



JANUAR

UngLeder afholdt

Projekt 'Beredskabet Banker på'
(projektår 2) afsluttet

FEBRUAR

BKI
(Brandkadetinstruktøruddannelse)
modul 1 afholdt

ERFA-møde (netværksmøde) afholdt

Ungeekspertpanel 2 afsluttet

MARTS

UngBehandler modul 1, 2 og 3 afholdt

BKI modul 2 afholdt

APRIL

Instruktørtræf afholdt

MAJ

UngForebygger afholdt

UngLeder afholdt

JUNI

Sommertræf afholdt i Bogense med
over 300 deltagere



Forsvarsministeriet annoncerer
ny bevilling til Unge i Beredskabet
fra 2024 - 2029

AUGUST

UngKlima modul 1 afholdt

SEPTEMBER

UngKlima modul 2 afholdt

Fyraftensmøde for instruktører om
spørgeteknik afholdt

Projekt 'Beredskabet Banker på':
Kommunikationsaftener og
forberedelse af korpse

OKTOBER

UngHjælpeinstruktør modul 1 afholdt

UngFILO afholdt

UngLeder afholdt

ERFA-møde afholdt

Projekt 'Beredskabet Banker på':
Kommunikationsaftener og
forberedelse af korpse

NOVEMBER

UngHjælpeinstruktør modul 2 afholdt

DECEMBER

Projekt 'Beredskabet Banker på'
(projektår 3) skudt i gang



2023 OVERBLIK



NY BEVILLING FRA FORSVARSMINISTERIET

I juni 2023 offentliggjorde Forsvarsministeriet, at de fra **2024** øger tilskuddet til Unge i Beredskabet fra **2 mio. kr.** til **3,2 mio. kr.** årligt frem til og med **2029**.



Bevillingen giver os mulighed for at udvikle projektet i et langsigtet perspektiv. Vi glæder os meget til at arbejde videre med nye initiativer og projekter for brandkadetkorpse på tværs af landet i de næste seks år.

3

NYE BRANDKADETKORPS I DANMARK

Tre nye korps er etableret i 2023 på hhv. Bornholm, i Vordingborg og på Nykøbing Mors.

14 KORPS HAR SAT RØGALARMER OP I PROJEKT 'BEREDSKABET BANKER PÅ'

Heraf har fire af korpse ikke deltaget i projektet før. I alt er ca. 2.500 røgalarmer sendt rundt til korpse i 2023.

UNGE OG INSTRUKTØRER PÅ UDDANNELSER OG AKTIVITETER

71 UNGLEDERE

23 UNGHJÆLPEINSTRUKTØRER

15 UNGKLIMA(ERE)

13 UNGFOREBYGGERE

15 UNGBEHANDLERE

18 UNGFILO(ERE)

32 INSTRUKTØRER PÅ BKI

30 INSTRUKTØRER PÅ INSTRUKTØRTRÆF

16

UDDANNELSES- OG AKTIVITETS-WEEKENDER

I 2023 havde vi uddannelser og aktiviteter for brandkadetter og instruktører i 16 weekender fordelt over 10 måneder.

1080 UNGE

er tilknyttet et brandkadetkorps i 2023 fordelt på 39 kommuner. Heraf er **604** unge nyopstartede brandkadetter.

44%

af brandkadetinstruktørerne på vores brandkadet-instruktøruddannelse (BKI) er selv tidligere brandkadetter.

SOMMERTRÆF PÅ BOGENSE MARINA

I juli afholdt vi Sommertræf i Bogense, hvor **over 300 brandkadetter og instruktører** fra **20 korps** deltog. Sommertræffet er det hidtil største vi har afholdt, både ift. deltagerantal og antal korps. Dette vidner om en fortsat øget interesse i at deltage i fælles aktiviteter på tværs af korpse.

Temaet for årets sommertræf tog udgangspunkt i det maritime beredskab, og var centreret omkring miljø- og klimakatastrofer. Et yderst aktuelt emne, set i lyset af den tid, vi lever i. Vi var så privilegerede at få besøg af seks aktører indenfor det maritime beredskab, som brugte en dag på at vise og fortælle, hvordan de arbejder:

- Søværnets havmiljøberedskab
- Marinehjemmeværnet Fyn
- Trygfondens Kystlivredning
- Redningsdykker.dk
- Havmiljøvogterne
- Forsvarets Redningshelikopter

Vi holder sommertræf igen i 2025.



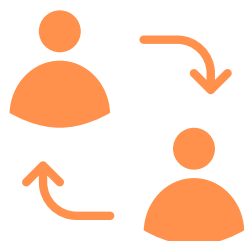
FRIVILLIGE INSTRUKTØRER STØTTER OP OM VORES UNGEUDDANNELSER

Vi har en stor gruppe frivillige instruktører, som gør det muligt at gennemføre så mange ungeuddannelser. De frivillige tager godt hånd om de unge under uddannelserne. I 2023 bidrog 32 frivillige voksne brandkadetinstruktører med deres hjælp lige fra undervisning, madlavning, planlægning og kørsel.



På de fleste ungeuddannelser rekrutterer vi derudover brandkadetter, som tidligere selv har taget uddannelsen, til at give en hånd med praktiske opgaver, men også med at bistå instruktørerne i undervisningen. Vi oplever en stor lyst fra de unges side til at lære fra sig, og dele deres erfaringer med andre brandkadetter. Samtidig forberedes de unge til at indgå i et frivilligmiljø, så overgangen fra brandkadet til frivillig brandmand bliver flydende og genkendelig.

UNDERSØGELSE AF BRANDKADETTES TRANSFERVÆRDI



Vi har i 2022-2023 undersøgt brandkadettes oplevelse af transfer fra brandkadetuddannelsen til andre arenaer i deres liv. Vi har i undersøgelsen spurgt både brandkadetterne selv, deres forældre, lærere og brandkadetinstruktører fra syv forskellige korps. Alle fire grupper er blevet spurgt ved opstart og afslutning af brandkadetuddannelsen, samt et halvt år efter.

Fritekstbesvarelsene i undersøgelsen viser, at de fire respondentgrupper i væsentlig grad oplever, at de unge kommer fra brandkadetuddannelsen med både en generel og specifik transferværdi. Citaterne har vi samlet i tre OnePagere. Nedenfor har vi gengivet et lille udpluk af citaterne.

Instruktør: *“De unge overfører sammenholdet og disciplinen til andre af deres fritidsaktiviteter”*

Brandkadet: *“Jeg har fået mere tiltro til mig selv.”*

Lærer: *“Min elev har fået mere selvtillid og evnen til at koncentrere og fordybe sig i noget praktisk og i samarbejde.”*

Forældre: *“Han er blevet bedre til samarbejdet med andre mennesker. Han har fået mere selvtillid, mere selvstændighed.”*

Brandkadet: *“Man får virkelig nogen venner for livet!”*

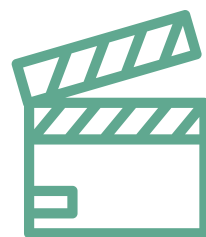
Forældre: *“Selvtillid i det sociale rum i skolen er kommet.”*

Lærer: *“Jeg har hørt flere unge sige, at det har været en oplevelse for livet, som har givet dem mod til at gå videre i uddannelsessystemet.”*

Brandkadet: *“Jeg er blevet bedre til at kommunikere med andre og have respekt for andre. Jeg har lært, hvordan man bliver en bedre leder.”*

UNGEEKSPERTPANEL NR. 2 - MEDIE OG PR

I 2023 afsluttede vi vores andet Ungeekspertpanel under temaet Medie og PR. De unge har arbejdet med at fortælle deres personlige historie og udvikling som brandkadet foran et kamera. Denne proces har givet de unge muligheden for at reflektere over egen udvikling som brandkadet, og har givet dem nye formidlingskompetencer. De unge har selv interviewet og filmet både deres forældre, brandkadetinstruktører og lærere om deres blik på den udvikling brandkadetterne har gennemgået. De unges videomateriale er blevet klippet sammen til en samlet video, som fortæller om de unges rejse og fortælling som brandkadetter.



Videoen er tilgængelig her: https://www.youtube.com/watch?v=pQashJ_WjLY

VORES SOCIALTINKLUDERENDE SIGTE



Unge i Beredskabets målsætning om at være et socialinkluderende projekt, som rummer alle børn og unge med interesse for brand og redning, er opfyldt. I 2023 var 59% af nye brandkadetter unge med udfordringer i livet.

MERCHANDISE MED STOR BETYDNING

Vi kan se, at vores merchandise har en stor betydning for de unge. Vi får jævnligt tilsendt fotos fra teenageværelset, hvor uddannelsesbeviser, drikkedunke og kuglepenne er udstillet. Den store interesse siger noget om den identitet, som de unge får som brandkadet og det tilhørsforhold, som de unge har til Unge i Beredskabet.

Vi har fokus på at indtænke bæredygtighed og genbrug i vores merchandise. Det har vi bl.a. gjort ved at indkøbe merchandise i en endnu bedre kvalitet, så det kan holde i flere år.

Vi målretter derudover som noget nyt en del af vores merchandise specifikt mod de enkelte uddannelser. Fx har vi indkøbt CPR-masker til vores UngBehandler-brandkadetter, som kan hænge i et bælte og tages i brug, hvis der skal gives hjerte-lunge redning.

Derudover har vi udviklet uddannelsesmærker til vores nye ungeuddannelser, da vi ved, at det har betydning for de unge at kunne vise det nye mærke frem i korpset, når de har taget en ny uddannelse.



MANGFOLDIGHEDSVIDEO



Videoen er tilgængelig her:
www.ungeiberedskabet.dk/de-gode-historier/

I januar producerede vi en video om mangfoldigheden af brandkadetter i Unge i Beredskabet. Vi kan se på de undersøgelser, som vi laver, at der er en bred repræsentation af vores samfund blandt alle vores brandkadetter, og vi er stolte af, at der er plads til alle.

Vi har erfaret, at flere brandkadetter føler sig bedre rustet til at uddanne sig, efter at have taget brandkadetuddannelsen. Derudover er Unge i Beredskabet en vigtig rekrutteringskanal til det voksne beredskab. Alt dette fik vi med i vores korte mangfoldighedsvideo, som blev skudt på en aften, med hjælp fra tre brandkadetkorps.

SIDSTE ÅR AF PROJEKT 'BEREDSKABET BANKER PÅ'

Vores målsætning var, at 22 korps ville deltage i projekt 'Beredskabet Banker På' hen over en treårig periode. Vores forventning var, at syv korps ville deltage i første år, otte korps i andet år og otte korps i tredje år.

Projektet er ikke afviklet fuldt ud endnu, men på nuværende tidspunkt har vi tal, der vidner om, at projektet er gået langt over forventning.

36 korps har nemlig deltaget i projektet. Mere præcist har syv korps deltaget i første år, 15 korps i andet år og 14 korps i tredje år. I alt har 21 forskellige korps været rundt med røgalarmer hen over årene, og flere korps har valgt at deltage i projektet flere gange.

Evalueringen af 'Beredskabet Banker På' forventes at være færdig i foråret 2024.



250 UDDANNEDE BRANDKADETINSTRUKTØRER



I 2023 rundede vi vores niende brandkadetinstruktør-uddannelse (BKI). 250 brandkadetinstruktører har nu været igennem uddannelsen.

Vi ser en stor tilslutning til uddannelsen år efter år. Både helt nyoprettede korps sender instruktører afsted på uddannelsen, og også allerede etablerede korps sørger for, at nye instruktører får konkrete redskaber og bliver rustet til at undervise børn og unge i brand og redning.

UNGE I BEREDSKABET I TAL 2019-2023*



*Der kan være visse usikkerheder i vores datamateriale grundet Covid-19. Vi forventer, at antallet er højere end angivet.



18

KOMMUNER HAR FÅET NYE KORPS

Projektmålsætningen på 11 nyetablerede korps er derved i hus. Vi fortsætter med at være i dialog med ungdomsskoler, kommuner og beredskaber med henblik på opstart af nye korps.

ANTAL UNGE

Mere end **600** nye unge er startet som brandkadetter i de nyopstartede korps.

Mere end **1800** unge er startet som brandkadetter i landets allerede eksisterende korps.

Samtidigt har mere end **450** unge årligt været tilknyttet et brandkadetkorps.

Det årlige antal nye brandkadetter er steget med **66%** fra 2019 til 2023

2412

**UNGE ER
STARTET SOM
BRANDKADETTETTER**



MANGFOLDIGHED OG FRIVILLIGHED I TAL

29% af de unge, der starter til brandkadet, er piger.

48% af de unge, der starter til brandkadet, bakser med noget i livet.

24% af de unge, der starter til brandkadet, eller deres forældre, er ikke født i Danmark (2022-2023).

311 unge er siden 2014 blevet frivillige i beredskabet.

137 unge er siden 2014 er blevet grunduddannet brandmand.

Vi har kun ét samlet tal fra perioden 2014-2020, og derfor kan vi kun vide noget om perioden 2014-2023. Dog kan vi se, at tallene er steget hen over årene, hvor flere unge har opnået alderen til at blive hhv. frivillig eller uddannet brandmand. Alene i perioden maj 2020 – december 2023 er:

178 unge er blevet frivillige i beredskabet (57% af det samlede tal)

72 unge er blevet uddannet brandmand (53% af det samlede tal)



GENNEMFØRELSESRATE

Den gennemsnitlige gennemførelsesrate for unge, som startede på brandkadetuddannelsen i perioden 2020-2023 er **89%**.

Gennemførelsesraten for unge, som startede på brandkadetuddannelsen i 2023 er **91%**

Gennemførelsesraten for unge, som startede på vores ungeuddannelser i 2023 er **99%**.

UDDANNEDE UNGE

282 UNGLEDERE

142 UNGHJÆLPEINSTRUKTØRER

46 UNGKLIMA(ERE)

38 UNGFOREBYGGERE

47 UNGBEHANDLERE

36 UNGFILO(ERE)

10 UNGBEREDSKABSFAGLIGLEDERE

601

uddannelsesbeviser er uddelt på vores syv nationale ungeuddannelser.

Uddannelserne er så populære, at mange unge tager flere af vores uddannelser, og nogle unge har taget samtlige uddannelser.

Derudover har vi venteliste på flere af uddannelserne.

UDDANNEDE INSTRUKTØRER

110 INSTRUKTØRER PÅ BKI

**159 INSTRUKTØRER PÅ
INSTRUKTØRTRÆF**

37%

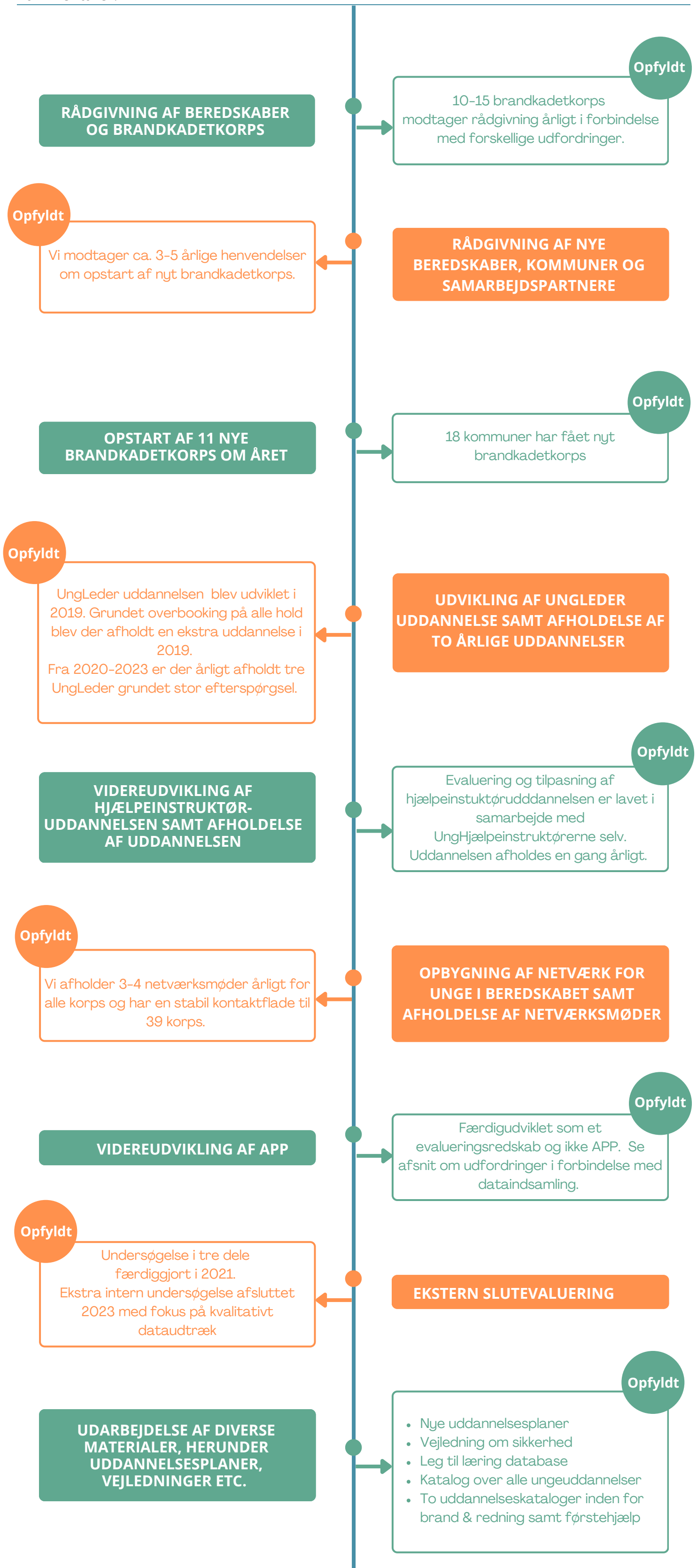
af brandkadetinstruktørerne på vores brandkadetinstruktør-uddannelse (BKI) er selv tidligere brandkadetter.

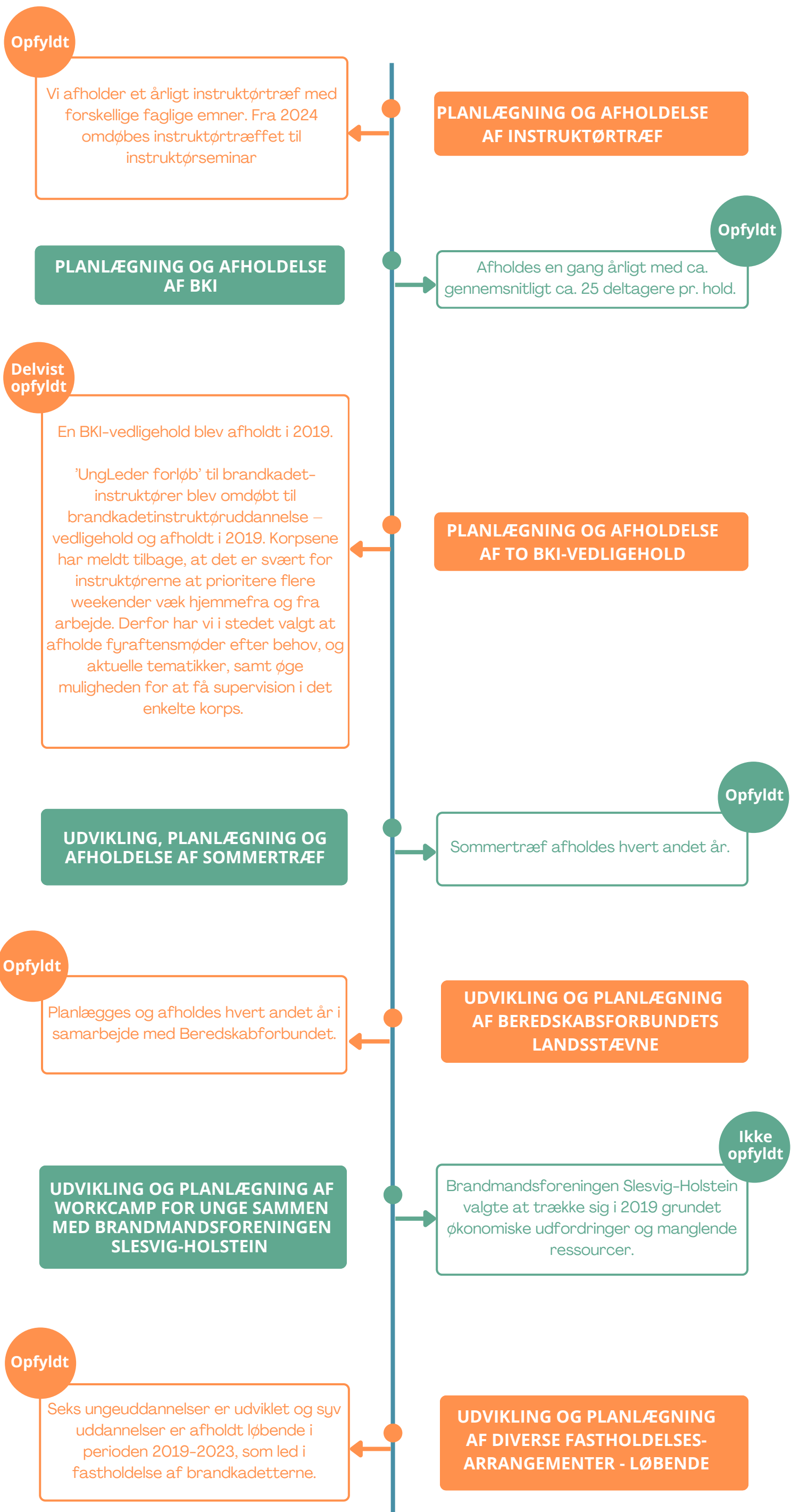
101

af landets nuværende eller tidligere instruktører er selv tidligere brandkadetter. Tallet vidner om, at vi rekrutterer flere og flere brandkadetinstruktører fra egne rækker.

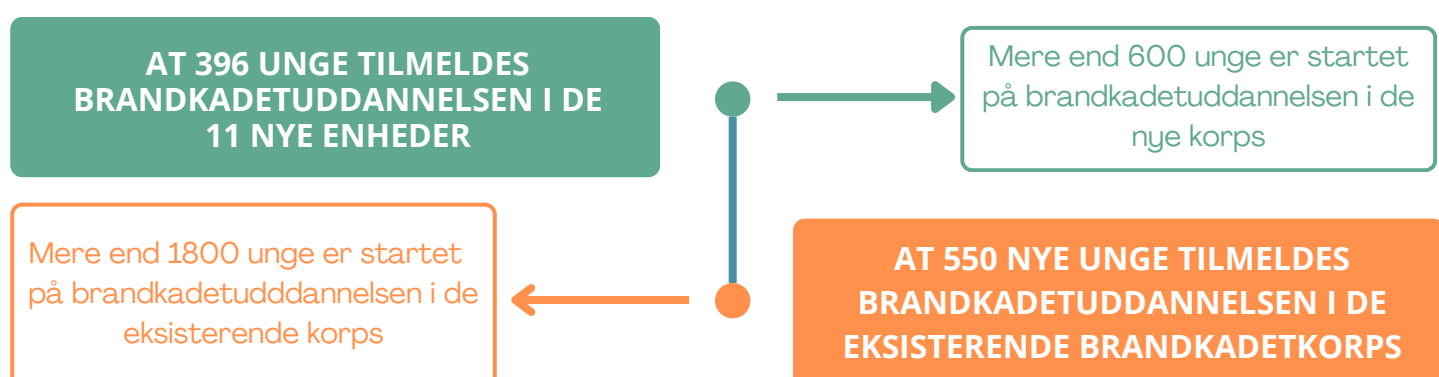
OVERSIGT MÅLSÆTNINGER FRA 2019-2023

Nedenstående oversigt viser projektets **målsætninger** for perioden 2019-2023 med angivelse af, om målsætningerne er opfyldt, delvist opfyldt eller ikke opfyldt, samt relevante kommentarer.





OVERSIGT MÅLSÆTNINGER PÅ KORT SIGT – SAMLET 5-ÅRIG PERIODE





STATUS PÅ DE VIGTIGSTE RESULTATER, ERFARINGER OG UDFORDRINGER

Unge i Beredskabet og landets brandkadetkorps arbejder ud fra overbevisningen om, at unge henter bekræftelse, anerkendelse og selvværd i de mangeartede sociale fællesskaber, som de i hverdagen indgår i. Det er derfor helt essentielt, at unge kan trives socialt, og at de inviteres ind i inkluderende miljøer og fællesskaber, hvor sammensætningen af unge ved sin forskellighed afspejler samfundet. Disse miljøer og fællesskaber giver de unge mulighed for at møde og indgå i nye relationer, med unge fra andre miljøer, og med andre baggrunde end deres egen.

Det særlige fællesskab er stærkt repræsenteret hos landets brandkadetkorps, hvor den helt særlige kultur er virkemidlet, der fører til forandring for de unge, herunder: De faste regler og procedurer, dét at man hilser på hinanden, man har øjenkontakt, man stoler på hinanden og har forventninger til hinanden.

I brandvæsnets fællesskab er de unge i ordets bogstaveligste forstand afhængige af hinanden, og alles bidrag har betydning for at nå et fælles resultat – forebygge brand og redde menneskeliv. Det er netop den helt konkrete opgave, som de unge - modsat andre boglige fag – kan forholde sig til. En opgave som gør dem stolte, og rykker ved deres selvværd. Via fællesskabet i beredskabet lærer de unge på en helt anden måde, end de gør i for eksempel folkeskolen. Denne læringsform i beredskabet virker forebyggende, både hvad angår mistrivsel, ensomhed og uhensigtsmæssig adfærd. Og beredskabets fællesskab medfører de unges tilknytning til beredskabet nu og i et fremtidigt rekrutterings sigte.

På de følgende sider har vi opsummeret vores vigtigste resultater, erfaringer og udfordringer i perioden 2019-2023.

FORSVARSMINISTERIETS FRIVILLIGPRIS 2021

Den 29. april 2022 fik 25 brandkadetinstruktører overrakt Forsvarsministeriets Frivilligpris af daværende forsvarsminister Morten Bødskov. De modtog prisen på vegne af 287 frivillige brandkadetinstruktører fra hele landet.

De modtog prisen for det store arbejde de gør for og med de unge i landets beredskaber. Prisen viser med stor tydelighed instruktørernes afgørende rolle for landets brandkadetter.



UDVIKLING AF SEKS NYE UNGEUDDANNELSER

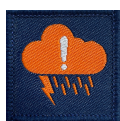
I 2019 udviklede vi UngLeder uddannelsen med inddragelse af brandkadetterne selv i planlægningen af uddannelsen. De første to hold brandkadetter gennemførte UngLeder uddannelsen med overbookede hold og stor succes.

2020 blev derfor dedikeret til udvikling og planlægning af flere nationale ungeuddannelser inden for beredskabsområdet. Uddannelserne skulle ruste de unge indenfor emner som forebyggelse, førstehjælp, indsats og klima, og formålet var at hæve niveauet over det lokale brandkadetniveau. Målet var at imødekomme de unges ønske om mere uddannelse efter brandkadetuddannelsen, skabe en overgang fra brandkadetkorpset til andre livsområder, såsom uddannelse og fritidsjob, samt ruste de unge til at stå stærkere, hvis de på et tidspunkt blev ansat som frivillige, deltids- eller fuldtidsbrandmænd.

Vi nedsatte et uddannelsesudvalg bestående af seks dedikerede frivillige instruktører fra forskellige brandkadetkorps, som ønskede at bidrage med viden og erfaring til at udvikle de nye uddannelser, og som ønskede at stå for undervisningen af brandkadetterne.

I 2021 gik de første tre nye uddannelser UngKlima, UngForebygger og UngBehandler i luften, med fuldt booked hold. I 2022 afholdt vi UngBeredskabsfagligLeder-uddannelsen, og endnu en uddannelse blev udviklet under navnet UngFILO med fokus på beredskabets rolle indenfor forplejning, indkvartering og logistik.

Den høje tilmeldingsgrad og overbookede hold viser, at de unge gerne **VIL** uddanne sig, hvis blot de tilbydes det rette indhold og den rette undervisningsform: Situeret læring, plads til at øve sig og støtte fra både instruktører og brandkadetkollegaer. Parametre som vi formår at tilbyde de unge på vores ungeuddannelser.



STATUS PÅ DE VIGTIGSTE RESULTATER, ERFARINGER OG UDFORDRINGER

EKSTERNE UNDERSØGELSER

I 2020 og 2021 fik vi udarbejdet en ekstern undersøgelse i tre dele. Undersøgelserne blev lavet af pædagogisk konsulent Ronny Højgaard Larsen fra Pædagogisk Praksis og konsulent Jan Hansen fra Practicum.

Undersøgelsens resultater viser tydeligt, at et forløb som brandkadet og tilknytning til beredskabet giver de unge en klar oplevelse af, at det man lærer som brandkadet, ikke kun kan omsættes i en beredskabsfaglig kontekst, men at det også kan bruges mere generelt, og anvendes på mange andre arenaer og situationer i de unges liv, som fx i skolen og i fritidslivet.



Undersøgelsen resulterede i 11 anbefalinger indenfor emner som fx styrkelse af de unges transfer fra brandkadet til andre arenaer, samt træning af instruktørerne til at bruge feedback og egne anekdoter i undervisningen. Anbefalingerne har vi løbende arbejdet med at få implementeret i vores undervisning på BKI-uddannelsen, i oplæg på instruktørtræf og på ERFA- og fyraftensmøder, så korpsene, instruktørerne og de unge kan få gavn af dem. Derudover blev vores to ungeekspertpaneler oprettet på direkte anbefaling fra undersøgelse.

Vi har oplevet, at såvel instruktører som samarbejdspartnere i ungdomsskoler og boligsociale enheder, har været glade for at få flere 'beviser' på, at indsatsen forløser et stort udviklingspotentiale for de unge.

De tre undersøgelsesdele kan læses her:

<https://www.ungeiberedskabet.dk/om-uib/foelgeforskning/>





STATUS PÅ DE VIGTIGSTE SUCCESER

PROJEKTETS TO STØRSTE SUCCESER - HVIS VI SELV SKAL SIGE DET

Projektet har rigtig mange succeser – de to indiskutabelt største succeser er:

- 🔥 De unges udvikling som brandkadetter, både når det omhandler deres skole-privat- og sociale liv.
- 🔥 Etablering af et uddannelsessystem med pt. syv ungeuddannelser, som led i fastholdelse af de unge og modning til videre uddannelse, både inden og udenfor beredskabet.

Nedenfor er nogle af projektets andre succeser beskrevet kort.

EFTERSPØRGSEL

Vi modtager 3-5 henvendelser årligt fra kommuner og samarbejdspartnere, som er interesseret i at høre mere om etablering og drift af brandkadetuddannelse og brandkadetkorps. Det viser, at 'nyheden' om et brandkadetkorps værdi spreder sig stille og roligt fra kommune til kommune.

HAR VI KNÆKKET KODEN TIL STØRRE MANGFOLDIGHED I BEREDSKABET - JA!

Det har ikke været projektets målsætning at skabe større mangfoldighed i beredskabet, men det er blevet en tydelig afledt succes, idet landets korps tiltrækker en høj andel af piger og unge med anden etnisk baggrund end dansk – og fastholder dem i fællesskabet og beredskabet.



REKRUTTERING TIL EGNE RÆKKER - DET VIRKER

Det tager tid at dokumentere langvarige effekter. Landets brandkadetkorps tager unge ind fra 12-13 års alderen. De unge kan overgå til det voksne beredskab, som frivillige, deltidsansatte eller fuldtidsansatte, når de fylder 18 år. Der går dermed op til seks år, før vi potentielt kan begynde at opgøre rekrutteringspotentialet løbende for den enkelte kadet. Med projektets virke siden 2014/2015 (Brandkadetter i Danmark) kan vi nu dokumentere, at der reelt sker en rekruttering til egne rækker.

- 🔥 37 % af de instruktører, som har taget brandkadetinstruktøruddannelsen, er tidligere brandkadetter. I 2023 var tallet oppe på 44 %.
- 🔥 101 af de nuværende og tidligere instruktører er selv tidligere brandkadetter.
- 🔥 311 unge er siden 2014 blevet frivillige i beredskabet.
- 🔥 137 unge er siden 2014 blevet grunduddannet brandmand.

Alene i perioden maj 2020 – december 2023 er:

- 🔥 178 unge blevet frivillige i beredskabet (57% af det samlede tal).
- 🔥 72 unge er blevet uddannet brandmand (53% af det samlede tal).



STATUS PÅ NOGLE AF PROJEKTETS STØRSTE SÅRBARHEDER

Som med alle andre projekter, så er det vigtigt at identificere projektets 'sårbarheder/svagheder', så der kan arbejdes aktivt med dem, hvis og såfremt det er faktorer projektet har mulighed for at påvirke. Unge i Beredskabet har igennem projektet blandt andet klassificeret nedenstående punkter, som nogle af projektets største 'sårbarheder'.

ØKONOMI

- 🔥 Kommunale besparelser ift. lukning af korps
- 🔥 Kommunale besparelser ift. nedsat økonomisk støtte/ressourcer
- 🔥 Manglende økonomiske ressourcer/ prioriteringer ift. opstart af nye korps

INSTRUKTØRSTAB

- 🔥 'Metaltræthed' hos instruktørerne – størsteparten af instruktørerne er fuldtidsbeskæftigede ved primær arbejdsgiver. Samtidigt er de deltidsansatte brandfolk ved beredskabet, hvor de kører vagt. Udover privatlivets interesser, er mange af dem også frivillige i beredskabet samt brandkadetinstruktører. Nogle er også frivillige på Unge i Beredskabet ungeuddannelser.
- 🔥 'Den hårde instruktørkerne' stopper/brænder ud
- 🔥 Generationsskifte hos instruktørerne

ANDET

- 🔥 Dataindsamling
- 🔥 Lokale partnerskaber, som ikke fungerer
- 🔥 Korps, som vokser sig store

Nedenfor har vi uddybet et par af ovenstående punkter.

LUKNING AF KORPS - ET GRUNDVILKÅR

Igennem projektets levetid er der sket lukning af eksisterende korps. Det har både været korps, som har eksisteret i længere tid og korps, som er opstartet med støtte fra Unge i Beredskabet. Vi har lokaliseret to primære årsager til lukning af et brandkadetkorps, som er nært forbundet med hinanden. Den ene årsag er lokal økonomi og kommunale besparelser. Den anden årsag er manglende partnerskab/lokalt samarbejde.

Det er vores erfaring, at bæredygtigheden af det lokale brandkadetkorps i høj grad er afhængig af et stærkt partnerskab mellem de involverede aktører, fx beredskabet, ungdomsskole, SSP, boligsocial helhedsplan etc., som afsætter de nødvendige ressourcer til ikke blot at drifte brandkadetkorpset, men også afsætter ressourcer til at varetage den ledelsesmæssige styring og opbakning.

Det er vores erfaring, at udfordringer med rekruttering og fastholdelse af de unge i et korps, oftest skyldes et manglende stadfæstet tværsektionelt samarbejde, hvor enten aftalerne imellem parterne i partnerskabet ikke er tydelige, eller hvor aftalerne ikke bliver overholdt ift. ansvar, ledelse og ressourcefordeling. Udfordringer med rekruttering af unge samt fastholdelse medfører lukning af et korps, da brandkadetkorpset ikke bliver anset som værende en succesfuldt indsats.

Hvis den lokale ledelsesmæssige opbakning i partnerskabet er svækket, så påvirker det den lokalpolitiske/kommunale prioritering. Mange kommuner har været og er fortsat ramt af store besparelser, og hvis det lokale partnerskab og organisering ikke er stærkt forankret, og arbejder aktivt for videre forankring, så er det vores erfaring, at lukning af et korps er en 'kærkommen' mulighed for at opnå en hurtig og nem besparelse for den enkelte kommune.

Det har derfor været Unge i Beredskabets sigte at være i tæt kontakt med alle landets korps, for blandt andet også for at lokalisere potentielt udfordrede korps. Formålet har været at tilbyde hurtig rådgivning og opfølgning, når og hvis et lokalt samarbejde ikke har fungeret optimalt.

Unge i Beredskabet kan yde rådgivning og støtte før og under en potentiel proces om lukning af et korps, men har ikke og skal ikke have bemyndigelsen til at indgå i det lokalpolitiske arbejde ift. kommunale besparelser. Det er derfor et grundvilkår for Unge i Beredskabet, at der vil være korps, som lukker.

Unge i Beredskabet har efter lukning af forskellige korps rådgivet om, hvordan man i partnerskabet bedst muligt sikrer en god overgang for de tilknyttede brandkadetter, enten over til et andet korps, til voksen-frivilligheden i beredskabet (afhængig af den unges alder og modenhed), eller til andre hensigtsmæssige aktiviteter/instanser, så de unge ikke bliver 'taberne'.





STATUS PÅ NOGLE AF PROJEKTETS STØRSTE SÅRBARHEDER

DATAINDSAMLING - EN NÆSTEN UMULIG PRAKSIS

Det har været en stor udfordring at indsamle datamateriale fra landets korps, både når det har handlet om årlige indsamling af data, samt data til vores undersøgelser. Som nævnt i projektbeskrivelsen, så er det en generel udfordring at ændre praktikeres arbejdskultur, når det kommer til indsamling af datamateriale. Først og fremmest, fordi de som praktikere ikke er vant til at arbejde med denne del. Dernæst fordi der kan være en modstand mod at skulle 'proppe' unge ind i kasser og skemaer. En tredje faktor, som ligeledes spiller ind, er, at de mener, at deres tid bedre er brugt på de unge selv end på papirarbejde – altså det giver mere mening for dem at bruge tiden på de unge.

At inkorporere dataindsamling som en naturlig og vigtig del af arbejdet i landets korps har været en ændring, som vi har været meget bevidste om tager tid, men som det også har været vigtigt for os at arbejde hen mod. Vi har løbende arbejdet på at italesætte og tydeliggøre behovet for dataindsamling, og hvordan instruktørerne kan se dataindsamlingen som meningsfuld for dem i deres arbejde med de unge, herunder hvordan de kunne bruge det som et praktisk redskab i fx udviklingssamtaler med de unge.

Dataindsamling har desværre vist sig at være en opgave, som vi ikke er kommet succesfuldt i mål med. På trods af udvikling af evalueringsværktøj, guide til brug af værktøj, nudging, italesættelse af værdien af data, så har den bedste metode for dataindsamling vist sig at være en manuel optælling. Denne optælling består af at sekretariatet indhenter data via mail (spørgeskema) til alle lederne af korpsene, og efterfølgende telefonopringninger til de korps, som ikke har besvaret pr. mail. En sådan metode har dog sine svagheder, da den baserer sig på de enkelte ledes hukommelse i den givne situation.

Derudover er der en usikkerhed i dataindsamlingen, som er vanskeliggjort af, at selvom der er så mange korps på landsplan, som alle har de samme overordnede målsætninger og uddannelsesplaner, så er de alle vidt forskelligt forankret og organiseret. Dette er så vidt en lokal styrke og essentielt for korpsets bæredygtighed, da korpset tager udgangspunkt i det lokale partnerskab, ressourcer, muligheder og målgruppe af unge. Når det drejer sig om dataindsamling, så vanskeliggør det dog ensartethed i dataene. Nogle korps starter fx to hold op om året med nye brandkadetter, hvorefter brandkadetterne overgår til brandkadetkorpset. Andre korps starter et hold op om året, hvor kadetterne enten overgår til brandkadetkorpset efterfølgende, eller hvor nye brandkadetter og brandkadetter i brandkadetkorpset blandes sammen fra start – afhængig af ressourcer. Nogle helt tredje korps har løbende optag og optager ganske få nye unge om året, mens nogle fjerde korps tilbyder et begrænset antal af de nye brandkadetter at fortsætte på det nye hold med nye brandkadetter. Nogle korps tilbyder kun brandkadetuddannelsen og ikke overgang til et lokalt brandkadetkorps. Andre korps kan være passive i fx et halvt eller helt år, hvis instruktørstaben er ramt af forskellige udfordringer på privatfronten (primært i frivillige korps) etc.

GENERATIONSSKIFTE

Det er en succes, at vi formår at rekruttere til egne rækker - ikke kun når det omhandler rekruttering til de operative opgaver, men også når tidligere brandkadetter selv bliver brandkadetinstruktører.

Et velgennemført generationsskifte er altid godt, men fører også udfordringer og sårbarheder med sig. De 'gamle garvede' instruktører har masser af livserfaring med sig og har erfaring fra operative hændelser. De har meget brugbar viden i undervisningssammenhænge og kan krydre undervisningen med anekdoter fra det operative liv.

De tidligere kadetter - nu 'nye' instruktører tilfører nyt blod til brandkadet-undervisningen og har en særlig høj motivationsfaktor. De ved, hvordan det er, at være unge selv, og tør udfordre tesen 'sådan har vi altid gjort det'.

Med flere og flere nye instruktører, er det vores vurdering, at der skal henledes opmærksomhed i forbindelse med at etablere en ny og nænsom lokal instruktørkultur blandt landets brandkadetkorps, hvor der tages højde for:

- At lade nye instruktører komme til og give dem et ansvar
- At positionere nye instruktører både i instruktørstaben, men også blandt brandkadetterne. Til sommertræffet 2023 blev tematikken særlig tydelig, idet der var mange tidligere brandkadetter med som instruktører. Udfordringen bestod i de nye instruktørers manglende positionering - var de en del af brandkadetgruppen, eller var de en del af instruktørstaben?
- Opmærksomhed på, at nye instruktører ikke kan løfte instruktørvirket alene, men har behov for de garvede kompetencer.
- At lave en hensigtsmæssig smeltedigel af 'garvede' og 'nye' kompetencer.



STATUS PÅ NOGLE AF PROJEKTETS STØRSTE SÅRBARHEDER

KORPS SOM VOKSER SIG STORE

Korps, som vokser sig store, er på nuværende tidspunkt ikke en sårbarhed endnu, men vi er opmærksomme på, at der er en stigende tendens til, at flere og flere korps bliver større. Det skyldes den simple årsag, at flere og flere brandkadetter vælger at fortsætte i brandkadetkorpset i længere tid. Det er lidt at drukne sig selv i egen succes, men det er en reel en fremtidig sårbarhed, som vi holder øje med, da større korps kræver mere plads, flere undervisere, mere materiel og andre måder at tilpasse undervisningen på.

Derfor er det vigtigt, at korpserne tilbydes rådgivning i forbindelse med at tænke i alternative løsninger fx at opsætte en ombygget trailer med udstyr til kadetterne, hvis der ikke er mere plads indendørs til flere brandkadetskabe og mere udstyr, eller at fordele undervisningen over flere ugedage, hvis undervisningslokalet er for småt på brandstationen.

Flere af de større korps melder ligeledes, at genbrugen af branddragter fra tidligere kadet til ny kadet er mindsket. Indkøb af brandtøj er en særlig dyr udgift, som kan være svær at dække i kommunalt regi - dette opleves også ved etablering af nye korps.

En anden fremtidig udfordring er, at de større korps kan medføre social eksklusion, for de brandkadetter, som har et særligt behov for at være tilknyttet en mindre gruppe, og dermed ender med ikke at trives i et stort korps.

Vi kan tænke i mange alternativer og konstellationer for at forsøge at løse de enkelte korps udfordringer, og mange gange lykkes det også med at finde en løsning. Brandkadetkorpserne har netop den force at være i et felt, hvor man hurtigt skal kunne omstille sig. Det er dog ikke altid muligt at 'ekspandere' grundet økonomiske hensyn. Alternative løsninger kan derfor også være, at nogen korps fx nedsætter antallet af undervisningsgange for at sikre, at der er undervisere nok. At have færre undervisningsgange om måneden kan dog også have den konsekvens, at nogle brandkadetterne vil miste deres tilknytning til beredskabet.

AFSLUTTENDE KOMMENTARER

Vi tror på, at vores succes med projekt Unge i Beredskabet afhænger af mangeartede faktorer. Det gælder både det store og altafgørende engagement ude hos de enkelte instruktører og frivillige, sammensætningen af det lokale kommunale partnerskab, støtte og opbakning fra et landsdækkende sekretariat som varetager stabsfunktionen og hjælper de mange korps rundt omkring i landet med organisering, opstart, videreførelse og fastholdelse og meget meget mere.

Ud fra et projektperspektiv, så har det haft en essentiel betydning, at der i Unge i Beredskabet har været mulighed for og rum til at udvikle forskelligartede initiativer og indsatser – både når det har handlet om at udvikle og gennemføre et initiativ, men i lige så høj grad, når det har handlet om at udvikle, forsøge, fejle, blive klogere og rette initiativet eller indsatsen til. Der har så at sige 'været højt til loftet'. Det har været muligt at træffe hurtige beslutninger – dog uden at disse var overilede. Vi er tæt på 'slutbruger' og har mulighed for hele tiden at tilpasse os og indsatserne, både når det har handlet om at gribe en god idé, såsom udvikling af hele vores ungeuddannelses repertoire fra én ungeuddannelse til syv, men også når en indsats har affødt en ny indsats. Unge i Beredskabets sekretariat har haft 'fornøjelsen af' ikke at være hængt op på et bureaukratisk system, som til tider kan præge offentlige instanser og beslutningsprocesser.



ØNSKER OM TO NYE TRE-ÅRIGE INDSATSER

STI AF TRÆDESTEN - SIDSTE STEN SKAL LÆGGES

Tilbage i 2016 blev de unge kun tilbudt brandkadetuddannelsen, hvorefter de kunne overgå til korpset, og som 18-årige kunne de blive tilbudt videre virke i det voksne beredskab. Siden 2017 har vi udfyldt det tomrum med syv forskelligartede ungeuddannelser, som ruste de unge og viser de unge forskellige trædesten inden for beredskabet.



Med vores høje gennemførelsesrate på brandkadet- og ungeuddannelserne, og den store efterspørgsel på mere uddannelse fra de unges side, er det et naturligt sigte for Unge i Beredskabet at lægge den sidste trædesten på den sti, som vi påbegyndte tilbage i 2017.

Den sidste sten lægges ved, at brandkadetterne tilbydes 'Grunduddannelse Indsats' (GUI) jf. Beredskabsstyrelsens retningslinjer hos Unge i Beredskabet, på samme vilkår som øvrige brandfolk, men i en alder af 17,5 år. Vi ønsker at tilbyde de unge en kompetencegivende uddannelse, som de kan tage med sig i voksenlivet, hvad end det er i uddannelsesregi eller i erhvervsregi. Vi har fokus på to målgrupper.

Den ene målgruppe er de brandkadetter, som efter bestået GUI er egnet til konkret ansættelse i beredskabet. Den anden målgruppe er de brandkadetter, som kan bestå GUI'en på samme vilkår som øvrige brandfolk, men som grundet lægeerklæring med fx ADHD, ikke kan opnå ansættelse i beredskabet. Gennem vores mange ungeuddannelser er det vores erfaring og vurdering, at mange af disse brandkadetter uden problemer kan bestå GUI'en og har kompetencerne til det efter et flerårigt virke som brandkadetter. Fremfor at stigmatisere disse unge, ønsker vi at styrke dem i deres videre færd i uddannelses- og erhvervslivet, samt som voksne frivillige i beredskabet. Et kursusbevis fra beredskabet kan i den grad være med til at sikre dem fx en læreplads eller et job, idet beviset er et tydeligt signal om, at de unge er i stand til at begå sig i et arbejdsfelt, at de er uddannelsesparate, at de har modet og lysten til at videreudvikle sig. Med et bevis i hånden vil de blive anset som værende kompetente lærlinge, studerende og/eller medarbejdere, i stedet for at det diagnostiske stempel er i fokus. På den måde ønsker vi også at udfordre samfundets og arbejdsgivernes kassetænkning.

AFSTIGMATISERING AF UNGE MED PSYKISKE DIAGNOSER

Over halvdelen af landets brandkadetter har en eller flere større udfordringer i livet, som de bakser med. Rigtig mange af dem har en eller flere diagnoser inden for fx autismespektrumforstyrrelser, ADHD, angst eller lign. Landets brandkadetkorps har utrolig mange succesoplevelser med, at unge med diagnoser finder deres ståsted i livet, når de bliver brandkadetter.

- Unge, som ikke går i skole, begynder at komme i skole.
- Unge, som ikke går i skole uden støtte, stopper med at have støtte i skolen.
- Unge, som ikke opnår læring i skolen, tager deres første læringsspring i skolen.
- Unge, som er udfordret på deres sociale kompetencer, bliver styrket i deres sociale kompetencer.
- Unge, som ikke tager ansvar, tager nu mere ansvar for eget liv og egen læring.
- Unge, som har en mangelfuld identitet, opnår en mere solid identitet.
- Unge, som ikke har meningsfulde relationer, får meningsfulde relationer.
- Unge, som er ensomme, får venner og netværk.
- Unge, som mangler kontinuitet og stabilitet i deres hverdag, opnår kontinuitet og stabilitet.
- Unge, som ikke har nogen succesoplevelser i skolelivet, fritidslivet eller i familien, begynder at blive set på en anden måde, og får succesoplevelser de steder.
- Unge, som ikke har et tilhørssted, får et sted at høre til.

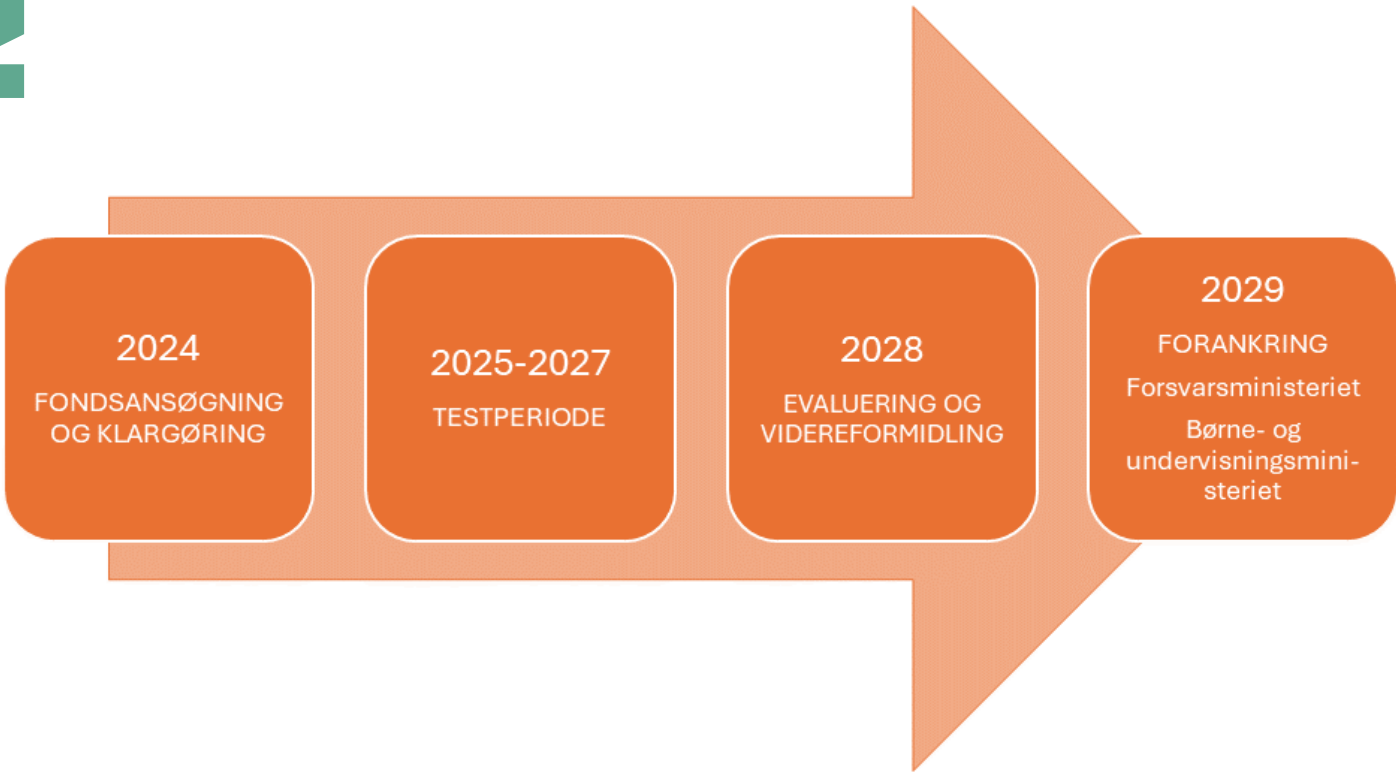


NYE INITIATIVER

Som et nyt tiltag ønsker vi, at metodeudvikle vores brandkadetuddannelse, og i et stærkt udviklingspartnerskab med to til tre kommuner over en tre-årig periode, at tilbyde brandkadetuddannelsen til unge med psykiske diagnoser og heraf skolefravær. Formålet er, at følge de unge tæt henover perioden for at evaluere og metodeudvikle brandkadetuddannelsen til en målgruppe i folkeskolen, som klassificeres som sårbar, men som ikke nødvendigvis behøver at blive stigmatiseret, såfremt målgruppen tilbydes det rette uddannelsesforløb. Med vores nuværende succesfulde inklusionsperspektiv med en 50/50 fordeling af unge med og uden udfordringer på et brandkadethold, mener vi, at vi har forudsætningerne for at forsøge at skruer på det inklusionsperspektiv med hold kun bestående af unge med psykiske diagnoser.

Vi tror på, at med vores inkluderende fællesskabs- og læringsmiljø, som er blottet for de normale pædagogiske og psykologiske lærerkompetencer som findes i folkeskolen, kan vi målrette og skalere vores brandkadetuddannelse, så den kan tilbydes netop denne målgruppe. Ved at tilbyde et alternativt lærings- og uddannelsesmiljø, hvor de unge defineres ud fra, hvad de kan, og hvad de har behov for, fremfor ud fra deres diagnose, vil vi være med til at reducere læringsuligheden og være med til at mindske de unges skolefravær.

Unge i Beredskabet har med den nye bevilling fra Forsvarsministeriet ikke midler til at igangsætte de to nye tiltag henover en testperiode på tre år, men skal søge fondsmidler til det. Derfor skal vi i 2024 i høj grad fokusere på at etablere nye stærke kommunale partnerskaber, samt udarbejde fondsansøgninger til de to nye projekter. Flere kommuner og beredskaber har allerede vist interesse for at deltage i de to nye tiltag.



2024 INDBLIK

