

10c. Ik krijg voldoende mogelijkheden om mijn werk goed te kunnen doen: (N=3525)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	2298	65%
Oneens (2)	1054	30%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	173	5%

10d. Het publiek heeft voldoende waardering voor de brandweer (N=3527)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	2224	63%
Oneens (2)	995	28%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	308	9%

10e. Politici hebben voldoende kennis van het brandweerwerk: (N=3526)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	133	4%
Oneens (2)	3079	87%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	314	9%

10f. De brandweezorg moet worden geprivatiseerd en niet meer door de overheid worden gedaan: (N=3525)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	391	11%
Oneens (2)	2607	74%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	527	15%

DAGELIJKSE GANG VAN ZAKEN

11. Hebt u te maken met een hoge werkdruk/roosterdruk? (N=3311) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Nee (1)	1266	38%
Ja, er komen steeds nieuwe taken bij (2)	974	29%
Ja, er komen steeds meer cursussen/ trainingen bij (3)	1180	36%
Ja, er komen steeds meer oefeningen bij (4)	987	30%
Ja, anders namelijk... (5)	288	9%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (6)	72	2%

12. Vinden er in uw gemeente experimenten plaats met aanpassing van arbeidstijden voor beroepsleden? (N=3311) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Nee (1)	1634	49%
Ja, men wil het aantal effectieve uren oprekken van 11 naar 15-16 uur per dienst (2)	237	7%
Ja, men wil experimenteren met 12-uurs diensten (3)	216	7%
Ja, anders namelijk... (4)	247	7%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (5)	1121	34%

12b. Wat vindt u van de experimenten om de effectieve uren per dienst op te rekken naar 15-16 uur? (N=3311)

Antwoord	Telling	Percentage
Goede ontwikkeling (1)	328	10%
Slechte ontwikkeling (2)	1266	38%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	1717	52%

... onder brandweerleden die er daadwerkelijk mee te maken hebben (berekend op basis van vraag 12) (N=237):

Antwoord	Telling	Percentage
Goede ontwikkeling	25	11%
Slechte ontwikkeling	195	82%
Weet niet...	16	7%

12b1 Wat vindt u van de experimenten om effectieve uren per dienst op te rekken naar 15-16 uur?

Open vraag 500 maal ingevuld

13. Bent u tevreden over de arbeidsvoorwaarden? (N=3311) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, ik ben tevreden over alle arbeidsvoorwaarden (1)	1700	51%
Nee, de (medische) keuringen zijn te streng (2)	411	12%
Nee, de opleidingseisen zijn te streng (3)	331	10%
Nee, de leidraad oefeningen is te zwaar (4)	463	14%
Nee, anders namelijk... (5)	606	18%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (6)	317	10%

Dus:

Tevreden	51%
Ontevreden	39%
Weet niet...	10%

14. Bent u tevreden over de arbeidsomstandigheden? (N=3311) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, ik ben tevreden over alle arbeidsomstandigheden (1)	1840	56%
Nee, het materieel waarmee ik werk is onvoldoende, namelijk... (2)	351	11%
Nee, het Openbaar Meldingssysteem (OMS) zorgt voor veel nodeloze uitrukken (3)	863	26%
Nee, anders namelijk... (4)	300	9%
Weet niet, geen mening (5)	264	8%

Dus:

Tevreden	56%
Ontevreden	36%
Weet niet...	8%

ERVARINGEN COMMUNICATIESYSTEMEN**15a. Bent u tevreden over het communicatiesysteem met de meldkamer (C2000)? (N=3299)**

Antwoord	Telling	Percentage
Tevreden (1)	1792	54%
Ontevreden (2)	1371	42%
Weet niet (3)	136	4%

15b. Welke communicatiesysteem wordt voor de onderlinge communicatie met de manschappen gebruikt? (N=3299)

Antwoord	Telling	Percentage
C2000/TMO (1)	531	16%
C2000/DMO (2)	2092	63%
Analoge object portofoon (3)	625	19%
Anders, namelijk... (4)	51	2%

15c. Bent u tevreden over dit communicatiesysteem voor de onderlinge communicatie met de manschappen? (N=3297)

Antwoord	Telling	Percentage
Tevreden (1)	1722	52%
Ontevreden (2)	1496	46%
Weet niet (3)	79	2%

Voor C2000/TMO en C2000/DMO (N=2623)

Antwoord	Telling	Percentage
Tevreden (1)	1224	47%
Ontevreden (2)	1344	51%
Weet niet (3)	55	2%

Voor analoge object portofoon (N=625)

Antwoord	Telling	Percentage
Tevreden (1)	483	77%
Ontevreden (2)	127	20%
Weet niet (3)	15	3%

15d Toelichting

Open vraag 1.041 maal ingevuld

REGELGEVING/ZEGGENSCHAP

16. Bent u tevreden met de regelgeving/bureaucratie? (N=3156) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, ik ben tevreden (1)	310	10%
Nee, ik vind de regelgeving te veel en te onduidelijk (2)	1420	45%
Nee, er zijn te veel (bestuurs-)lagen (3)	2011	64%
Nee, anders namelijk... (4)	161	5%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (5)	188	6%

Dus:

Tevreden	10%
Ontevreden	84%
Weet niet...	6%

17. Bent u tevreden over uw leidinggevende(n)? (N=3156) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, ik ben tevreden (1)	1289	41%
Nee, zij weten onvoldoende wat er leeft op de werkvloer (2)	1097	35%
Nee, zij houden te weinig rekening met de wensen van de brandweermannen (3)	1196	38%
Nee, anders... (4)	302	10%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (5)	90	3%

Dus:

Tevreden	41%
Ontevreden	56%
Weet niet...	3%

18. Vindt u dat er voldoende invloed/zeggenschap is/licht bij de werkvloer? (N=3156) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, we worden (door de korpsleider) betrokken bij alles wat de brandweer betreft (1)	886	28%
Nee, we worden (door de korpsleider) niet betrokken bij alles wat de brandweer betreft (2)	1481	47%
Ja, onze belangen worden goed vertegenwoordigd door OR/OC (3)	805	25%
Nee, onze belangen worden niet goed vertegenwoordigd door OR/OC (4) 656	21%	
Weet niet, geen mening, n.v.t. (5)	195	6%

18a Toelichting

Open vraag 536 maal ingevuld

VRIJWILLIGERS

19a. Geeft uw werkgever u voldoende ruimte om uw taak als brandweerman/-vrouw uit te kunnen voeren? (N=3052)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	2183	71%
Nee (2)	363	12%
Weet niet, n.v.t. (3)	506	17%

Alleen vrijwilligers (N=1854)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	1499	81%
Nee (2)	223	12%
Weet niet, n.v.t. (3)	132	7%

19b. Is er een goede afspraak tussen uw werkgever en de brandweer over afdekking/gevolgen wanneer u arbeidsongeschikt raakt door repressief optreden? (N=3049)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	1167	38%
Nee (2)	750	25%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	1132	37%

Alleen vrijwilligers (N=1851)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	753	41%
Nee (2)	542	29%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	556	30%

Ervan uitgaande dat (3) vooral n.v.t.

Ja	753	58%
Nee	542	42%

19c. Is er een goede afspraak tussen u als zelfstandige en de brandweer over afdekking/gevolgen wanneer u arbeidsongeschikt raakt door repressief optreden? (N=3047)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	542	18%
Nee (2)	406	13%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	2099	69%

Alleen vrijwilligers (N=1851)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	368	20%
Nee (2)	278	15%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	1205	65%

Ervan uitgaande dat (3) voor n.v.t.

Ja	368	57%
Nee	278	43%

19d Toelichting

Open vraag 206 maal ingevuld

(alleen vrijwilligers 139 maal ingevuld, overige mensen combinatie beroeps/vrijwilliger)

20. Zijn er voldoende vrijwilligers? (N=3048)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	1061	35%
Nee, ik zie een terugloop in vrijwilligers (2)	1722	56%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	265	9%

Alleen vrijwilligers (N=1851)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	723	39%
Nee, ik zie een terugloop in vrijwilligers (2)	1101	60%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	27	1%

20a. Waar wordt deze terugloop volgens u door veroorzaakt? (N=1722) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Mensen hebben minder tijd en interesse voor vrijwilligerswerk (1)	938	54%
De eisen aan vrijwilligers zijn steeds zwaarder (2)	1219	71%
Vrijwilligers zien de regionalisering van de organisatie niet zitten (3)	797	46%
De politiek toont geen waardering en betrokkenheid voor het werk van vrijwilligers (4)	742	43%
Anders, namelijk... (5)	244	14%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (6)	9	1%

Alleen vrijwilligers (N=1101)

Antwoord	Telling	Percentage
Mensen hebben minder tijd en interesse voor vrijwilligerswerk (1)	564	51%
De eisen aan vrijwilligers zijn steeds zwaarder (2)	795	72%
Vrijwilligers zien de regionalisering van de organisatie niet zitten (3)	498	45%
De politiek toont geen waardering en betrokkenheid voor het werk van vrijwilligers (4)	491	45%
Anders, namelijk... (5)	153	14%
Weet niet, geen mening, n.v.t.	8	1%

20b Hoe zou de organisatie meer vrijwilligers kunnen werven?

Open vraag 1.250 maal ingevuld

(alleen vrijwilligers 800 ingevuld, overige mensen combinatie beroeps/vrijwilliger)

20c. Denkt u dat de repressieve taken over 10 jaar nog door vrijwilligers worden uitgevoerd? (N=3044)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	939	31%
Ik twijfel (2)	1509	49%
Nee (3)	477	16%
Weet niet, Geen mening, n.v.t. (4)	119	4%

Alleen vrijwilligers (N=1848)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	624	34%
Ik twijfel (2)	964	52%
Nee (3)	242	13%
Weet niet, Geen mening, n.v.t. (4)	18	1%

20d. Indien uw repressieve taken vervallen, bent u dan bereid om andere werkzaamheden (bijvoorbeeld voorlichting) voor de brandweerorganisatie te verrichten? (N=3044)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	481	16%
Nee, ik stop (2)	1662	54%
Weet niet, afhankelijk van de werkzaamheden (3)	901	30%

Alleen vrijwilligers (N=1848)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	256	14%
Nee, ik stop (2)	1124	61%
Weet niet, afhankelijk van de werkzaamheden (3)	468	25%

NIEUWE ONTWIKKELINGEN/ REGIONALISERING**21. Is uw korps al geregionaliseerd ofwel ondergebracht bij een veiligheidsregio? (N=2990)**

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	2202	74%
Nee (2)	727	24%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	61	2%

21a. Vindt u de regionalisering van de brandweer een goede ontwikkeling? (N=2989)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	867	29%
Nee, omdat ... (2)	1734	58%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	388	13%

21b. Wat zijn de gevolgen van de regionalisering? (N=2989) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Betere organisatorische aansluiting op de regionale crisisbeheersingspartners (1)	748	25%
Betere bescherming, hulpverlening en nazorg van burgers bij rampen en crisis (2)	369	12%
Grotere afstand tussen leiding en werkvloer (3)	2399	80%
Grotere afstand tussen brandweer en burgers (4)	1040	35%
Onvoldoende democratische controle door de gemeenteraden (5)	1278	43%
Minder betrokkenheid van het personeel bij het beleid (6)	2228	75%
Minder bescherming, hulpverlening en nazorg van burgers bij rampen en crisis (7)	660	22%
Anders, namelijk... (8)	301	10%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (9)	130	4%

NIEUWE ONTWIKKELINGEN/KAZERNERING

22. Is in uw korps sprake van aanwezigheidsdiensten overdag of avond-, nacht en weekend-uren door vrijwilligers? (2943)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	796	27%
Nee (2)	2075	71%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	72	2%

22a. Wat vindt u van aanwezigheidsdiensten (kazernering) van vrijwilligers? (2941)

Antwoord	Telling	Percentage
Goede ontwikkeling (1)	929	32%
Slechte ontwikkeling (2)	2012	68%

22a1. Goede ontwikkeling, namelijk... (N=929) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Dit verbetert de opkomsttijd (1)	616	66%
Dit vergroot de actieradius van de uitrukpost (2)	411	44%
Anders, namelijk.. (3)	258	28%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	41	4%

22a2. Slechte ontwikkeling, namelijk... (N=2012) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
Moeilijk te combineren met gezins- en werkomstandigheden (1)	1531	76%
Dit leidt tot oneerlijke concurrentie met beroepsleden (2)	582	29%
Anders, namelijk... (3)	344	17%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	49	2%

22b1 Is in uw korps sprake van meer taken die van beroeps naar vrijwilligers gaan? (N=2939)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja, namelijk...(1)	502	17%
Nee (2)	1968	67%
Weetniet, geen mening, n.v.t. (3)	469	16%

NIEUWE ONTWIKKELINGEN/BEZETTING BRANDWEERVOERTUIGEN

23. Wat vindt u van de experimenten met een bezetting van brandweervoertuigen met vier, drie of twee personen in een “Snel Interventie Voertuig” (SIV)? (N=2928)

Antwoord	Telling	Percentage
Goede ontwikkeling (1)	563	19%
Slechte ontwikkeling (2)	2365	81%

23a. Goede ontwikkeling, namelijk... (N=563)

Antwoord	Telling	Percentage
Dit bespaart personeel en geld (1)	180	32%
Dit verbetert de opkomsttijd (2)	322	57%
Anders, namelijk... (3)	278	49%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	5	1%

23b. Slechte ontwikkeling, namelijk... (N=2365)

Antwoord	Telling	Percentage
Dit levert gevaarlijke situaties op voor personeel en burgers (1)	2008	85%
De kwaliteit van de brandbestrijding gaat hierdoor achteruit (2)	1861	79%
Anders, namelijk... (3)	436	18%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	6	0%

NIEUWE ONTWIKKELINGEN/ALGEMEEN

24a. De nieuwe ontwikkelingen dragen bij aan een betere brandweezorg (N=2896)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	466	16%
Oneens (2)	2133	74%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	297	10%

24b. De nieuwe ontwikkelingen dragen bij aan een goedkopere brandweezorg (N=2896)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	845	29%
Oneens (2)	1713	59%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	338	12%

24c. De verdere 'professionalisering' betekent vooral meer regels en procedures en minder ruimte om creatief tot oplossingen te komen (N=2896)

Antwoord	Telling	Percentage
Eens (1)	2368	82%
Oneens (2)	352	12%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (3)	176	6%

24d. Toelichting

Open vraag 454 maal ingevuld

VEILIGHEID

25. Hoe denkt u over de veiligheid van de burgers? (N=2987)

Antwoord	Telling	Percentage
Is de laatste jaren vooruit gegaan (1)	778	26%
Is de laatste jaren hetzelfde gebleven (2)	1097	36%
Is de laatste jaren slechter geworden (3)	1024	35%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	88	3%

25a. Hoe denkt u over de veiligheid van het personeel? (N=3003)

Antwoord	Telling	Percentage
Is de laatste jaren vooruit gegaan (1)	1031	34%
Is de laatste jaren hetzelfde gebleven (2)	1150	38%
Is de laatste jaren slechter geworden (3)	763	26%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (4)	59	2%

25b. Wat is hiervan de oorzaak? (N=3003) [meerkeuze vraag]

Antwoord	Telling	Percentage
meer preventieve maatregelen (1)	1190	40%
de regionalisering (2)	766	26%
minder bezetting auto's (3)	683	23%
het oprekken van de aanrijtijden (4)	822	27%
Anders, namelijk... (5)	654	22%
Weet niet, geen mening, n.v.t. (6)	373	12%

25c Hoe kan de brandveiligheid in Nederland worden verbeterd?

Open vraag 1.399 maal ingevuld

AGRESSIE**26. Heeft u wel eens te maken gehad met agressie gericht tegen de brandweer? (N=2865)**

Antwoord	Telling	Percentage
Nee, nog nooit (1)	1053	37%
Ja, éénmaal meegemaakt (2)	700	25%
Ja, soms (3)	1014	35%
Ja, gebeurt regelmatig (4)	98	3%

26a. Vindt u dat er voldoende gedaan wordt aan agressie tegen brandweermensen en andere hulpverleners? (N=2865)

Antwoord	Telling	Percentage
Ja (1)	1196	42%
Nee (2)	1062	37%
Geen mening (3)	607	21%

26b Hoe kan de aanpak van agressie tegen brandweermensen en andere hulpverleners verbeterd worden?

Open vraag 858 maal ingevuld

ALGEMENE BEOORDELING**27. Welk cijfer zou u deze regering geven als het gaat om brandveiligheidsbeleid, brandbestrijding en brandweerpersoneelsbeleid? (N=2800)**

1	3%
2	3%
3	9%
4	26%
5	27%
6	27%
7	12%
8	2%
9	0%
10	0%

Tweederde van het brandweerpersoneel geeft dus een onvoldoende (5 en lager) aan de regering m.b.t. de brandweer.

28 Wat zou volgens u bij de brandweer als eerste moeten verbeteren?

Open vraag 2.276 maal ingevuld

29a Het leukste / belangrijkste aan mijn vak is:

Open vraag 2.368 maal ingevuld

29b Het minst leuke / belangrijke aan mijn vak is:

Open vraag 2.173 maal ingevuld

SP. ONDERZOEK

DE BRANDWEER AAN HET WOORD

Meer dan 30.000 brandweermensen waken over onze veiligheid. Bijna 80 procent van die mensen is vrijwilliger, burgers die zich willen inzetten voor hun medemensen. Maar ook voor de beroepsbrandweer is het werk veel meer dan alleen een beroep. Brandweermensen vinden dat ze prachtig werk doen, maar zien ook heel veel veranderingen die het werk onnodig gevaarlijk en moeilijk maken. Een derde van de mensen twijfelt zelfs of ze bij de brandweer wil blijven. Grote redenen voor zorg zijn de gedwongen schaalvergroting (regionalisering) en gedwongen aanwezigheid op de kazernes (kazernering). Experimenten met minder mensen op de brandweerwagen en het gebruik van kleinere wagens kunnen evenmin rekenen op de steun van de mensen op de werkvloer. Ook het vertrek van vrijwilligers en de sluiting van kazernes zullen volgens de brandweermensen leiden tot minder veiligheid voor collega's en burgers.

In de serie 'Aan het woord' wordt mensen op de werkvloer gevraagd naar hun werkomstandigheden. In deze serie verschenen onder andere 'de leraar', 'de jeugdzorg', 'het gevangenispersoneel', 'de politie' en 'de schipper'.

