SAMMAN-
FATTNING
AV ENKÄT-
MATERIALET

2020

Avtalsbrandkårs-
BAROMETERN

SSPL

Inledning

AVTALSBRANDKÅRSBAROMETERN som nu publicerats för tredje gången erbjuder unik information om avtalsbrandkårerna och avtalsbrandkåristerna. Genom den upprepade uppföljningen kan vi utöver de enskilda ämnesområdena och frågorna bilda oss en pålitlig uppfattning om olika utvecklingsriktningar och förändringar i verksamhetsmiljön. En av barometerns kanske mest intressanta observationer hittas nu i den fråga som för första gången ställdes beträffande hur de som besvarat enkäten placerar sig i arbetslivet. Samtidigt som 8,2 % av hela befolkningen är arbetslös* så ligger arbetslöshetsgraden för dem som deltar i avtalsbrandkårsarbetet på endast 3,1 %. Skillnaden är statistiskt betydande. Handlar det om verksamhet som samlar endast personer som är med i yrkeslivet, eller kan man konstatera, att avtalsbrandkårsverksamhet höjer en persons position på arbetsmarknaden eller annars bara ger beredskap att sett ur sysselsättningssynpunkt placera sig bättre än den övriga befolkningen?

DEN OMFATTANDE ENKÄTEN lyfter även upp negativa fenomen i anslutning till verksamheten; av dem som svarade hade hela 30,9 % övervägt att avstå från verksamheten. Det är viktigt att man finner, uppfattar och lyfter fram de orsaker som får avtalsbrandkåristerna att fundera på att upphöra med avtalsbrandkårsverksamheten, så att vi kan gripa tag i dem. Till skillnad från tidigare år har de som svarat inte mera som huvudsaklig orsak till tankar om upphörande angivit svårigheterna med att anpassa det dagliga livet till brandkårsverksamheten, så man kan konstatera att brandkåristerna funnit en bättre balans mellan brandkårsverksamhetens belastning och det övriga livet. Som huvudsaklig orsak till tankar om upphörande har emellertid kilat in sig olika faktorer i anslutning till jämlikhet, mobbning och diskriminering, 36,8 % (mot 35,2 % år 2017). I brandkårerna behövs alltså över hela linjen aktiva åtgärder i anslutning till arbetsvälfärden och dess utvecklande, medan å andra sidan 72,8 procent av alla dem som svarade ansåg att den egna brandkårens arbetsmiljö var åtminstone god, så det görs även rätt saker med tanke på arbetsvälfärden.

AVTALSBRANDKÅRSBAROMETERN har uppnått den vedertagna och uppskattade positionen som räddningsbranschens mest omfattande enkät, som förmår beskriva avtalsbrandkåristerna som individer och systemet i allmänhet. En svarstäckning på över 10 % av målgruppen är betydande, då motsvarande undersökningar som beskriver medborgarnas åsikter görs upp på basen av ett sampel på 1 000 personer varvid resultaten anses pålitliga. Du har i din hand återigen ett minst lika bra verktyg som stöd för beslutsfattandet och utvecklandet inom räddningsväsendet i Finland.

**Arbetslöshetsgradens trendtal låg i december 2020 vid 8,2 procent.*

FINLANDS AVTALSBRANDKÅRERS FÖRBUND RF

Avtalsbrandkårsbarometern 2020
Finlands Avtalsbrandkårers Förbunds publikationer, serie B:7/2021

ISBN	978-952-7132-28-9 (inb.)
ISBN	978-952-7132-29-6 (pdf)
Utgivare	Finlands Avtalsbrandkårers Förbund rf
Enkätens resultat	Samu Lagerström/ Suomen Kyselytutkimus Oy
Tabellkällor	Samu Lagerström/ Suomen Kyselytutkimus Oy och Silvio Hjelt/ SSPL
Ombrytning och exteriör	Anna Broholm/ PieniSuuri Idea
Översättning	Silvio Hjelt
Tryck	EuraPrint Oy
Bilder	Tomi Vastamäki, Anna Broholm och Depositphoto
Pärmbild	Tomi Vastamäki

INNEHÅLL

3 **Inledning**

6 **Allmänt om hur enkäten genomfördes**

7 **De statistiska begrepp som använts i undersökningen**

8 **Bakgrundsuppgifter om dem som svarat**

16 **Verksamheten och tidsanvändningen**

19 **Arbetsvälfärden**

22 **Räddningsväsendets system och samarbetet**

26 **Arbetarskyddet**

32 **Samarbetet mellan regionens brandkårer**

36 **Medlemsrekryteringen inom brandkårerna**

42 **Utbildningen**

50 **Antalet personer med körkort för lastbil**

52 **Hur coronan inverkat på brandkårsverksamheten**

54 **Brandskyddsfonden**

56 **Stödet för brandkårsverksamheten**

61 **Sammandrag och slutsatser**

Allmänt om hur enkäten genomfördes

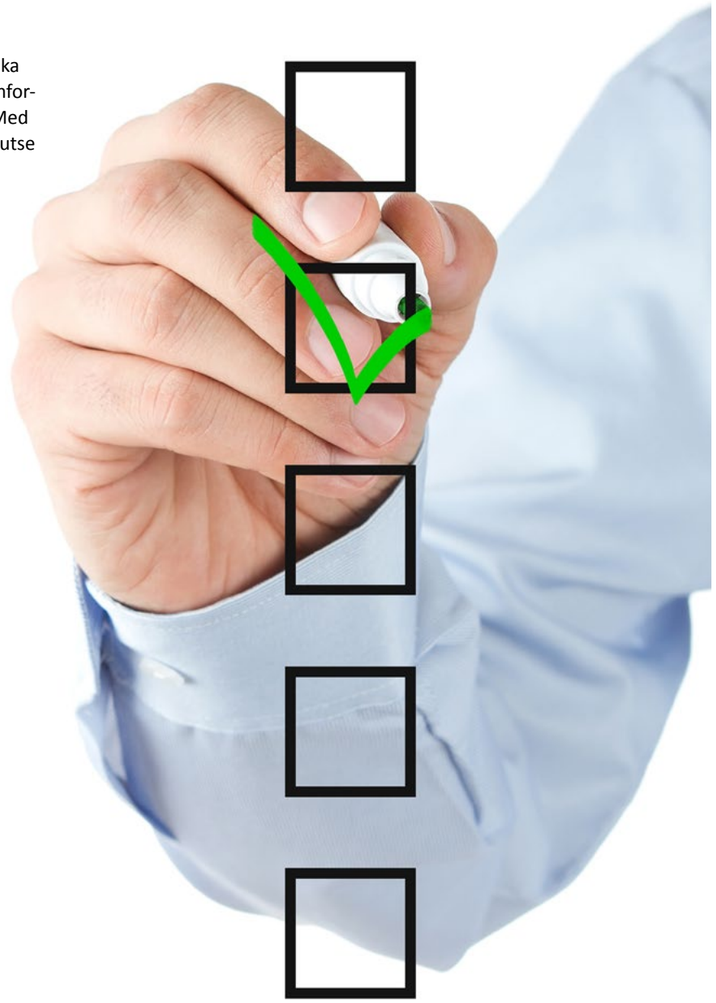
UNDERSÖKNINGEN HADE SOM MÅL att via olika undersökningsdelområden omfattande insamla information om dagens avtalsbrandkårsverksamhet. Med hjälp av undersökningen strävar man även att förutse den närmaste framtidens behov av förändringar och utveckling i anslutning till verksamheten.

BASMÅLGRUPPEN FÖR UNDERSÖKNINGEN bestod av SSPL:s medlemssamfunds brandkårister (cirka 25 000 personer.)

UNDERSÖKNINGENS FRÅGEBLANKETT gjordes upp i samarbete mellan Finlands Avtalsbrandkårers Förbund (SSPL) och Suomen Kyselytutkimus Oy. Frågeblanketten gjordes upp på både finska och svenska. Blanketten översattes av SSPL.

INSAMLINGEN AV UPPGIFTER för undersökningen förverkligades under tiden 27.11.2020 – 3.1.2021 via en av SSPL själv i olika media publicerad svarslänk.

”Inom utsatt tid inlämnade sammanlagt 1618 personer sitt svar till undersökningen.”



*De öppna svaren har bearbetats så att de inte avslöjar svararens identitet eller andra kännetecken.

Obs!
De öppna svaren* kan läsas på adressen www.sspl.fi

De statistiska begrepp som använts i undersökningen

I denna rapport används i huvudsak följande statistiska begrepp:

DEN PROCENTUELLA FÖRDELNINGEN AV SVAREN = Den procentuella fördelningen av svaren kring respektive svarsalternativ

mt = Medeltal

Medeltalet (aritmetiskt medeltal) är det allra vanligaste bland de sk. medelvärdena. Det anger placeringen av mittpunkten för variabelns fördelning inom den uppmätta dimensionen.

sd = Medelspridning

Medelspridningen är det viktigaste och mest använda måttet på spridningen. Medelspridningen beskriver det genomsnittliga avståndet mellan observationsvärdena och medeltalet. Ju mindre spridning desto tätare har observationsmaterialet koncentrerats kring medeltalet (de som svarat har varit av samma åsikt).

Md = Median

Medianen är det värde för vilket hälften av värdena (50 %) är större och hälften mindre.

Mo = Typvärde

Typvärdet är det värde som oftast förekommer i materialet (i samband med variablerna oftast angivet med en inringning)..

Min och Max = Minimivärde och maximivärde

Svarens respektive minsta och största värde.

Delkälla: Statistikcentralen 2021

Obs!

Alla öppna svarsexempel är plockade med hjälp av en slumpgenerator och representerar på intet vis annat än svararens personliga åsikt. Svaren är emellertid anonymiserade så att enskilda svarare, samfund, regioner eller personer inte skall kunna identifieras.

Bakgrundsuppgifter om dem som svarat

DE SOM SVARADE var födda mellan åren 1940-2011 (ålder cirka 9-80 år). Mest typiskt var den som svarade född år 1975, medan födelseårets median låg vid 1979. Av alla dem som svarade var sammanlagt 83,3 procent män.

DEN HÖGSTA UTBILDNINGSNIVÅN för dem som svarade var typiskt yrkes- eller studentexamen (55,6 procent av dem som svarade), men cirka en fjärdedel av dem som svarade hade avlagt åtminstone en lägre högskoleexamen. Beträffande yrkespositionen representerade de som svarade typiskt arbetstagare (42,2 procent av dem som svarade), medan andelen lägre och högre tjänstemän likaså utgjorde cirka en fjärdedel. Uppgifterna inom brandkåren för dem som svarade handlade framför allt om släcknings- och räddningsverksamhet (84,5 procent av dem som svarade) och / eller andra operativa uppgifter (47,7 procent av dem som svarade.) En och samma person kunde även verka inom ett flertal olika uppgifter.

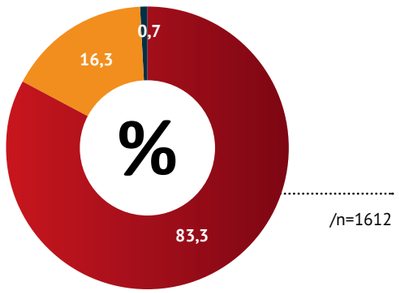
DE TRE VIKTIGASTE FORMERNA av brandkårsverksamhet var: utryckningar och räddningsverksamhet (91,4 procent), övning för räddningsuppgifter (76,7 procent) och utbildning för räddningsuppgifter (58,2procent).

HELA 46,2 PROCENT av alla dem som svarade hade varit med i brandkårsverksamhet i över 20 år (medianvärde 16-20 år). Som räddningsområde hade de som svarade oftast Egentliga Finland (13,5 procent av dem som svarade), Västra Nyland (9,5 procent av dem som svarade), Birkaland (9,3 procent av dem som svarade) eller Satakunda (8,1 procent av dem som svarade). Knappt hälften av dem som svarade (45,4 procent) uppgav att deras brandkår verkade i landsbygdsmiljö, 18,3 procent i stadsmiljö och resten 36,3 procent i både landsbygds- och stadsmiljö.

KÖN

Alla de som svarade totalt (n=1618) %.

MAN KVINNA ANNAT



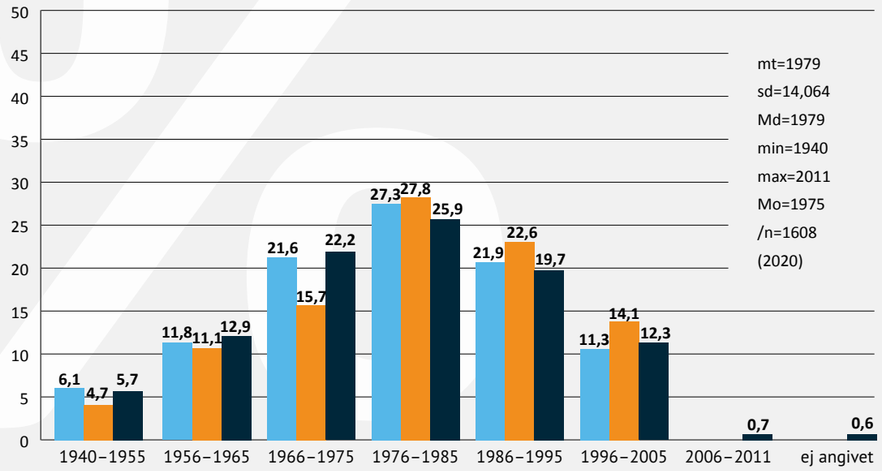
/n=1612

FÖDELSEÅR

Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

2014 2017 2020

Jämförelsetabell 2014-2020



Vad tycker du att är det viktigaste inom brandkårsverksamheten?

Välj högst de 3 funktioner du tycker är viktigast; något annat, vad?

”FDV.”

”Det fina gänget i brandkåren.”

”Sammanhållningen och vänskapsrelationerna i brandkåren.”

”Att verksamheten utvecklas.”

”Kunskap och färdighet att fungera i verkliga situationer.”

”Föreningsverksamheten.”

”Föreningsverksamheten och att säkerheten utvecklas.”

”Det bra gänget. Som det är roligt att göra också annat med.”

”Goda vänner och jobbande tillsammans.”

”Första delvården.”

”Möjligheten att hjälpa då hjälp behövs.”

”All organisationsverksamhet.”

”Att hålla uppe den fysiska konditionen!”

”Tävlingarna.”

”Samhörigheten.”

”Kaffepauserna.”

”Bastukvällarna.”

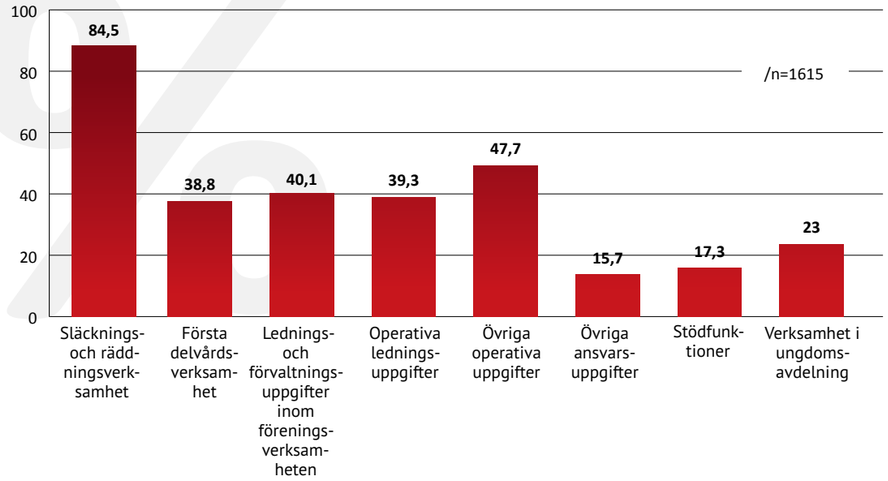
Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

UPPGIFTER I BRANDKÅREN

Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

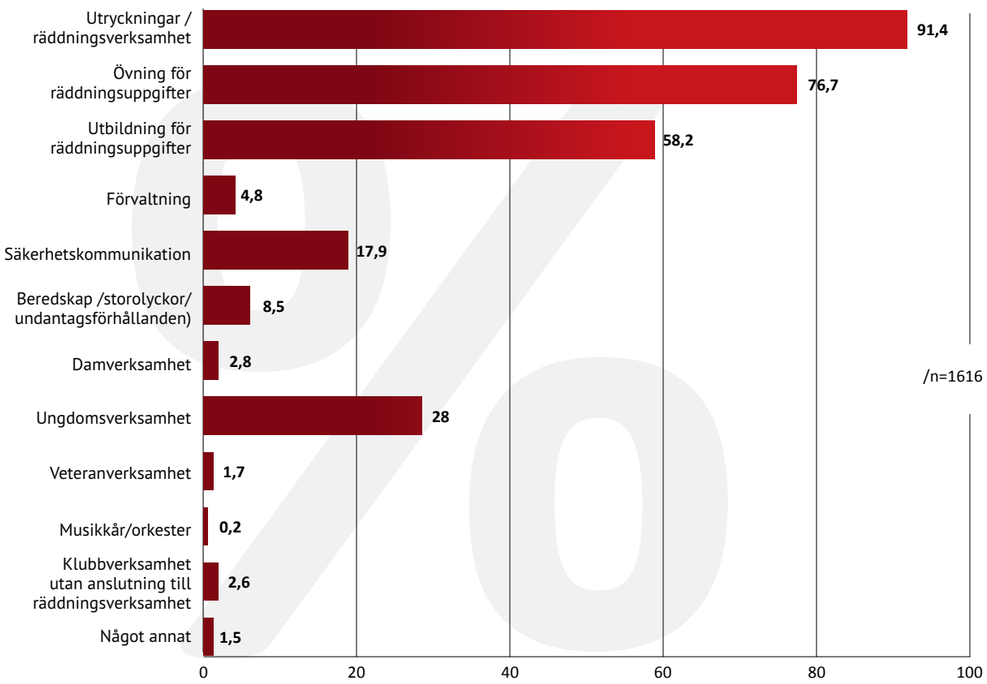
Multival-möjlighet



Multival-möjlighet

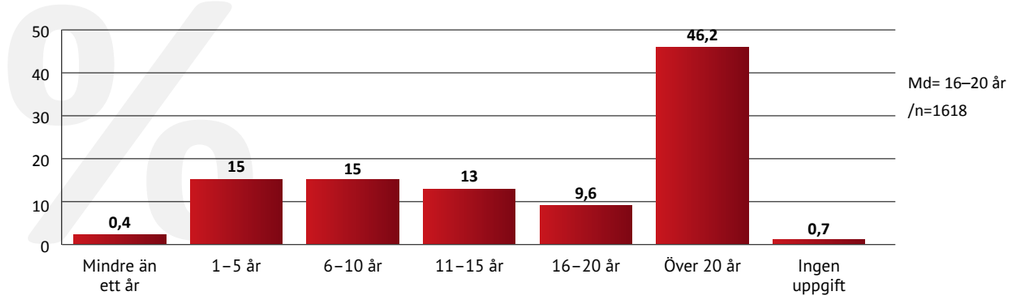
DE VIKTIGASTE FORMERNA AV BRANDKÅRSVERKSAMHET

VAD TYCKER DU ATT ÄR DET VIKTIGASTE I BRANDKÅRSVERKSAMHETEN? VÄLJ HÖGST DE 3 FUNKTIONER DU TYCKER ÄR VIKTIGAST. Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



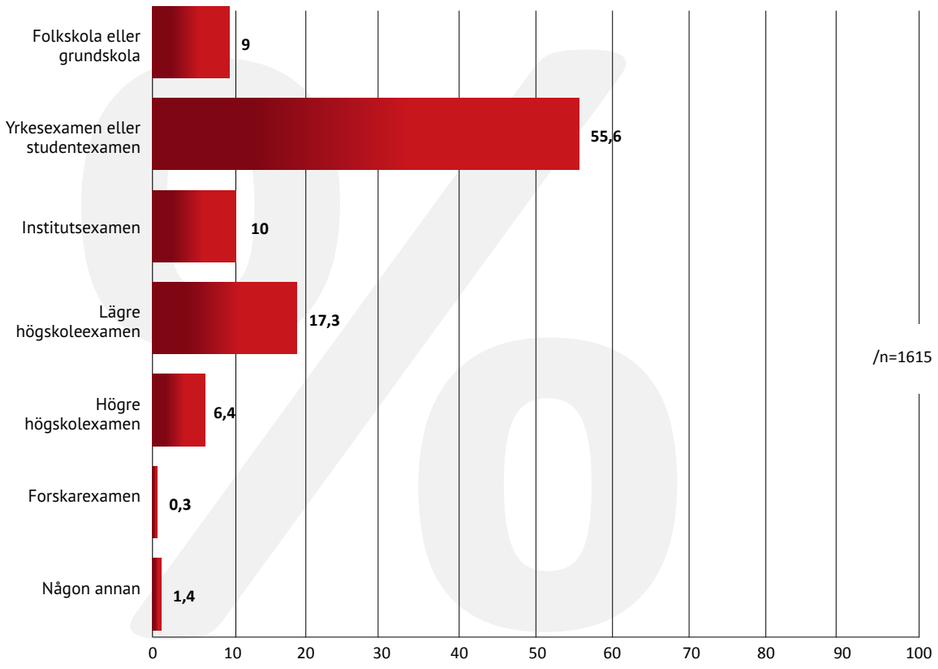
HUR LÄNGE DE SOM SVARAT VARIT MED I BRANDKÅRSVERKSAMHETEN

HUR LÄNGE HAR DU VARIT MED I BRANDKÅRSVERKSAMHETEN (INKLUSIVE UNGDOMSAVDELNINGEN)?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

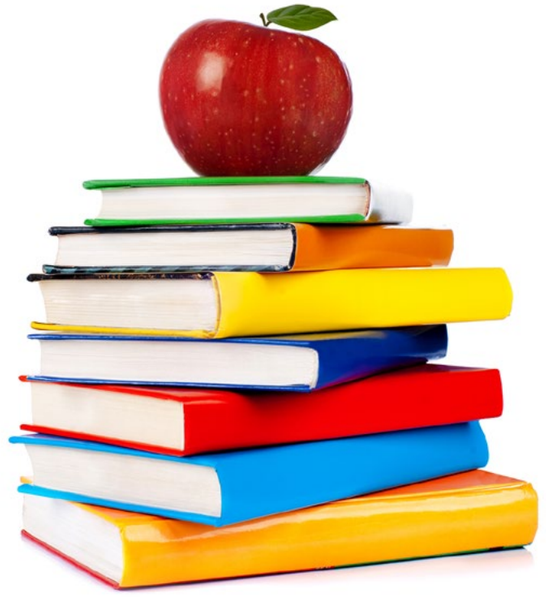


HÖGSTA UTBILDNINGSNIVÅ

VILKEN ÄR DIN HÖGSTA UTBILDNINGSNIVÅ?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

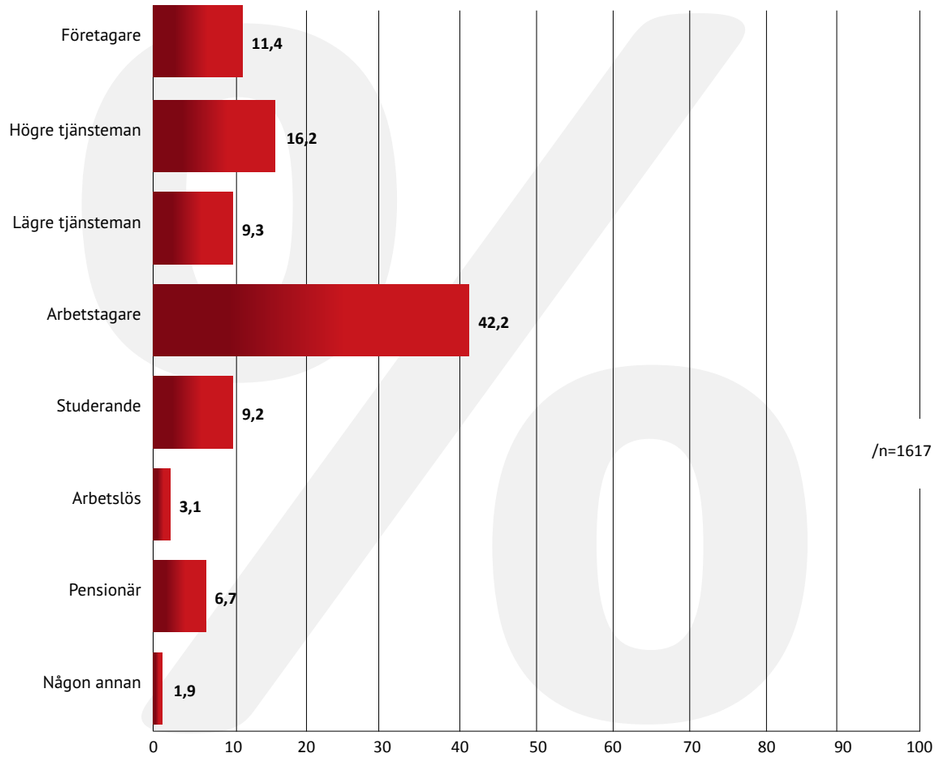


”Yrkesexamen eller studentexamen var typiskt den högsta utbildningsnivån bland dem som svarade.”



YRKESPOSITION

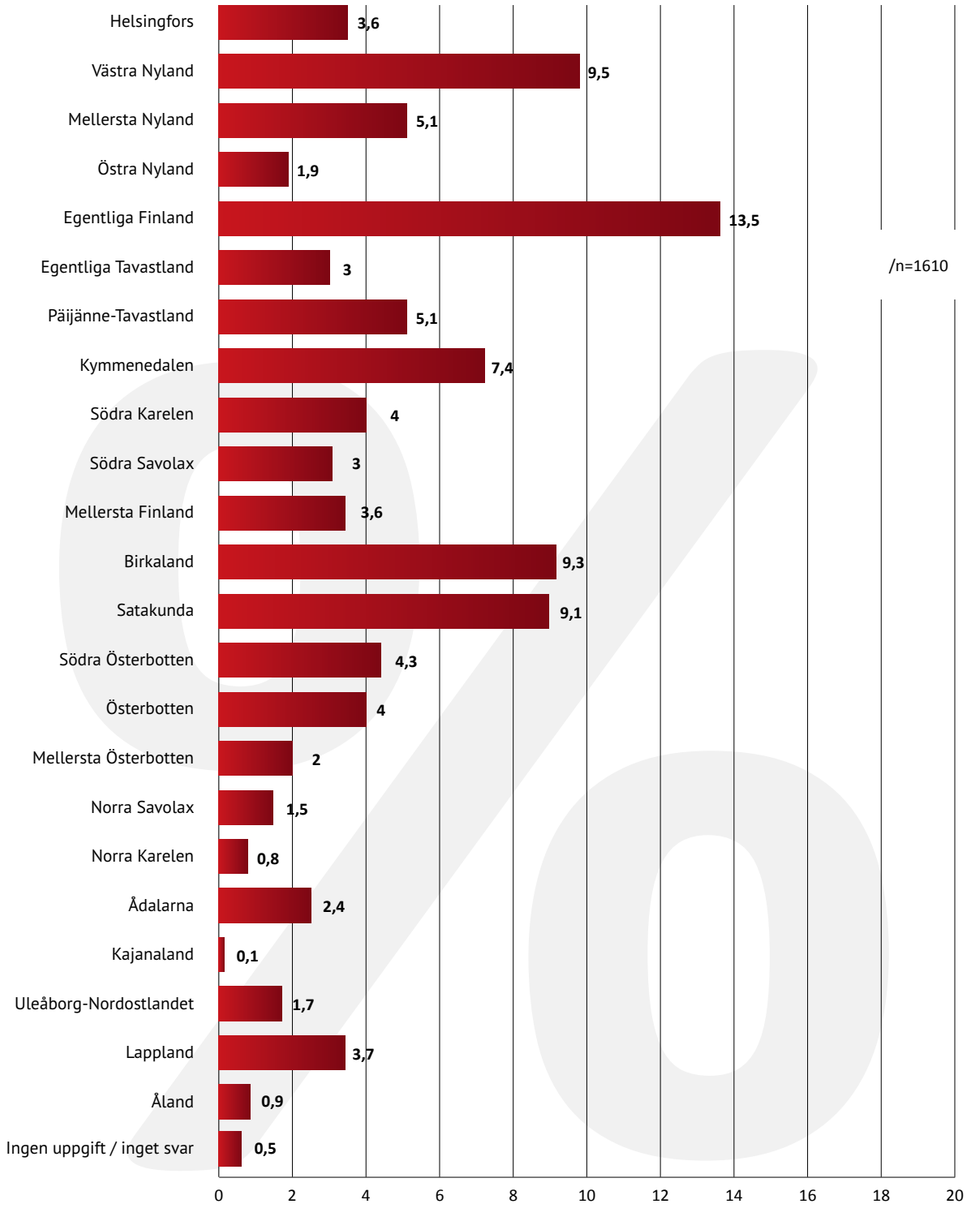
TILL VILKEN AV FÖLJANDE GRUPPER HÖR DU I FÖRSTA HAND NU FÖR TILLFÄLLET?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



RÄDDNINGSOMRÅDE

FRÅN VILKET RÄDDNINGSOMRÅDE KOMMER DU?

Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Verksamheten och tidsanvändningen

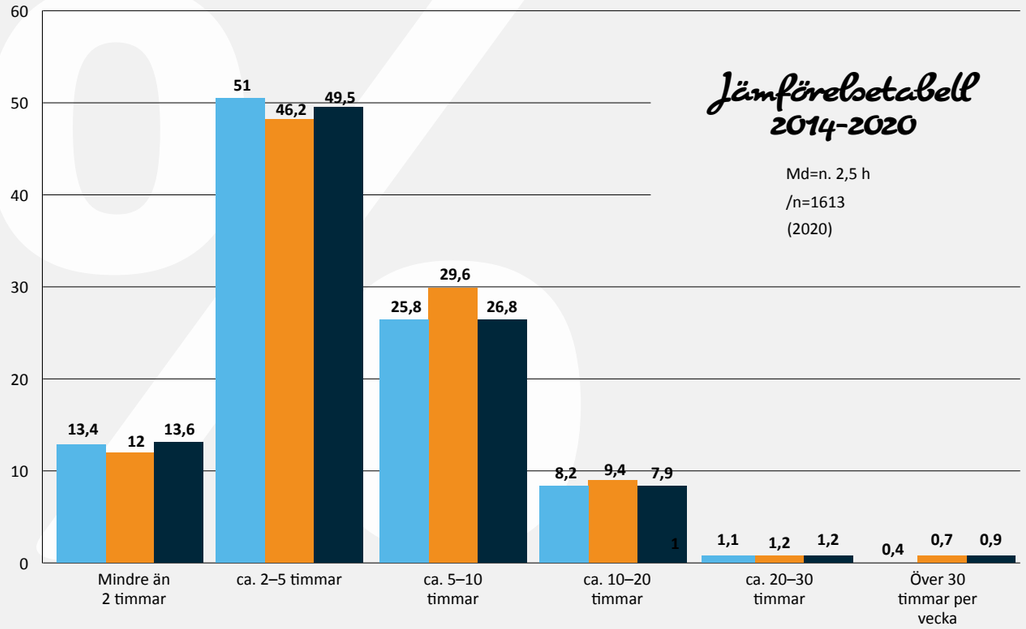
DE SOM SVARADE använde i medeltal cirka 2-5 timmar i veckan för brandkårsverksamhet (undantaget beredskap). Allmänt sett använde drygt över hälften av dem som svarade (63,1 procent) högst cirka 5 timmar i veckan för brandkårsverksamhet.

DE TRE VIKTIGASTE SAKER som motiverade inom brandkårsverksamheten var: den goda andan och samhörigheten (67,5 procent av dem som svarade), viljan att hjälpa vid olyckssituationer (66,4 procent av dem som svarade) samt alarmuppdragen (46,1 procent av dem som svarade).

NÅGOT UNDER hälften (49,2 procent) av alla dem som svarade och till vilkas uppgifter hör operativ verksamhet (n=1420) uppgav att man i brandkåren inte alls erlade personliga ersättningar. 50,4 procent av svarsgruppen uppgav att man betalade ersättning för alarmverksamheten, 36,8 procent för övningar och 24,9 procent för beredskap. Vanligen var det räddningsverket som betalade ersättningen (57,1 procent).

BRANDKÅRISTERNAS TIDSANVÄNDNING

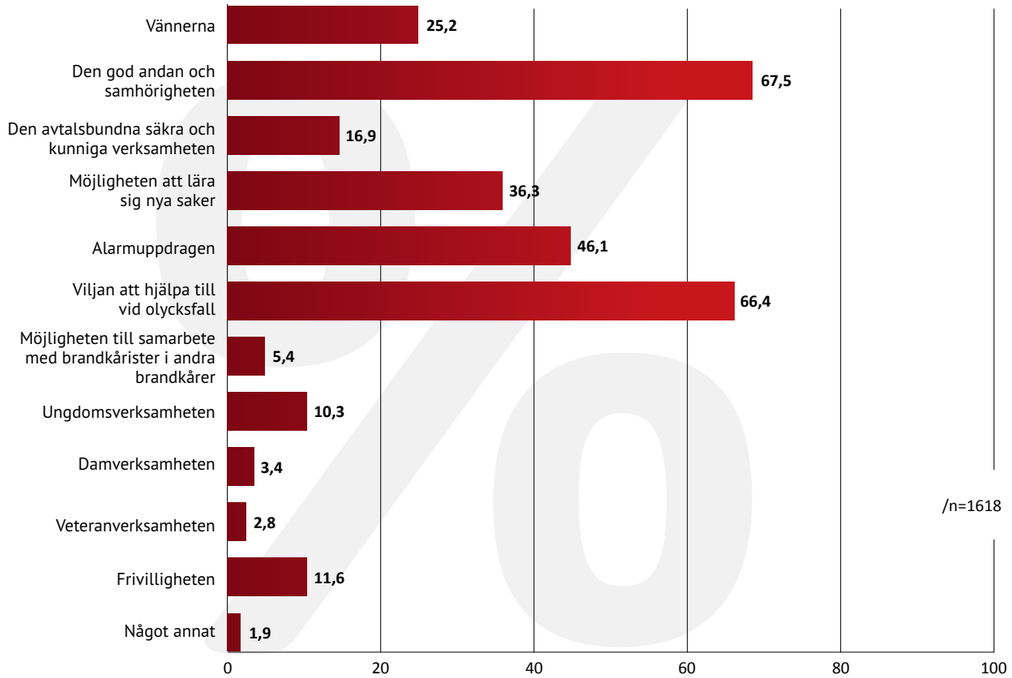
HUR MÅNGA TIMMAR I VECKAN UPPSKATTAR DU ATT DU I MEDELTAL ANVÄNDER FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHET INKLUSIVE ALLA UPPGIFTER UNDANTAGET BEREDSKAP?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Multival-möjlighet

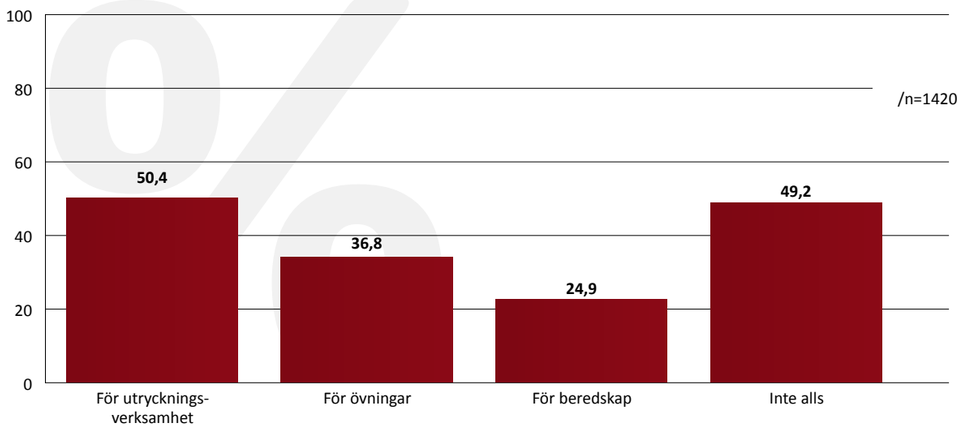
VILKA SAKER MOTIVERAR MEST I BRANDKÅRSVERKSAMHETEN

VILKA TRE VIKTIGASTE SAKER MOTIVERAR DIG MEST I BRANDKÅRSVERKSAMHETEN?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



ERSÄTTNINGAR FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHET

BETALAS I DIN BRANDKÅR PERSONLIG ERSÄTTNING?
Alla de som svarat och som deltar i operativ verksamhet sammanlagt (n=1420) %.



Vilka tre viktigaste saker motiverar dig mest i brandkårsverksamheten; något annat, vad?

”Att följa med konditionsindexet.”

”Vara med och stöda ett viktigt arbete.”

”Att hjälpa och skapa förutsättningar att hjälpa.”

”Verksamheten på riksnivå.”

”Nödvändighet, utan kåren har vi lite dåligt med hjälp här!”

”Lönen.”

”Att sprida säkerhetsmedvetandet.”

”Motionsverksamheten.”

”Att öka den egna tryggheten och medvetande och beredskap inför nödsituationer.”

”Hindra skadornas storlek.”

”Att trygga Finland i fredstid och undantagsförhållanden.”

”Pliktkänsla.”

”Känsla av skyldighet.”

”Tävlingen.”

”Fbk idealet.”

”Vetskapen/känslan av att man litar på mej och min brandkår både inom föreningen och utanför den.”

”Pengar.”

Obs!

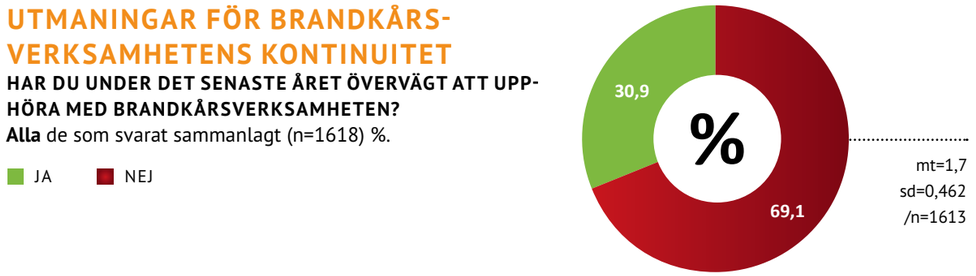
Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

Arbetsvälfärden

SAMMANLAGT 72,8 procent av alla dem som svarade ansåg att arbetsatmosfären i deras brandkår var åtminstone bra. Sammanlagt 19,4 procent ansåg att atmosfären var någotsånär, medan resterande 7,8 procent av dem som svarade ansåg att den var nöjaktig eller till och med dålig. Flera än var fjärde bland dem som svarade (30,9 procent) hade under det senaste året övervägt att upphöra med brandkårsverksamheten. Om den som svarade hade övervägt att avstå från brandkårsverksamheten så vad de tre mest betydande orsakerna: klickbildning, mobbning eller liknande kontroversiella personrelationer (36,8 procent av svarsgruppen), räddningsverkets verksamhet såsom samarbete, attityder, resurser eller liknande (33,2 procent av svarsgruppen) samt svårigheter att passa ihop brandkårsverksamheten men det övriga livet (32,4 procent av svarsgruppen).

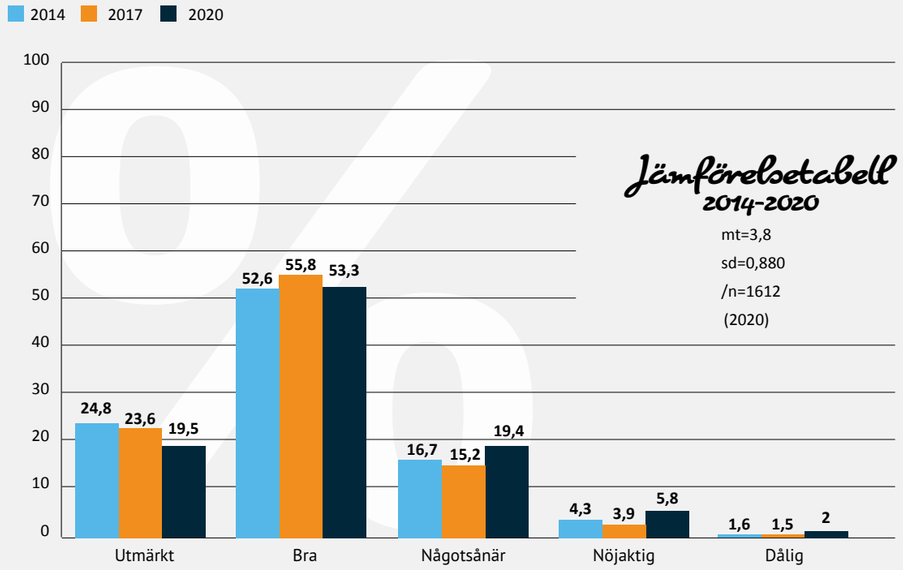
UTMANINGAR FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHETENS KONTINUITET

HAR DU UNDER DET SENASTE ÅRET ÖVERVÄGT ATT UPPHÖRA MED BRANDKÅRSVERKSAMHETEN?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



ATMOSFÄREN I ARBETET

HURUDAN ÄR ATMOSFÄREN I ARBETET I DIN BRANDKÅR?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Av vilka särskilda orsaker har du övervägt att upphöra?

Välj de 1-3 mest betydande; någon annan:

”Känns som om verksamheten tar mer än den ger just nu.”

”Tung byråkrati och svårt att hålla en öppen kontakt, räddningsverkets språkproblem och skolningssvårigheter på svenska, inget nytt på flera år.”

”Barnens hobbyer (mina barn har fyra fotisträningar i veckan) och dessutom sedan det egna arbetet som tar för mycket tid så att jag inte mera hinner med intressen.”

”Flytt från orten, fortsätter som (xxx). Inte i nuläget möjligt att delta i nya hemortens FBK.”

”Verksamheten stampar på stället, ger inte möjlighet att utveckla kunnandet, redskapen är gamla, osv.”

”Minskat intresse.”

”Omfattande/krävande administration, byråkrati, redovisning, osv.”

”På två år har man inte lyckats få in våra rökdykare i Erika systemet, nånstans är det fel och det allvarligt!!!”

”Hatet mot oss från ordinarie brandmännen.”

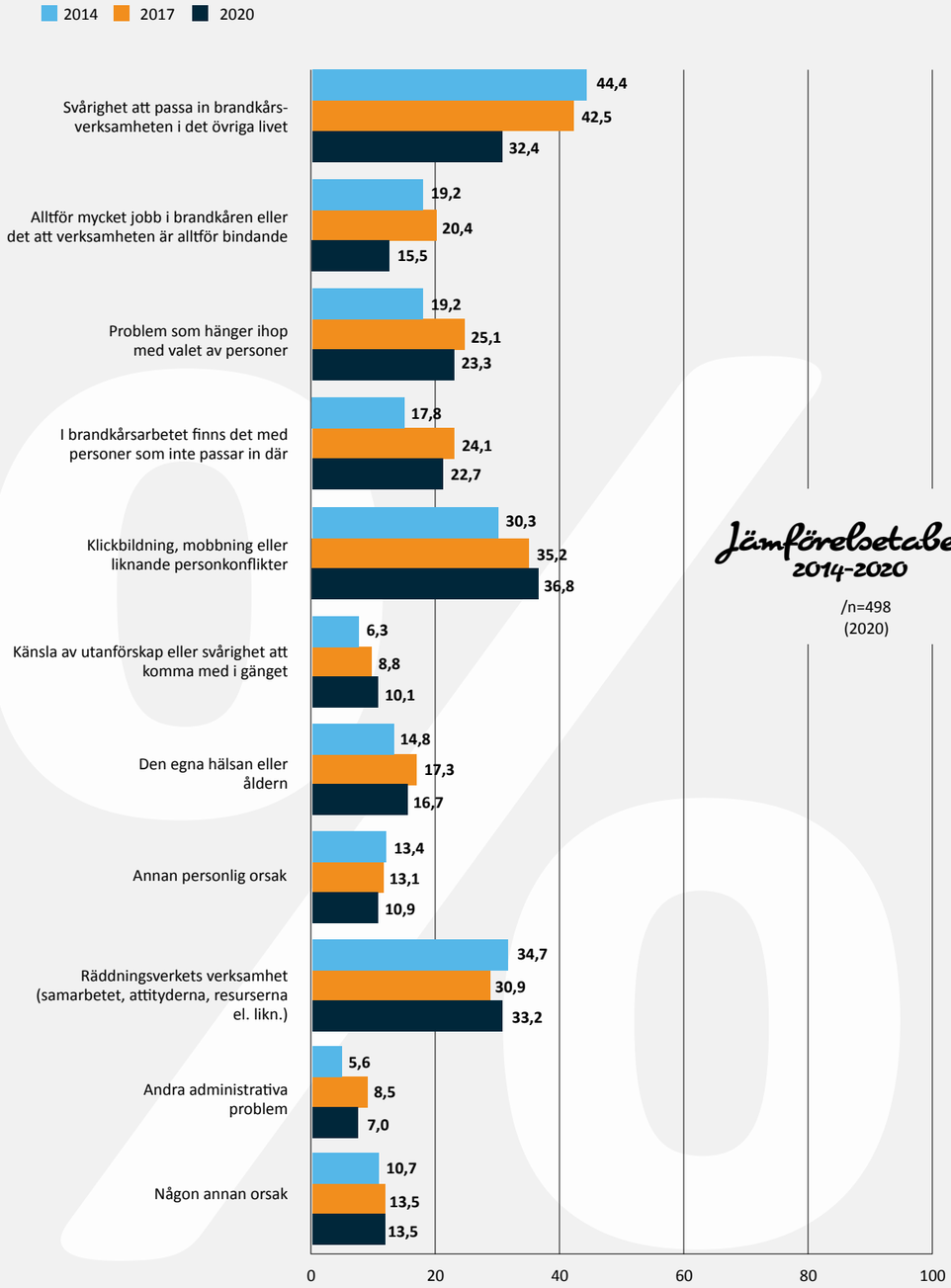
Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

UTMANINGAR FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHETENS KONTINUITET

ANGE CENTRALA ORSAKER – VÄLJ DE 1–3 MEST BETYDELSEFULLA.

Alla de som svarat att de övervägt att avstå från brandkårsverksamhet (n=498) %.



Jämförelsetabell 2014-2020

/n=498 (2020)

Räddningsväsendets system och samarbetet

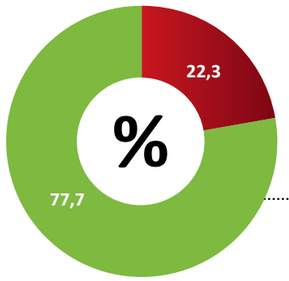
SAMMANLAGT 77,7 procent av alla dem som svarade bedömde att samarbetet mellan räddningsverket och brandkåren för tillfället fungerar tillräckligt bra. Ifall det fanns utmaningar i samarbetet berodde de för det mesta på: resursanvändningen; resurserna används inte förståndigt (46,9 procent av svarsgruppen) samt på olika attitydproblem – hos såväl enskilda personer som räddningsverkets ledning.

HUR SAMARBETET LÖPER MELLAN RÄDDNINGSVERKET OCH BRANDKÅRERNA

LÖPER SAMARBETET MELLAN RÄDDNINGSVERKET OCH DIN BRANDKÅR JUST NU TILLRÄCKLIGT BRA?

Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

JA NEJ



mt=1,2
sd=0,417
/n=1608

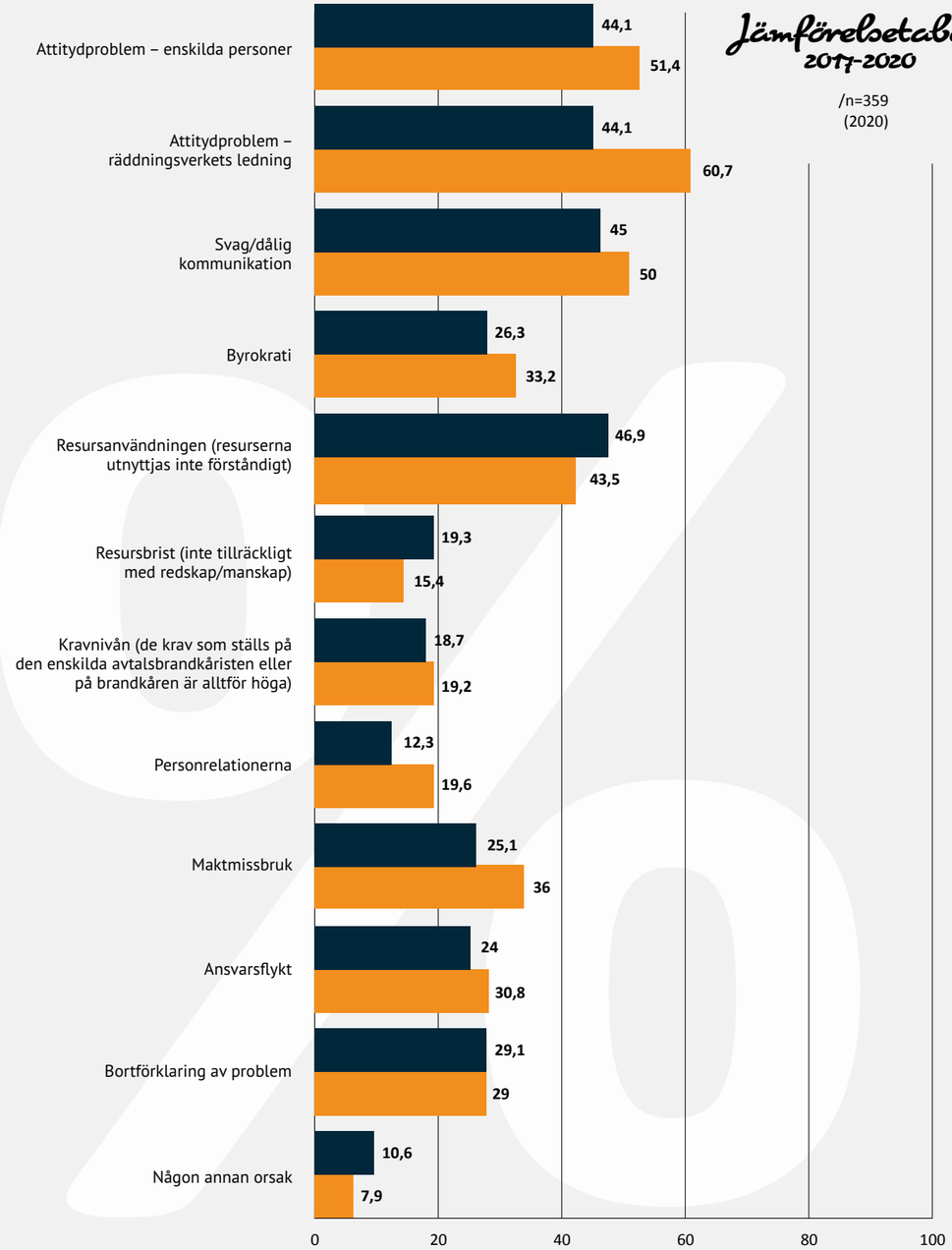
HUR SAMARBETET LÖPER MELLAN RÄDDNINGSVERKET OCH BRANDKÅRERNA

PÅ VAD BEROR UTMANINGARNA I SAMARBETET ENLIGT DIN UPPFATTNING?

Alla de som på fråga 14 svarat ”nej” (n=359) %.

OBS: *På grund av ändrad frågeställning är år 2020 inte direkt jämförbart med resultaten för år 2017*

2017 2020



Vad beror det på att samarbetet inte löper tillräckligt bra – någon annan orsak, vilken?:

”Räddningsverkets interna problem, som leder till kontinuerlig personalomsättning och problem i personrelationerna. Det leder till att de 6 nya brandkårister som vi rekryterat inte fått utbildning. Allas motivation räcker knappast länge då man inte kommer med i verksamheten för fullt. Nya övertidsbestämmelser i verket gör det att man säkert inte heller i år får tillräckligt med kurser.”

”Språkliga problem på räddningsverket.”

”Man favoriserar vissa FBKer, den fbk som fostrat upp räddningsverkets ledning.”

”Räddningschefen trampar godtyckligt över räddningsdirektörens beslut. Hos oss är det räddningschefen som i verkligheten är den sk. stora bossen och räddningsdirektören kommer som tvåa.”

”Attityd problem bland ordinarie personal. Samt rustansvariga är inte villiga att samarbeta.”

”Finns inget samarbete !!”

”Det saknas en person som i verkligheten skulle ha ANSVAR för avtalsbrandkårerna samt en stadgad plan för att upprätthålla och utveckla avtalsbrandkårerna.”

”Allt info kommer på finska.”

”Räddningsverket använder sig felaktigt av makt. Man gör helt fel val vilket leder till att ett fungerande samarbete upphör och systemet förstörs.”

”Man borde minska klyftan mellan räddningsverkens och de frivilligas stationer. Särskilt då det gäller redskapsvård och underhåll. Vid utryckningarna fungerar allt smidigt utan problem, beträffande redskapens underhåll och till exempel biltvätt kunde situationen underlättas så att man ger de frivilliga bättre möjlighet att exempelvis komma och tvätta utryckningsfordonen.”

”Kravnivån och resursbristen är en dålig kombination.”

”Utbildning på svenska som ex webinaren har inte ordnats alls fast vi har begärt flera gånger. För de som inte hanterar finska tillräckligt bra blir skolningarna mycket lidande i dessa corona tider.”

”Avtalsbrandkårerna nedvärderas trots att vi är livsviktiga för den ordinarie verksamheten.”

”Gemensam station med de ordinarie och samarbetet med de flesta 0% beroende på att de ordinarie är ovilliga och nedlåtande gentemot de frivilliga, det förekommer mobbning och diskriminering, en förbättring av attityderna skulle vara på sin plats och borde stödas av de överordnade. Tills vidare verkar även vår kontaktperson vara ovillig i sin position.”

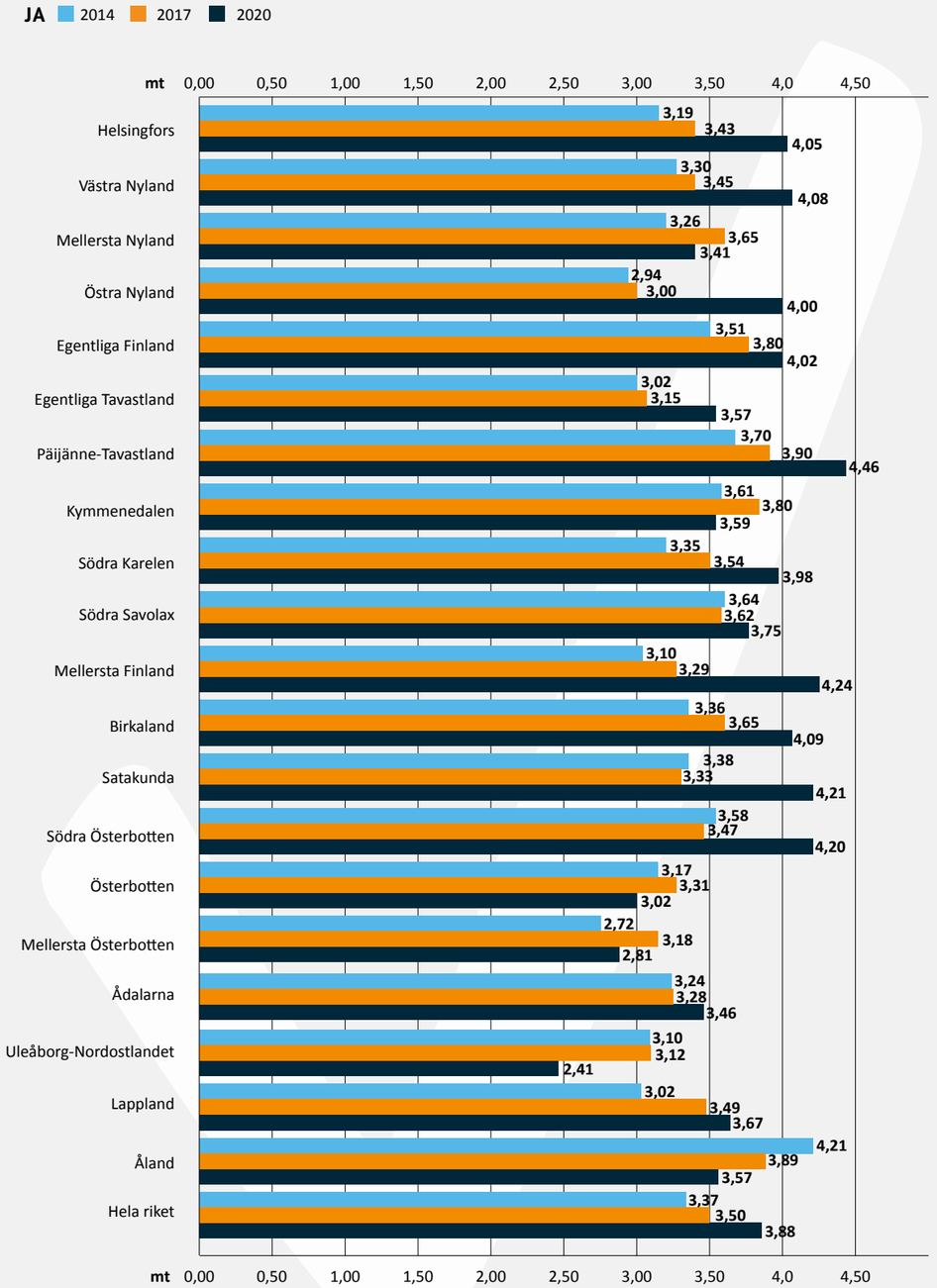
”Språkproblem.”

”Information saknas i olika ärenden.”

HUR SAMARBETET LÖPER MELLAN RÄDDNINGSVERKET OCH BRANDKÅRERNA

LÖPER SAMARBETET MELLAN RÄDDNINGSVERKET OCH DIN BRANDKÅR JUST NU TILLRÄCKLIGT BRA? (REGIONER DÄR ANTALET PERSONER SOM SVARAT ÄR MINST 10)

OBS: *På grund av ändrad frågeställning är talen för de olika åren inte direkt jämförbara.*
Med har tagits regioner där antalet personer som svarat har varit minst 10 i samtliga barometrar.



Arbetarskyddet

SAMMANLAGT 70,7 PROCENT av alla dem som svarade hade bekantat sig med de arbetarskyddsdirektiv som ansluter sig till räddningsverksamheten och även tagit dem till sig. 21,8 procent hade bekantat sig med dem men inte tagit dem ordentligt till sig. Resterande 7,6 procent hade inte alls bekantat sig med arbetarskyddsdirektiven.

FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHETENS del hade 69,2 procent av alla dem som svarade genomgått arbetshälsovårdens kontroll. 63,3 procent av dem som svarade angav att det fanns tillräckligt med personlig skyddsutrustning även med tanke på underhållet, medan resterande 36,7 procent var av den åsikten att så inte var fallet.

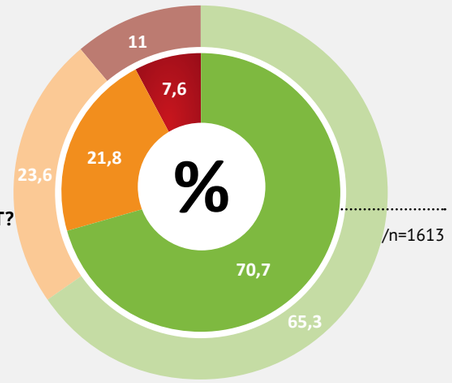
8,1 PROCENT av alla dem som svarare kunde inte bedöma om de lagstadgade arbetarskyddsfrågorna (arbetarskyddsplaner, arbetarskyddsdirektiv, riskbedömningar, årlig uppföljning, brandkårernas representation i arbetarskyddsorganisationen samt sakliga skyddsmedel med tanke på räddningsuppgifterna) var i skick i den egna brandkåren. Något över hälften av dem som svarade (54,2 procent) bedömde att arbetarskyddsfrågorna var i åtminstone bra skick, 26,3 procent angav någotsånär och resterande 11,4 procent ansåg dem vara nöjaktiga eller till och med dåliga.

”7,6 procent hade inte alls bekantat sig med arbetarskyddsdirektiven.”

Jämförelsetabell 2017-2020

KÄNNEDOMEN OM ARBETARSKYDDSDIREKTIVEN

HAR DU BEKANTAT DIG MED DE ARBETARSKYDDSDIREKTIV SOM ANSLUTER SIG TILL BRANDKÅRSARBETET?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.
I bakgrunden med ljusare färg talen för år 2017.



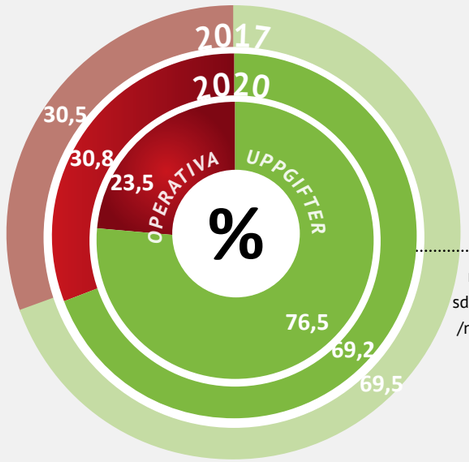
JA, OCH JAG HAR TAGIT INNEBÖRDEN TILL MEJ
JA, MEN JAG HAR INTE RIKTIGT TAGIT DEM TILL MEJ
NEJ

/n=1613

Jämförelsetabell 2017-2020

ARBETSHÄLSOVÅRDENS KONTROLLER

HAR DU INOM RAMEN FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHETEN BLIVIT UNDERSÖKT AV ARBETSHÄLSOVÅRDEN (LÄKARE, HÄLSOVÅRDARE)?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.
I bakgrunden med ljusare färg talen för år 2017.
Innersta ringen: Endast de som har operativa uppgifter (n=1424).



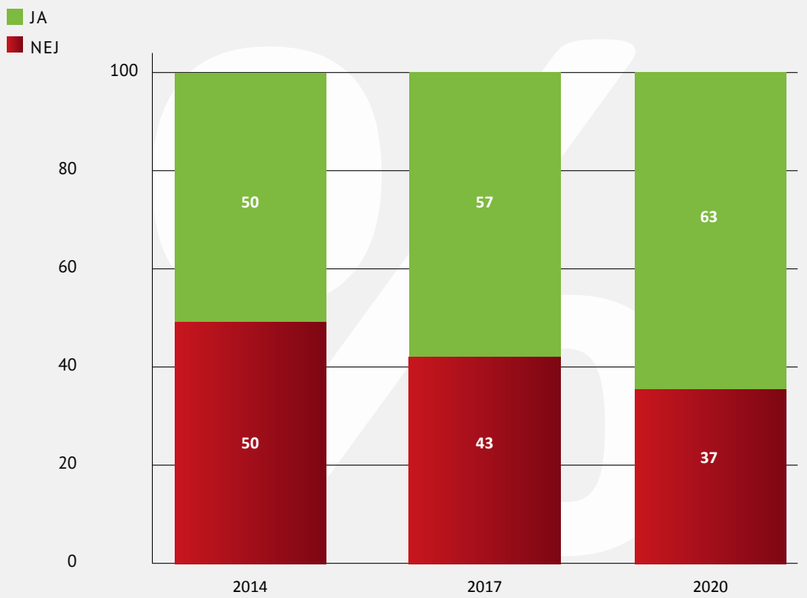
JA NEJ

mt=1,3
sd=0,462
/n=1616

Jämförelsetabell 2014-2020

TILLRÄCKLIGT MED PERSONLIG SLÄCKNINGSUTRUSTNING MED TANKE PÅ UNDERHÅLLET

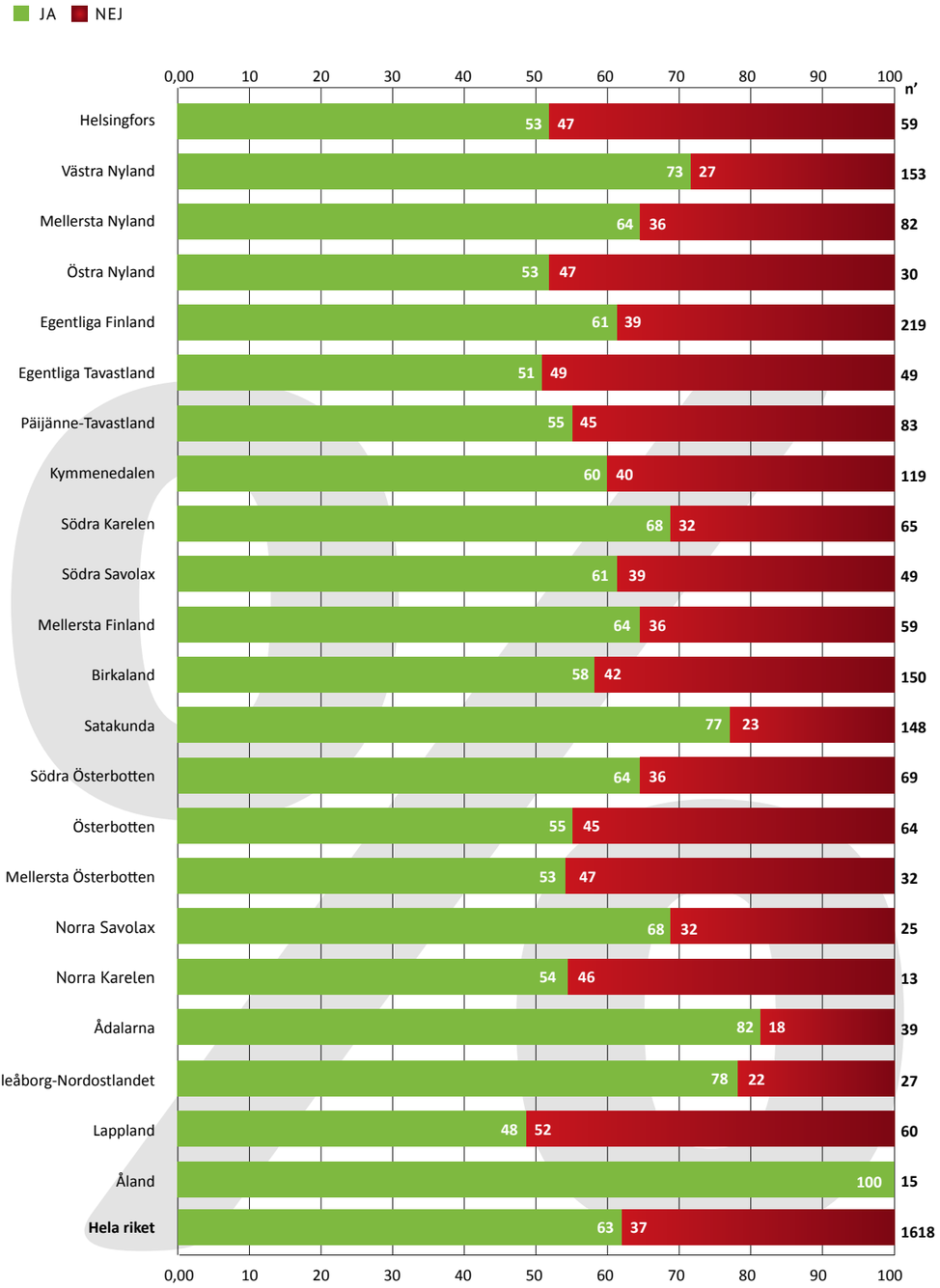
BL.A. SÅDANT SOM STÖVLAR OCH HJÄLMAR ÄR REDAN AV HYGIENISKA SKÄL PERSONLIGA, OCH SLÄCKNINGSUTRUSTNING SOM BLIVIT SMUTSIG BÖR ALLTID TVÄTTAS. FINNS DET I DIN BRANDKÅR TILLRÄCKLIGT MED PERSONLIG SLÄCKNINGSUTRUSTNING ÄVEN MED TANKE PÅ UNDERHÅLLET? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



mt=1,4
sd=0,482
/n=1601

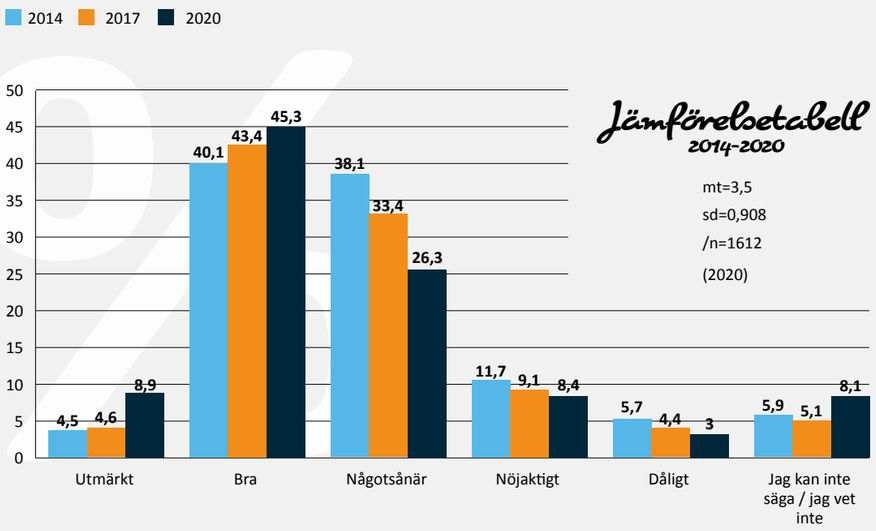
TILLRÄCKLIGT MED PERSONLIG UTRUSTNING REGIONVIS

Endast regioner där de som svarat varit minst 10 till antalet) %.



HUR ARBETARSKYDDSFRÅGORNA ÄR SKÖTTA

HUR BEDÖMER DU ATT DET STÅR TILL MED DE LAGSTADGADE ARBETARSKYDDS-FRÅGORNA I DIN BRANDKÅR (HÄR AVSES UTTRYCKLIGEN ARBETARSKYDDSPLANER, ARBETARSKYDDSINSTRUKTIONER, RISKBEDÖMNINGAR, ÅRSUPPFÖLJNING, BRAND-KÅRENS REPRESENTATION I ARBETARSKYDDSORGANISATIONEN, SAKLIGA SKYDDSMEDEL FÖR RÄDDNINGSUPPDRAGEN)? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

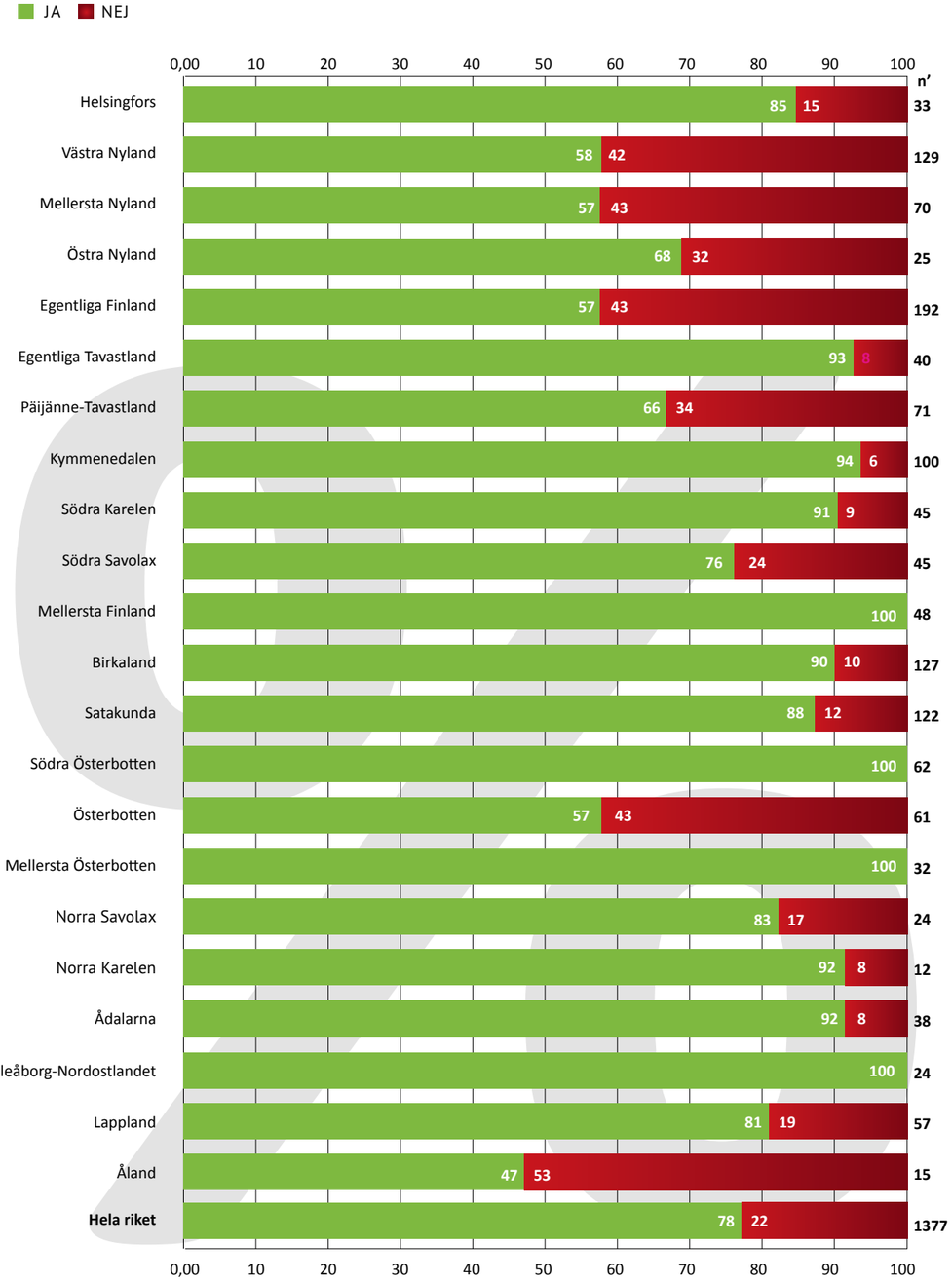


Jämförelsetabell 2014-2020

mt=3,5
sd=0,908
/n=1612
(2020)

AVTALSBRANDKÅRERNAS RÄDDNINGSPERSONAL HAR FÖR BRANDKÅRSVERKSAMHETENS DEL GRANSKATS AV ARBETSHÄLSOVÅRDEN

De bland dem som svarat till vilkas uppgifter hör släcknings- och räddningsverksamhet (regioner där antalet personen som besvarat enkäten är minst 10) %.



Samarbetet mellan regionens brandkårer

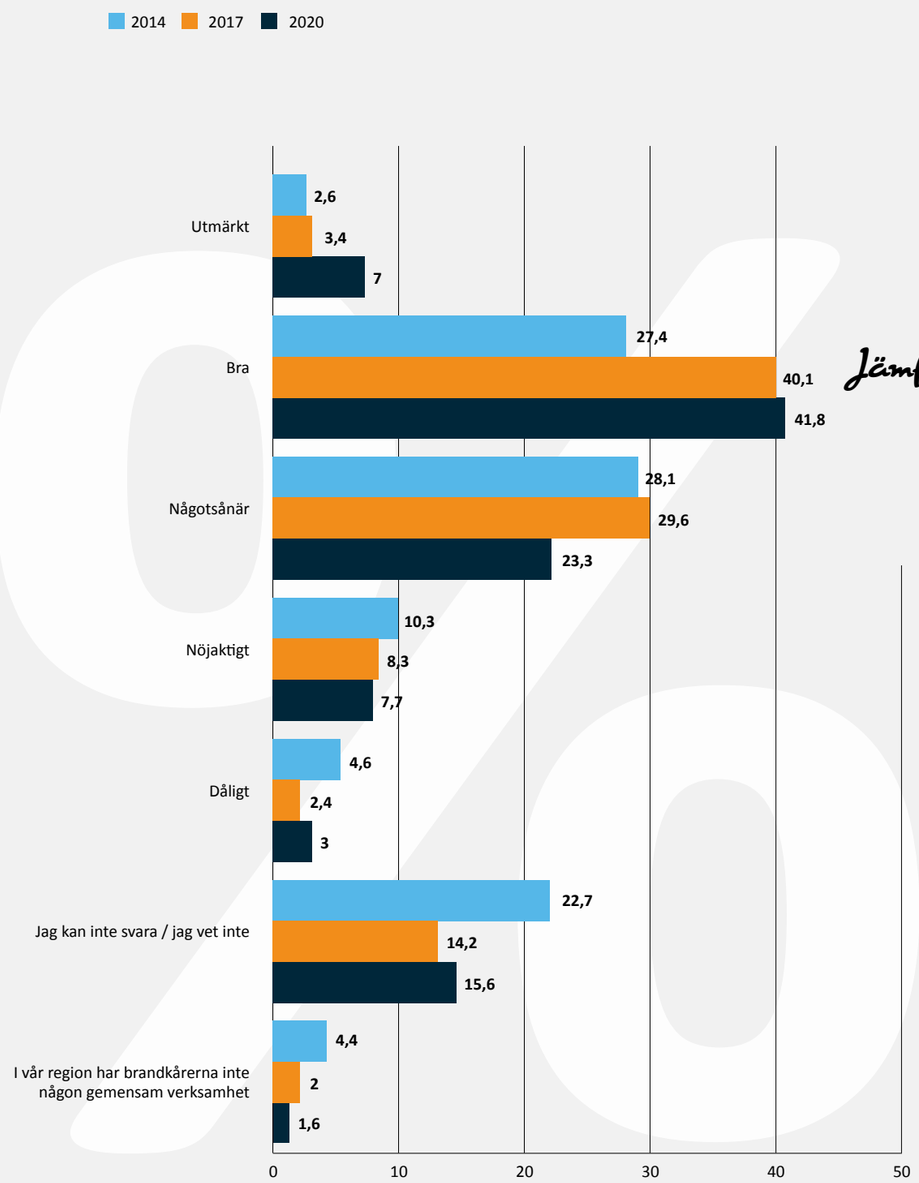
48,8 PROCENT av alla dem som svarat angav att brandkårernas gemensamma verksamhet (regional-avdelning eller motsvarande) inom räddningsverkets område verkat åtminstone bra till förmån för avtalsbrandkårsverksamheten. 23,3 procent ansåg att den gemensamma verksamheten var någotsånär, medan 10,7 procent av dem som svarat ansåg att den var nöjaktig eller dålig. Sammanlagt 15,6 procent kunde inte ta ställning till frågan och 25 personer (1,6 procent av dem som svarat) uppgav att brandkårerna i deras region inte alls har någon gemensam verksamhet.

NEGATIV FEEDBACK gällde bl.a. det att verksamheten var sparsam, klickbildning, avsaknad av gemensamma handlingslinjer samt svag kommunikation.

REGIONENS BRANDKÅRERS GEMENSAMMA VERKSAMHET

HUR HAR REGIONENS BRANDKÅRERS GEMENSAMMA ARBETE (REGIONAL-AVDELNING ELLER MOTSVARANDE) FUNGERAT TILL FÖRMÅN FÖR AVTALS-BRANDKÅRSVERKSAMHETEN INOM RÄDDNINGSVERKETS OMRÅDE?

Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Jämförelsetabell 2014-2020

mt=3,5
sd=0,906
/n=1611
(2020)

Hur har regionens brandkårers gemensamma arbete (regionalavdelning eller motsvarande) fungerat till förmån för avtalsbrandkårsverksamheten inom räddningsverkets område?

Om du vill kan du motivera ditt svar.

”Kontakterna till brandkårerna är ringa. Regionalavdelningen koncentrerar sig för mycket på beredskapsbrandkårernas ärenden. Man borde arrangera evenemang som väcker intresse, såsom paneldiskussioner mm. Det saknas diskussionskultur.”

”Att få tillräckliga bemanningar till de samövningar som räddningsverket arrangerar… där kan förstås finnas utmaningar gällande tidtabeller och motivation… ”

”Brandkårs förbundet är en ovärderlig tillgång när det kommer till större förhandlingar som har med ex. avtalen att göra.”

”De har förhandlat fram ett rätt bra avtal med räddningsverket. De försvarar även hela tiden avtalsbrandkårernas rättigheter under Räddningsverkets spartryck.”

”Vi har väldigt sällan/ aldrig övningar med andra kårer men arbetet tillsammans under uppdrag brukar

”0”

”Inga verkliga förhandlingar, avtalskårerna får alltid ge me sej. Räddningsverket dikterar hur det skall vara.”

”Avtalsbrandkårerna har ingen enhetlig linje och det matas och utnyttjas av räddningsverket.”
”Samarbetet fungerar utmärkt.”

”När det kommer till försäkringar och ungdomsarbetet så har det gått ganska bra men alarmavdelningens samarbete har varit ganska lågt.”

”I pratet nedvärderar man hela tiden grannbrandkårerna. Om befälet beter sej såhär så får nykomlingar ingen bra bild.”

”Det har varit väldigt lugnt nu under Corona tider, i planerna för (brandkårsförbundet) finns att försöka jobba för skolningar på svenska i en större grad.”

Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

”Vår kår har ett bra kunnande inom trafikräddning samt ”Know how” om tungtrafik. Andra kårer bett oss om upplysning inom området, det i sin tur gett oss ny insyn på olika saker. (Som man annars tro sig veta, eller som man tar förgivet).”

”Man har i åratal försökt utveckla samarbetet men det är alltid någon som drar undan mattan och använder nyttan för den egna brandkåren.”

”Verksamheten är skenbar och samma problem dyker upp år efter år.”

”Jag känner inte till att någon sådan organisation skulle existera. Åtminstone syns det inte på något sätt i vår verksamhet.”

”I regionen har verksamheten, möten mm. skötts i över 40 år. I god anda. Dessutom ibland gemensamma övningar och så förstås utryckningarna.”

”Det finns ingen orsak att klaga, men det är inte heller nånting som särskilt lyfts upp på plussidan.”

Medlemsrekryteringen inom brandkårerna

67,3 PROCENT av dem som svarade uppgav att deras brandkårer hade medlemsrekrytering. Vanligen skedde den då via ungdomsarbetet (53,9 procent av dem som svarade). 50,8 procent av dem som svarade uppgav att medlemsrekrytering då och då skedde i form av jippon och 49,3 procent att den var kontinuerlig.

38,3 PROCENT bedömde att man inom brandkårerna inte i framtiden kommer att få tillräckligt med alarmeringsdugliga medlemmar. 34,7 procent kunde inte ta ställning till frågan medan resterande 26,9 procent trodde att på att det kommer att finnas tillräckligt med alarmeringsdugliga medlemmar även i framtiden. De som svarade nämnde som orsaker till att man i framtiden inte skulle få tillräckligt med alarmeringsdugliga medlemmar bl.a. att folks tidsanvändning har ändrats och nutidens brådska, att intresset för brandkårsverksamhet minskar till förmån för andra aktiviteter, det att brandkårsarbetet är bindande, regional utflyttning och det att kraven i brandkårsverksamheten ökar med en viss ökad yrkesmässighet som följd.

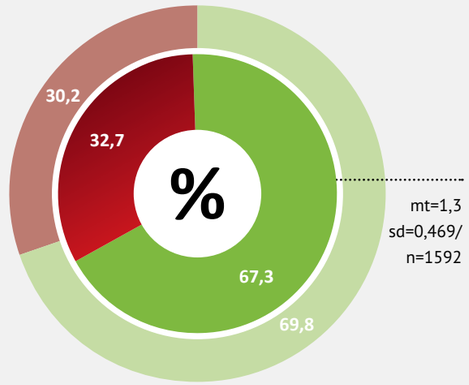
NÄSTAN HÄLFTEN av dem som svarade (45,8 procent) kunde inte ta ställning frågan om huruvida man i framtiden skulle komma att få medlemmar för annat än alarmverksamhet. 32,2 procent bedömde att man nog skulle få tillräckligt medan resterande 22,0 procent åter bedömde att det skulle komma att finnas alltför lite av dem. De som svarade nämnde som rekryteringsmetoder bl.a. regionala jippon, en tillräcklig synlighet i sociala media och över huvud taget en riksomfattande synlighet, att effektivt stiga ut bland folk som en del av andra evenemang (bl.a. i skolor och vid andra tillställningar), öppenhet och över huvud taget det att man ger en realistisk bild av verksamheten.

Jämförelsetabell 2017-2020

MEDLEMSREJRYTERINGEN I BRANDKÅRERNA

HAR DIN BRANDKÅR MEDLMSREKRYTERING?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.
I bakgrunden med ljusare färg talen för år 2017.

JA NEJ



Vilket av följande beskriver bäst situationen i din brandkår beträffande medlemsrekryteringen – du kan välja flera alternativ? Något annat, vad?:

”Alltid när vi får nya personer till byn som kan vara brandkårist material så begär vi dem med, personligt alltså.”

”Sociala medier, lokal-lokalmedia.”

”Vid behov av flera medlemmar så tillfrågas eventuella intressenter.”

”Vi funderar aktivt på folk som bor på orten och som man möjligen kunde bjuda med i brandkårsarbetet.”

”Ringa runt.”

”Medlemsrekryteringen ’riktad’ mot nyinflyttade som man känner och vet att har bakgrund.”

”Informationsbrev i postlådan.”

”Vi har inte haft kampanjer, men tar emot nya medlemmar om någon lägger märke till vår brandkår. På det sättet har vi fått 1-3 per år.”

”När någon vill vara med.”

”Vi har eller åtminstone försöker ha medlemsrekrytering.”

”Facebook.”

”Goda jappar kan man personligen försöka locka med.”

”Åldern kommer emot, ungdomarna flyttar bort.”

”Rekryteringen har nu paus eftersom vi har en verkligt bra besättningssituation.”

”Medlemmar försöker locka med nya.”

”Alltid när man träffar någon som man tycker skulle passa så frågar man om hen kunde tänka sig att komma med i brandkåren.”

”Facebook/instagram.”

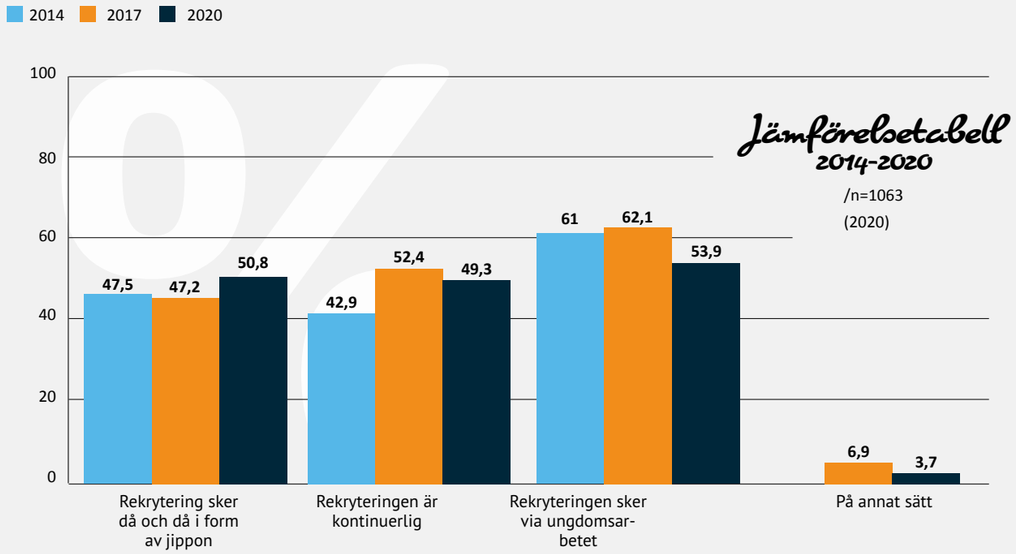
”Vänner, bekanta.”

”På hemsidan berättar vi om vem man skall kontakta om man vill komma med.”

Obs!
Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

PRAXIS VID MEDLEMSREKRYTERINGEN

VILKET AV FÖLJANDE BESKRIVER BÄST SITUATIONEN I DIN BRANDKÅR BETRÄFFANDE MEDLEMS-REKRYTERINGEN? Alla de som svarat att den egna brandkåren haft medlemsrekrytering (n=1072) %.



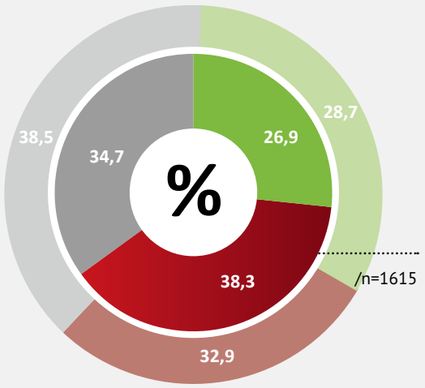
Jämförelsetabell 2014-2020

/n=1063 (2020)

Jämförelsetabell 2017-2020

TILLGÅNGEN PÅ ALARMERINGS-DUGLIGA MEDLEMMAR I FRAMTIDEN

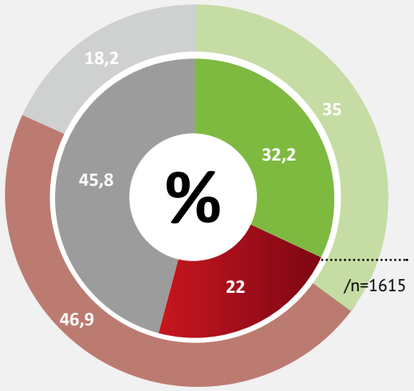
KOMMER MAN I FRAMTIDEN ATT FÅ TILL-RÄCKLIGT MED ALARMERINGSDUGLIGA MEDLEMMAR TILL BRANDKÅRERNA?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.
I bakgrunden med ljusare färg talen för år 2017.



Jämförelsetabell 2017-2020

TILLGÅNGEN PÅ MEDLEMMAR FÖR ANNAN VERKSAMHET

KOMMER MAN I FRAMTIDEN ATT TILL BRANDKÅRERNA FÅ MEDLEMMAR FÖR ANNAN VERKSAMHET ÄN ALARMVERKSAMHET?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.
I bakgrunden med ljusare färg talen för år 2017.



Varför anser du att man inte i framtiden kommer att få tillräckligt med alarmeringsdugliga medlemmar till brandkårerna?

”Dagtid är folk låsta på sina arbetsplatser och kvällstid är få frivilliga att ge bort av sin fritid och eventuellt sömn.”

”Svårt att få med nya speciellt i beredskapsgruppen. För dålig ersättning för beredskapstiden.”

”Svårt att få ungdomar intresserade och även svårt/ krävande att hålla hög nivå på ungdomsverksamheten.”

”Förhoppningsvis kommer tillräckligt många nya yngre vuxna med; utbildningsnivån i den kategorin är mycket bra.”

”Fullvuxna människor har begränsat med tid att använda och man tror lätt att brandkåren tar mycket tid.”

”Beror på hur väl vi lyckas rekrytera ungdomar samtidigt som de äldre fortsätter.”

”Om inte hemkommunen lockar nya invånare och kommunens ungdomar inte vill flytta tillbaka.”

”Svårt att få med nya.”

”Befolkningen minskar i området p.g.a dåligt med arbetsplatser på orten. Folk har så mycket annat att göra. Kraven på medlemmarna i brandkåren stiger hela tiden. Känns inte så frivilligt mera.”

”Ingen rekrytering, inget stöd, motarbete från räddningsverket.”

”Med den nuvarande modellen att man inte betalar personlig ersättning för utryckningsverksamhet så tror jag inte att man på sikt kommer att får tillräckligt med personal. Som helhet betraktad är verksamheten så pass krävande att alla inte klarar det. ”

”Kraven på medlemmarnas konditions- och utbildningsnivå har skärpts alldeles för mycket.”

”Lata ungdomar.”

”Högre krav hela tiden.”

”De personliga kraven stiger hela tiden. De unga hålls inte med i verksamheten efter milin.”
”Ungdomarna är just nu väldigt få.”

”Vi har inte för tillfället juniorer och intresset bör komma från unga år om det ska hålla.”

”Brist på intresse och tid hos yngre personer, frivilligt arbete lockar inte, finns inte heller tillräckligt
Svårt att få personer satsa så mycke tid som krävs på frivillig arbete inom räddningsväsendet.”

”Där jag verkar i FBK så flyttar ungdomar bort från orten för att vidare utbilda sej och flyttar mera sällan tillbaka. Inflyttning till orten har även beslutsfattarna sett till att är motbjudande!”

”Svagt intresse. För stora krav från verket. Förut var det en ära att få vara med, dagsläget är det en massa krav hit och dit. (jo delvis är bra, men mera borde kravena gå enligt den personliga utbildningen/deltagandet.) tex kårens bästa chaufför bör ej behöva ha en kondition som en rökdykare. Eller dylikt. Bara för att ”värket” skall komma enkelt undan byråkratiskt, så går det mer och mer mot att en Fbk:are skall ha samma kompetens som en räddningsvärket anställd. (Jo går iofs, men då skall ”värket” öppna börsen. Att även Fbk:aren får kontinuerlig ersättning, för att kunna upprätthålla kunskaperna samt kondition).”

”Svårt att aktivera dagens ungdomar.”

”Räddningsverket behöver visa intresse.”

”Har tagit kontakt med skolan i området men pågrund av corona läget är det svårt att visa upp sig till allmänheten.”

Hur skulle du förverkliga en effektivare rekrytering?

”Ändamålsenlig och lokal utbildning.”

”Svårt att säga.”

”Bra fråga!”

”Svårt att säga. Dom flesta har varit med sen ungdomen och jag tror att det är gnistan för att dom är kvar än idag! De som har kommit med senare har slutat efter en tid. (gäller dock inte alla).”

”Staten mera med och stöda verksamheten och arbetsgivarna med.”

”Some.”

”Via skolan i ung ålder, ju tidigare de börjar destu troligare stannar i verksamheten. Juniorerna är framtiden.”

”Vet ej.”

”Man borde låta mänskor komma mera och besöka brandstationerna och bekanta sej med verksamheten. Korta introduktionskurser kunde också fungera eftersom man där kunde låta folk göra saker och själv se om man tycker om brandkårsarbetet.

”Ändamålsenliga utrymmen.”

”Säkerhetskommunikation och med rekryteringsjippon.”

”TV och videokampanj. Action.”

”På vårt område på landet når man folk via barnen. Man kommer lättare med hela familjen till verksamhet som riktar sej till barn. Den vägen kunde man även få berättat åt föräldrarna om verksamheten. Nya invånare utan barn är den svåraste gruppen att nå. Annonser i sociala media och tidningar är bra men når inte alla, eller åtminstone inte de nyinflyttade som kunde vara potentiella medlemmar. Att ’sätta lappar’ i postlådorna kunde kanske vara ett bra sätt att berätta om verksamheten. En kompakt annons som skulle innehålla en lämplig dos info kunde sticka av bland posten. Det kräver förstås en stor satsning av brandkåren att köra omkring och sätta lappar i postlådor.”

”Kontinuerlig rekrytering med jippon understödda av räddningsverket.”

”Regional reklam med hjälp av någon känd person.”

”Just nu har vi bra styrka, åker för första åren ut med full bil på flertalet larm.”

”Mera utbredd riksomfattande reklam, använda somepåverkare för att ge brandkårsverksamheten synlighet.”

”Mer uppdrag åt kåren skulle sporra framåt och locka nya med.”

”Ungdoms verksamhet.”

”Vi kan inte ta emot mera medlemmar.”

”Att högre ledning deltar mer aktivt.”

”Kontinuerlig rekrytering och jippon några gånger per år. Man måste även anvisa resurser för rekryteringen.”

”Genom att öka brandkårsverksamhetens dragningskraft.”

Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

Utbildningen

UTBILDNINGSARRANGEMANGEN ansågs av sammanlagt 49,0 procent av dem som svarade löpa bra (utmärkt eller bra). 31,6 procent ansåg att de löper någotsånär medan sammanlagt 15,8 procent av dem som svarade ansåg att de löpte nöjaktigt eller dåligt. 3,5 procent av dem som svarade kunde inte bedöma hur utbildningsarrangemangen löper. Sammanlagt 6,9 procent av dem som svarade kunde inte bedöma om det fanns tillräckligt av brandkårens grundutbildning. Utbildningen ansågs av 37,0 procent vara tillräcklig medan en nästan lika stor andel på 36,7 ansåg att det fanns nästan tillräckligt av den. En knapp femtedel (19,3 procent) bedömde att det fanns alltför lite utbildning.

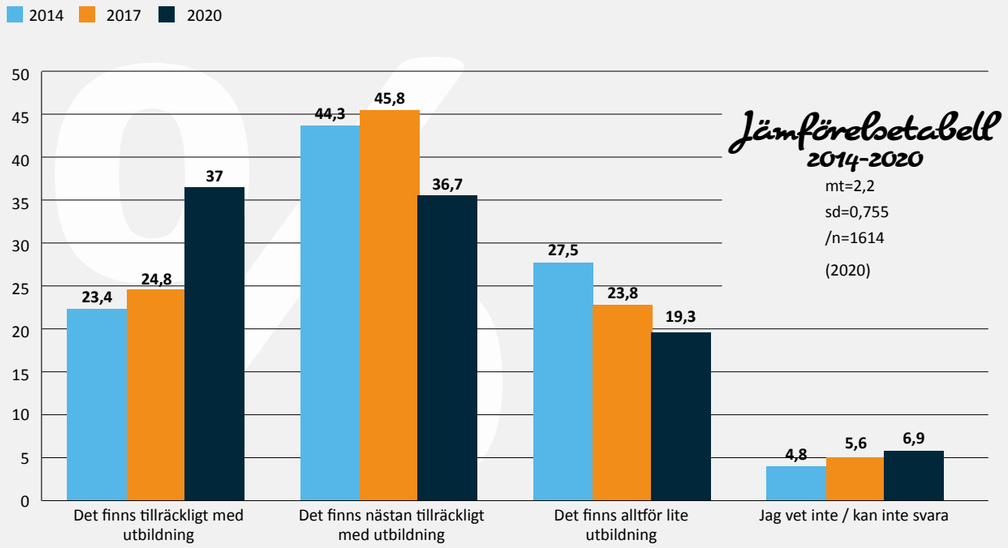
ÖVNINGSKVÄLLAR arrangerades i brandkårerna i medeltal (Md) över 30 per år. De som svarade hade under de fem senaste åren vanligen (Md) genomgått 1-3 stycken, även om knappt hälften av alla dem som svarade (45,4 procent) inte alls hade genomgått några manskapskurser under de senaste fem åren. 62,1 procent av dem som svarade hade under de senaste fem åren inte genomgått några andra kurser än manskapskurser. 23,3, procent av dem som svarade hade fått kompletteringsutbildning inom räddningsverksamhet eller första delvård.

SAMMANLAGT 68,3 procent av alla dem som svarade ansåg att nivån på manskaps- och enhetschefskurserna var åtminstone bra. 12,9 procent ansåg nivån vara nöjaktig, 3,2 procent försvarlig eller till och med dålig. 15,6 procent av dem som svarade kunde inte bedöma kursernas nivå.

I allmänhet (Md) ansåg man att 21-50 timmar skulle vara lämplig längd för kursen i släckningsarbete eller grundkursen i räddningsarbete. Något över hälften (52,0 procent) ansåg att det är tillräckligt med brandkårens egen bedömning av lämpligheten hos dem som deltar i grundkursen i räddningsarbete. 39,6 procent skulle dessutom önska läkarundersökning och 8,4 procent önskade att ännu någon utomstående skulle bedöma lämpligheten.

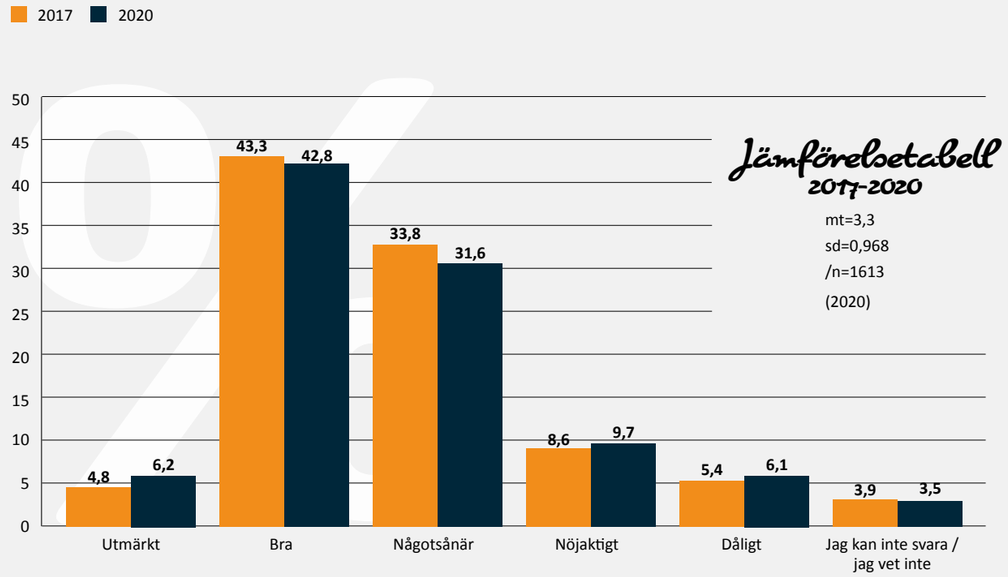
GRUNDUTBILDNINGENS TILLRÄCKLIGHET

ARRANGERAS DET INOM DIN REGION TILLRÄCKLIGT MED GRUNDUTBILDNING FÖR BRANDKÅRSARBETET? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



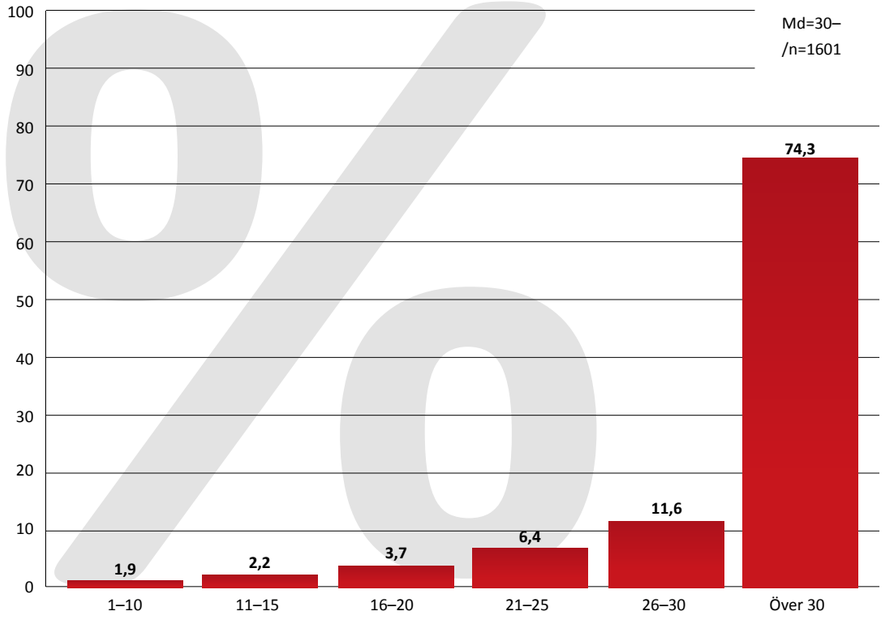
HUR UTBILDNINGSARRANGEMANGEN LÖPER

HUR LÖPER UTBILDNINGSARRANGEMANGEN SOM HELHET INOM DIN REGION (ÅRLIGA PLANER FÖR DEN UTBILDNING SOM ARRANGERAS, KURSKALLELSERNA, KURSERNAS FÖRVERKLIGANDE, KURSTIDTABELLERNAS PLANENLIGHET OCH HUR DE HÅLLER, RESPONSFÖRFRÅGNINGEN)?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



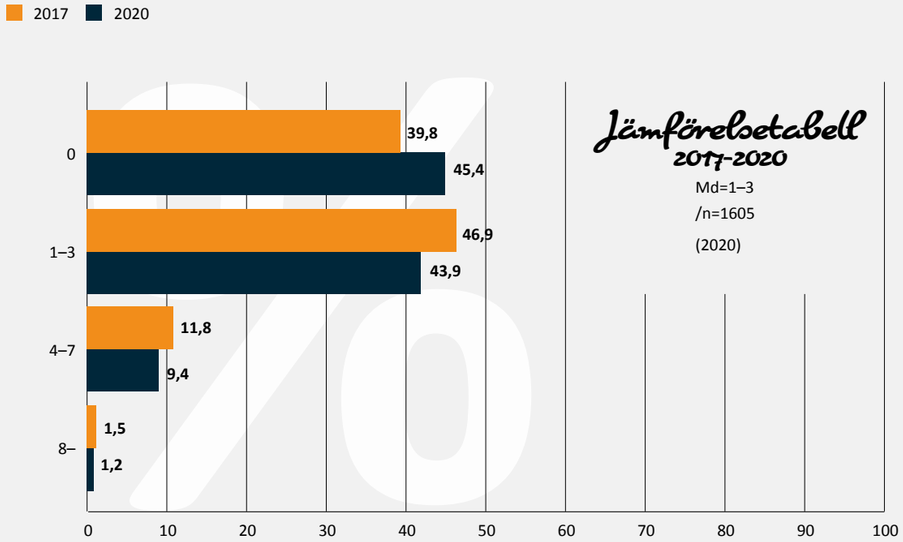
ANTALET ÖVNINGSKVÄLLAR

HUR MÅNGA ÖVNINGSTILLFÄLLEN ARRANGERAR DIN BRANDKÅR PER ÅR?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



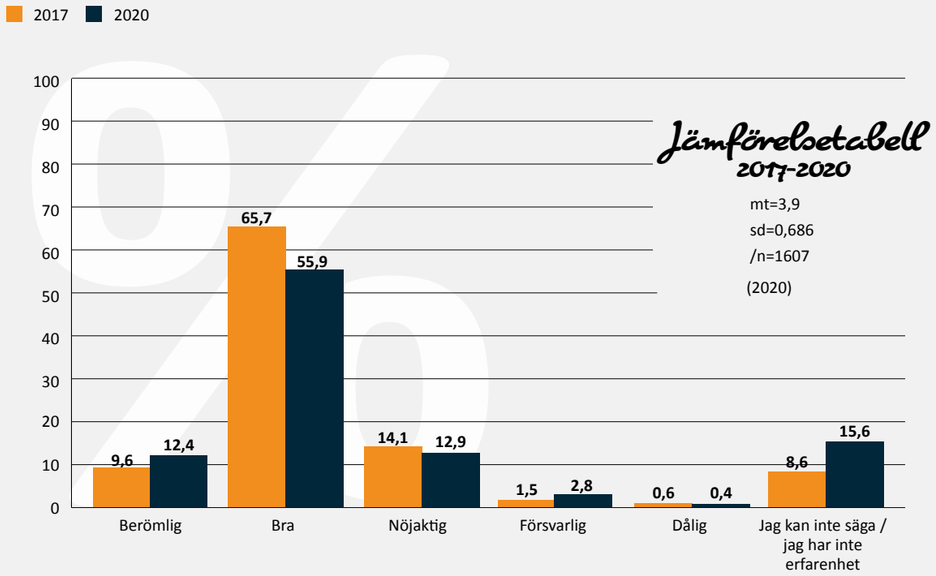
ANTALET GENOMGÅNGNA MANSKAPSKURSER

HUR MÅNGA KURSER FÖR BRANDKÅRSMANSKAP HAR DU GENOMGÅTT UNDER DE SENASTE FEM ÅREN? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



BEDÖMNING AV NIVÅN PÅ MANSKAPS- OCH ENHETSCHEFSKURSERNA

HURUDAN ANSER DU ALLMÄNT ATT NIVÅN PÅ MANSKAPS- OCH ENHETSCHEFSKURSERNA ÄR?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Har du under de fem senaste åren gått på andra kurser än manskapskurser? Annat, vad då?:

”Webinaren ??”

”Maskinsköterkurs, släckningsmannakurs, första hjälp 1.”

”Specialkurser.”

”Kurs för ungdomsledare.”

”Däcksman.”

”Brandkårsskriftskola.”

”Nödjordning.”

”Kommunikation 1 och 2.”

”Spek:s, FRK:s.”

”Kurserna som tillhör brandkurser till sjöss.”

”Första hjälp & motorsågs utbildning.”

”Industribrandchefsexamen.”

”Arbetarskydd.”

”Utbildning för kursledare i förstahandssläckning.”

”Befälsutbildningsprogrammet för YHS ingenjör.”

”Skepparutbildning.”

”Mentalt stöd.”

”Kurs i rökdykning.”

”Utbildarkurs.”

”Räddarkurs.”

”VHF kurs.”

”RPAS utbildning.”

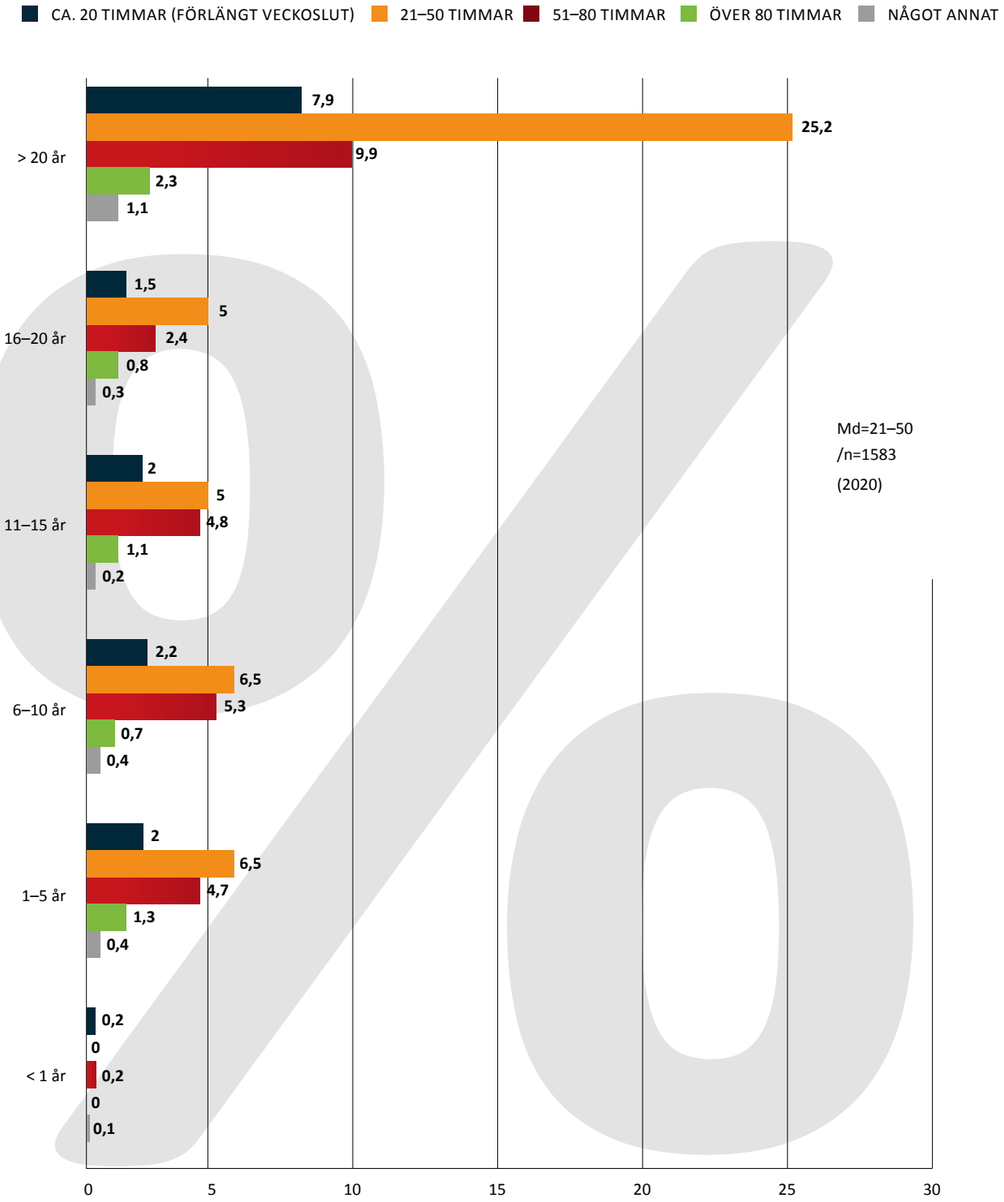
”Specialdieter.”

Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

LÄMPLIG LÄNGD FÖR GRUNDKURSEN I RÄDDNINGARBETE (ENLIGT BRANDKÅRSÅLDERN FÖR DEN SOM SVARAT)

AV ALLA SOM DELTAR I UTRYCKNINGSVERKSAMHET KRÄVS DET ATT MAN GENOMGÅTT KURSEN I SLÄCKNINGSARBETE ELLER GRUNDKURSEN I RÄDDNINGSVERKSAMHET. HUR LÅNG TYCKER DU ATT DEN KURSEN BORDE VARA? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Av alla som deltar i utrycknings-verksamhet krävs det att man genomgått kursen i släckningsarbete eller grundkursen i räddningsverksamhet. Hur lång tycker du att den kursen borde vara? Något annat, vad?

”Vet ej.”

”Tillräckligt kunnande, färdighetsprov.”

”Det är inte timmarna utan innehållet som borde bestämma kurslängden. Långa kurser begränsar deltagandet för folk som skulle behövas i brandkårerna, dom har ett jobb att sköta.”

”Ca. 40 - 60 timmar innehåll, efter det avgör övandet timantalet.”

”Introduktions utbildning på stationen, kan vara en färdigt planerad kurs med video föreläsningar och mycket färdigt material. men den måste gå att sköta från den egna stationen. senare när man redan är med skall och kan utbildningen kompletteras.”

”Veckända om brandkåren även själv ger grundutbildning.”

”20-30 närundervisning 20 distansundervisning.”

”Nuvarande mängden lämplig.”

”Ingen aning.”

”Minst som nu.”

”Det där är svårt. Beror även av nivån på brandkårens egen utbildning. Ja kan inte säga.”

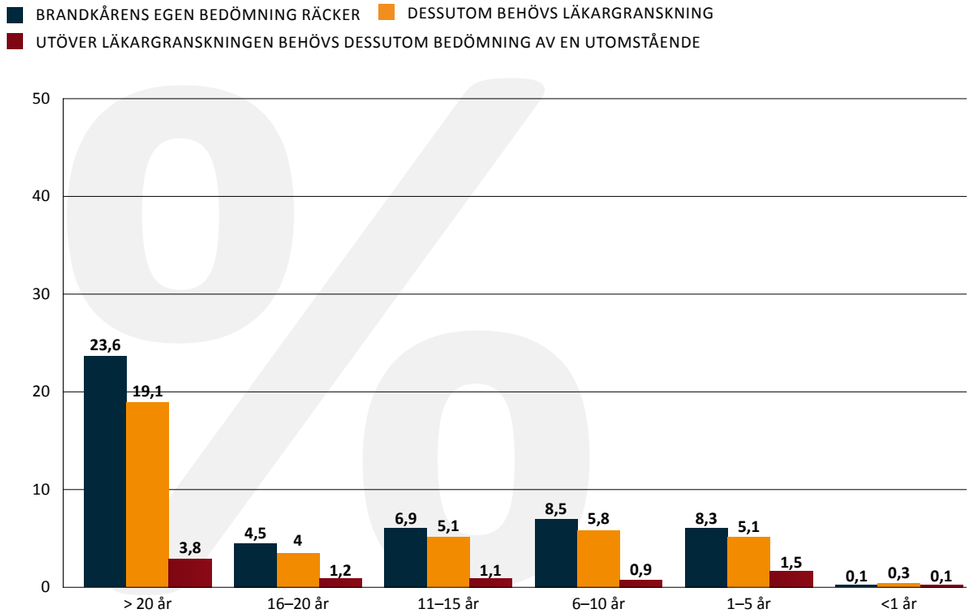
”Nuvarande ok.”

Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

BEDÖMNINGEN AV LÄMPLIGHETEN HOS DEM SOM DELTAR I GRUND-KURSEN (ENLIGT BRANDKÅRSÅLDERN FÖR DEN SOM SVARAT)

RÄCKER DET ATT BRANDKÅREN SJÄLV BEDÖMER OM DEN SOM DELTAR I GRUNDKURSEN I RÄDDNINGSARBETE ÄR LÄMPLIG? Alla de som svarat och som framfört sin åsikt (n=1590) %.

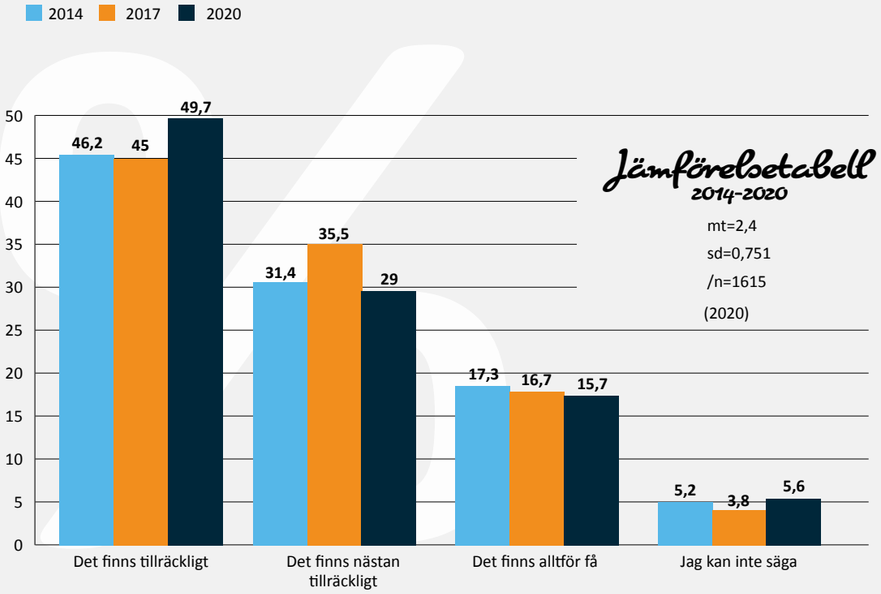


Antalet personer med körkort för lastbil

I AVSNITTETS ENDA fråga bedömde de som svarade om det finns tillräckligt av personer med körkort för lastbil. Sammanlagt 49,7 procent ansåg att det finns tillräckligt, 29,0 procent angav nästan tillräckligt och 15,7 procent ansåg att det finns för lite av dem. 5,6 procent av dem som svarade kunde inte bedöma mängden personer med lastbilskörkort.

KÖRKORT AV C-KLASS

FINNS DET I DIN BRANDKÅR TILLRÄCKLIGT MED BRANDKÅRISTER SOM HAR KÖRKORT FÖR LASTBIL? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



”49,7 procent av dem som svarade ansåg att det i den egna brandkåren finns tillräckligt med personer som har körkort för lastbil.”

Hur coronan inverkat på brandkårsverksamheten

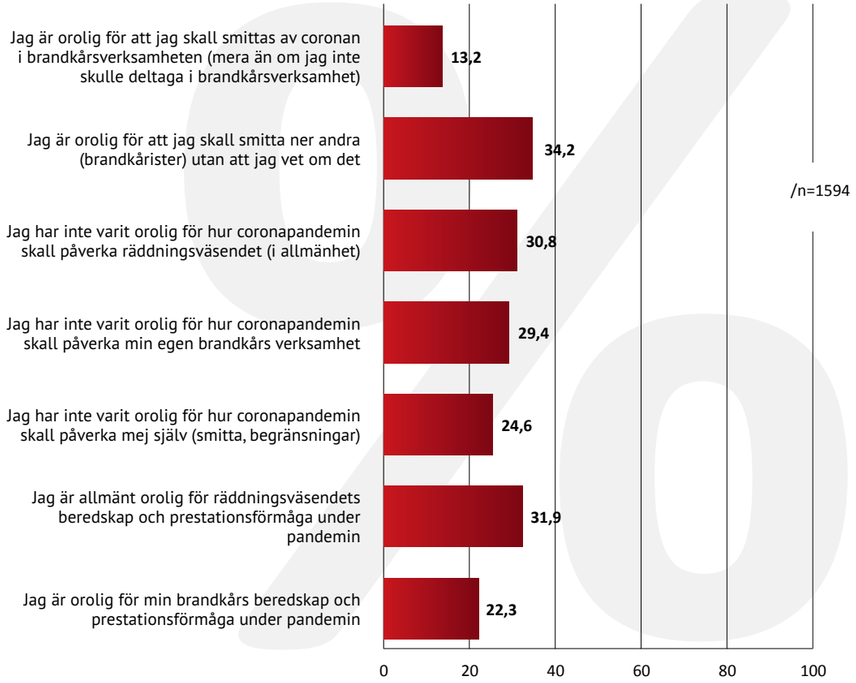
ENDAST 8,2 PROCENT av dem som svarade bedömde att coronapandemin inte påverkat brandkårsarbetet. 52,0 procent av dem som svarade bedömde att brandkårsverksamheten blivit i viss mån besvärligare medan 34,7 procent ansåg att den blivit det i betydande grad. 5,0 procent angav att verksamheten är helt ”på is”.

BETRÄFFANDE DE PÅSTÅENDEN om coronan som ställdes till dem som svarade var 34,2 procent oroliga för att de utan att veta om det kunde smitta ner andra brandkårister, och 31,9 procent vara allmänt oroliga för räddningsväsendets beredskap och prestationsförmåga i coronaläget. Å andra sidan var nästan samma andel av dem som svarade (30,8 procent) inte oroliga för hur coronapandemin skulle påverka räddningsväsendet. Sammanlagt 73,3 procent av dem som svarade ansåg att räddningsverkets stöd och instruktioner i anslutning till coronapandemin var helt eller någorlunda tillräckliga. Andelen personer som förhöll sig neutralt var 13,6 procent medan de som ansåg stödet otillräckligt sammanlagt utgjorde 9,3 procent. 3,9 procent av dem som svarade kunde inte ta ställning till frågan.

Multivalsmöjlighet

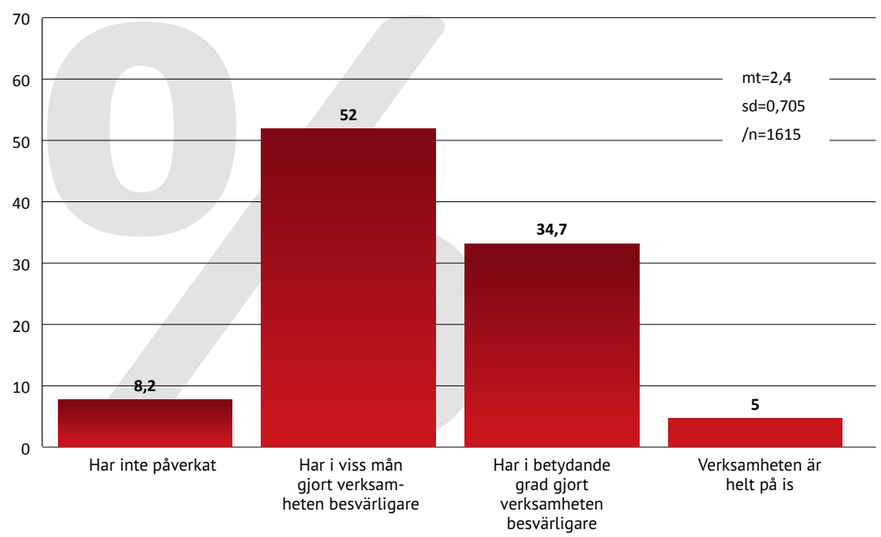
BEDÖMNING AV PÅSTÅENDEN I ANSLUTNING TILL CORONAN

I VILKEN MÅN MOTSVARAR FÖLJANDE PÅSTÅENDEN DIN ÅSIKT? VÄLJ DE SOM PASSAR IN.
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



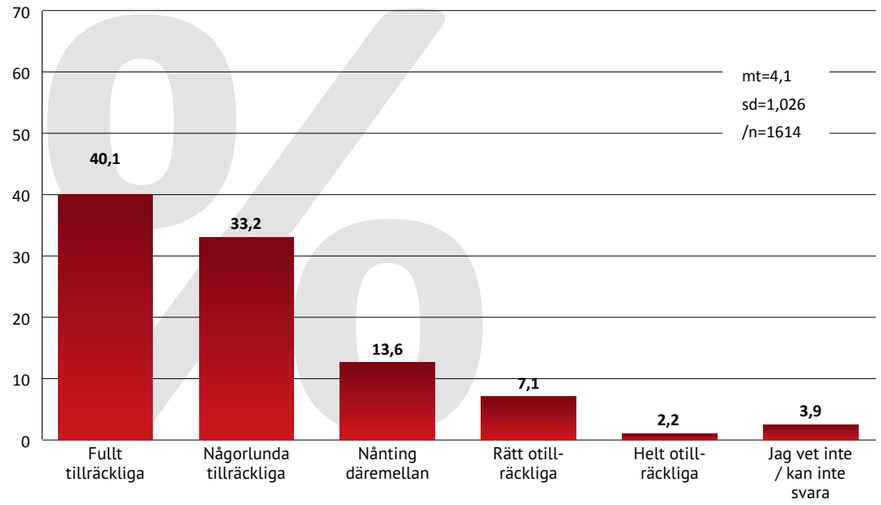
CORONANS INVERKAN PÅ VERKSAMHETEN

HUR HAR CORONAPANDEMIN PÅVERKAT DITT BRANDKÅRSARBETE?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



RÄDDNINGSVERKETS STÖD OCH INSTRUKTIONER UNDER CORONAN

HUR UPPLEVER DU ATT STÖDET OCH INSTRUKTIONERNA FRÅN RÄDDNINGSVERKET BETRÄFFANDE CORONAPANDEMIN I FRÅGOR GÄLLANDE BL.A. SKYDDSMEDEL, RENGÖRINGSMEDEL OCH INSTRUKTIONER HAR VARIT? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

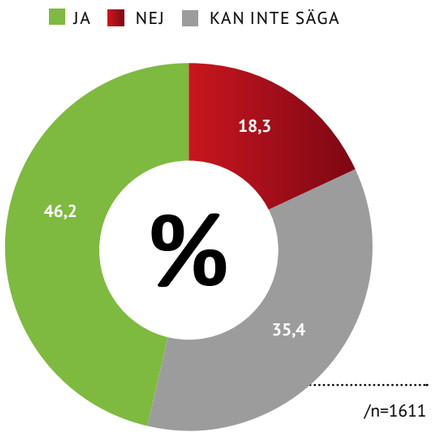


Brandskyddsfonden

46,2 PROCENT av dem som svarade uppgav att den egna brandkåren under de fem senaste åren ansökt om understöd från Brandskyddsfonden, medan andelen osäkra var 35,4 procent och de som svarade nekande var 18,3 procent. 12,7 procent kände bra till Brandskyddsfondens olika understödsformer och ansökningskriterierna för dem, medan 38,1 procent av dem som svarade kände dem rätt så bra och 49,2 procent kände dem illa.

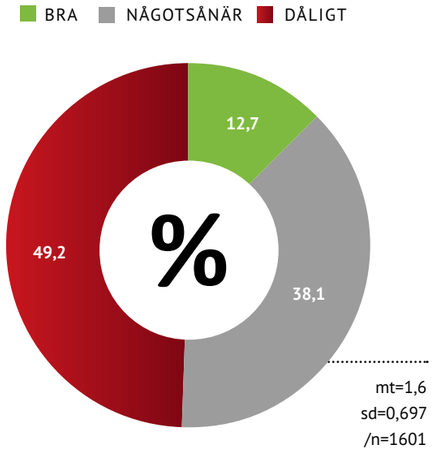
ANSÖKAN OM UNDERSTÖD FRÅN BRANDSKYDDSFONDEN

HAR DIN BRANDKÅR UNDER DE SENASTE FEM ÅREN ANSÖKT OM UNDERSTÖD FRÅN BRANDSKYDDSFONDEN?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



KÄNNEDOMEN OM UNDERSTÖDSFORMER OCH ANSÖKNINGSKRITERIER

JAG ANSER ATT JAG KÄNNER BRANDSKYDDSFONDENS OLIKA UNDERSTÖDSFORMER OCH ANSÖKNINGSKRITERIERNA FÖR DEM?
Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.

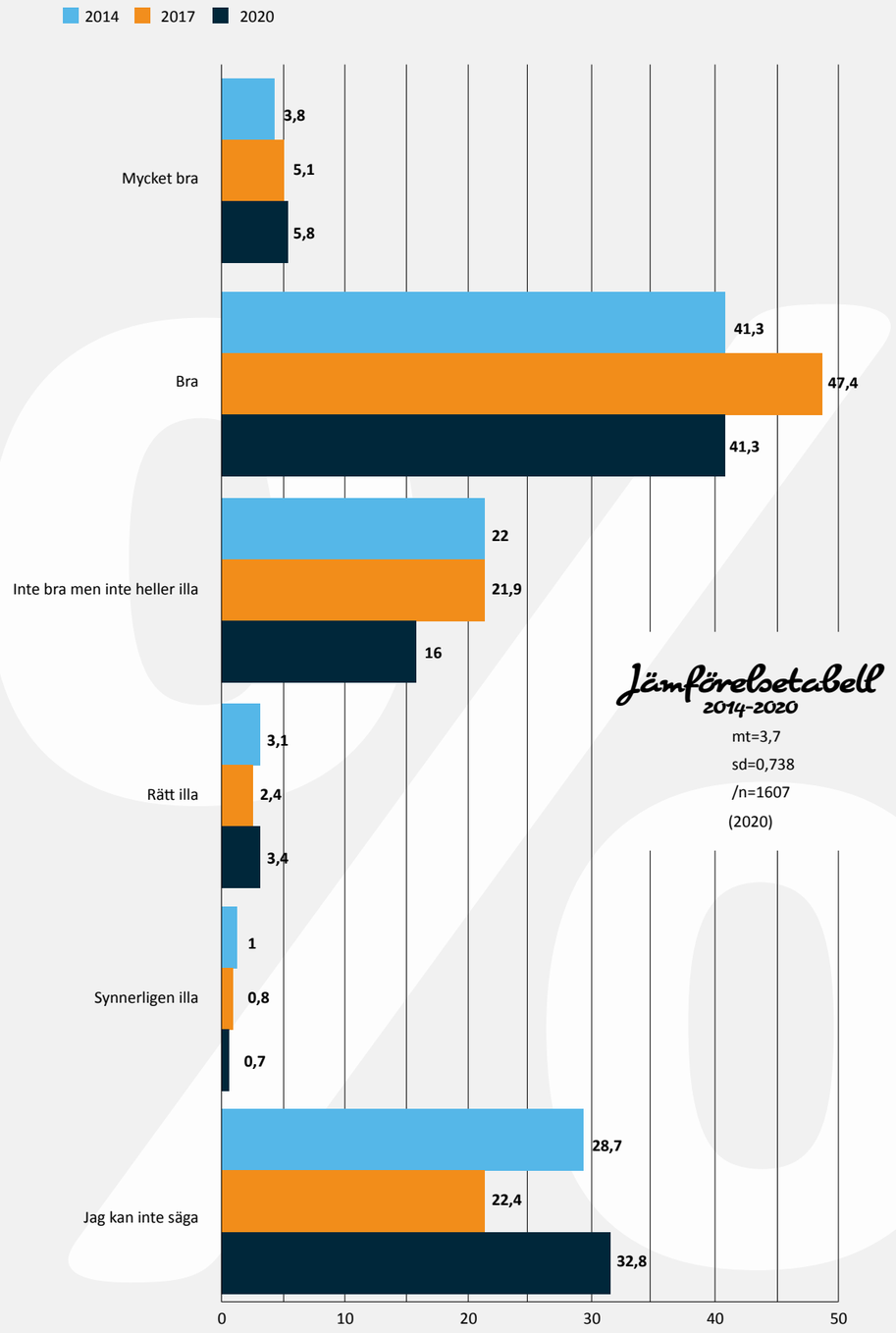


Stödet för brandkårs-verksamheten

BETRÄFFANDE FINLANDS AVTALSBRANDKÅRERS FÖRBUNDS verksamhet kunde hela 32,8 procent av dem som svarade inte bedöma verksamheten. Knappt hälften av dem som svarade (47,1 procent) ansåg att förbundets verksamhet var bra eller utmärkt, 6,0 procent ansåg den medelmåttig och endast 4,1 procent av dem som svarade ansåg den vara rätt så dålig eller synnerligen dålig. I slutet av enkäten hade de som svarade möjlighet att kommentera behovet av tjänster och stöd och lämna öppen respons till Finlands Avtalsbrandkårers Förbund.

BEDÖMNING AV SSPL:S VERKSAMHET

FINLANDS AVTALSBRANDKÅRERS FÖRBUND SKÖTER PÅ RIKSNIVÅ OM AVTALSBRANDKÅRS-SAMFUNDENS OCH AVTALSBRANDKÅRISTERNAS SAK. FUNGERAR FÖRBUNDET ENLIGT DIN ÅSIKT? Alla de som svarat sammanlagt (n=1618) %.



Av hurudana tjänster eller annat stöd behövs det mera?

”Utbildning på svenska. I nu läget påstår sig räddningsverket köpa svenskspråkiga skolningar av XXX. men i praktiken så har vi väldigt lite. ex webinaren på svenska finns nästan inte alls. Situationen är långt från jämlik mellan språkgrupperna.”

”Lokala tjänster.”

”Sådana här enkäter hjälper till att identifiera vad som behövs.”

”Stöd för att få mer skolning.”

”Mera möjligheter och idéer åt ungdomsavdelningen.”

”Inget lokalt stöd.”

”Påverkan så att man slipper ifrån överflödig byrokrati och onödiga bestämmelser och kan koncentrera sig på det väsentliga. Utbildningen måste fås mera smidig så att nya brandkårister snabbt kommer med i verksamheten innan ivern avtar.”

”Lastbilskortet får inte bli ett problem för brandkåren, måste ordnas annars lämnar bilarna på stationen.”

”Mera kontakter direkt till medlemsbrandkårerna.”

”Utbildning och distansutbildning på svenska (XXX har inte skött YYY tillräckligt).”

”Kan inte säga.”

”Stöd, utbildning, översyn och tillsyn från områdets ansvariga räddningsverk.”

”Mera intressebevakning.”

”Kunde lokalt etablera sig bättre i XXX och YYY. Känns som om de lite har gett upp hoppet för att engagera dessa områden.”

”Damavdelningen gör ett bra jobb, helt gratis, hämtar förplägningen från butiken med egen bil, betalar bensinen ur egen ficka, för förplägnaden till brandplatsen även det med egen bil, och gör långa dagar inom förplägnaden till och med 12 timmar i taget, utan något slags ersättning, nog borde även damavdelningen få någon ersättning för arbetet, själv har jag till exempel gjort gratis arbete för brandkårens bästa i 28 år och det har säkert tusentals andra kvinnor i andra brandkårer gjort, om det har vi ofta talat i damavdelningen och även med en liten ersättning skulle man kunna få med mera damer i hjälpverksamheten.”

”Upp daterat kurs material.”

”Mera info om psykiska sidan inom väsendet. Under den tid jag varit med, talas det 99% om fysiska ”måbra” sidan men väldigt väldigt nerbantat den psykiska ”måbra” sidan. Det är även ett större steg än fysiska delen att prata om, så mera upplysning vart medlemmar kan ta kontakt vid behov. (Vet några som skulle behövt men ej ”vågat” ta upp saken).”

”Starkt grepp om räddningsverkens ledning och deras sätt att fungera. Man borde till ministernivå föra upp budskapet om avtalsbrandkårernas besvärliga situation och driva igenom en enhetlig avtalsbrandkårsutbildning i hela landet.”

”Att få kravnivån och resurserna att motsvara varandra behöver mera uppmärksamhet. Verksamheten är frivillig, ändå ställs allt större krav på kårerna utan att resurserna ökar. I en liten kår blir trycket lätt övermäktigt. Skulle också önska diskussion om mera anpassad utbildning. Nu är kurserna samma för alla. I skärgården t ex blir viss kunskap överflödig medan vi skulle behöva behärska sådant som inte alls ingår i kurserna.”

”Lätt utbildning för gamla.”

”Tillräckligt bra brandkårsavtal åt alla avtalsbrandkårer i hela landet.”

”Ingenting.”

”I XXX behövs det hjälp för att få brandkårerna att bilda en gemensam front och stopp för verkets diktatpolitik och äkta riktigt samarbete.

Övriga hälsningar till Finlands Avtalsbrandkårers Förbund?

”:)”

”Gott nytt år.”

”Se till att de frivilliga brandkårerna finns kvar.”

”Sätt beredskapsersättningarna i skick. Det är inte motiverande att dejourera då ersättningen är 30 % av timlönen. Dessutom finns det i XXX många fall där dejoureringen betalats fel!! ”

”Ändra på utbildningen, så att man går en grundkurs i minst släckning, räddning, förstahjälp. Först efter den ska man slippa på utryckningar.”

”Keep up the good work!”

”Håll stånd i byrokratins kvarnar.”

”Kämpa på??”

”Tack för att ni stöder oss!”

”Fortsätt jobba framåt!”

”Den enskilda brandkåren får inte kännedom om eller nytta av förbundet. Bytet av verksamhetsledare var verkligt illa skött och den sortens verksamhet i sluten krets hör inte förbundet till. Vår brandkår kommer i framtiden att noga överväga om man skall höra till förbundet. NN / YYY”

”Den sakliga kommunikationen och enkäten signalerar att man är intresserad av hur man fungerar på fältet.”

”SSPL gör ett viktigt arbete till förmån för tryggheten, räddningsväsendet, avtalsbrandkårs-verksamheten och räddningsbranschens frivilligarbete. Tack för ert viktiga arbete!”

”Tack för att materialet kommer på svenska. Kom ihåg oss som är långt ut i skärgården. När ni nämner miljöer som ex. i den här enkäten så har vi lite svårt att hitta något som passar in på oss. Glesbygd och skärgård är inte riktigt det samma med tanke på arbetsmiljö.”

”Fortsätt med det goda arbetet.”

”Att vara FBKare är frivilligt, men där jag är aktiv är man ändå med som om man försvarade sitt fosterland!”

”Beträffande frågan om lastbilskörkort så har vi nu tillräckligt med folk med körkort eftersom brandkåren har betalat bilskolan för dem som förbinder sig tll verksamheten.”

”Bra jobbat, fortsätt så.”

”Driv mindre på tanken på en yrkesarmé och mera på jämlik behandling. Mindre viktiga brandkårer blir i fötterna på elitbrandkårerna då räddningsverken inte vill utveckla andra än de viktiga brandkårerna även om brandkårerna själva skulle ha lust att utveckla sin verksamhet.”

”Ett stort tack, det är mycket fint att ni jobbar med de här sakerna och att ert material också kommer på svenska uppskattar vi verkligen. I den här enkäten saknades hällt i punkt 8. Skärgårds förhållanden som är på så vis speciella att de inte passar in i något av era val. I punkt 10 försökte jag förklara att för det mesta gör det här av nödvändighet då vi annars är rätt så isolerade här, men visst är samhörigheten viktig.”

”Att få adressuppgifterna till brandkåristerna då man alarmeras på första delvårdsuppdrag, dvs. en uppluckring av dataskyddet på den punkten. Förbundet kunde börja utreda möjligheterna för det.”

”Ett större fokus borde läggas på vad den frivilliga brandkårens verkliga syfte/ uppgift är via statistik från alarm / utrycknings listan. De ger en bild på vad den kåren är bra på. Och vilket är behovet på utrustning samt utrustning som kanske borde prioriteras för den kåren. T.ex. har vår brandkår få rökdykningsuppdrag eller bränder, Men desto större mängd första insats / första delvård uppdrag samt räddande av egendom samt 461 C vid stormar, dessa motsvarar +90 % av våra uppdrag. Därmed skulle de vara bra om vår kår skulle ha bra utrustning/utbildning för att kunna garantera en bra vård eller effektiva uppdrag. Detta utesluter inte såklart övriga räddningsuppdrag. Men på de övriga uppdragen skulle de räcka med det minimikraven uppfylls dvs. Utbildning /utrustning för att kunna säkert ställa en beredskap på de området.”

”Mera kurser. Speciellt om stormskador.”

”Hej, medlemmarna i SSPL:s styrelse kunde mera effektivt ta fältet till hjälp.”

Obs!

Svaren på de öppna frågorna kan läsas på adressen www.sspl.fi

Sammandrag och slutsatser

SUOMEN KYSELYTUTKIMUS OY genomförde Finlands Avtalsbrandkårers Förbund rf:s avtalsbrandkårsbarometer elektroniskt under tiden 27.11.2020 – 3.1.2021. Sammanlagt 1 618 personer besvarade enkäten och av dem utgjorde andelen svenskspråkiga cirka 10 %. Föregående gång har undersökningen med delvis samma innehåll genomförts i början av sommaren 2017.

DE AVTALSBRANDKÅRISTER som deltog i enkäten var födda under åren 1940-2011 (cirka 9-80 år) varvid födelseårets median låg vid 1979 (cirka 41 år). Av alla dem som svarade var hela 83,3 % män.

UTBILDNINGSNIVÅN hos dem som svarade var mest typiskt yrkesexamen eller studentexamen (55,6 %) och yrkesgruppen arbetstagare (42,2 %). Tyngdpunkten för uppgifterna i brandkåren (deltagandet) för dem som svarade låg framför allt vid släcknings- och räddningsverksamhet (84,5 %), men nästan hälften av dem som svarade (47,7 %) hade en specifik operativ position. Bland dem som svarade ansågs de tre viktigaste formerna av brandkårsarbete vara: utryckningar och räddningsverksamhet (91,4 %), övning för räddningsuppgifter (76,7 %) samt utbildning i anslutning till räddningsuppgifter (58,2 %). Av alla dem som svarade hade hela 46,2 % varit med i brandkårsarbetet i över 20 år varvid medianen låg vid 16-20 år. Regionalt kom de som svarade mest från: Egentliga Finland (13,5 %), Västra Nyland (9,5 %), Birkaland (9,3 %) och Satakunda (9,1 %). De som svarade verkade oftast i en landsbygdsmiljö (45,4 %) eller i både landsbygd- och stadsmiljö (36,3 %). För brandkårsverksamhet undantaget beredskap använde de som svarade (Md) cirka 2-5 timmar per vecka.

DE TRE VIKTIGASTE saker som motiverade till brandkårsarbete var: den goda andan och samhörigheten (67,5 %), viljan att hjälpa vid olycksfall (66,4 %) samt alarmuppdragen i allmänhet (46,1 %). Av dem som verkar i operativa uppgifter uppgav något under hälften (49,2 %) att det i deras brandkår inte betalades några personliga ersättningar. Ifall ersättningar betalades så betalades de för det mesta för utryckningsverksamhet (50,4 %). Vanligen var det räddningsverket som betalade (57,1 %). Sammanlagt 72,8 % av alla dem som svarade ansåg att arbetsatmosfären i den egna brandkåren var åtminstone bra. Trots det hade under det gångna året flera än var fjärde (30,9 %) av dem som svarade övervägt att upphöra med brandkårsverksamheten. Som de tre mest betydande orsakerna angavs: klickbildning, mobbning och liknande personkonflikter (36,8 %), räddningsverkets verksamhet såsom samarbetet, attityderna, resurserna eller liknande (33,2 %) samt svårigheter med att anpassa brandkårsverksamheten till det övriga livet (32,4 %).

AV ALLA DEM SOM SVARADE bedömde knappt 80 % (77,7 %) att samarbetet mellan räddningsverket och brandkåren för tillfället löpte tillräckligt bra. Utmaningarna i samarbetet gällde för det mesta: resursanvändningen; resurserna används inte förnuftigt (46,9 %), svag och dålig kommunikation (45,0 %) samt diverse attitydproblem mellan såväl enskilda personer som räddningsverkets ledning (44,1 %). Då man bedömer resultaten är det skäl att notera att även många andra faktorer fick många träffar i samband med frågan. Att definiera enskilda orsaker är således minst sagt komplicerat. Hela 21,8 % av alla dem som svarade uppgav att även om de bekantat sig med de arbetarskyddsdirektiv som gäller räddningsverksamhet så har man dock inte tagit dem till sig. 7,6 % hade inte alls bekantat sig med direktiven. Resten hade bekantat sig med direktiven och även tagit dem till sig. Av alla dem som svarade hade 69,2 % granskats av arbetshälsovården. De som svarade bedömde att de lagstadgade arbetarskyddsfrågorna överlag var rätt bra i skick (mt 3,5 på skalan 1-5). Flera än var tredje (36,7 %) av dem som svarade uppgav att det i brandkåren inte fanns tillräckligt med personlig skyddsutrustning med tanke på underhållet.

BRANDKÅRERNAS GEMENSAMMA verksamhet (regionalavdelning eller motsvarande) fungerade rätt bra enligt dem som svarade då det gällde att på räddningsverkets område verka för avtalsbrandkårernas bästa (mt 3,5 på skalan 1-5). Som orsaker till en negativ bedömning angavs bl.a. verksamheten ringa mängd / otillräcklighet, klickbildning, avsaknad av gemensamma linjer för verksamheten samt svag kommunikation.

BRANDKÅRERNA HADE typiskt medlemsrekrytering (67,3 %) och för det mesta skedde den via ungdomsarbetet (53,9 %). Trots medlemsrekryteringen uppskattade endast 26,9 % av dem som svarade att man även i framtiden får tillräckligt med alarmeringsdugliga medlemmar till brandkårerna (cirka 38,3 % bedömde att man inte får tillräckligt medan resterande 34,7 % inte kunnat ta ställning i frågan). Som centrala utmaningar såg man bl.a. att folks tidsanvändning förändrats, att intresset för brandkårsarbete minskat till förmån för andra aktiviteter, brandkårsverksamhetens bindande natur, regional utflyttning och sålunda problem med befolkningsmängden särskilt på mindre orter samt att kraven i brandkårsverksamheten blivit strängare med ett slags åtföljande ökande professionalitet. Det torde i framtiden även finnas utmaningar då det gäller att få medlemmar för annat än utryckningsverksamhet då endast 32,2 % av dem som svarade bedömde att det skulle finnas tillräckligt med medlemmar för det (cirka 45,8 % tog inte ställning till frågan medan 22 % bedömde att man inte kommer att

få tillräckligt men medlemmar för annat än utryckningsverksamhet). Som effektiva medlemsrekryteringsmetoder nämndes bl.a. olika regionala jippon, tillräcklig synlighet i sociala media och över huvud taget riksomfattande synlighet, att man effektivt skulle stiga ut bland folk som en del av andra evenemang (skolor, andra tillfällen), öppenhet och det att man överlag ger en realistisk bild av verksamheten. ”Genom att berätta att räddningsväsendet i stor utsträckning hänger på frivilliga. Många vet inte om att det finns en möjlighet att deltaga i brandkårsverksamhet”.

BETRÄFFANDE FRÅGORNA gällande medlemsrekryteringen bör man observera svarens stora osäkerhet bland annat i den stora andelen ”vet inte”-svar och delvis även i de öppna svaren. Utbildningsarrangemangen ansågs löpa skäligen bra (mt 3,3 på skalan 1-5) och mängden grundutbildning nästan tillräcklig (mt 2,2 på skalan 1-3). Då man bedömer mängden är det skäl att observera att cirka en femtedel av dem som svarade (19,3 %) dock ansåg att det fanns för lite av den. Brandkårerna arrangerade i medeltal (Md) flera än 30 övningskvällar per år. De som svarade hade i medeltal (Md) genomgått 1-3 manskapskurser under de senaste fem åren (45,4 % hade dock inte gått några kurser alls under den tiden). 37,9 % av alla dem som svarade hade under de fem senaste åren genomgått andra än manskapskurser. Dessa var typiskt kompletteringsutbildning gällande räddningsverksamhet och första delvård (23,3 %). Nivån på manskaps- och enhetschefskurserna bedömdes som bra (mt 3,9 på skalan 1-5).

I SLUTET AV AVSNITTET frågades om vilken åsikt de som svarade hade om den lämpliga längden på grundkursen i släckningsarbete eller räddningsarbete. Av dem som svarade ansåg nästan hälften (48,1 %) att en lämplig längd på kursen skulle vara 21-50 timmar. Beträffande bedömningen av lämpligheten hos den som deltar i kurserna ansåg likaså ungefär hälften (52,0 %) att brandkårens egen bedömning räcker. Å andra sidan ville flera än var tredje (39,6 %) att en läkargranskning skulle vara en del av bedömningen.

DE SOM SVARADE bedömde att antalet brandkårister med körkort för lastbil är nästan tillräckligt (mt 2,4 på skalan 1-3).

NÄSTAN NIO av tio personer som svarade (86,7 %) bedömde att coronapandemin påverkade brandkårsarbetet i någon mån eller betydligt. 5 % meddelade att verksamheten var helt avbruten. Cirka en tredjedel (34,2 %) av dem som svarade var dessutom oroliga för att de utan att veta om det kunde smitta ner andra brandkårister, 31,9 % var allmänt oroliga för räddningsväsendets beredskap och prestationsförmåga i ett pandemiläge, även om en nästan lika stor andel (30,8 %) inte var det. Stödet och instruktionerna från räddningsverket ansågs dock någorlunda tillräckliga (mt 4,1 på skalan 1-5). Nästan hälften av dem som svarade (46,2 %) uppgav att deras brandkårer under de senaste fem åren ansökt om understöd från Brandskyddsfonden.

BRANDSKYDDSFONDENS OLIKA former av understöd samt ansökningskriterierna för dem vad dock kända för rätt få (12,7 %). I slutet på enkäten bedömde de som svarade Finlands Avtalsbrandkårers Förbunds verksamhet vid den riksomfattande skötseln av avtalsbrandkårssamfundens och avtalsbrandkåristernas ärenden. De som svarade gav förbundets verksamhet gott betyg (mt 3,7 på skalan 1-5). Sammanlagt 32,8 % av alla dem som svarade kunde dock inte bedöma förbundets verksamhet. Man kan som en central slutsats av enkäten konstatera att framtiden fortfarande medför utmaningar beträffande säkrandet av antalet alarmeringsdugliga medlemmar men även beträffande medlemmar som deltar i andra uppgifter än släcknings- och räddningsverksamhet.

MEDIANÅLDERN FÖR DEM SOM SVARADE var rätt hög (41 år) och nästan hälften av dem som svarade hade varit med i brandkårsverksamheten i över 20 år. En viss klickbildning samt tidsanvändningen i relation till det övriga livet ställer utmaningar då det gäller att hållas kvar i brandkårsverksamheten. Räddningsverkens verksamhet (samarbetet, attityderna, resurserna) lyftes även upp som en central faktor vid bedömningen av kontinuiteten av den egna verksamheten.

ATT LOCKA MED NYA MEDLEMMAR kräver mycket arbete och marknadsföring. På basen av svaren tycks brandkårsverksamheten för mången vara mera än ett intresse och en viss professionalitet sågs i en del svar som en negativ sak både då det gäller att hålla kvar gamla medlemmar och att rekrytera nya. Folk binder sig inte mera nödvändigtvis vid ett enda intresse för hela livet ut, utan man vill då och då även pröva på någonting nytt. Intressemarknaderna är utsatta för hård tävlan i jämförelse med läget ännu för tio år sedan. Brandkårsverksamheten måste kunna särskilja sig med hjälp av de faktorer som brandkåristerna även själva ser som motivatorer. Dessa består framför allt av: den goda andan och samhörigheten, viljan att hjälpa i olyckssituationer, utryckningarna i allmänhet samt det att man lär sig nya saker.

ATMOSFÄREN I ARBETET i brandkårerna bland dem som svarade var i huvudsak bra, men samarbetet med räddningsverket medförde utmaningar för ungefär en femtedel av dem som svarade. Olika attitydproblem kan man mången gång korrigera med hjälp av effektivare kommunikation. Kommunikationen utgjorde även ett centralt delområde där man upplevde utmaningar. Antaganden föds ifall informationen inte löper tillräckligt bra.

BETRÄFFANDE SSPL:S VERKSAMHET kunde hela 32,8 % inte ge någon bedömning. Även på den fronten behövs det absolut kommunikation och den vägen större transparens.

Avtalsbrandkårs-
BAROMETERN
2020

AVTALSBRANDKÅRSBAROMETERN 2020 baserar sig på de tidigare enkäterna Avtalsbrandkårsbarometern 2014 och Avtalsbrandkårsbarometern 2017. En avsikt med de med vissa mellanrum genomförda enkäterna är att utreda hur situationen med tidens gång förändras. Största delen av frågorna är desamma som i den föregående enkäten och de är även jämförbara med några andra enkäter som avspeglar samhället. Beträffande räddningsväsendet har några frågor lämnats bort och några kommit till. Den här gången har man särskilt försökt att djupare pejla hur coronapandemin har påverkat avtalsbrandkårsverksamheten. Barometern har som ett mål att insamla information som stöd för utvecklandet av räddningsväsendet och för befrämjande av avtalsbrandkårsverksamheten. Denna rapport är en konkret produkt där enkätens resultat publiceras. Rapporten publiceras på både finska och svenska.

AV DE ÖPPNA SVAREN har med hjälp av slumpgenerator plockats in några exempel i den här rapporten, men de representerar alltså inte annat än respektive svarandes egen åsikt.

Avtalsbrandkårsbarometern 2021 – Finlands Avtalsbrandkårers Förbunds publikationer, serie B:7/2021

FINLANDS AVTALSBRANDKÅRERS FÖRBUND RF

BRANDSKYDDSFONDEN

DETTA PROJEKT HAR FINANSIERATS AV BRANDSKYDDSFONDEN.