

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 29

Vragen van het lid **Kuiken** (PvdA) aan de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *geweld tegen brandweervrijwilligers* (ingezonden 13 augustus 2010).

Antwoord van minister **Hirsch Ballin** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 24 september 2010) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2009–2010, nr. 3289.

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het bericht «Brandweervrijwilligers luiden noodklok»?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Herkent u het beeld dat naar voren komt in het aangehaalde onderzoek, dat brandweervrijwilligers steeds vaker geconfronteerd worden met geweld? Hoe rijmt u de uitkomsten van dit onderzoek met de vorig jaar gepubliceerde meting van geweld tegen medewerkers met een publieke taak<sup>2</sup>, waaruit juist een significante daling bleek van ongewenst gedrag tegen brandweerlieden?

#### Antwoord 2

Uit de meting die vanuit het programma Veilige Publieke Taak in 2009 is uitgevoerd<sup>2</sup>, blijkt dat 45% van de brandweerm medewerkers in 2009 slachtoffer is geworden van agressie en geweld tijdens het uitoefenen van hun taak. Dit is een daling ten opzichte van de eerste meting in 2007, toen 52% van de geënquêteerden aangaf slachtoffer van agressie en geweld te zijn geweest. Deze cijfers laten een positiever beeld zien dan het onderzoek van NOS en VBV<sup>3</sup>, omdat de onderzoeksperiodes respectievelijk 12 maanden en het gehele leven van de respondent betreffen. Uit beide onderzoeken komen echter hoge slachtofferpercentages naar voren die serieus zijn en worden genomen. Ik acht agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak in alle gevallen ontoelaatbaar.

<sup>1</sup> <http://nos.nl/artikel/177640-brandweervrijwilligers-luiden-noodklok.html>

<sup>2</sup> «Aard en omvang van ongewenst gedrag tegen medewerkers met een publieke taak» IVA, 2009.

<sup>3</sup> Geweld tegen Brandweer Vrijwilligers, NOS en VBV 2010

### Vraag 3

Hoe beoordeelt u de wijze waarop de brandweerorganisatie reageert op het geweld waarmee hun medewerkers bij de uitoefening van het werk geconfronteerd worden?

### Antwoord 3

De brandweerorganisatie is bezig met het uitvoeren van beleid zoals het nemen van organisatorische maatregelen als coördinatoren per regio, en maatregelen om haar werknemers beter te beschermen tegen agressie en geweld in hun werk. De aard en het tempo van de genomen maatregelen zijn veelbelovend, maar het is nog te vroeg om de resultaten hiervan te kunnen melden. Zie voor een opsomming van beleid en maatregelen het antwoord op vraag 5.

### Vraag 4

Hoeveel aangiften zijn er vorig jaar door de brandweer gedaan van agressie en geweld? Is er inmiddels een eenduidige registratie van agressie en geweld tegen brandweerlieden, die een goed beeld kan geven van de ontwikkeling van dit ongewenst gedrag?

### Antwoord 4

Landelijke registratie van agressie en geweld tegen brandweerlieden is noch bij werkgever en politie op meldingsniveau noch bij de politie op aangifteniveau beschikbaar. Bij de politie wordt vanaf september gewerkt aan de invoering van een module om beter inzicht te krijgen in de registratie in het bedrijfsprocessensysteem van meldingen en aangifte.

Voor de registratie van meldingen heeft brandweerpersoneel te maken met hun werkgever, de gemeente of veiligheidsregio. Beiden werken of gaan werken met het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). Daarnaast gaat de brandweerorganisatie aandacht besteden aan het vergroten van de bereidheid om agressie en geweld te melden.

### Vraag 5

Hoe komt het dat bij de toewijzing van subsidies in het kader van het project Veilige Publieke Taak geen toewijzingen aan brandweergelateerde projecten zijn gedaan? Welke initiatieven zijn er in de sector om het geweld tegen medewerkers te verminderen?

### Antwoord 5

In 2010 zijn er twee subsidieaanvragen door brandweerkorpsen ingediend bij het programma Veilige Publieke Taak. Alle aanvragen voor bijdragen uit de Stimuleringsregeling zijn beoordeeld op volledigheid, de beschrijvingen van de beoogde activiteiten en getoetst aan de kwalitatieve criteria. Op grond daarvan zijn punten toegekend en is een rangorde bepaald waarin de toekenning van de subsidies heeft plaatsgevonden totdat het zogenaamde financieringsplafond werd bereikt. De aanvragen van de beide korpsen hadden onvoldoende punten om voor een bijdrage uit de Stimuleringsregeling in aanmerking te komen. Los van de stimuleringsregeling is in 2009 en 2010 door het programma VPT financiële ondersteuning verleend aan projecten rond meldkamers en camera's op brandweervoertuigen.

Om een beter beeld te krijgen van de ontwikkeling van ongewenst gedrag heeft inmiddels ruim 80% van de gemeenten een beleidsplan of protocol gericht op het voorkomen en bestrijden van agressie en geweld tegen medewerkers, dus ook brandweermensen. Bij al deze gemeenten worden door medewerkers incidenten gemeld en is vastgesteld dat agressie en geweld niet worden getolereerd. Gemeenten en gemeenschappelijke regelingen zijn hard aan de slag met het trainen van medewerkers met publiekscontacten en een risico op confrontatie met agressie en geweld. Ruim 40% van de gemeenten geeft aan dat ze alle medewerkers hebben getraind. De helft van de gemeenten heeft verder een agressieregistratiesysteem. Het aantal meldingen van agressie en geweld tegen brandweerlieden loopt over het algemeen op met de gemeente grootteklasse. Bij de gemeen-

ten met meer dan 100 000 inwoners is het aantal meldingen per 10 000 inwoners het hoogst.<sup>4</sup>

Voor wat betreft de initiatieven die worden ondernomen, zijn er binnen de Nederlandse Vereniging voor Brandweezorg en Rampenbestrijding (NVBR) afspraken gemaakt over een intensievere aanpak van agressie en geweld specifiek tegen brandweerpersoneel. Deze afspraken zijn allereerst en overwegend gericht op bewustwording, beleidsvorming en kennisoverdracht en hebben betrekking op zowel beroeps als vrijwillige brandweelieden. Beleid en aanpak specifiek voor de brandweerorganisatie zijn onlangs vastgesteld, waardoor de aandacht hiervoor is toegenomen. De inspanningen met betrekking tot de landelijke coördinatie van maatregelen tegen agressie en geweld die NVBR het afgelopen halve jaar heeft gepleegd, hebben geleid tot de volgende activiteiten:

- Het benoemen van 25 aanspreekpunten voor het onderwerp VPT in de 25 veiligheidsregio's/regionale brandweerorganisaties.
- Het organiseren van een minisymposium VPT voor deze doelgroep, waarin onder andere presentaties zijn gegeven door de projectleider VPT en het A&O-fonds over het Gemeentelijk Incidenten Registratiesysteem (GIR). Zoals in de vorige rapportage aangegeven, gaan de veiligheidsregio's met het GIR werken. De NVBR tracht een coördinerende rol in dit implementatietraject te spelen.
- Het organiseren van twee workshops VPT op het NVBR-congres dat in september 2010 is gehouden.
- De NVBR communiceert voortdurend richting de korpsen zich te verdiepen in de beschikbare gemeentelijke arbocatalogus om daar uit te halen wat aanvullend bruikbaar is voor de eigen organisatie en het reeds bestaande beleid binnen de regio.

Naast deze landelijke coördinatie zijn en worden in tientallen grotere en kleinere korpsen meer activiteiten op dit onderwerp georganiseerd. Deze activiteiten variëren van het geven van trainingen aan personeel, voorlichtingscampagnes, beleidsafspraken met betrekking tot het aangiftebeleid etc. De structuur van de NVBR en het systeem van regionale aanspreekpunten werkt echter nog niet dusdanig dat hier exactere gegevens over gegeven kunnen worden.

#### Vraag 6

Bent u van mening dat brandweervrijwilligers bij agressie en geweld in een bijzondere positie verkeren, doordat zij in hun eigen gemeenschap werken en dus ook met de daders geconfronteerd worden? Zo ja, hoe moet met deze bijzondere positie omgegaan worden? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 6

Werknemers met een publieke taak moeten hun taak ongehinderd kunnen uitvoeren en agressie en geweld tegen hen is in alle gevallen ontoelaatbaar. Ik maak hierbij geen onderscheid tussen de verschillende beroepsgroepen, vrijwilligers en beroepskrachten. De brandweer is er om te helpen, om schade aan mens, dier en maatschappij te voorkomen en te beperken. Wel kan ik mij voorstellen dat in reactie op agressie en geweld verschillen optreden.

#### Vraag 7

Is het waar dat u reeds overleg met de brandweer voert over een betere bestrijding van geweld tegen brandweermedewerkers? Zo ja, wat zijn de vorderingen van dit overleg?

#### Antwoord 7

Er heeft coördinerend overleg plaatsgevonden. Voor details, zie het antwoord op vraag 5.

<sup>4</sup> Genoemde cijfers zijn ontleend aan rapport Evaluatie aanpak agressie en geweld bij gemeenten, Stratus, Zoetermeer, 15 februari 2010. Onderzoek in opdracht van het A en O Fonds gemeenten.

#### Vraag 8

Deelt u de vrees dat een toename in agressie jegens brandweervrijwilligers kan zorgen voor een afname van het aantal brandweervrijwilligers? Zo ja, hoe spant u zich in om deze functie aantrekkelijk te houden? Blijkt de vermeende afname van het aantal brandweervrijwilligers ook uit de meest recente cijfers?

#### Antwoord 8

Uit recente voorlopige cijfers van het CBS is naar voren gekomen dat het aantal brandweervrijwilligers, na een lichte afname in de jaren 2005–2007, sinds 2008 weer een stijgende lijn vertoont. Het aantal brandweervrijwilligers in Nederland is toegenomen van 21 479 op 1 januari 2008 tot 21 680 op 1 januari 2010.

Brandweerpersoneel is in dienst van veiligheidsregio's en gemeenten. Om de functie van brandweervrijwilliger, ook in de toekomst, aantrekkelijk te houden zijn door de werkgevers van het brandweerpersoneel inmiddels de volgende stappen gezet:

- aanpak van agressie en geweld via het Arbeidsomstandighedenbeleid: protocol, communicatie met het publiek en trainingen voor functiegroepen met publiekscontacten en het gebruik van een agressieregistratiesysteem.
- door opleiden en oefenen meer in regionaal verband te organiseren is personeel (waaronder de vrijwilligers) minder tijd kwijt aan opleiden en oefenen.
- ontwikkeling naar meer mogelijkheden tot specialisatie (werken bij de brandweer blijft zo ook in de toekomst bereikbaar voor vrijwilligers)
- betere mogelijkheden voor personeelsmobiliteit: flexibiliteit bij verschil woon- en werkplaats in regio.
- het verder ontwikkelen van het relatiebeheer met werkgevers. Bijvoorbeeld door een regionaal bureau dat helpt bij ondersteuning van werving van brandweervrijwilligers en de organisatie van contacten met regionale werkgeversorganisaties.
- meer tijd beschikbaar voor de kerntaak incidentbestrijding: door regionalisering van de brandweer kan brandweerpersoneel beter worden ondersteund door ondersteunende taken op regionaal niveau te organiseren.