

A photograph showing two firefighters in silhouette, wearing helmets and gear, standing in front of a large, intense fire. The fire is bright yellow and orange, filling the right side of the frame. The firefighters are on the left, looking towards the fire.

HELLE RABØL HANSEN  
LISBETH INGEMAN  
SØRENSEN  
LENA STUBBE TEGLBJÆRG  
ANDREAS MEJER JENSEN

# DE FØRSTE TO ÅR

BRANDKADETTER I DANMARK  
- BID 2013-2015



AARHUS  
UNIVERSITET  
INSTITUT FOR UDDANNELSE  
OG PÆDAGOGIK (DPU)



Helle Rabøl Hansen, Lisbeth Ingeman Sørensen, Lena  
Stubbe Teglbjærg og Andreas Mejer Jensen

# **De første to år**

Brandkadetter i Danmark - BiD 2013-2015

DPU, Aarhus Universitet, 2016

Titel:

*De første to år*  
*Brandkadetter i Danmark - BiD 2013-2015*

Forfatter:

Helle Rabøl Hansen, Lisbeth Ingeman Sørensen, Lena Stubbe Teglbjærg og Andreas Mejer Jensen

Udgivet af:

DPU, Aarhus Universitet, 2015

© 2016, forfatteren

1. udgave

Kopiering tilladt med tydelig kildeangivelse

Omslag og grafisk tilrettelæggelse:

Knud Holt Nielsen

Forsidefoto:

Colourbox

ISBN:

978-87-7684-715-9

# Indhold

INLEDENDE ORD .....	5
BID' S STRUKTUR.....	7
LOKALE AFDELINGER .....	11
GRUNDTAL OM BID .....	14
DELTAGERNES MOTIVATIONER .....	15
LÆRINGSUDBYTTET.....	20
FRAFALD .....	29
FASTHOLDELSE.....	31
MODSÆTNINGSFYLDTE PROJEKTFORSTÅELSER .....	35
PROJEKTLEDELSE .....	42
KONKLUSIONER .....	44
BILAG NR. 1: SURVEY 1 TIL NYSTARTEDE KADETTER. RESULTATOPGØRELSE PÅ DE LUKKEDE SPØRGSMÅL (GIVNE SVARKATEGORIER).....	47
BILAG NR. 2: LANGTIDSVIRKNINGER AF KADETDELTAGELSE? .....	50

..... Brandalarmen lyder og på få sekunder lyder et inferno af larm fra elever og lærere, der øjeblikkeligt forlader klasseværelserne og småløber ud i skolegården. Det blæser og er koldt, men alle elever og lærere tager pænt opstilling i skolegårdens sydlige del, og ser ud til at vente spændte. Et par minutter efter lyder en sirene, og en brandbil med blå blink kører ind i skolegården til elevernes jubel. Ud springer to voksne brandmænd og ti 14-15 årige kadetter. Alle med hjelme og i fuld branduniform. Kadetterne stiller sig på række og får nogle hurtige instrukser, og så er de i gang. Stigen fires ned fra brandbilens tag og rejses op af skolens facade mod 1. sal. Vandslanger lægges ud og rigges til. To kadetter med røgmasker går op ad stigen mod det faglokale på 1. sal, hvor man forestiller sig en brand. En bære hejses op. Kort tid efter transporteres den første sårede ned af stigen, og to kadetter tager imod for at give førstehjælp.....

Set fra sidelinjen synes øvelsen at fungere glidende, effektivt og i en atmosfære, hvor alle kender deres opgaver, som hænger logisk sammen med andres opgaver. De deltagende taler i korte vendinger til hinanden. Stemningen er intens. Der nikkes og gestikuleres.....

(Forskerlogbog fra kadetopvisning på lokal skole. Nov. 2015)

# Indledende ord

Denne rapport indeholder en samlet evaluering af de to første år i Brandkadetter i Danmark (BiD).

BiD har udbygget og videreudviklet erfaringer fra lokale brandkorps, der har frivillige Ungdomsbrandkorps. Ungdomsbrandkorps er en historisk tradition i brandetaten, hvortil der oprindeligt rekrutteredes blandt brandfolkernes sønner. BiD retter sig mod en bredere målgruppe og tilføjer, som noget nyt, disse traditioner et socialt- og læringsmæssigt sigte ud fra samfundsmæssige perspektiver.

BiD, og de fonde der har understøttet projektet, har henvendt sig til Århus Universitet/DPU med en forespørgsel om følgeforskning. Vi har taget imod opgaven, som vi har fundet spændende og læringsfagligt relevant. Ved årsskiftet 2014-2015 afleverede vi første status. Denne evaluering præsenterer to års studier af projektets opbygning, udvikling og praksisser.

Tak for de åbne døre, vi har mødt i lokalafdelinger, såvel som i projektledelsen.

## Det evaluerende arbejde

Rapporten er skrevet af praksisforskere tilknyttet DPU, Aarhus Universitet under ledelse af adjunkt Helle Rabøl Hansen. Forskerteamet udgøres derudover af forskningsassistenterne: cand.pæd.phil og forskningsassistent på DPU Lisbeth Ingeman Sørensen, specialestuderende ved antropologi Lena Stubbe Teglbjærg og antropolog Andreas Mejer Jensen.

Arbejdet har haft karakter af uafhængig, empirisk følgeforskning. Vi har indsamlet data i felten i form af interviews, observationer, dokumenter og spørgeskemaundersøgelser i projektets første to år, fra ideen blev skrevet frem i første ansøgning til Trygfonden, til etablering af lokale afdelinger og et tæt forgrenet samarbejde med en lang række instanser og organisationer.

Vores arbejde er informeret af socialpraksisteori. Det betyder, at vi tager udgangspunkt i viden om, hvordan mennesker udvikler, lærer og forandrer sig i fællesskab med andre.

Vi er dermed ikke udelukkende interesserede i, hvad kadetter og brandfolk allerede indeholder og kommer med – men også, hvad de bliver til gennem et fælles projekt. Vi har således fulgt kadetter, projektledelse, såvel som brandpersonellet i deres deltagelsesbaner.

I vores fremgangsmåde har vi haft to analytiske ambitioner:

*For det første* har vi sammenlignet vores empiriske fund med de mål og forventninger BiD har opstillet for projektet.

*For det andet* har vi vurderet læringstilgange, og ikke mindst det vi har kaldt for "læringsspring" eller "læringskulminationer", som udtrykker forhold, situationer og bevægelser der opleves som meningsfulde, positive og udviklende for deltagerne. Ligeledes har vi set nærmere på processer, der opleves mindre meningsfulde og givtige. Evalueringen følger BiD's opbygning og opstart, og derfor findes der endnu ikke data, der kan pege på, hvilke betydninger projektet har for de deltagere vi har fulgt på længere sigt, for så vidt angår deres erhvervs- og uddannelsesvej, samt livsstil i øvrigt. Til gengæld følger vi fortsat livsudvikling for en gruppe af de kadetter, der startede som kadetter i Københavns Brandvæsen i 2012. Nedslag fra et interview med 6 unge drenge fra dette hold kan ses i bilagsmaterialet.

## Læservejledning

Rapportens første afsnit indeholder beskrivelser af BiD's opbygning, struktur og daglige virke. De efterfølgende afsnit præsenterer nogle analytiske temaer, som vi er gået i dybden med. Det er temaer som projektets rekrutteringspraksisser, deltageres læringsudbytte, modsætningsfyldte projektforståelser og fastholdelsesveje og -udveje. I de analytiske afsnit inddrager vi henholdsvis perspektiver fra kadetter, instruktører og fra, hvad man kan kalde projektets grundlæggende budskaber.

Når ordet "vi" benyttes, menes der den evaluerende stemme.



## BiD' s struktur

Dette afsnit giver et billede af projektets ide og opbygning. Samtidig gennemgås en aktuel og betydningsfuld betingelse, som BiD's skal agere i, nemlig de omfattende reformstruktureringer som for øjeblikket finder sted inden for de danske brandvæsener. Endvidere folder vi et særligt felt ud, nemlig balanceringer mellem projektets grundlæggende standarder og de enkelte lokalafdelingers strategier.

### Historik, formål, profil og perspektiver

Brandkadetter i Danmark er et fonds- og kommunalt finansieret projekt, der tilbyder rådgivning og fælles organisation til lokale brandvæsner, der enten *har* eller gerne *vil have* skoleelev-kadetter tilknyttet med et "lærings- og inkluderende perspektiv".

Projektet startede i 2014, i første omgang med midler fra TrygFonden og sidenhen med støtte til de lokale afdelinger vha. bevillinger fra VeluxFonden. Ideen om at oprette et landskontor for brandkadetter er udviklet af Helle Aagot, daværende leder af projekt Brandkadetter i Københavns Brandvæsen og nuværende BiD projektchef. Den første projektbeskrivelse samskriver positive erfaringer fra kadetprojekter i henholdsvis Manchester, Greve, Roskilde og København. Brandvæsnerne i Greve, Roskilde og København udgjorde projektets ejergruppe i ansøgningsfasen og i BiD's første projektår.

BiD har sin ideoprindelse i tanken om at nedbringe hærværksbrande begået af børn og unge i specifikke boligområder i landet. Ideen bygger på tesen om, at når børn og unge lærer det brandfaglige arbejde at kende indefra, så vil de i højere grad respektere og beskytte lokalsamfundet mod brandrelaterede ødelæggelser. Siden da har idegrundlaget udviklet sig på baggrund af de erfaringer, der foreligger med kadetarbejde lokalt. I dag kaldes initiativet for et relationelt læringsprojekt mellem unge og brandpersonel, hvor det forventes at såvel kadetter som voksne brandfolk lærer af processerne. Kadetterne lærer brandfagligt arbejde og kultur – og brandfolk lærer lokale børne- og ungemiljøer at kende, herunder evt. også miljøer, hvor majoriteten har anden etnisk baggrund end dansk.

Udover dette læringsværdibaserede formål fremskrives og italesættes projektet i alsidige sammenhænge (ansøgninger, webtekster, mundtlige oplæg mm.) ud fra forskellige perspektiverede mål, der indgår i projektets kendemærker.

Når der læses på tværs af projektets talte og skrevne ord, kan man således udvide projektets formål med yderligere dimensioner såsom:

- *Et kriminalpræventivt sigte:* At forebygge (nogle) børns veje ind i kriminelle og radikaliserede fællesskaber ved tilbud om en anden form for fællesskab i brandpersonelregi.
- *Et inkluderende sigte:* At give unge der af forskellige årsager oplever at blive ekskluderet i andre sammenhænge en adgang til inkluderende deltagelse.
- *Et socialt uddannelses- og dannelsessigte:* at få unge, der er udfordret i skolen, ind i et læringsprojekt, der giver dem troen på at tilegne sig færdigheder. At skabe lyst hos deltagerne til at uddanne sig og/eller indgå i en arbejdssammenhæng med andre.
- *Et lokalt sigte:* At skabe mere respekt om brandvæsnets arbejde i lokale boligkvarterer - og at give kadetterne respektfulde positioner på deres skoler og i deres boligområder.
- *Et dialogisk sigte:* At blande børn fra udfordrede baggrunde med børn fra mindre udfordrede baggrunde og give begge grupper fordomsfrie og lærende oplevelser med hinanden.
- *Et rekrutteringssigte.* På kort sigt at skabe fødekæde til brandkadetkorps og på længere sigt at få nogle af kadetterne til at søge ind på brandmandsuddannelsen og dermed gøre staben af brandfolk mere bredt sammensat.

### **BiD's grundlæggende kendemærker**

BiD er en paraplyorganisation for lokale brand- og beredskabsenheder, der som udgangspunkt forpligter sig på følgende, fælles kendemærker:

- Der tilbydes en kadetuddannelse med et udvidet læringsmål til skoleelever i 7. og 8. klasse på skoler, som lokalprojekterne starter samarbejde med. Eleverne søger selv om at blive optaget.
- Uddannelsesforløbet varer i alt ca. 6 måneder, fordelt på et grundforløb og en praktiktid, der bør/skal foregå i brandmiljøet. Grundforløbet består af 36 lektioner, fordelt på 12 enheder, og det tilstræbes at enhederne ligger ugentligt i forbindelse med heldagsskole organiseringen. Praktikperioden, som bl.a. består af opvisninger i lokalområdet, ligger fordelt på de efterfølgende tre måneder efter skoletid.
- Efter praktiktiden optages kadetterne i det lokale Brandkadetkorps, der mødes en gang ugentligt.
- Instruktørerne deltager i instruktørkurser og nationale instruktørsamlinger.

- Kadetholdet sammensættes ifølge projektbeskrivelsen på den vis, at halvdelen af eleverne kan genkendes som *sårbare*, og den anden halvdel som *ressourcestærke*.

## Styregruppe og sekretariat

Projektet er overordnet ledet af en styregruppe med formanden for Foreningen af Kommunale Beredskaber (Danske beredskaber), Niels Christensen, som formand. Derudover er der repræsentanter fra Falck, Beredskabsstyrelsen, Beredskabsforbundet, Fonden for Socialt Ansvar samt beredskabschefer fra de deltagende lokale beredskaber. Den 01.01.2016 træder to nyvalgte beredskabsdirektører ind som repræsentanter for de deltagende brandvæsner.

På styregruppemøderne træffes centrale beslutninger om projektets udvikling, strategi og økonomi.

Den daglige ledelse af projektet sker på Landskontoret for Brandkadetter i Danmark. Landskontoret har dags dato to fuldtidsansatte: Projektchef Helle Aagot og projektmedarbejder Doreen Madonsala. Derudover indhentes specialkompetencer ad hoc. Sekretariatet står for rekruttering af kommuner, for instruktørkurser, for udvikling af lektionsplaner, for samarbejde, rådgivning og støtte til lokalafdelingerne, for organisering af de årlige samlinger og for den daglige udførelse af styregruppens beslutninger.

## Brandvæsenets organisation og omlægninger

Der sker i disse år en omfattende reform af det danske beredskab som resultat af en aftale mellem Staten og Kommunernes Landsforening. På relativt kort tid omlægges de hidtidige 86 kommunale beredskaber til 20 fælleskommunale beredskabsenheder. Omlægningerne sker blandt andet som en del af en ambition om besparelser i redningsberedskabet, og har, siden 2014, haft ganske stor indflydelse på udvikling og drift af redningsberedskaberne lokalt. Dette dels på grund af omfattende organisationsomlægninger og dels i forbindelse med forventninger om besparelser og økonomisk omstrukturering.

Centralt i strukturreformen er yderligere en politisk ambition om at få mere beredskab for pengene – blandt andet gennem et øget fokus på forebyggende tiltag. I forbindelse hermed spiller BiD's grundlæggende målsætning om at nedsætte antallet af hærverksbrande lokalt en særlig rolle. Det bliver en særligt motiverende faktor, at brandkadetkorpserne er brandforebyggende tiltag, forstået på den måde, at en øget tilknytning af unge til beredskaberne kan være med til at nedbringe antallet af hærverksbrande i lokalområderne.

Beredskabets strukturreform har på mange måder influeret på beredskabernes virke, og samarbejdet med BiD er ingen undtagelse. Nogle beredskaber har været tilbageholdne med at satse på et brandkadetkorpset med henvisning til økonomisk og organisatorisk usikkerhed, mens andre har betragtet brandkadetkorpset som en udvidelse af den eksisterende forebyggelsesindsats, eller som del af en CSR<sup>1</sup>-strategi. Nogle beredskaber forekommer yderligere, i forbindelse med reformen, at have set nye muligheder for samarbejde på tværs af lokale beredskaber, gennem netop brandkadetkorpset. Desuden er der eksempler på, at beredskaber lokalt italesætter brandkadetkorpset som en platform for fremtidig rekruttering af deltids- og frivillige brandfolk til styrken, ved tidligt at skabe interesse for beredskabet hos de unge og dermed sikre en tilknytning fremadrettet.

Strukturreformen har altså haft en betragtelig betydning for BiD's virke, både i form af udfordringer og nye muligheder – ligesom det har været tilfældet i beredskaberne.

### Kadetforløbets tre faser

Kadetforløbet i BiD er inspireret af kadetprojekter i Manchester og i Greve og Københavns Brandvæsen, som er bygget op over tre faser. *Første fase* består af et grundforløb på ca. 12 uger, hvor der afvikles teoretisk og praksisbaseret undervisning efter faste lektionsplaner som udgangspunkt. *Anden fase* består af 12 ugers praktik, hvor kadetterne som minimum har 12 praktikvagter på brandstationen. *Tredje fase* er optagelse i Brandkadetkorpset.

Efter BiD har fået vokseværk og har spredt sig til brandvæsner landet over, har man justeret dele af de oprindelige tænkte projektfaser, så forløbet kan gennemføres steder, som ikke har fuldtidsansatte brandfolk. Især praktikfasen ser ud til at blive organiseret på forskellige måder lokalt men det synes at være gennemgående at offentlige opvisninger og brandundervisning på egen skole er centrale fælles aktiviteter. Nogle steder suppleres opvisninger med besøg på en andre redningslokationer såsom ambulancestationer, akutmodtagelser, politistationer samt store arbejdspladser med eget beredskab. Ydermere tilbyder nogle lokalafdelinger kurser i røgdykning og hjertelunge redning (HLR). Dertil kommer kadetaftener, hvor kadetter og instruktører i fællesskab laver middag og evaluerer og reflekterer over det hidtidige forløb.

Det viser sig, at der er såvel fordele som ulemper ved, at der er flere forskellige, lokale udgaver af BiD-forløbet. Det vender vi tilbage til senere i rapportens analyserende afsnit.

---

<sup>1</sup> *Corporate Social Responsibility*

# Lokale afdelinger

## Nordsjælland

Nordsjællands Brandvæsen indledte samarbejde med BiD ultimo 2014. I løbet af foråret er forskellige udgaver af forløbet blevet afprøvet, og rammerne for undervisningen er løbende blevet udviklet og ændret. I starten af året 2015 gennemførtes en uges *boosterforløb*, hvor kadetterne blev taget ud af skolen og deltog på fuld tid hele ugen. Herfra valgte flere unge at fortsætte, sammen med ny-rekrutterede kadetter, på et 12-ugers grundforløb ud fra BIDs koncept, hvor undervisningen foregik en aften om ugen. Kadetter som gennemførte grundforløbet fortsatte umiddelbart derefter i praktikforløbet, (hvad man i Nordsjælland benævner vedligeholdelsesuddannelse), også med en ugentlig undervisningsaften. Brandkadetterne kan forblive medlem af brandkadetkorpset til de fylder 18 år, hvor de kan overgå til Nordsjællands Brandvæsens frivillighed. I august 2015 begyndte hold 2s grundforløb. Her blev rekrutteringen og undervisningen afviklet ud fra BIDs anbefalinger, som del af heldagsskolen. Hold 2 har afsluttet deres grundforløb medio december.

I oktober 2015 rekrutteredes otte unge til hold 3 i samarbejde med den lokale ungdomsskole i Fredensborg.

## Kolding

Kolding Brandvæsen indledte samarbejde med BiD ved indgangen til 2015 og har i løbet af året gennemført første hold og startet hold 2. Kolding Brandvæsen følger overordnet BIDs anbefalinger i forhold til opbygning og afvikling af undervisning. Forløbet består af 12 lektioner, de første otte lektioner fordelt over ca. 2,5 måneder, herefter en praktikperiode, hvor hver brandkadet bliver tilknyttet et vagthold, og til slut fire lektioner med ca. en uges mellemrum. De fleste lektioner foregår om aftenen, men to lektioner har været hele dagsforløb. Kolding Brandvæsen har et tæt samarbejde med ungdomsskolen, som står for rekruttering i samarbejde med skoler og AKT<sup>2</sup>-teams, samt kontakt til forældre og transport af kadetter. Yderligere deltager en medarbejder fra ungdomsskolen i kadetternes undervisning.

---

<sup>2</sup> Adfærd, Kontakt og Trivsels team.

## Vejle

Vejle Brandvæsen indledte samarbejde med BiD med indgangen til 2015. Fra 2007 har man dog årligt afviklet et program for børn og unge, som har visse lighedspunkter med BiD. I dette tidligere program afvikledes to årlige undervisningsforløb for to forskellige hold brandkadetter. Herefter fik disse tilbud om at fortsætte i et Ungdomsbrandkorps, som mødtes en gang hver anden uge. Ved overgangen til BiD har man holdt fast i denne model med fire årlige ugeforløb og et efterfølgende tilbud om at fortsætte i et ungdomsbrandkorps, som dog efter den nye model mødes hver uge, efter stærk opfordring fra BiD. De unge mennesker til BiD-forløbene i Vejle rekrutteres af lokale SSP-ansatte i samråd med skolelærere og forældre.

## Holstebro

Holstebro indgik allerede i 2014 samarbejde med BiD med opstart af første grundforløb for kadetter i foråret 2015 med en struktur, som til en vis grad følger BiDs anbefalinger, men på flere punkter adskiller sig. I Holstebro har kadetterne – og senere de yngre Ildfluer – et grundforløb på en uge, hvor de bliver taget ud af skolen i perioden og følger BiD-programmet på fuld tid. Derefter følger et 20-ugers forløb med undervisning en gang om ugen. Holstebros organisation omkring BiD-forløbene er forankret i SSP med Holstebros SSP-koordinator som projektleder, ligesom en gademedarbejder fra SSP indgår i instruktørstaben og har fokus på de aspekter, som ikke relaterer sig direkte til det beredskabsfaglige indhold. I Holstebro varetages rekruttering af kadetter og Ildfluer i et samarbejde mellem beredskabet, skolerne og SSP, hvor beredskabets chefinstruktør i samarbejde med SSP og skolelærerne varetager opvisning, behandling af ansøgninger og udvælgelse.

## Herning

Herning indgik samarbejde med BiD i 2014 og havde opstart på det første forløb med kadetter i sensommeren 2015. De følger BiDs anbefalinger nøje i forhold til uddannelsens opbygning. På første hold har rekruttering af kadetter været varetaget af Børn, Unge og Familie i Herning Kommune, hvor Brand og Redning Herning efterfølgende har udvalgt holdet. På de efterfølgende hold foretages rekruttering i samarbejde med skolerne efter BiDs anbefaling, ligesom SSP og UU får mulighed for at indstille kommende kadetter ud fra en betragtning om, at alle skal kunne søge om optagelse som brandkadet. I Herning tilbydes kadetterne desuden en enkelt dags erhvervspraktik på brandstationen, som supplement til praktikforløbet.

## Ringkøbing-Skjern, Næstved-Faxe og øvrige lokationer

I evalueringens sene fase blev yderligere to kommuner knyttet til projektet. Henholdsvis Ringkøbing Skjern og Næstved-Faxe.

På Lem Skole i Ringkøbing-Skjern har frivillige brandfolk, der også er skolelærere, i 2014 oprettet et valgfag for 7.-9.klasse om brand- og redningsarbejde. Fra sommeren 2015 er projektet blevet tilknyttet BiD. Der er 10 elever tilmeldt. Undervisningen foregår dels på skolen og dels på beredskabets lokationer. Når det ikke er muligt for kadetterne at lave udendørs opvisninger, bruges timerne på at besøge og deltage i andre redningsorganisationer, som fx marinens afdelinger.

Næstved Brand & Redning (NBR) har i en årrække haft et ungdomsbrandkorps, men har i 2015 formaliseret et samarbejde med Brandkadetter i Danmark og taget konceptet til sig. Indledningsvis er lektionsplanerne overtaget til brug for det eksisterende korps, som består af kadetter med ganske stor aldersspredning. NBR rekrutterer i slutningen af 2015 til opstart af grundforløb, jf. BiDs anbefalinger, i begyndelsen af 2016.

Udover de ovenstående steder er der fortsat samarbejde med kadetkorps i Roskilde og København. Endvidere er der i løbet af projektstartsperioden etableret samarbejde med kadetkorps i Århus, Køge, Viborg, Nyborg, Slagelse, Egedal, Frederikssund, Odense (via Vollsmose), Brønderslev, Odsherred og Åbenrå.

## Fravær af kommuner med mange hærværksbrande

Der var i projektbegyndelsen et tankevækkende fravær af tilknyttede brandkorps fra kommuner i landet, der i de senere år i særlig høj grad har været ramt af hærværksbrande begået af unge. Der kan være tale om områder, der arbejdsmæssigt har været belastet af store opgaver i forvejen, så det har været uoverskueligt at skulle udvide med endnu et tiltag, ligesom omlægninger og sammenlægninger af brandkorps ser ud til at have betydning for at sige nej eller at udsætte beslutninger om at deltage i BiD. I evalueringens sidste uger ser det dog ud til, at der er et begyndende gennembrud for samarbejde med kommunerne Høje Tåstrup, Herlev, Gladsaxe og Ishøj.

## Grundtal om BiD

Nedenfor bringes en oversigt over grundtal for deltagelse i BiD, således som det er talt op ved projektstarts-evalueringens afslutning i december 2015.

Kategori (december 2015)	I alt
Kommunale brandkorps med kadetprojekt på BiD grundlag (BiD kontrakt): <i>Nordsjælland, Kolding, Vejle, Holstebro, Herning, Ringkøbing-Skjern, Næstved</i>	7
Kommunale brandkorps, der samarbejder med BiD: <i>Roskilde, København, Århus, Frederikssund, Køge, Viborg, Nyborg, Slagelse, Egedal, Odense, Brønderslev, Odsherred og Åbenrå</i>	13
Kadetter fra de 7 brandkorps med BiD kontrakter, der har gennemført grundforløb og praktikforløb. (Eller er ved at være færdige med praktikforløb).	128*
Frafald fra grundforløb og praktikforløb i de 7 brandkorps med BiD kontrakter	20**
Instruktører der har gennemført instruktørkursus	68***

\*) baseret på optælling 07.12. 2015. Tallet er forbundet med en vis usikkerhed pga. forskellige optællingsprocedurer.

\*\*) baseret på optælling 07.12. 2015.

\*\*\*) Ca. 27 af disse er fra kommunale brandkorps, der samarbejder med BiD, men som ikke har indgået BiD kontrakter.

### Konkluderende kommentarer til grundtal i BiD

Fra februar 2014 til december 2015 har der, i de fulgte projektopstarter, været 124 kadetter gennem grundforløb og praktik- nogle af dem er fortsat igangværende. Til sammenligning fremgår det af projektledelsens estimat for kadetdeltagelse at man forventer at få ca 550 kadetter i alt gennem uddannelsen i 2017. På grund af behov for længere lokal implementeringstid end forventet, er de fleste lokalafdelinger først startet ved årsskiftet 2015, og man er derfor lidt bagud i forhold til det estimerede antal. Dertil kommer, at BiD ikke opnåede det fulde ansøgte beløb fra start af. Omvendt har uddannelse af et stort antal instruktører vist sig at være effektivt, og vi vurderer derfor, at organisationen på instruktørsiden har kapacitet til at optage flere kadethold. Dertil kommer positive forventninger om at flere lokale beredskaber skriver BiD kontrakter i 2016.



## Deltagernes motivationer

For at kunne beskrive og analysere BiD's udvikling, har vi fulgt de forskellige aktørers motivationer og begrundelser for dels at melde sig til projektet og dels for at vedblive i forløbet.

I det følgende skal vi stifte nærmere bekendtskab med projektets målgruppe og anbefalinger for rekruttering, ligesom vi skal se nærmere på de deltagende kadetter og instruktørers perspektiver i forbindelse med deltagelse.

### **BiD's retningslinjer for rekruttering af kadetter**

Ifølge BiDs anbefalinger skal rekruttering af kadetter foregå i et samarbejde mellem skoler og beredskabet. Ifølge anbefalingen bør instruktørerne besøge skolerne og fortælle om muligheden for at blive brandkadet og, hvad det indebærer, hvorefter de interesserede elever skriver en ansøgning. Denne ansøgning bruges som udgangspunkt, når instruktører og skolelærere i fællesskab udvælger og sammensætter et hold. Lærere må gerne motivere elever til at søge, hvis de ser en mulighed for, at eleven vil kunne profitere af at blive brandkadet.

BiD anbefaler, at eleverne udgør en varieret gruppe i forhold til køn, familieforhold, skolefaglige forhold og etnisk/kulturel baggrund, og det er et krav fra projektets side, at holdene sammensættes af 50 % elever med udfordringer i forhold til skole-, fritids- og hjemmemiljø og 50 % unge, som er såkaldt ressourcestærke, både i skolen og i fritiden. Ideen er at den blandede sammensætning skal give de unge mulighed for at møde og indgå i nye relationer med jævnaldrende fra andre miljøer og baggrunde end deres egen. Af samme grund tilstræbes det, at der bør være max fire elever fra samme skole på et hold, da gamle roller, som de har fået i løbet af deres skoletid, skal kunne erstattes af nye. Man anbefaler at udvælge elever, som man forventer vil kunne gennemføre forløbet og få et udbytte af det, og som ikke i forvejen har mange fritidsaktiviteter.

Instruktører og lærere udvælger i samarbejde fire elever fra i alt tre skoler, som tilsammen udgør et hold på 12 kadetter. Herefter holdes et møde mellem den ansvarlige instruktør og de udvalgte kadetter, og der afholdes et obligatorisk forældremøde, hvor forældre får informationer og en rundvisning på brandstationen.

## Forventninger, forestillinger og værdier – fund fra kadetspørgeskema

75 kadetter har svaret på et spørgeskema første dag, de deltog i projektet. De åbne spørgsmål (informanterne skriver frit) handler bl.a. om, hvorfor de har tilmeldt sig projektet, om deres syn på brandfolk og, om det at kunne stole på andre (svarprocenter på de lukkede spørgsmål med faste svarkategorier kan ses i bilag til rapporten).

På spørgsmål om, hvorfor eleverne har meldt sig til projektet, ses der fire dominerende tendenser. For det første, svar der handler om, at man finder projektet "spændende" og "sjovt". For det andet, svar der handler om det at varetage brandmandsopgaver: "At lære at være brandmand", "Jeg vil gerne kunne slukke ild". For det tredje, svar der handler om at prøve noget andet end skole så som "Jeg er ret skoletræt". For det fjerde svarer enkelte elever, at de ikke selv har valgt det: "Min lærer sagde at jeg skulle", "Jeg har ikke selv valgt det".

Det ser ikke ud til, at det gør nogen forskel for om grundforløbet i projektet gennemføres, uanset om deltagerne selv har valgt projektet til eller, at de er blevet opfordret til det.

Om de nystartede kadeters syn på, hvad en god brandmand er, går det igen uanset køn, etnicitet og forhold til skolegang, at svarene handler om værdier som: "En man kan regne med", "En god brandmand ved, hvad han vil" og "En der sætter andres liv forrest". Karaktererne af disse svar går igen, når eleverne svarer på, hvad det betyder at kunne stole på en person. Her fremhæves også værdier såsom, én man kan regne med. Endvidere handler mange svar her om, at en person man kan stole på, også er en person, man kan fortælle sine hemmeligheder til uden at de fortælles videre. Det er interessant at se, hvordan svar på spørgsmålet "*Hvad er, ifølge dig, en god brandmand?*" matcher de kodeks, som voksne brandfolk ofte taler frem. Kodeks der handler om tillid, styrke og det at indgå i et team.

Der er således tale om, at der blandt de unge kadetrekutter eksisterer forståelse af, at tillid og samarbejde er centrale værdier, hvilket står i kontrast til den fremstilling af ungedenerationen, som ofte ses i generaliserede debatter og fremstillinger af børn og unge i bredere forstand. Det er negative generationsitalesættelser som: "Mig, mig, mig", "curlingbørn" og "børn og unge, der ikke forstår at indgå i fællesskaber".

### Vi anbefaler:

*At projektet abonnerer på et børnesyn, hvor man på forhånd ser børn som lærings- og fællesskabsparate, og ikke som subjekter med kompetencemangler.*

## ”Hvorfor jeg meldte mig som kadet” - kadetperspektiver

Kadetternes motivationer for at melde sig til kadetkorpset er forskelligartede. Mange ser ud til at gribe muligheden for at prøve noget nyt og opleve brandmandsmiljøet. Flere giver i interviews udtryk for, at de er skoletrætte i større eller mindre grad og vælger at søge om at blive brandkadet, fordi det giver mulighed for at få et pusterum i et anderledes, mere praktisk og action-præget miljø. Flere giver udtryk for, at de gerne vil udfordre sig selv og prøve egne grænser af i nye rammer. For nogle er det udsigten til at lære brandslukningsfærdigheder og førstehjælp, der trækker.

*Jeg ville gerne prøve noget nyt. Jeg var sådan lidt, jeg vil gerne prøve at gå ind i det frem for at være en af dem, der bare sidder og kigger på, prøve at få noget ud af det, tage det som det kommer.” (Brandkadet, pige. Interview)*

For andre kadetter er det især det sociale der trækker, samt udsigten til at indgå i nye relationer med både jævnaldrende og voksne. Også de kadetter, som har fået et ekstra motivationsskub og har været udvalgt af lærere, SSP-, ungdomsskole eller kommunale medarbejdere, giver udtryk for, at de sagde ja ved udsigten til at prøve noget nyt, indgå i nye sociale fællesskaber og prøve deres grænser af.

Vi har nu beskæftiget os med begrundelser og forventninger, der har haft betydning for, at de unge har meldt sig til projektet eller har fulgt en opfordring. Nu skal vi se nærmere på, hvilke oplevelser, begivenheder og indtryk, der har fået kadetter til at blive i forløbet og gøre deres grunduddannelse som kadetter færdig.

## ”Hvorfor jeg er her endnu” - kadetperspektiver

*Når man tager sin indsatsdragt på, så bliver man lidt en anden person, og nu skal jeg bare ud og slukke ildebrand! Og redde liv! Og det er bare så fedt – det er ikke noget med, at man skal høre om teori, som man ikke får lov til at prøve selv. At bruge ét minut på at få tøjet på og så bare komme i gang! Jeg tror, jeg er en af dem, der er allergladest for at gå der. Bare det med, at komme derud, der er som om, det er blevet et andet hjem med de andre (Brandkadet, pige. Interview)*

Ovenstående kadetudtalelse peger på tre elementer, som hver især fortæller noget om den unges oplevelse af at være brandkadet. For det første referer kadetten til, at undervisningen til brandkadet skiller sig ud fra den undervisning, som kadetten er vant til andre steder, ved at være praksisnær (*det er ikke noget med, at man skal høre om teori,*

*som man ikke får lov at prøve selv)* – kadetten oplever at blive direkte involveret og prøve tingene i praksis. Samtidig peger kadetten på det sammenhold, der er opstået med de andre (*det er blevet et andet hjem med de andre*) – et udtryk for, at sammenholdet blandt kadetter og instruktører har central betydning. Endelig peger kadetten på et interessant fænomen, som består i, at man *bliver lidt en anden person*, som koncentrerer sig om at slukke brand og redde liv. Forløbets relevans er tydelig for kadetten, som tager både faglighed, sammenhold og personudvikling på sig.

En anden kadet fremhæver endnu et element, som skaber motivation for at deltage. Et element, som desuden stemmer godt overens med BiD's grundlæggende ambition om også at kunne være rekrutteringsplatform til brandvæsnet:

*Det kunne være sjovt at være HLR-instruktør og sådan. Det kunne også være fedt at blive frivillig brandmand, i hvert fald grunduddannet. Det har jeg overvejet, det kunne jeg godt tænke mig, det kunne være sjovt.* (Brandkadet, dreng. Interview)

Her er altså et længere sigtet perspektiv i forhold til mulig, fremtidig beskæftigelse.

## Instruktørmotivationer

Der er lokale og personindividuelle forskelle på, hvordan instruktører opfatter og italesætter deres funktion og motivationer. Vi identificerer dog bred enighed om, at man involverer sig som instruktør i projektet, fordi man vil, og i nogen grad tror på at man kan, hjælpe unge mennesker, som er sårbare eller har det svært i en eller flere sammenhænge, som de dagligt indgår i, det være sig familiemæssigt, skolemæssigt eller socialt:

*Der er nogle unge mennesker, der har brug for et skulderklap, for noget selvtilid, for at vide, at de kan noget, at de er noget værd, for der må være nogen der glemmer at fortælle dem det. Og det er det, som det her projekt og de instruktører, som vælger og har lyst til at arbejde med dem (kadetterne, red.), kan give dem.* (Instruktør, mand. Interview)

Her fremhæver en instruktør muligheden for at bidrage med et skulderklap til unge, der er udfordret på selvtilid. Det er en motivation, som går igen på tværs af de lokale korps, og som også kommer til udtryk i følgende ord:

*Det er det hele værd, når man ser sådan en dreng, man er nervøs for kommer ud i noget med stoffer, ja, at se ham sådan lige vokse en halv meter under opvisningen.* (Instruktør, mand. Interview)

Der er imidlertid forskelle at spore i instruktørernes forestillinger om, hvordan og i hvilket omfang de kan hjælpe kadetterne, og hvordan et positivt udbytte af forløbet ser ud for disse. Nogle instruktører tænker først og fremmest dette udbytte som konkrete, faglige færdigheder og kadetforløbet som en reel uddannelse, der kan gavne kadetterne i deres hverdag, ligesom det på denne måde bliver en mulig vej ind i en karriere indenfor beredskabet. For andre instruktører har udbyttet mere social karakter, og for dem bør vægten i kadetforløbet ligge på, at kadetterne får positive oplevelser, der kan styrke selvtillid, arbejdsmoral og evner til at samarbejde og til at tage ansvar. Endelig er der de instruktører, som har svært ved at se konturerne af et konkret udbytte for fremtiden og i stedet fokuserer på nuet i forløbet

*Jeg ved ikke om den dreng får en fremtid ud af det...hmmm.... men jeg ved, at han trives godt med det her. (Instruktør, mand. Interview)*

Disse instruktørudtalelser fremhæver først og fremmest kadetuddannelsen som et muligt pusterum fra hverdagen for de unge og som et tilbud om positiv voksenkontakt.

### **Konkluderende kommentarer til rekruttering og motivationer**

Det er interessant, at der på tværs af empirien indsamlet blandt instruktører og kadetter findes ligheder i motivationer for at gå ind i projektet. Det handler om samstemmende ord og betydninger som det at lære noget (kadet) og at lære fra sig (instruktør). Det handler også om at få pusterum og "noget andet" end almindelig skolegang. Endelig er der samstemmende begrundelser der peger på det sociale samspil.

Det er et robust udgangspunkt for BiD, at der er positive og fælles interesser mellem unge og voksne for at deltage i projektet. Motivationerne er lystbetonet og optimistiske, hvilket skaber positive betingelser for projektets relationelle drivkræfter.

## Læringsudbytte

BiD karakteriseres ofte som et bredt læringsinitiativ. Vi har derfor valgt, at følge effekter og udvikling af mulige læringspring og læringskulminationer for aktørerne i processen.

### ”Vi skulle virkelig vise, vi kunne” – kadetter i læring

Som udgangspunkt sker der hele tiden små læringsryk for både kadetter og instruktører i forbindelse med undervisningen. De sker dog på forskellige måder for forskellige mennesker og på forskellige tidspunkter.

Deciderede læringspring, derimod, kommer til udtryk, når kadetterne i fællesskab trækker på flere af de ting de har lært i forskellige situationer og sammensætter dem i kulminationer her og nu.

*Vi var ude hele natten sammen med soldaterne, og midt om natten var der eksplosioner, og vi skulle ud og lave førstehjælp ude midt i skoven. Og så dagen efter på vejen hjem i sprøjten kørte vi en anden vej, og så skulle vi pludselig være klar. Så var vi inde og røgdykke i et rigtigt hus, selvom vi var vildt trætte og havde været i gang i lang tid, og der skulle vi virkelig vise vi kunne. (Brandkadet, dreng. Interview).*

Ovenstående omhandler en oplevelse fra et undervisnings- og oplevelsesforløb, som forløb over et lille døgn. Kadetten giver i citatet udtryk for en følelse af at have overkommet forløbets udfordringer, på trods af træthed og på en måde, som har været en succesoplevelse for ham. Eksemplet her viser, at kadetten over den pågældende weekend, hvor tilegnede færdigheder er blevet sammenkædet, har fået øjnene op for, hvor meget han har flyttet sig og, hvor meget han har lært gennem et længere undervisningsforløb.

En anden kadet beskriver herunder en oplevelse fra den første øvelse med røgdykning:

*Den sjoveste oplevelse var da vi skulle ned i kælderen, der var røgfylt, og røgdykke, det var faktisk rigtig sjovt. Vi kunne ingenting se. Jeg var lidt bange, men så da jeg kom derind, tænkte jeg, nu prøver jeg alligevel. Det var mega sjovt, for jeg var jo bange i starten, men da jeg var derinde og prøvede det, så var det sjovt (Brandkadet, dreng. Interview)*

Her forbindes den positive oplevelse med en vis grad af *grænsebrydning*, som finder sted, når kadetter befinder sig i situationer, der formentligt er radikalt anderledes end situationer, de ellers kender til. Kadetter vejledes således til at indgå i øvelser, som udfordrer deres selvforståelse og, til en hvis grad, deres grænser.

Det at gå fra læringsryk til læringspring bliver på den vis meget synligt netop i de situationer fx opvisninger, hvor forskellige kompetencer kobles sammen og giver kadetten oplevelse af at have erhvervet sig en brugbar, grænsebrydende og effektiv spidskompetence.

En forstærkende faktor i den proces ser ud til at være oplevelser af at blive anerkendt, inddraget og taget alvorligt, som denne kadet fortæller om:

*Man bliver taget med ind i det frem for, at man står og tænker, at nu snakker de voksne. Man kan pludselig være med fordi man ved, hvad de snakker om – nu ved man hvad en B/C-udlægning er, fx. Og så vil man gerne snakke med, og de vil de også gerne, så de lytter til en. Det er fedt. Det er dejligt at vide, at de mener, man har noget at byde ind med.”*  
(Brandkadet, pige. Interview)

Kadetten kan her berette om en proces, hvor man går fra at være nybegynder i brandfaget til at være en mere fulgyldig deltager: *“Man kan pludselig være med”*. Selvom instruktørerne er de erfarne veteraner, så opstår der situationelt en form for kollegaskab mellem den voksne og den unge, som ser ud til at være et vigtigt omdrejningspunkt for projektets formåen og styrke.

## Skole vs. kadetuddannelse

Et andet element, som desuden gør sig gældende hos nogle af de unge, er oplevelser af, at kadetuddannelsen tilbyder en anden form for læring end gængs skolegang:

Interviewer: *Hvordan adskiller det at være til brandkadet sig fra det at gå i skole?*

Brandkadet: *Nærmest alting. På den måde, at i skolen er man sådan mere bog-agtig, og der er ikke meget spænding. Det er bare teori, teori, teori. Hos brandkadet er der spænding og adrenalin, og man får rent faktisk lov til at prøve at stå med brandslukkeren, hvor den ovre i skolen bare hænger på væggen.* (Brandkadet, dreng. Interview).

Der er to interessante elementer at spore her. For det første, kadettens fornemmelse af spænding og adrenalin, som adskiller sig fra kadettens opfattelse af almindelig skole. For det andet, en oplevelse af, at kadetuddannelsen er mere praksisnær end skolegang (*får rent faktisk lov til at prøve at stå med brandslukkeren*). En praksisnærhed som bidrager

til, at BiD kan skabe et anderledes rum for læring. Heri gemmer sig desuden den pointe, at BiD yderligere kan vise sig at indeholde en grad af læring for kadetternes skolelærere. Som det vil blive udfoldet nedenfor, er der mulighed for, at kadetternes skolelærere kan få et indblik i andre aspekter af deres elevers lærevillighed.

En yderligere dimension om forskelle mellem skoleliv og kadetliv handler for nogle af de unge om relationer til de voksne.

*Jeg får ikke så meget skæld ud her, som jeg får i skolen. Hvis jeg begår fejl, viser han (instruktøren, red) mig bare, hvordan jeg skal gøre det rigtigt. (Brandkadet, dreng. Interview).*

Fra en evaluerende vinkel er det bemærkelsesværdigt, at der især i præsterende kadetaktiviteter, som fx opvisninger af brandbekæmpelse, stort set er fravær af udskæld eller hårde irettesættelser af kadetterne. Det ligger op til nærmere analyser af det relationelle og situationelle samspil, der sker, når kadetterne for alvor skal vise deres kunnen i offentlige sammenhænge.

## Opvisninger som læringspring

I slutningen af grundforløbet og i praktikperioden er kadetterne ofte ude og demonstrere det lærte ved opvisninger på skoler, torve, nationale kadettræf og ved kommunale arrangementer. Opvisningerne fungerer som projektets vindue udaf, hvor kadetternes undervisningsudbytte, erfaringer og samarbejdsevner kommer på prøve. Det er vores vurdering, at der er en særlig intensitet på spil til opvisningerne, hvor alle elementer i kadet- og instruktøridentiteterne samler sig til et hele. Instruktøernes tillid og krav, kadetternes samarbejds-kæde og publikums positive forventninger fra sidelinjen fletter sammen til en meningsfuld sammenhæng og fordrer læringspring:

*Noget af det aller-, allerbedste er at være ude og lave opvisninger. Det er rigtigt sjovt. Også selv sådan en dag som i dag, hvor vejret er møg, møg dårligt, og man står og fryser, mens vi venter på brandalarmen. (Brandkadet, dreng. Interview)*

Det meningsfulde ser ud til at blive en drivkraft, der får samarbejdet til at fungere effektivt, og der bliver derfor sjældent brug for at korreksere og skælde kadetterne ud. Opvisningerne fungerer som en form for "kick", og det er tilsyneladende derfor, at kadetterne netop nævner opvisningerne som noget helt særligt.



## ”Og så vil jeg sige, at jeg også får en personlig udvikling i at lære fra mig” - Instruktørlæring

Såvel som BiD er et læringsprojekt for de unge, som deltager, således viser det sig, at der også er elementer af læring for de instruktører, som er involveret. Flere af instruktørerne, som er involveret i BiD rundt omkring i beredskaberne, udtrykker, at en stor del af læringen for deres vedkommende består i erfaringsudveksling med andre brandkadetkorps på forskellige niveauer. Blandt andet i forbindelse med besøg fra andre korps forud for egen opstart af kadetkorps:

*Vi sugede jo til os i tre timer, men det var mere det praktiske - skal de se ild, skal de ikke se ild, skal de bruge stiger eller ej og så videre (instruktør, mand. Interview)*

Flere lokale instruktører giver dog udtryk for, at de kunne have haft gavn af endnu mere sparring og erfaringsudveksling i forbindelse med opstart af et nyt korps – særligt undervejs i, og ikke kun forud for, den egentlige opstartsfasen, hvor de har stået som nye projektdeltagere uden foregående erfaring:

*Det kunne have været godt, hvis andre instruktører havde haft mulighed for at tage ud til et andet korps en dag eller to og deltage i undervisningen og hjælpe med at finde ud af, hvad det drejer sig om, hvordan er det man snakker, hvordan gør man tingene, hvordan fungerer det hele? Fra dag et i oplæringsperioden havde det bestemt ikke gjort noget, at man fandt ud af sådan noget. Det var fint at have en erfaren instruktør udefra til at fortælle på forhånd, men selve arbejdet med børnene og, hvordan man taler til dem, hvordan man rykker dem og hvordan man gør tingene, der var vi helt blanke. Det er i hvert fald den hårde måde, vi har lært det på gennem kadetforløbet (Instruktør, mand. Interview).*

Instruktøren fortæller her, hvorledes hans korps fik god hjælp af en erfaren instruktørs råd inden de påbegyndte deres første kadethold. Men samtidig giver instruktøren udtryk for, at de også måtte lære tingene *på den hårde måde* og kunne have haft gavn af yderligere erfaringsudveksling med erfarne instruktører andre steder fra, også i forbindelse med selve undervisningen.

En udfordring i forhold til at skulle skabe en struktureret og tilrettelagt erfaringsudveksling korpset imellem synes at ligge i, at de fleste instruktører er deltidsansatte brandfolk, som i forvejen skal indpasse BiD i en hverdag med et andet erhverv, samt deres brandfaglige virke. Det repræsenterer for mange en tidsmæssig vanskelighed ift. at være instruktør i brandkadetkorpset, som flere overkommer ved at benytte ferie eller afspadsering, da de i forvejen trækker på en vis velvilje fra deres arbejds-

giver for at kunne træde til som brandfolk på deltid. Det giver igen udfordringer (for nogle) ved at kunne deltage i instruktørsamlinger på tværs af projektet på trods af, at netop erfaringsudvekslinger med andre lokale kadetkorps ser ud til at være lærerige.

Udover det ovenstående viser der sig, blandt de involverede instruktører, at der desuden opstår læring på flere andre måder:

*Personligt får jeg faktisk det ud af det, at man hele tiden river op i lærebøgerne, forstået på den måde, at sådan noget som en B/C udlægning, jamen den kan jeg i hovedet – i søvne. I forhold til nogle af mine kollegaer, som måske bliver lidt rustne i den, ik? Altså, der er nogen ting, som man hele tiden river op i, når man er i gang med undervisningen her. Og så vil jeg sige, at jeg også får en personlig udvikling i at lære fra mig (Instruktør, mand. Interview)*

Der er to ting at bemærke i ovenstående. For det første, at instruktøren bruger B/C-udlægningen som eksempel på en faglighed, som han grundet sin undervisning af andre kan på rygraden. For det andet, at der også er en dimension af personlig udvikling forbundet med at undervise. Der sker altså flere former for læring for de instruktører, der er involveret i undervisning af brandkadetter, og udover det allerede nævnte fremhæver enkelte instruktører, at de yderligere har lært en del om unge mennesker og deres livsstil.

## Instruktøruddannelse

BiD's instruktøruddannelse blev igangsat i den sidste halvdel af år 2014, og i skrivende stund har tre hold, sammensat af instruktører fra hele landet, dimitteret. Uddannelsen blev til dels udviklet og afviklet på baggrund af et ønske fra lokale korps og instruktører om samarbejde og erfaringsudveksling på tværs af korpsene. Yderligere havde BiD's ledelse et ønske om *instruktørlæring*.

Uddannelsens indhold er inddelt i tre temaer: "360° rundt om et Brandkadetkorps", "Om unge" og "Om undervisning", hvoraf det første omhandler praktiske og organisatoriske facetter af at have, drive og arbejde med et brandkadetkorps. Uddannelsens forløb er udarbejdet ud fra samme model som beredskabsuddannelser for voksne for at sikre genkendelighed for brandfolkene, og den ene af instruktøruddannelsens to undervisere underviser værnepligtige i det daglige. Hun står for den del af uddannelsen, som omhandler teori om læring og indføring i undervisningsmetoder og -øvelser. Uddannelsens anden underviser har arbejde med sårbare børn og unge som sin spidskompetence og varetager den del af uddannelsen, som skal give instruktører-

ne indsigt i denne målgruppe. Efter endt uddannelse får hver deltager et uddannelsesbevis.

### **Instruktørkurser – evalueringer og kritikkultur i beredskabet**

De 68 brandfolk, som har været igennem instruktørkurset, er blevet bedt om at udfylde et evalueringsskema. 98,5% af deltagerne har svaret, at kurset har været "godt" eller "supergodt". Den positive kritik omfatter især ros for undervisernes faglige oplæg om fx undervisningsmetoder og relationskompetencer. Endvidere har deltagerne været glade for at kunne erfaringsudveksle med hinanden. Den mindre omfattende, negative kritik omhandler især efterspørgsler på mere praksisnær ("hands on") undervisning. Endvidere kritiserer enkelte deltagere oplæg om selve BiD projektets opbygning, design og evalueringer for at være for "tungt" eller unødvendigt.

Det er bemærkelsesværdigt, at den negative kritik, der skrives frem af kurserne, ofte er kritik af oplæg af personer fra egen branche (brandkollegaer) eller fra projektfolkene selv. Det kan dels handle om, at oplæg fra eksterne oplægsholdere er "nyt", og dermed åbner for ukendt viden og nye erkendelser – hvorimod oplæg fra branchen selv kan holdes op mod et realitets- og enighedstjek. Det kan også handle om, at man her støder på en form for dobbelthed, som eksisterer i brandvæsen-miljøet. På den ene side oplever mange brandmænd en stor grad af tæt kammeratskab og samhørighed. På den anden side er der også oplevelser af en meget direkte og hård kritikkultur kombineret med frygt for at falde i unåde i brandvæsenets eget hierarki. Det direkte og hårde forsvarer ofte med "liv og død nødvendigheder". Altså en forståelse af, at det brandfaglige arbejdes potentielle mulighed for fare så at sige sætter tonen. Det kan derfor opleves som en udfordring at skulle holde oplæg for 'sine egne' indenfor projektets rammer. Samtidig efterlyses der konkrete erfaringsudvekslinger, hvilket bør lægge op til en dialog om kollegial kritikkultur mellem brandfolkene i projektet.

Vi har derudover sideløbende observeret, at negativ kritik af beslutninger fra øverste beredskabsledelse, som får konsekvenser for BiD, ofte forbliver interkollegial på lokalt plan men ikke sendes 'opad'. Det tilskrives vi frygten for at falde i unåde og de konsekvenser det kan medføre i en arbejdskultur, hvor man forventer at følge ordre uden spørgsmål. Igen synes brandmands arbejdets traditioner for disciplin at smitte af på organisationskulturen i BiD.

## Instruktør og kadetrelationer

Den læringsteori (Situert læring. Lave & Wenger), der ligger til grund for det evaluende arbejde sætter særligt fokus på, hvordan læring er en social proces, hvori de relationelle dynamikker står centralt. Det ligger op til at zoome nærmere ind på relationerne mellem instruktører og kadetter.

Der er tre overordnede faktorer, som synes at have en helt central betydning for disse relationer. For det første, det faktum, at mange instruktører kan relatere til og genkende sig selv i kadetterne. For det andet, det værdibaserede fællesskab, som brandvæsnet udgør i instruktørernes arbejdsmæssige hverdag. For det tredje, den forståelse, som de forskellige instruktører har for BiD-projektet overordnet og for det udbytte, som kadetterne ideelt set tager med sig derfra.

Som nævnt i et tidligere afsnit, er der en fællesnævner i langt de fleste BiD-instruktørers motivation for at arbejde med brandkadetter – nemlig et ønske om at hjælpe unge mennesker, som af forskellige årsager har brug for nogle succesoplevelser og noget positiv voksenkontakt. Denne motivation er for rigtig mange instruktører til dels baseret på, at de kan relatere til de unge kadetter – generelt eller til nogle enkelte især – da de, fra egen ungdom, kan genkende nogle af de problematikker, som kadetterne lever med. Det gælder eksempelvis forhold som udfordringer i skolegang eller i hjemmet.

*Jeg synes det er dejligt at kunne hjælpe de unge mennesker videre, også fordi jeg selv har haft en lorte-skoletid (Instruktør, mand. Interview).*

*Jeg kommer fra en skilsmissefamilie, hvor jeg har været på børnehjem halvdelen af min ungdom og er blevet kastet rundt på 4-5 forskellige børnehjem og startede på 4-5 forskellige skoler. Så faktisk har mit folkeskoleliv været ødelagt på grund af, at man startede op hver gang på en ny skole og skulle lære nye klassekammerater at kende. Og det boglige, det var jeg ikke skrap til (...) Hvis jeg i min ungdom kunne have været på sådan en miniuddannelse her, så ville jeg også have ædt den med hud og hår. Det ville jeg helt sikkert (Instruktør, mand. Interview)*

Yderligere bringer instruktørerne italesatte værdier om samarbejde og fællesskab, samt ansvar og respekt med sig ind i arbejdet med brandkadetterne fra deres daglige virke i brandvæsnet. Kadetterne bliver således inviteret ind i et fællesskab, hvor instruktørerne i høj grad er med til at definere og forme de relationer som opstår henover disse værdier. Som udgangspunkt vurderer vi, at mange instruktører er positivt forudindtagede overfor kadetterne og, at de ønsker at behandle dem ligeværdigt.

Den tredje faktor som gør sig gældende i instruktørernes relation til kadetterne, er den forståelse, som forskellige instruktører har for BiD-programmet overordnet og kadetternes ideelle udbytte heraf. Som tidligere nævnt, er der nogle instruktører, som først og fremmest forstår BiD, som en form for uddannelse med formidling af en konkret faglighed. Andre forstår BiD, som et mere socialt tiltag igennem hvilket kadetterne kan udvikle nogle almene, sociale færdigheder. Endelig er der nogle, som først og fremmest fokuserer på nuet og det at give kadetterne et pusterum med succesoplevelser og positiv voksenkontakt. Om en instruktør primært positionerer sig selv i forhold til den ene eller den anden af disse projektforståelser ser ud til at få betydning for de relationer, som vedkommende etablerer til kadetterne. De steder, hvor BiD primært italesættes som en uddannelse, etablerer instruktørerne først og fremmest en relation til kadetterne som er kendetegnet af et underviser-til-elev forhold, hvor fortrolighed og kommunikation primært omhandler det beredskabsfaglige. De steder, hvor det sociale fylder mere i instruktørernes forståelse af BiD-programmet, bygger relationen i mange tilfælde på et voksen-til-ung forhold, hvor fortrolighed og kommunikation, udover det beredskabsfaglige, i høj grad strækker sig til også at handle om mere personlige ting for kadetterne.

Mange instruktører placerer sig et sted midt imellem disse positioner, og her bygger relationerne først og fremmest på et mentor-til-ung forhold, hvor fortrolighed og kommunikation omhandler det brandfaglige og mere personlige ting vægtes lige højt. En række af disse instruktører fortæller, at de relationer, som de har opbygget til kadetterne, efterhånden er blevet så robuste, at de strækker sig udover BiD-programmet og ind i hverdagen og lokalmiljøet

*Jeg tror det er godt for dem at snakke med en, der ikke har nogen aktier i noget som helst, en voksen man kan betro sig til. En af kadetterne har skrevet meget til mig på Facebook om så noget 'hvad kan jeg gøre her?'. Men man skal også bare huske, at det fylder helt vildt i ens privatliv også. Hvis man først har ladet dem betro sig til én, så kan man ikke bare sige dagen efter, at så er der lukket (Instruktør, mand. Interview).*

I dette instruktørcitat kommer de værdier, som de unge skrev frem i spørgeskemaet på den første kadetdag, til udtryk. Her blev der i høj grad sat lighed mellem fortrolighed og personer, man kan stole på.

Et andet citat understreger yderligere, hvordan relationerne strækker sig udover selve kadetundervisningen og også kommer til udtryk, når brandfolkene møder "deres" kadetter i det lokale boligkvarter:

*Vi havde en containerbrand i det slukningsområde, jeg også slukker i normalt, og vi rullede slanger ud, og der var så nogle af brandkadetterne, der kom hen og sagde: 'I skal ikke være bange, vi skal nok styre det her omkring jer', og vi slukkede så den der, og så spurgte de også: 'skal vi ikke lige hjælpe jer med at slæbe højtrykkeren ind?', og så fik de lov til det. Så det smitter også lidt af ude i byerne, når vi kommer ud (Instruktør, mand. Interview)*

I situationer som disse, som instruktøren her beskriver, opleves det, hvordan nogle kadetter i deres fritid tager ansvar for, at der er ro og orden om brandslukningsarbejdet i deres lokale områder.

### **Konkluderende kommentarer om læringsudbytte**

Det vurderes alt i alt, at der generelt set er et højt og succesfyldt læringsudbytte ved at deltage i BiD, og det gælder for såvel kadetter som brandfolk.

Kadetter ser især ud til at være i effektivt læringsspring, når de inddrages centralt i processerne, når de bryder grænser, og når de udviser og performer deres kunnen for offentligheden.

Instruktørernes læring retter sig især mod tre forhold: De lærer at undervise, de får repeteret deres brandfaglighed, og de lærer om unges liv.

De voksne og de unges læringsprocesser er således relationelt forbundet til hinanden.

# Frafald

Selvom tallet for kadetternes gennemførelse af grundforløbet ligger højt, så har der været eksempler på frafald i uddannelsesforløbet. Det er et fænomen, som dels giver et indblik i de vilkår som projektet er underlagt generelt, og dels giver mulighed for at tilgå de konkrete og lokale problemstillinger projektet møder.

Der er flere årsager til frafald i grundforløb og praktik, som kommer sig til udtryk i samtaler med kadetter og instruktører, som vi skal se nærmere på i det følgende.

## Årsager til frafald og opsigelser

Årsagerne til de frafald, som er sket i løbet af 2015 på grundforløbet og i praktikken, har været forskellige. Fra instruktørens side nævnes bl.a. årsager som utryghed hos kadetten, manglende lyst, fysiske skavanker eller for mange udeblivelser fra undervisningen. Dertil skal tilføjes, at én kadet startede på efterskole og to kadetter flyttede fra egnen.

En gruppe på seks kadetter fra samme skole stoppede samtidigt, tilsyneladende pga. manglende motivation. Det så endvidere ud til, at de første frafald i denne gruppe hev andre med.

*Jeg tror, det var meget sådan "hvis du stopper, så tror jeg også jeg stopper"-agtigt.*  
(Brandkadet, dreng. Interview)

Andre kadetter igen stoppede, fordi de havde svært ved at forpligte sig til en undervisning, som strækker sig over længere tid, og andre igen stoppede pga. for mange fritidsaktiviteter, bl.a. sport på eliteplan. I en enkelt lokalafdeling "forsvandt" tre kadetter ud af processen.

I to lokalafdelinger skete en overvægt af frafald i forbindelse med en udskiftning af instruktører, og den manglende kontinuitet på instruktørniveau kan have haft en betydning for den mislykkede fastholdelse af kadetterne. I et tilfælde var der begundet mistanke om, at to kadetter stod bag hærværk på brandstationen, og i det andet tilfælde oplevede instruktører, at en kadet udviste grænseoverskridende og truende adfærd.

## Velkomne eller ærgerlige frafald?

I nogle tilfælde bliver beslutningen om at stoppe truffet i samarbejde mellem instruktører og kadetter, fordi kadetten af forskellige årsager ikke kan deltage i undervisningen. Det kan være pga. utryghed ved øvelserne, eller for meget fravær, som gør at kadetten kommer for langt bagud i forhold til resten af gruppen.

Det sker, at instruktørerne indbyrdes kan have forskellige syn på, hvor langt man skal strække sig for at integrere en kadet, hvilket igen afspejler, at instruktørerne har forskellige forståelser af formålet med BiD. De instruktører, som har den sociale integration som primært fokus, ser ud til at have større villighed til at strække sig langt for at fastholde en kadet, end de instruktører, for hvem undervisningen og det brandfaglige er i forgrunden, og som derfor er mere tilbøjelige til at hilse frafald velkomment, hvis der er tale om frafald af kadetter, man anser for forstyrrende. Således er det forskelligt om instruktører ærgrer sig over frafald eller bifalder det.

## Konkluderende kommentarer om frafald

Et vist frafald må betragtes som et vilkår i forbindelse med at facilitere forløb som BiD. Der vil være omstændigheder, som gør, at en kadet må forlade projektet i utide, og som ikke umiddelbart kan afhjælpes af instruktørstaben eller gennem planlægnings- og rekrutteringsmæssige overvejelser. Omvendt må det beklages, at der sker frafald eller opsigelse af unge, der i særlig grad ville kunne profitere positivt på at fuldføre forløbet på grund af udfordrende livsvilkår, såsom negativ skolegang og/eller begyndende kriminel løbebane. Endvidere kan der være tale om unge, der allerede har en del erfaringer med at blive ekskluderet eller at trække sig fra uddannelsessammenhænge.

### Anbefaling til projektets praksisser:

*At udfordre frafald proaktivt. Her ser det ud til at kunne betale sig at sikre kontinuitet i undervisning og i instruktørgruppen, samt at lade projektets lærings sigte vægte mere end ro i undervisningen.*



## Fastholdelse

Fra problemstillingen omkring frafald rejser sig også spørgsmålet om udfordringer og muligheder i forbindelse med at fastholde kadetterne i et længere forløb. Som det ses i BiD's vejledningsmaterialer, så spiller det en ganske stor rolle, at kadetterne fastholdes i de lokale projekter, også ud over grundforløb og praktik. BiD anbefaler, at der lokalt oprettes brandkadetkorps, som kadetterne bliver medlem af efter endt grundforløb og praktik. BiD's succeskriterium for fastholdelse af kadetter igennem grund- og praktikforløb og ind i et brandkadetkorps er 50 procent, hvilket vil sige, at man håber på, at halvdelen af de kadetter, som gennemfører grund- og praktikforløb vil fortsætte i brandkadetkorps.

Langt de fleste lokale korps opretter brandkadetkorps i efterforløbet af kadetternes uddannelse, og således følges BiD's anbefalinger. I praksis er der dog, for mange lokale korps, store udfordringer forbundet med at fastholde kadetter i brandkadetkorpset (projektets 3. fase).

### Kadetperspektiver

Fra kadetternes synsvinkel ser der ud til at være to primære årsager til, at mange vælger at træde ud af projektet efter afsluttet grund- og praktikforløb eller i den første tid i brandkadetkorpset, hvor yderligere en del ser ud til at falde fra.

For det første giver flere kadetter udtryk for, at det simpelthen er svært at forpligte sig på længere sigt til et brandkadetkorps, som mødes en aften om ugen.

For det andet giver nogle kadetter udtryk for, at det ikke er ligeså spændende længere, når de kommer fra grund- og praktikforløb til brandkadetkorps. Nyhedsværdien og spændingen er klinget af, og de oplever, at de har prøvet tingene før.

*Jeg stopper efter i dag, fordi jeg ikke rigtig gider mere. Det er ikke lige så sjovt mere. Der sker også så meget derhjemme lige nu, jeg har lige fået en lillesøster. Og så har jeg bare mistet interessen. (Brandkadet, dreng. Interview)*

Kadetten ovenfor udtrykker dels, at ydre omstændigheder lægger beslag på hans tid og dels, at brandkadetkorpset ikke længere er ligeså sjovt som i begyndelsen. Den faldende motivation kan desuden ses hos en anden kadet, som yderligere giver udtryk for en tendens, som vi har valgt at kalde 'selektiv deltagelse':

Interviewer: *Kommer du til at fortsætte til Brandkadet?*

Kadet: *Ja, i det omfang det er muligt for mig. Det håber jeg. Det kommer an på, hvad der sker, det kommer an på indholdet af brandkadet og, hvad der sker, men jeg har endnu ikke oplevet, at der var noget jeg ikke havde lyst til. Men det når måske en hverdag på et tidspunkt, hvor der sker noget andet. Vi er tre-fire der dukker op, og så kan vi jo ikke engang kan lave en B/C-udlægning. (Brandkadet, dreng. Interview)*

Kadetten peger her på, at hans fortsatte deltagelse kommer til at afhænge af det specifikke program og, hvor interessant han kommer til at finde det. Dette er langt fra enestående, og vi ser en tendens til, at nogle kadetter dukker mere sporadisk op i brandkadetkorpset. De kadetter, der dukker op stort set hver gang, er de der virkelig har interessen for beredskab og nogle af dem har en forestilling om, at de på sigt kunne tænke sig at gøre karriere indenfor faget.

*Jeg synes det er ligeså spændende som det var i starten. Man ved ikke hvad der kommer til at ske, selvom der måske står noget bestemt på skemaet...Jeg tror de andre er kørt trætte i det...Måske det ikke var det, de regnede med. Eller også har de bare ikke lysten til det, nu har de prøvet det. Det er noget andet når man gerne vil det, så dukker man op. Sådan automatisk. (Brandkadet, pige. Interview)*

Hvad vi yderligere kan læse ud af de ovenstående to citater fra igangværende kadetter er, at den dalende motivation og sporadiske deltagelse for nogle kadetters vedkommende har en selvforstærkende effekt. Når kun få dukker op fra gang til gang udfordres sammenhængskraften og fælleskabet.

## **Brandfolk på deltid – instruktør i hvilken tid?**

Det er ikke kun i forhold til kadetterne, at der synes at være nogle udfordringer forbundet med fastholdelse i og særligt efter afsluttet grund- og praktikforløb. Dette gør sig ligeledes gældende i forhold til instruktørerne lokalt, da vi mange steder oplever, at der yderligere er udfordringer forbundet med at fastholde og finde nye instruktører til at varetage brandkadetkorpset. De to primære årsager til disse udfordringer synes at være de samme som for kadetterne: at kunne forpligte sig til en undervisningsgang om ugen på længere sigt, samt at skabe og fastholde motivation – for kadetter såvel som instruktører.

Det er ofte tidsmæssigt omfattende at forberede og gennemføre undervisning for kadetter i samtlige af projektets faser. I mange andre undervisningssituationer, såvel som her, er dette en kendt udfordring for instruktører, men forskellen hertil består i, at

de fleste instruktører er deltidsansatte brandfolk, som i forvejen har en arbejdsgiverstøttet aftale om at forlade arbejdspladsen i tilfælde af brandudkald. I forlængelse heraf kommer varetagelsen af instruktørvirket i brandkadetkorps, som kræver yderligere tid, som i visse situationer må tages fra instruktørens primære arbejde. Dette da det kan være nødvendigt at tage fri fra arbejde for f.eks. at forberede undervisning af eller at afhente kadetter. På den baggrund viser det sig, at de forpligtelser instruktøren har i forhold til sin primære arbejdsgiver besværliggør, at instruktøren kan forpligte sig til brandkadetkorpset på længere sigt, f.eks. med undervisning en bestemt dag om ugen. Dette forstærkes yderligere af det faktum, at der ofte må indregnes en del forberedelsestid i forbindelse med undervisningen, hvilket betyder, at instruktøren ikke blot forpligter sig til selve undervisningen, men også i timerne forud med at forberede øvelse, materiel eller lignende:

*De dage, hvor jeg skal hente kadetterne kl. 14, tager jeg gerne fri allerede kl. 12 - for min eftermiddag er jo brugt, for jeg skal måske ned på brandstationen og have pakket nogle ting, og nu skal vi jo helt til XX-by [som ligger langt væk, red.] for at hente. Så jeg bruger jo fem-seks timer på det, selvom jeg får løn for tre (Instruktør, mand. Interview).*

Da Ungdomsbrandkorpset/Brandkadetkorpset er et tilbud til kadetter, som har gennemført grund- og praktikforløb, på ubestemt tid, bliver det mange steder nødvendigt at inddrage flere instruktører, som ikke nødvendigvis har været en del af projektets første faser. Ikke mindst fordi mange instruktører er presset på tid, men yderligere fordi, at der enkelte steder viser sig at være en vis mæthed blandt instruktørerne efter grund- og praktikforløb. Dette er særligt gældende de steder, der opererer med et koncentreret grundforløb på f.eks. en uge. Her inddrages instruktørerne i en uddannelsesstruktur, som sætter ganske høje krav til koncentration og intensitet i forløbet. Enkelte steder tegner der sig et billede af, at det kan være svært at finde flere instruktører grundet manglende tid eller mod på projektet.

Som vi så det i forhold til kadetterne, er der for instruktørerne også en udfordring forbundet med at skabe og opretholde motivation i brandkadetkorpset, som for alle parter forstærkes af, når kadetter dukker mere sporadisk op, hvilket vanskeliggør gennemførelse af undervisning og øvelser:

*Det er frustrerende, at der så tit er så få, der dukker op. De melder hele tiden afbud og siger, at de er syge eller noget, og så er det altså træls at bruge tid på at komme her, når vi ikke engang kan lave en simpel B-C udlægning eller rejse et par stiger. (Instruktør, mand. Interview)*

Instruktøren ovenfor istemmer sig, at når deltagelse bliver sporadisk, så tærer det på motivationen for at forberede og gennemføre undervisning.

### Konkluderende kommentarer om fastholdelse

Der tegner sig altså overordnet et billede af, at særligt BiD-programmets tredje fase – brandkadetkorpset – udfordres af manglende motivation, samt manglende tid og lyst til at forpligte sig på sigt, for kadetter såvel som instruktører. Dette synes at hænge sammen med, at der mangler en klar definition af, hvad et sådant brandkadetkorpset skal omhandle og indeholde rent fagligt. Det er vigtigt, at kadetterne føler sig motive-rede til at deltage, hvilket på nuværende tidspunkt kniber i mange tilfælde. For kadetterne handler det ofte om, at nyhedsværdien og spændingen falder igennem programmets faser og, at lysten til at dukke op i brandkadetkorpset falder i takt med, at forløbet og de konkrete øvelser bliver gentagelser. Dette gør sig ikke mindst gældende de steder, hvor grund- og praktikforløbene yderligere er svære at skelne fra hinanden i forhold til indhold.

Når spændingen og motivationen falder for kadetterne, gør den det også for instruktørerne, som tager tid ud af en travl hverdag for at tilrettelægge og afvikle undervisningen. Resultatet bliver, at fællesskabet blandt kadetter og instruktører udfordres, når kadetter begynder at falde fra og instruktørernes motivation daler. Det sidste forstærkes yderligere af, at instruktørernes forventninger til kadetterne stiger igennem BiD-programmets faser, efterhånden som de bliver dygtigere til at mestre beredskabsfaglige opgaver og brandmandskodeks. Ofte forbliver disse forventninger dog i nogen grad uforløste, da det for kadetterne bliver vanskeligt at gennemskue, hvordan de for alvor fortsat kan udvikle sig, når øvelser, undervisning og udfordringer i høj grad forbliver de samme som i de tidligere faser.

### Anbefaling til projektets praksisser:

- *At der udvikles bedre overgange fra projektets grundforløb til praktikperioden og igen fra praktik til deltagelse i brandkadetkorpset for i højere grad at fastholde kadetter.*
- *At det tilstræbes, at det er de samme voksne, der er gennemgående i projektets tre faser.*
- *At man tilbyder en progression af fordele jo længere tid kadetten bliver i forløbet. Kadetterne kan f.eks. modtage kadet ID-kort ved optagelse i Ungdomsbrandkorpset, blive inviteret til fælles opvisninger med brandfolkene, opnå rabatter i lokale forretninger mm.*

# Modsetsningsfyldte projektforståelser

I det følgende beskæftiger vi os med en række forskellige grundforståelser i BiD, der i det daglige får betydning for projektets praksisser. *For det første* ser vi nærmere på de mange krydsende projektformål, der tales frem på forskellige måder. *For det andet* kigger vi på formulerede kadet- og brandmandskodeks, og *for det tredje* zoomer vi ind på hyppige italesættelser i skrift og tale om instruktørrollen og kadetmålgruppen mellem de voksne i projektet.

## Projektets matrix af mange formål

Projektets mange-perspektiverede formål kan for overskuelighedens skyld, som nævnt i rapportens indledning, indordnes i to niveauer. Første niveau udtrykker et her og nu mål – nemlig et inkluderende og læringsmæssigt sigte (og i nogle områder at nedbringe hærværksbrande).

Andet niveau udtrykker mål på længere sigt, der handler om at inspirere unge til positive og samfundsdeltagende udviklingsbaner.

De to niveauer blandes på daglig basis i projektets ledelsespraksisser og i lokalafdelinger. Således ser det ud til, at projektets forskellige formål er udskiftelige som enten forgrund eller baggrund for arbejdet. En fordel synes at være fleksibilitet, idet projektet kan tage form efter de lokale problemstillinger, der tager sig forskelligt ud fra kommune til kommune. I byer der eksempelvis ikke har været chikaneret af hærværksbrande (med unge som udøvere), kan der sættes andre formål i forgrunden, såsom at give skoletrætte, skolevrede eller skolestille elever nye læringsoplevelser. En anden fordel handler om, at projektet ikke defineres *for* smalt, men netop kan knytte flere visioner sammen i fremadrettede perspektiver. Ulempen er, at skift af formål i henholdsvis forgrund og baggrund skaber forvirring over, hvilke prioriteringer og beslutninger, der skal tages i rekrutterings- og fastholdelsespraksisser. Måske forstærker de udskiftelige formål de modsætningsfyldte forståelser i projektet. Det ses for eksempel, som beskrevet tidligere, at nogle frafald anses som mere velkomne end andre. Det gælder især frafald af kadetter, der opleves som forstyrrende for undervisningen. Man kunne her rejse spørgsmål om, om dette kommer til at stå i kontrast til projektets inkluderende dimension. En anden ulempe er fraværet af en klart formuleret fællesnævner for, hvad lokalafdelingerne helt præcist og tydeligt har til fælles.

### ”Mod, respekt, disciplin, fællesskab”

De fire grundværdier, som fremgår af BiD’s kommunikationsmateriale, er *mod*, *respekt*, *disciplin* og *fællesskab*. Værdier som, forklarer projektchefen Helle Aagot, har to forankringer:

*Det er værdier, som det forventes kadetterne tager til sig gennem uddannelsen, og det er samtidig værdier, der kendetegner kulturen hos brandfolk, der skal kunne stole på hinanden i farligt arbejde.*

De fire værdier synes at læne sig op af de ”brandmandskodeks”, som BiD kalder de ”uskrevne” normer, der gennem tiden er udviklet i store dele af det danske brandvæsen. Det er normer, der har betydning for, at brandpersonalet kan genkende og regne med hinanden i farlige og risikobetonede situationer. Disse kodeks er omformuleret til følgende krav om kodeks for kadetterne i BiD:

Brandmandskodeks*	Begrundelse
Hilser tydeligt. Giver hånd og holder øjenkontakt	<i>Sikkerhed: Man skal se, om ens makker er helt tilstede</i>
Følger given anvisning til løsning af opgave	<i>Effektivitet</i>
Aktiv teamplayer (individuel og i opgaveløsning med andre)	<i>Sikkerhed, effektivitet og hurtighed</i>
Ifører sig korrekt uniformering	<i>At udstråle ordentlighed og myndighed</i>

\*) Disse kodeks findes i forskellige formuleringer. Vi har valgt den sidst daterede.

Kadetterne bliver i slutningen af deres kadetuddannelse (efter praktik) vurderet på dels deres brandfaglige kunnen og dels på, om de mestrer brandmandskodekset.

Det er endnu ikke muligt at bearbejde disse scoringer på tværs af projektet. Dels er der i skrivende stund fortsat mange praktikforløb i gang, og dels synes der på nuværende tidspunkt at være en noget ujævn registreringspraksis af de nævnte kadetvurderinger.

Fra et evaluerende perspektiv synes dog især ord som *respekt*, *fællesskab* og *disciplin* at gå igen i undervisning og i dialoger med kadetterne, hvilket tyder på at disse værdier ikke blot optræder i skriftlige kodeks, der skal måles, men også er en del af dagligdagstale i BiD’s aktiviteter.

De nedskrevne værdier for kadetternes mestringer indgår formelt i BiD's grundforståelser. Der er imidlertid en del andre forståelser af mere uformel, eller delvis uformel, art, der også ser ud til at præge arbejdet.

### **”Jeg er brandmand ikke pædagog”**

Er af de udtalelser, vi ofte er stødt på igennem vores evaluerende arbejde er markeringer som ”Jeg er brandmand – ikke pædagog”. Ordene kommer fra instruktører, der ønsker at gøre deres positionering klar. De er først og fremmest brandfolk, og de ønsker ikke at optræde som pædagoger overfor kadetterne. Det pædagogiske opleves som noget *andet* end den kontakt, som instruktørerne har til de unge. Det pædagogiske synes at blive forbundet med det *bløde* og børnefaglige, og deroverfor står det maskuline og konsekvente, som udtrykkes af brandfolk.

I pædagogisk teori forklares begrebet pædagogik som opdragelse, undervisning og uddannelse, og fra det perspektiv kan kadetinstruktørerne, af udenforstående, forstås som dygtige udøvere af pædagogik, fordi de skaber åbne adgange til læring for børn og unge på mange forskellige niveauer (brandfaglighed og kodeks). Men udtalelsen om at være brandmand og ikke pædagog synes dog nærmere at være tilknyttet en *type* af arbejde eller person, som man ikke identificerer sig med. Det er på linje med kadetudtalelser, der netop fremhæver, at instruktørerne møder dem på andre måder end deres pædagoger og lærere.

Italesættelser af pædagog vs. brandmand dukker løbende op, og det kalder på behov for at beskrive instruktør-kadet relationen på måder, der skaber genkendelse.

### **Anbefaling til BiD's grundforståelser:**

*At instruktør-kadet relationen beskrives som en mesterlære forhold, hvor instruktørerne er brandfolk, der lærer fra sig i ungehøjde. Instruktørerne tilbyder en relation, hvor der er partnerskab mellem de voksne og de unge i et miljø af brandfolksfællesskab.*

### **”Vi skal ikke være et socialpædagogisk projekt”**

I forlængelse af udtalelserne om at være brandmand og ikke pædagog, tales der også en anden forståelse frem, som man kan kalde for en *ikke-værdi*. Det handler om, at man ikke vil være et socialpædagogisk projekt. Her menes, at man ikke ønsker *for tunge* eller *vanskelige* børn. Eller, at man ikke ønsker *for mange af dem*. Omvendt er der en del instruktører, der foretrækker ikke at høre for meget om de unge, inden de selv møder dem, for netop ikke at overtage andres forståelser af de kommende kadetter.

Uanset behov for at vide eller ikke vide noget om de unges baggrunde, synes der at eksistere en bekymring for, om BiD kan bære byrden, hvis enkelte børns problemer er for massive. Det betyder, at man i enkelte lokalafdelinger ikke ønsker *alt for mange rødder*. Eller, at der frarådes optag af børn fra specialskoler.

Vi vurderer, at disse italesættelser enkelte steder resulterer i alt for stor forsigtighed med at rekruttere unge, der ellers ville kunne gennemføre forløbet og profitere af at blive kadetter. Eller, at instruktører bliver usikre, hvis det viser sig at enkelte kadetter er udfordrende. Vi vil her referere til, at der såvel i Manchester som i København og Greve er opnået positive og effektfulde resultater med kadethold, hvor der både var kriminalitetstruede unge og unge i udredningsforløb for ADHD – også selvom der ikke har været formelle socialpædagogiske kompetencer blandt instruktørerne.

Det er endvidere vores vurdering, som set på tværs af empirien, at mange instruktører netop mestrer den fordomsfrie, positive og tydelige kommunikation og væremåde, der skal til for at bygge bro til unge, der ellers har negative erfaringer med voksenkontakt. Der er derfor ingen grund til at undervurdere instruktørernes kunnen på dette felt.

### **Anbefaling til projektets forståelser:**

*At man generelt er mere tilbageholdne med at italesætte hvilke unge, man ikke ønsker i projektet – og i stedet skønner ved hver konkret kadetansøgning og på den måde leve op til projektets inkluderende formål.*

### **Forestillinger om individers forvandling**

En forståelse, der fremgår af såvel talte som skrevne ord i BiD, handler om de forventninger til personforandringer og tilpasninger til samfundet, man har til kadetterne. Det handler f.eks. om udtalelser som:

*”Når kadetterne lærer om disciplin og fællesskab her, så får de også smag for en bedre skolegang”.*

Eller

*”...så holder de sig væk fra kriminalitet”.*

Her ser det ud til, at BiD's formål bliver transformeret til forestillinger om, at individers succes i særlige sammenhænge uden videre kan overføres til individets øvrige



kontekster i livet. Det kan ikke udelukkes at enkelte kadetter inspireres direkte til nye livsbaner, men det kan næppe forventes, at alle kadetter, der kommer fra udfordrede miljøer, kan og vil *krænge* sig ud af deres baggrunde. Ligesom det heller ikke kan forventes, at lærings succes i BiD automatisk fører til lærings succes i skolen. I stedet kan kadetmiljøet fungere som et alternativ til kadettens øvrige miljøer og på den måde vise de unge, at der er andre *vi*'er at skabe tilhørsforhold til og at læring er mange ting. Hvis der generelt skal opnås mere direkte synergi mellem kadetlivet og kadettens liv i øvrigt, kræver det efter vores vurdering tætte og varige samarbejdsbaner mellem BiD's lokalafdelinger og de lokalkvarterer og skoler, kadetterne kommer fra.

### **Anbefaling til projektets praksisser i et fremtidigt perspektiv:**

- *At der samarbejdes løbende og konkret med lokale boligforeninger, indkøbscentre, klubber og skoler for at skabe forbindelser mellem kadetternes forskellige kontekster.*
- *Hvad angår skolerne går anbefalingen på, at lærerne til kadetter i fremtiden anses som endnu en målgruppe igennem hele projektet (og ikke kun i rekrutteringen og ved opvisninger). Via BiD kan lærerne opnå mere konkret viden om deres elevers differentierede motivationer for læring. Er der tale om skoletrætte kadetter, kan kadetarbejdet være en kilde til didaktiske tiltag i skolens undervisning i form af peer-learning (kadetterne underviser i brandslukning og førstehjælp) samt udarbejdelse af skoleopgaver, der er relateret til kadetternes arbejde.*

### **”Sårbare og ressourcestærke unge”**

I BiD's retorik dukker der ofte forskellige udtryk op, der kategoriserer kadetmålgruppen i henholdsvis *sårbare* eller *ressourcestærke* unge eller *svage* og *stærke*. Det viser sig i praksis, at der i gruppen af såkaldte ressourcestærke unge kan være sårbarheder og omvendt, at der i gruppen af *sårbare* unge kan være stor kadetkapacitet. Endvidere kan såkaldte *svage* unge i voksnes øjne, være *stærke* unge i de jævnaldrendes øjne. Nogle lokalafdelinger ønsker ikke at tage udgangspunkt i sådanne adskillelser, hvilket udtrykkes i enkelte besvarelser i de tilbagerapporteringer lokalafdelingerne har givet projektledelsen i november 2015. I rapporteringsskemaet blev lokalafdelingerne bedt om at informere om, hvor mange af deres kadetter, der henholdsvis er *sårbare* eller *ressourcestærke*:

*Ressourcestærke unge er et meget bredt begreb, og vi har ikke sat lighedstegn mellem det at være fagligt dygtig og ressourcestærk. Vi har mere haft fokus på, om det var unge, der*

*passede deres skole og har et fornuftigt norm beredskab (kan tale ordentligt osv.)... En del af de unge er ressourcestærke, hvis vi bruger ovenstående beskrivelse, men de kan være voldsomt udfordrede på andre parametre.” (Ungdomsskoleleder med ansvar for rekruttering).*

*Der er som sådan ikke blevet skelet til, om man har haft ressourcestærke unge med på de enkelte hold, da alle de unge, som vi i SSP regi arbejder med, må siges at være sårbare. ( Vi tænker dog, at sårbarhed ikke nødvendigvis udelukker, at man kan have ressourcer ift. de opgaver og udfordringer, man stilles overfor i ugeforløbet.” (SSP medarbejder, mand).*

### **Anbefaling til projektets forståelser:**

*Det kan næppe undgås at bruge kategoriserende betegnelser i rekrutteringsprocesserne, hvis man fortsat vil opnå, at halvdelen af kadetterne er unge, der på den ene eller anden måde står midt i nogle alvorlige udfordringer. Vi anbefaler dog, at der anvendes mindre kategoriserende og normativladede betegnelser for BiD’s kadetmålgrupper. Der kan f.eks. benyttes udtryk som ”Unge med mange livsudfordringer” og ”Unge med få livsudfordringer” el.lign.*

### **Konkluderende kommentarer om modsætningsfyldte forståelser**

BiD er et projekt, der indeholder en matrix af krydsende formål, men også af krydsende interesser. Således fletter de sociale ideer sig ind i processer, der handler om brandvæsnets omlægninger, om brandfolks identitet, om lokale skolers engagement og om samfundets goodwill overfor kriminalpræventive indsatser. Denne matrix af formål og interesser producerer mange forskellige forståelser af, hvad der er *det rigtige* for projektet. Det giver muligheder for flere interessenter, men det indeholder også muligheder for, at nogle forståelser står i vejen for hinanden og kan skabe konflikter om, hvorvidt man følger eller afviger fra BiD-grundlaget.

### **Anbefaling til projektets grundforståelser og praksisser:**

- *At projektets mange niveauer i højere grad samskrives i ét skriftligt grundlag, som en profilmarkering projektet kan blive genkendt på udadtil. Indadtil kan profilmarkeringen fungere som et fælles grundlag for, hvordan man rekrutterer, fastholder, engagerer og evt. sanktionerer eleverne i projektet.*
- *At det fælles grundlag for rekruttering, fastholdelse mm samstemmes med lokale forhold.*

*At lokalprojekterne i højere grad finder mod og differentierede veje til at rekruttere flere kriminalitetstruede/-fristede unge og unge i udredningsforløb.*

## Projektledelse

Som tidligere beskrevet ledes projektet af en styregruppe samt en daglig projektledelse i sekretariatet. Arbejdet i det daglige er varetaget af projektchef Helle Aagot samt, som oftest, en fast tilknyttet projektmedarbejder (i få måneder dog to projektmedarbejdere). Der har derudover været hyret konsulenter til enkelte ad hoc opgaver.

Arbejdsindsatsen i sekretariatet har været kolossal omfattende og har rakt ud over almindelig arbejdstid. Drivkraften synes at være kendetegnet af ildsjæle og aktivistisk arbejdskultur. Det giver på den ene side et stort engagement, der er vigtigt for projektets udbredelse. På den anden side er projektet lidt sårbart, når der er mandefald, sygdom eller konflikter. Endvidere gør det også projektet potentiel skrøbelig, at der har været en løbende udskiftning i ansættelser af projektmedarbejdere. Projektchefen har således tidligt i forløbet savnet et kontinuerligt ledelsesteam omkring sig på en daglig basis. I overgange mellem ansættelser af projektmedarbejdere har den daglige ledelse i praksis været enmandsstyret. Skrøbelighederne synes at danne grundlag for, at der ind imellem har opstået konflikter om, hvem der har beslutningskompetencerne i projektets dagligdag.

Sekretariatet har tillige ikke haft en fast kontorlokation, men har måttet flytte i perioden; først fra Carlsberg Hallerne og senere fra Nordsjællands Brandkorps. Dags dato har BiD til huse på hovedbrandkontoret i København. På trods af disse ledelsesudfordringer i det daglige arbejde udtrykkes der generelt stor tilfredshed med den service og rådgivning sekretariatet tilbyder.

*Vi har rigtig godt samarbejde med landskontoret, vi har fået al den vejledning, vi havde brug for og fået vejledning i udvikling af vores ungdomsbrandkorps... I forbindelse med tilrettelæggelse af undervisning følger vi BIDs vejledning meget nøje. ... Vi sætter stor pris på samarbejdet med BID, og det er lige fra leder, dagligleder og instruktører, hvor vi alle får nogle værktøjer, råd og fif, som hjælper os i dagligdagen (Statusrapport fra lokalafdeling).*

*Samarbejdet går rigtig godt, man får alle de informationer man behøver plus, at de lytter til de forslag som nu skulle komme. Kontakten er super fin, dejligt at de selv ringer en gang i mellem, for lige at få en status (Statusrapport fra lokalafdeling).*

I de fleste tilfælde ser det ud til, at den opsøgende aktivitet og vejledning fra landskontoret modtages positivt. To lokalafdelinger betragter dog landskontoret som en overordnet instans, der udstikker rammer uden at være en praksisnær samarbejdspartner i det daglige.

**Anbefaling til BiD praksisser:**

*At sekretariatet udvikles til et dagligt ledelsesteam med et fast nationalt kontor, der kan besøges af lokalafdelingerne.*

## Konklusioner

Med et blik udefra er Brandkadetter i Danmark et projekt født med en dobbelt goodwill. Brandbekæmpelse, som en samfundsnyttig praksis, tilbyder unge mennesker nye og andre læringsveje. Men BiD er ikke kun to gode gerninger pakket ind i hinanden. Det er også en arbejdsplads og et mødested for forskellige lokale udgaver af ideen og ikke mindst et mødested for to generationer og en lang række sammenflettede formål. At samle evaluerende konklusioner fra så mange krydsende møder kan ikke reduceres til få linjer facit. Vi har derfor valgt analytisk set at konkludere generelt indenfor forskellige parametre. Vi har valgt følgende parametre:

- *Struktur*
- *Rekruttering*
- *Læringsudbytte for kadetter og instruktører*
- *Frafald/fastholdelse*

Disse fire parametre krydser vi med tre succeskriterier: Under middel, middel og over middel.

### Struktur

Grundstrukturen synes stort set at være et godt tænkt procesforløb i tre faser, hvor det daglige ansvar ligger lokalt, men følger samme undervisningsstandard som andre lokalafdelinger. Projektledelsen værner om undervisningskvalitet, sikkerhed og kontinuitet.

Der er dog en række problemstillinger, der skaber modsætninger mellem den tænkte ide og praksis. Det gælder for eksempel vanskeligheder ved at fastholde engagementet i overgange først til praktik og siden til Ungdomsbrandkorps. Vi skal her henlede opmærksomheden på, at hvad angår vanskeligheder ved overgangen til Ungdomsbrandkorps var dette allerede en konklusion fra evalueringsarbejdet af kadetprojektet i Københavns Brandvæsen i 2012. Endvidere har der været udfordringer med at få etableret et gennemgående og stabilt sekretariatsteam. Samlet set placerer vi derfor strukturformåen i kategorien *middel*.

## Rekruttering

I de fleste lokalafdelinger arbejdes der stabilt og grundigt med rekruttering af kadetter fra de lokale skoler. Man forsøger som udgangspunkt at følge 50-50% grundlaget, hvor halvdelen af de unge har negative livsudfordringer. Der synes dog at eksistere uklarheder forbundet med denne strategi, hvilket i nogle lokalafdelinger medfører stor forsigtighed med at rekruttere eksempelvis kriminalitetstruede/-fristede unge eller unge, der genkendes som elever fra specialskoler. Det lader dog ikke til, at der er problemer med at få tilstrækkelige ansøgere i alt. Samlet set placerer vi således rekrutteringspraksisserne i kategorien *middel*.

## Læringsudbytte for kadetter og instruktører

De fleste af de kadetter, der gennemfører grundforløb og praktik, får et højt læringsudbytte i form af effektiv tilegnelse af ny viden og oplevelser, der ser ud til at få betydning for selvtillid og mod. Der kan spores meningsfulde lærings-spring, og vi vurderer, at for enkelte kadetters vedkommende er der tale om første formelle lærings-succes i deres liv.

Instruktører er også i den sammenhæng lærings-subjekter, og får øget deres mestringer ved at forholde sig til brandfaglighed via undervisning. Endvidere øges kendskab til unges liv og vilkår. Instruktørerne udøver i praksis høje pædagogiske kompetencer, også selvom de ikke identificerer sig med de pædagogiske fag.

Samlet set placerer vi læringsudbyttet som langt *over middel*, og som topscorer på tværs af de fire parametre.

## Fastholdelse/frafald

Vi har valgt at ligge fastholdelse og frafald kategorierne sammen så fastholdelsessucces læses sammen med frafaldsudfordringer. Eller med andre ord, så kan fastholdelse forstås i lyset af frafald. De fleste kadetter gennemfører grundforløb og praktik og med meget positive resultater. Der har dog været nogle frafald, herunder en gruppe på 6 kadetter i en af lokalafdelingerne i starten af grundforløbet. Endvidere ser det ud til, at der er og bliver fastholdelsesudfordringer ved overgange til brandkadetkorps. Samlet set placerer vi fastholdelse/frafald til at ligge mellem middel og under middel.

### **Evaluerende replik til projektets udfordringer**

Vi anser de projektudfordringer som vi har gennemgået i denne rapport som værende forhold, der kan arbejdes pragmatisk med, og på den vis skabe (endnu) mere overensstemmelse mellem projektets mange formål og deres udførelse.

Projektet er i sin grundsubstans og helhed lærerigt, relevant og samfundsnyttigt, og vi kan med et evaluerende perspektiv anbefale myndigheder, fonde og private virksomheder at støtte aktiviteterne.



# Bilag nr. 1: Survey 1 til nystartede kadetter. Resultatopgørelse på de lukkede spørgsmål (givne svarkategorier).

*Dec. 2015 v/ Inge Henningsen*

Ved starten af forløbet har brandkadetterne besvaret et spørgeskema, der indeholdt baggrundsoplysninger om alder, køn og sprog talt i hjemmet, samt spørgsmål om oplevelser af skolen og deres tiltro til andre mennesker. Derudover var der en række åbne spørgsmål, bl.a. om deres opfattelse af hvad en brandmand var. Besvarelsene af de åbne spørgsmål indgår ikke i denne rapport men behandles i BiD evalueringen. Her koncentrerer vi os om de lukkede spørgsmål.

Undersøgelsen omfatter 60 drenge og 15 piger. De fleste elever er dansksprogede (62 taler dansk, 13 taler andet sprog (2 af disse angiver, at de også taler dansk hjemme.)) Alle pigerne taler dansk hjemme, på nær en der taler somalisk. Der er således en klar overvægt af elever fra dansktalende hjem.

De deltagende elever er generelt positive overfor deres lærere og skolen som helhed. Over halvdelen af eleverne svarer, at de for det meste er glade for at gå i skole (51 %), yderligere 31 % svarer "ja, nogen gange" på spørgsmålet om de kan lide at gå i skole. Kun 18 % svarer "For det meste, nej". Tilsvarende synes mere end halvdelen af eleverne også, at de for det meste har gode lærere (60 %), yderligere 28 % svarer "ja, nogen gange" på spørgsmålet om de kan lide at gå i skole. Kun 11 % svarer "For det meste, nej" på spørgsmålet om de kan lide skolen. Sprog talt i hjemmet betyder ikke noget for om man kan lide skolen eller ej. Ser man på dem, der svarer "For det meste, nej", så er der 11 ud af 62 blandt dem der taler dansk hjemme mod 2 ud af 13 blandt dem der ikke taler dansk hjemme. Derimod er der en tendens til, at dansksprogede elever er lidt mere negative overfor deres lærere. Der er 7 ud af 62 blandt dem der taler dansk hjemme mod 1 ud af 13 blandt dem der ikke taler dansk hjemme, der svarer "For det meste, nej" på spørgsmålet om de kan lide skolen. Pigerne er generelt mere positive overfor både skole og lærere end drengene. Ingen piger svarer "For det meste, nej" på

spørgsmålet om de har gode lærere og kun 1 svarer "For det meste, nej" på spørgsmålet om at kunne lide skolen.

I det følgende undersøges brandkadetternes svar på spørgsmålet "Har du personer i dit liv, som du kan stole på?"

Svar på spørgsmålet "Har du personer i dit liv, som du kan stole på?" opdelt efter køn, sprog talt i hjemmet og opfattelse af skole og lærere.

		Personer brandkadetten kan stole på				
		Mangler	Ingen	Nogle få	Mange	Total
Køn	Dreng	1	1	26	32	60
	Pige			8	7	15
Sprog	Dansk			27	35	62
	Andet	1	1	7	4	13
Gode lærere	Nogen gange	1		9	11	21
	For det meste ja		1	19	26	46
	Fordet meste nej			6	2	8
Lide skole	Nogen gange		1	11	12	24
	For det meste ja			17	21	38
	Fordet meste nej	1		6	6	13
	<b>Alle</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>75</b>

Halvdelen af alle elever svarer at de har mange personer i deres liv som de kan stole på. Næsten lige så mange vælger svaret "nogle få". Kun en elev svarer "ingen" (Dreng, har for det meste gode lærere, kan nogen gange lide skolen, taler andet sprog end dansk). En elev svarer ikke (Dreng, har nogen gange gode lærere, kan for det meste ikke lide skolen, taler andet sprog end dansk). Omtrent lige stor andel af drenge og piger svarer, at de har mange personer som de kan stole på. Der er heller ikke nogen sammenhæng med om man kan lige at gå i skole og om man har mange personer man kan stole på. En større andel af de brandkadetter, der taler dansk i hjemmet, har mange personer som de kan stole på (35 ud af 62 mod 4 ud af 13 hos ikke dansktalende elever). Der er også en sammenhæng mellem at have gode lærere og mange personer man kan stole på (26 ud af 46 blandt dem der svarer at de for det meste har gode lærere, mens kun 2 ud af 8 svarer mange blandt dem der for det meste ikke har gode lærere).

Hvis man undersøger hvem brandkadetterne anfører, at de kan stole på er *Venner* og *Forældre* de grupper der optræder hyppigst og næsten 90 % nævner en eller begge grupper. Lærere nævnes af godt 40 % af brandkadetterne, mens pædagoger kun nævnes i godt 10 % af tilfældene, hvad der kan hænge sammen med, at brandkadetterne er så gamle, at de ikke længere går i klub eller fritidshjem.

Hvem kan eleven stole på?	Antal
Venner i eller uden for skolen	66
Forældre	65
Andre familiemedlemmer	45
Min bror	44
Min søster	33
En eller flere af mine lærere	32
Forældre til en af mine venner	14
En eller flere pædagoger, jeg har mødt i klub eller andre steder	9
Andre	9

*Brandkadetterne har kunnet give flere svar*

Alle piger angiver at de har venner i eller uden for skolen, som de har tiltro til, mens 15 % af drengene ikke har venner, som de har tiltro til. Til gengæld har lidt flere af pigerne ikke tiltro til deres forældre (20 % blandt pigerne og 11% blandt drengene).

Blandt de brandkadetter som ikke taler dansk i hjemmet er der flere der ikke har venner som de har tiltro til (23 % af de ikke dansktalende har ingen venner som de har tiltro til mod 10 % blandt de dansktalende). Ligeledes er der flere blandt de brandkadetter som ikke taler dansk i hjemmet der ikke har tiltro til deres forældre (31 % af de ikke dansktalende har ikke tiltro til deres forældre mod 10 % blandt de dansktalende). Størst forskel er der tiltroen til lærere. Her har 32 ud af de 62, altså godt halvdelen, af de dansktalende brandkadetter tiltro til en eller flere af deres lærere, mens det kun gælder for 2 ud af 13 blandt de brandkadetter, der ikke taler dansk hjemme.

## Bilag nr. 2: Langtidsvirkninger af kadetdeltagelse?

BiD er stadig for ung til, at man på nuværende tidspunkt kan sige noget bestemt om, hvad det betyder for et ungt menneskes udvikling på sigt at have fået en kadetuddannelse med et udvidet lærings sigte.

Et præj kan dog hentes fra enkelte citater i interview (fra februar 2015) med seks unge, der startede som kadetter i Københavns Brandvæsen i 2012, og som i dag er ca. 19 år.

*"Det har betydet ALT, for mig at være kadet. Virkelig...Det var spændende at være med, og jeg blev mødt med respekt fra brandmændene. Jeg fik hjælp til, hvad jeg skulle vælge efter skolen".*

*"Jeg har lært så enorm meget, som jeg også bruger i dag ik?. Jeg fik troen på mig selv – og det bruger jeg nu, hvor jeg er i lære".*

*"Mand..jeg kan til enhver tid slukke en brand og hjælpe til ved katastrofer".*

*"Nogle af mine bedste venner i dag har jeg været kadetter med. Vi har holdt sammen lige siden".*

*"Måske havde jeg bare været en kriminel rod, hvis jeg ikke havde været kadet. Ikke at jeg bare er god i dag vel? (latter), men nu er jeg altså i gang med en uddannelse".*



