

Andersson Elffers Felix

Geweld tegen de Brandweer

Conclusies en aanbevelingen
t.a.v. beleid en actieprogramma's

Utrecht, 30 december 2005

GB55/009e.rap

Inhoud

1 Inleiding 3

- 1.1 Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel 3
- 1.2 Landelijk onderzoek en kabinetsstandpunt 3
- 1.3 Onderzoeksverslag en de beleidsimplicaties 4

2 Conclusies enquêteonderzoek 5

- 2.1 Agressie en geweld tegen de brandweer in absolute zin 5
- 2.2 Agressie en geweld tegen de brandweer in vergelijkende zin 6
- 2.3 Hoofdconclusies AEF 7

3 Nadere verkenning fenomeen en actie 8

- 3.1 Aanknopingspunten 8
- 3.2 Conceptueel model actieprogramma geweld 9
 - 3.2.1 Beleidsinformatie 9
 - 3.2.2 Beleidsanalyse 10
 - 3.2.3 Actieprogramma 10
 - 3.2.4 Evaluatie 11
- 3.3 Conclusies 11

4 Aanbevelingen 12

- 4.1 Brandweerkorpsen en lokale partners als gemeente, politie, GGD/AHV 12
- 4.2 Landelijke organisaties als NVBR, NIBRA, VNG, BZK, Vakorganisaties 12

5 Begeleidingscommissie 13

Bijlage

Separaat onderzoeksrapport 'Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel', Bureau Driessen, december 2005.

1 Inleiding

1.1 Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel

Evenals andere beroepsgroepen zou ook de brandweer momenteel vaker geconfronteerd worden met geweld vanuit het publiek. In *'Brand en Brandweer'* is verslag gedaan van een aantal ernstige incidenten (Spaak 1999; Helwig 2000). Het blijkt dat alle brandweermensen het risico lopen te worden uitgescholden of beledigd en dat de meesten iets dergelijks wel hebben meegemaakt. Maar ook meer ernstige vormen van geweld komen voor, waarbij de brandweer soms gehinderd wordt in haar taakuitoefening. Door de korpsen wordt onder andere melding gemaakt van het ontzeggen van de toegang tot een woning, stenengooiende jongeren, diefstal van gereedschap, dichtdraaien van kranen, doorsnijden van banden, onder stroom zetten van de deurkruk, het versperren van de weg en complete rellen met groepen jongeren, die eerst brandjes stichten. Het geweld is soms beperkt tot bepaalde wijken of tot bepaalde dagen. Met name oudjaar en koninginnedag worden genoemd. Verder zijn er uiteraard verschillen tussen de korpsen, maar het geweld beperkt zich niet tot de grote steden. Ook uit landelijke gebieden wordt geweld gerapporteerd. Tenslotte kan de brandweer met geweld geconfronteerd worden bij zogenaamde geïntegreerde hulpverlening in samenwerking met de politie, zoals bij opvang van suïcidale personen, ontruiming van een kraakpand of hennepkwekerij of bij evenementen. Inzicht in de omvang van deze geweldpleging tegen brandweerpersoneel ontbrak destijds.. Sommige korpsen klagen over een sterke toename, terwijl andere korpsen stellen dat het meevalt. Meer recentelijk, in 2003, heeft CNV Publieke Zaak een klein onderzoek gehouden onder een aantal van haar leden van de vakgroep brandweer. Uit deze (niet representatieve) enquête komt naar voren dat het merendeel van de brandweerlieden van mening is dat het geweld toeneemt en bijna een kwart van hen geeft aan dat dit geweld wat hen betreft 'onbeheersbaar' is geworden (CNV Publieke Zaak 2003). Naar aanleiding van deze resultaten heeft het CNV Publieke Zaak verder rondgevraagd onder haar leden en uit deze rondvraag kwam een aantal incidenten naar voren (tot steekpartijen en schotenwisselingen; Berg 2003).

De rijksoverheid heeft aan gegeven om agressie en geweld tegen brandweerpersoneel te willen onderzoeken.

1.2 Landelijk onderzoek en kabinetsstandpunt

In opdracht van de Ministeries van Justitie en BZK is in 2000 een grootschalig landelijk onderzoek uitgevoerd naar agressie en geweld tegen werknemers (Middelhoven en Driessen 2001; Driessen en Middelhoven 2002). Bij 8 beroepsgroepen is de aard en omvang van agressie en geweld vastgesteld (politieagenten, penitentiaire inrichtingswerkers, sociale dienst medewerkers, treinconducteurs, huisartsen, ziekenhuismedewerkers, verkoopmedewerkers, taxichauffeurs). Confrontatie met agressie en geweld bleek bij deze beroepsgroepen zeer vaak voor te komen (verbaal geweld 71 % per jaar, serieus dreigen 31%, fysiek geweld 28%).

Naar aanleiding van de verontrustende uitkomsten van dit landelijke onderzoek heeft het toenmalige kabinet Kok II een standpunt ingenomen (Tweede Kamer 2001). Het kabinet noemt de geconstateerde geweldsniveaus onaanvaardbaar en volgens het kabinet ligt er een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij de overheid en werkgevers om maatregelen te nemen om dit geweld tegen te gaan. Het kabinet heeft daarbij twee maatregelen aangekondigd.

(1) Er zal een handreiking worden gemaakt om werkgevers te helpen bij voorkoming en terugdringing van geweld. (2) Er zal onderzocht worden of de gevolgen voor de geweldpleger c.q. de aanpak door politie en O.M. wel verstrekkend genoeg zijn.

De brandweer was in het landelijke onderzoek naar geweld tegen werknemers niet opgenomen en zodoende bestond er behoefte aan inzicht in de aard en omvang van het geweld tegen de brandweer, ook in verband met het te voeren beleid.

1.3 Onderzoeksverslag en de beleidsimplicaties

In de separate rapportage 'Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel' (Bureau Driessen, december 2005) wordt verslag gedaan van het uitgevoerde veldonderzoek. Het is een kwantitatief onderzoek geweest (schriftelijke enquêtes) onder een representatief aantal (711) brandweermensen. Er zijn verschillende brandweerkorpsen in het onderzoek betrokken te weten de 4 grote steden, andere (middel) grote gemeenten en kleinere gemeenten. Daarnaast is in het onderzoek onderscheid gemaakt tussen repressief brandweerpersoneel, zowel beroeps als vrijwilligers, preventisten en meldkamerpersoneel.

In deze onderhavige rapportage wordt ingegaan op de beleidsimplicaties van het onderzoek naar agressie en geweld tegen brandweerpersoneel.

Deze rapportage is gebaseerd op:

- het onderzoek naar geweld tegen de brandweer en een eerder onderzoek naar geweld tegen 8 andere beroepsgroepen
- een expertmeeting met verschillende relevante functionarissen van enkele brandweerkorpsen
- diverse werkzaamheden en ervaringen die Andersson Elffers Felix (AEF) binnen de veiligheidsketen en de integrale veiligheid heeft verricht en opgedaan.

2 Conclusies enquêteonderzoek

In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek naar agressie en geweld tegen de brandweer samengevat. Het betreffende onderzoeksrapport moet gezien worden als een integrale bijlage bij dit rapport. Voor nadere toelichting en definities wordt derhalve verwezen naar het onderzoeksrapport.

2.1 Agressie en geweld tegen de brandweer in absolute zin

Tabel 1: Uitkomsten van het enquêteonderzoek¹

#	Wie	'Afgelopen 12 maanden'		
		% verbaal geweld	% serieuze bedreiging	% fysiek geweld
<i>Uitgesplitst naar beroeps/vrijwillig en totaalscore</i>				
1	Beroepskrachten	48	10	18
2	Vrijwilligers	23	4	8
3	Totaal (gewogen gemiddelde)	40	8	15
<i>Uitgesplitst naar functie</i>				
4	Meldkamerpersoneel	60	9	0
5	Vooral repressief personeel	49	11	21
6	Vooral pro-actief en preventief personeel	33	10	3
<i>Uitgesplitst naar grote/kleine gemeenten (percentages van beroepskrachten)</i>				
7	de 4 grote steden	52	11	19
8	middelgrote gemeenten	44	11	17
9	kleine gemeenten	23	0	5

Deelconclusies agressie en geweld tegen beroepsbrandweer in absolute zin:

- circa 18% van de beroepskrachten van vooral de grote en middelgrote gemeenten worden circa eens per jaar geconfronteerd met fysiek geweld
- circa 10% van de beroepskrachten van vooral de grote en middelgrote gemeenten worden circa eens per jaar geconfronteerd met serieuze bedreiging
- 52 a 44% van de beroepskrachten van de grote en middelgrote gemeenten worden circa eens per jaar geconfronteerd met verbaal geweld
- deze percentages hebben vooral betrekking op repressief personeel.

Deelconclusies agressie en geweld tegen 'preventisten':

- respectievelijk 3%, 10% en 33% van het pro-actief en preventief brandweerpersoneel wordt een keer per jaar geconfronteerd met respectievelijk fysiek geweld, serieuze bedreiging en verbaal geweld.

Deelconclusies agressie en geweld tegen 'vrijwillig' brandweerpersoneel:

- vrijwilligers worden minder vaak geconfronteerd met agressie en geweld dan hun collega's van de beroepsbrandweer. Respectievelijk 8%, 4% en 23% van vrijwillig brandweerpersoneel wordt een keer per jaar geconfronteerd met respectievelijk fysiek geweld, serieuze bedreiging en verbaal geweld. Dit verschil kan overigens samenhangen met het gegeven dat vrijwilligers in absolute zin minder uren per jaar actief zijn met brandbestrijding. De kans om geconfronteerd te worden met geweld is dan navenant kleiner.

¹Op basis van 711 respondenten. Percentages afgerond op hele getallen. Bron: Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel, Bureau Driessen, december 2005.

2.2 Agressie en geweld tegen de brandweer in vergelijkende zin

Tabel 2: Brandweer (2005) vergeleken met 8 andere beroepsgroepen (2001)¹

#	Wie	'Afgelopen 12 maanden'		
		% verbaal geweld	% serieuze bedreiging	% fysiek geweld
1	Treinconducteurs	95	63	59
2	Politieagenten	91	53	55
3	Penitentiaire inrichtingswerkers	82	32	30
4	Ziekenhuismedewerkers	61	15	19
I	<i>Brandweer: Beroepskrachten</i>	<i>48</i>	<i>10</i>	<i>18</i>
5	Taxichauffeurs	36	12	13
6	Medewerkers sociale dienst	78	27	12
7	Huisartsen	58	21	12
8	Verkoopmedewerkers	50	13	10
II	<i>Brandweer: Vrijwilligers</i>	<i>23</i>	<i>4</i>	<i>8</i>
III	<i>Brandweer: Meldkamerpersoneel</i>	<i>60</i>	<i>9</i>	<i>0</i>
Rekenkundig gemiddelde percentage (inclusief brandweer)		62	24	22

Deelconclusies agressie en geweld tegen de brandweer in relatieve zin:

- In vergelijking tot 8 andere beroepsgroepen bekleedt de beroepsbrandweer de middenpositie. De beroepsbrandweer wordt iets minder vaak geconfronteerd met (fysiek) geweld dan ziekenhuispersoneel en iets vaker dan taxichauffeurs
- 'Vrijwillig' brandweerpersoneel en meldkamerpersoneel worden in vergelijking met de andere 8 beroepsgroepen relatief gezien het minst geconfronteerd met (fysiek) geweld
- Meldkamerpersoneel scoort in de middenpositie als alleen gekeken wordt naar de mate waarin het personeel wordt geconfronteerd met verbaal geweld.

Bij deze vergelijking met andere beroepsgroepen kan opgemerkt worden dat brandweerpersoneel relatief gezien een kleiner deel van haar werktijd ook daadwerkelijk contactmomenten met het publiek heeft. Dat gebeurt alleen bij het uitrukken (door repressief brandweerpersoneel) en bij de daadwerkelijke handhaving (door de preventisten). Daaruit kan afgeleid worden dat geweld tegen de brandweer - gewogen voor contactmomenten - relatief vaker voorkomt.

Dit doet overigens niets af aan de cijfers. De in het onderzoek gepresenteerde percentages over de mate waarin brandweerpersoneel geconfronteerd wordt met geweld zijn juist gegeven de wijze waarop de brandweer in Nederland georganiseerd is, en het aantal contactmomenten dat daar in een gemiddelde werkweek uit voortvloeit.

¹ Percentages afgerond op hele getallen. Bron: Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel, Bureau Driessen, december 2005. Tevens Middelhoven en Driessen 2001.

2.3 Hoofdconclusies AEF

- 1 De beroepsbrandweer wordt in vergelijking met de genoemde 8 andere beroepsgroepen iets minder dan gemiddeld geconfronteerd met fysiek geweld, serieuze bedreiging en verbaal geweld
- 2 Meldkamerpersoneel wordt in vergelijking met de genoemde 8 beroepsgroepen gemiddeld even vaak geconfronteerd met verbaal geweld
- 3 'Vrijwillig' brandweerpersoneel en meldkamerpersoneel worden in vergelijking met de genoemde 8 beroepsgroepen veel minder vaak geconfronteerd met serieuze bedreiging en fysiek geweld
- 4 Van de beroepsbrandweerkrachten is 18% in de afgelopen 12 maanden geconfronteerd met fysiek geweld. Hoewel dat relatief gezien wel mee valt is het in de optiek van AEF in absolute en normatieve zin een te hoog percentage
- 5 De brandweer dient acties te ondernemen om (de gevolgen van) het geweld tegen de brandweer te reduceren.

3 Nadere verkenning fenomeen en actie

3.1 Aanknopingspunten¹

Uit de in het onderzoek onderzochte aanleidingen bij geweldsincidenten blijkt dat het grootste deel geweldsincidenten verbonden is met brandstichting (27%), alcohol/drugsgebruik (36%). Meer dan de helft van het geweld vindt plaats tijdens oud en nieuw (53%) en tijdens grote evenementen zoals Koninginnenacht/dag (2%). 55% gebeurt tussen 24.00 en 7.00 uur, 20% tussen 21.00 en 24.00 uur.

Daarnaast kan geweld tegen brandweerpersoneel samenhangen met ontevredenheid over/tijdigheid van de hulpverlening (11%), psychiatrische patiënten (9%), een terechtwijzing (9%) of bij ontruiming van (belendende) panden (7%).

Het risico van agressie en geweld doet zich dus vooral voor bij bepaalde typen branden of hulpverlening. Dat betekent dat 'risico uitrukken' te voorspellen zijn (bedoeld worden uitrukken voor brand of hulpverlening met een verhoogd risico op geweld). Bijvoorbeeld bij vreugdevuren, in uitgaansgebieden opplekken waar veel jongeren samen komen of in 'zwakkere' buurten. Het beeld ontstaat dat het vaak gaat om brandstichting in het openbare gebied en agressie en geweld vanuit een zeker groepsverband.

Op basis van deze eerste en beknopte verkenning naar aanknopingspunten voor actie zou het volgende gezegd kunnen worden:

- 1 Op basis van informatie en ervaringen zijn situaties waarbij het risico bestaat geconfronteerd te worden met geweld voor een deel te voorspellen. Het gaat dan om de combinatie van determinanten als:
 - . de aard van de feestdag (vooral de jaarwisseling)
 - . het tijdstip (van 21.00 tot 07.00 uur)
 - . de aard van de brand (vreugdevuur, openbaar terrein)
 - . de kans op aanwezigheid van jongeren, mensen die (overmatig) alcohol en/of drugs hebben gebruikt
- 2 Een groot deel van het geweld waar de brandweer mee geconfronteerd wordt is - gezien het bovenstaande - te typeren als een 'sociaal fenomeen'. Reductie van geweld tegen de brandweer vereist daarom een aanpak gericht op mensen (daders en slachtoffers) en specifieke omstandigheden (domein)
- 3 Daar waar geweld niet te voorspellen is maar in potentie wel aanwezig is, kan deëscalerend optreden er toe leiden dat het geweld zich niet manifesteert
- 4 Het voorkomen en/of bestrijden van geweld kan de brandweer niet alleen. Organisaties als gemeente (vooral de afdelingen stadsbeheer, welzijn, bestuurlijk/juridische zaken), politie, GGD/AHV en jongerenwerk zijn partners.

Het registreren van geweld tegen brandweerpersoneel is in de Nederlandse korpsen niet gebruikelijk maar gebeurt slechts in enkele korpsen. Soms wordt het geregistreerd via de 'Bijna Ongevvals-Registratie' binnen het korps. Daarnaast is het ook geen onderdeel van de standaard 'CBS-brandweerstatistiek'.

Om het fenomeen actief te gaan bestrijden is het noodzakelijk dat er meer gegevens over worden vastgelegd.

¹ Bron percentages: Agressie en geweld tegen brandweerpersoneel, Bureau Driessen, december 2005.

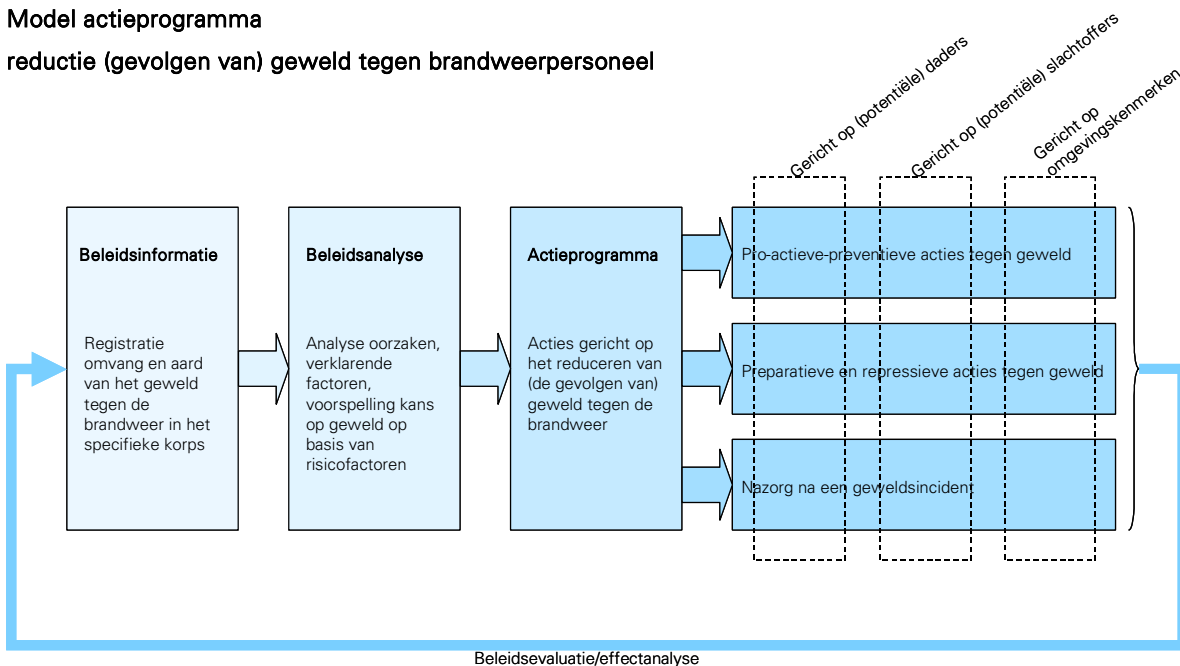
3.2 Conceptueel model actieprogramma geweld

Op basis van een combinatie van de klassieke beleidscyclus (informatie, analyse, actie, evaluatie), de veiligheidsketen (pro-actie, preventie, preparatie, repressie, nazorg) en de integrale veiligheidsgedachte (dader, slachtoffer, domein) is een conceptueel model voor een aanpak gemaakt.

Schema 3: Conceptueel model aanpak geweld door een brandweerkorps

Model actieprogramma

reductie (gevolgen van) geweld tegen brandweerpersoneel



3.2.1 Beleidsinformatie

De brandweerkorpsen zouden in hun standaardrapportage ook gegevens moeten opnemen over de mate waarin het personeel geconfronteerd is met:

- . fysiek geweld
- . serieuze bedreiging en/of
- . verbaal geweld.

In het onderzoek naar agressie en geweld tegen de brandweer zijn deze drie geweldscategorieën reeds goed gedefinieerd. Het meeste hoeft dus niet meer bedacht te worden, maar slechts geïmplementeerd. Groot voordeel hierbij is dat het consequent en betrouwbaar registreren van gegevens reeds tot de routine van het brandweerwerk behoort. De gegevens over het geweld zouden toegevoegd moeten worden aan de bestaande standaardstatistiek. Voordeel hiervan is dat heel veel relevante gegevens dan reeds bij het geweldincident geregistreerd zijn (tijdstip, plaats, oorzaak, aard, omvang van de brand). Dat is van belang voor latere beleidsanalyse.

Het korps zou een *'geweldsprotocol'* kunnen invoeren. Enkele korpsen hebben dat reeds gedaan. Onderdeel van het geweldsprotocol is een meldingsplicht. Een meldingsplicht lijkt van belang omdat het tegen de heersende cultuur kan zijn dat brandweermedewerkers last hebben van het geweld waar ze mee zijn geconfronteerd. De meldingsplicht stimuleert dat alle incidenten geregistreerd worden. Daarmee ontstaat een betrouwbaar inzicht in de omvang en de aard van het geweld tegen de brandweer.

3.2.2 Beleidsanalyse

Er zou nader onderzoek gedaan moeten worden naar de factoren die geweld tegen de brandweer kunnen voorspellen. In paragraaf 3.1 is daar op basis van summier informatie uit het onderzoek van Bureau Driessen een eerste vingeroefening mee gedaan. De resultaten zijn hoopgevend. De inschatting is dat een belangrijk deel van het geweld tegen de brandweer zich goed laat voorspellen. Hier ligt zowel een taak voor de korpsen als voor de landelijke organisaties. De brandweerkorpsen moeten hun eigen incidenten en risico's analyseren. Er zal sprake zijn van specifieke, lokale omstandigheden en oorzaken.

Daarnaast zullen er parallellen te trekken zijn tussen verschillende gemeenten/korpsen. De landelijke organisaties (bijvoorbeeld NIBRA, NVBR, BZK, VNG) zouden een soort risicokaart kunnen ontwikkelen. Dit is een kaart waarin de determinanten van geweld tegen de brandweer handzaam zijn verwerkt. Als alle korpsen geweld in hun standaardstatistiek zouden opnemen dan zou landelijk onderzoek daar ook gebruik van kunnen maken. Er zou een betrouwbaar databestand ontstaan op basis waarvan een goede statistische analyse mogelijk is. Hierbij dient bedacht te worden dat aan die registratie niet veel kosten verbonden zullen zijn omdat het al tot de routine van de korpsen behoort (er zijn reeds standaardsystemen voor).

De landelijke analyse kan zich naast de zoektocht naar causale relaties (oorzaak/gevolg) ook richten op het monitoren van de ontwikkeling van de omvang en de aard van het fenomeen. Dergelijk onderzoek is essentieel voor verdere beleidsontwikkeling en voor een goede aanpak.

3.2.3 Actieprogramma

De in de korpsen te ontwikkelen actieprogramma's voor de reductie van (de gevolgen van) het geweld tegen brandweerpersoneel zullen het meest effectief zijn als ze een 'integraal karakter' hebben. Hieronder is een eerste aanzet gegeven van een integraal actieprogramma met 44 mogelijke acties die een korps (samen met gemeente, politie, GGD/AHV, jeugdwerk, woningcorporaties) zou kunnen ondernemen.

Tabel 4: Actieprogramma voor de reductie van (de gevolgen van) geweld tegen brandweerpersoneel

	Pro-actie/preventie	Preparatie-repressie	Nazorg
(Potentiële) Daders	Analyse incidenten Risicoanalyse Contact met jongerenwerk, politie Gecontroleerde vreugdevuren (laten) organiseren 'Oud en nieuw' plan Actieve controles o.b.v. informatie van politie, welzijn, brandweer Deelname preventist aan overleg jeugdproblematiek Info wietplantages bij melding	Deëscalerend optreden Met andere hulpdiensten een 'deëscalateur' aanstellen 'Stille verkenners' aanstellen Mogelijkheid creëren om anoniem aangifte te kunnen doen	Persoonlijk aansprakelijk stellen Publiekelijk maken Actieve voorlichting
(Potentiële) Slachtoffers	Geweldsprotocol Incidenten registreren Landelijke risicokaart Risicosignaal van meldkamer Bij elkaar (brandweer) en bij de andere hulpdiensten gaan kijken 'Oud en nieuw' plan Agendering op overlegvergadering met de ondernemingsraad	Trainen in deëscalerend optreden Trainen in omgang met geweld Risico-inschatting door meldkamer Afspraken over wanneer samen met politie uitrukken (H)OvD wordt als deëscalateur ingezet (H)OvD let dan ook op de veiligheid Geweldsrisico in protocollen verwerken Bevelvoerderskaarten en aanvalsplannen waar relevant aanvullen op geweld Protocollen brw-pol-ggd op elkaar en op geweld afstemmen Landelijke standaardisatie OOV-protocol	Melding stimuleren Bevelvoerders trainen meer met nazorg te doen Structureel samen debriefen
Domein	Gewelds-risico-locaties definiëren Technische veroorzakers vermijden 'Oud en nieuw' plan	Afspraken met stadsbeheer over wat wel/niet op straat staat	Na incident structureel omgeving aanpakken waar relevant

In het hierboven staande schema staan de acties die de lokaal aanwezige organisaties (brandweer, gemeente, politie, GGD/HVD, jeugdwerk, woningcorporaties) zouden kunnen ondernemen. In de voorgestelde aanpak staat het multidisciplinair werken centraal.

Uiteraard hebben de medewerkers zelf ook een eigen verantwoordelijkheid. Medewerkers zouden kunnen bijdragen aan de reductie van (de gevolgen van) geweld tegen de brandweer door zelf attent te zijn op mogelijke preventieve acties en door confrontaties met geweld binnen het korps goed te registreren en te melden. Ondernemingsraden en vakorganisaties kunnen daarbij een stimulerende rol spelen.

Landelijke organisaties (zoals NIBRA, NVBR, BZK, VNG) kunnen ook bijdragen aan goede lokale actieprogramma's ter beheersing van het geweld tegen brandweerpersoneel, zoals bijvoorbeeld door:

- het thema geweld tegen brandweerpersoneel en de aanpak daarvan op de agenda's te zetten (van brandweercommandanten, politiechefs, en dergelijke)
- te investeren in landelijk te ontwikkelen geweldsrisicoanalyses
- opleidingsprogramma's binnen de brandweer in te richten op deëscalerend optreden en op omgang met geweld
- op kleine schaal veelbelovende initiatieven te stimuleren.

Kenmerkend voor alle gesuggereerde acties is dat het allemaal geen bijzonder kapitaalintensieve acties zijn. Het is dan ook de inschatting dat een eventueel gebrek aan geld niet het grootste probleem kan zijn. Veel van de genoemde acties vallen onder het huidige reguliere werk of vormen daar een bescheiden aanvulling op.

3.2.4 Evaluatie

Mede door de registratie van de omvang en de aard van de geweldsincidenten binnen het korps (en landelijk via de CBS statistieken) kunnen de effecten van de ingevoerde maatregelen gemonitord worden. Daarnaast kan ook een aanvullende analyse plaatsvinden

3.3 Conclusies

- 1 Geweld tegen brandweerpersoneel is een goed te analyseren en te definiëren fenomeen. Dat biedt aanknopingspunten voor een gerichte aanpak
- 2 Gezien de aard van het fenomeen kan de brandweer het niet alleen aanpakken
- 3 Een integrale aanpak lijkt kans op resultaat te geven, een eerste aanzet voor een dergelijke aanpak levert al veel suggesties voor actie op
- 4 Naast een actieprogramma dient er een goede en structurele registratie en analyse van de geweldsproblematiek te komen
- 5 Lokaal zijn naast de brandweer ook de gemeente, de politie, GGD/AHV, jeugdwerk en woningcorporaties aan zet
- 6 Medewerkers hebben ook een eigen verantwoordelijkheid. Ondernemingsraden en vakorganisaties kunnen daarbij een stimulerende rol spelen
- 7 Op landelijk niveau kunnen organisaties als NIBRA, NVBR, BZK, VNG en Vakorganisaties een actieve bijdrage leveren aan de reductie van de (gevolgen) van geweld tegen brandweerpersoneel
- 8 Gezien de gesuggereerde acties lijkt het er op dat gebrek aan geld niet de grootste belemmering kan zijn.

4 Aanbevelingen

Op basis van de in deze rapportage ontwikkelde inzichten komt AEF tot de volgende aanbevelingen.

4.1 Brandweerkorpsen en lokale partners als gemeente, politie, GGD/AHV

- 1 Brandweerpersoneel wordt regelmatig geconfronteerd met geweld. Zet de reductie van (de gevolgen van) het geweld tegen de brandweer op de agenda van het korpsmanagement
- 2 Investeer tijd in het registreren en analyseren van de omvang en de aard van het geweld tegen brandweerpersoneel (al dan niet ingebed in een geweldsprotocol met een meldingsplicht)
- 3 Maak een op de specifieke lokale situatie gericht integraal actieprogramma; deëscalerend optreden dient daar nadrukkelijk een onderdeel van uit te maken
- 4 Werk daarbij samen met partners als de gemeente (stadsbeheer, welzijn, BJJ), politie, GGD/AHV en jeugdwerk
- 5 Evalueer de effecten van het gevoerde beleid aan de hand van de ontwikkeling van de omvang en de aard van het geweld
- 6 Stimuleer ook de eigen verantwoordelijkheid van de medewerkers. De ondernemingsraad kan daar een goede rol bij spelen.

4.2 Landelijke organisaties als NVBR, NIBRA, VNG, BZK, Vakorganisaties

- 7 Brandweerpersoneel wordt regelmatig geconfronteerd met geweld. Zet de reductie van (de gevolgen van) het geweld tegen de brandweer op de agenda van de korpsleiding en de beroepsgroep van brandweer en politie
- 8 Investeer in het analyseren van de oorzaken van geweld tegen brandweerpersoneel, maak algemeen geldende risicoanalyses, maak standaard protocollen en stel die beschikbaar aan de korpsen
- 9 Geef het (1) deëscalerend optreden en (2) omgaan met geweld een serieuze plek in het opleidingsprogramma van de brandweer
- 10 Stimuleer veelbelovende initiatieven
- 11 Stimuleer ook het nemen van eigen verantwoordelijkheid door de medewerkers.

5 Begeleidingscommissie

Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie. Daarnaast zijn er diverse experts en brandweerkorpsen betrokken geweest bij het onderzoek.

De begeleidingscommissie is twee maal bijeen geweest. In de begeleidingscommissie hadden de volgende personen zitting:

- Willem Jelle **B**erg, namens CNV Publieke Zaak
- Michiel **D**rucker, namens Vereniging Nederlandse Gemeenten
- Peter **L**eenders, namens Centrale Middelbaar en Hoger Personeel
- Ronald **V**oorthuis, namens Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
- Peter **W**iechmann, namens Abvakabo
- Abel **Z**wart, namens Nederlandse Vereniging Brandweezorg en Rampenbestrijding.

Naast de leden van de begeleidingscommissie zijn er diverse experts - van de verschillende hiërarchische niveaus en van ondernemingsraden - uit het werkveld van de brandweer op onderdelen van het onderzoek en de eindrapportage als klankbord betrokken.

Voor de uitvoering van de enquêtes is bovendien actief meegewerkt door de in het onderzoeksrapport genoemde 26 brandweerkorpsen.