



Hvad motiverer brandfolk?

En antropologisk analyse af rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandmænd

Af Matti Weisdorf,
med bidrag fra Bettina Skårup og Steffen Jöhncke,
Antropologisk Analyse,
Institut for Antropologi,
2017

INDHOLD

RESUMÉ	1
INDLEDNING	5
BAGGRUND: DE DANSKE DELTIDSBEREDSKABER – STADIG I EN BRYDNINGSTID	6
CENTRALISERING OG EFFEKTIVISERING	9
DELTIDSHVERVET SOM EN 'HYBRID-LOGIK' – MELLEMLIVET MELLEM FRIVILLIGHED OG LØNARBEJDE	9
METODE	12
CASE-ANALYTISK TILGANG: EKSEMPELTS MAGT	13
STATIONERNE	15
STATION 1	15
STATION 2	16
STATION 3	17
STATION 4	18
HONORARLØNNEDE BRANDFOLKENE: HVORDAN, HVORFOR - OG HVORFOR IKKE?	19
HVORDAN KOM DE TIL BEREDSKABET – OG HVORFOR?	19
HVAD FÅR HONORARLØNNEDE BRANDFOLK TIL AT FORTSÆTTE?	21
UDRYKNINGER: SPÆNDING, AT GØRE EN FORSKEL, ANERKENDELSE, KOLLEGIALT SAMVÆR	21
BRANDMANDSFÆLLESSKABER	24
HVAD FÅR BRANDFOLK TIL AT STOPPE?	27
ET PRESSET FAMILIELIV	27
(FRYGTE FOR) MANGLENDE UDRYKNINGER	29
NY BOPÆL	32
HVILKEN ROLLE SPILLER PENGE EGENTLIG?	33
VIRKSOMHEDER OG OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER	37
VIRKSOMHEDER UDEN BRANDFOLK TILKNYTTET	37
MANGLENDE INDSIGT I BEREDSKABET	37
MODVILJE	39
VIRKSOMHEDER MED BRANDFOLK TILKNYTTET: SAMFUNDSANSVAR OG EGENNYTTE	40
AFSLUTTENDE DISKUSSIONER/ANBEFALINGER	43
DIVERSIFICERING AF REKRUTTERINGSPRAKSISSE OG AFKLARING AF ANSVAR	43
GENOVERVEJELSE AF VAGTSKEMAER OG –PRAKSISSE	45
LOKALE VIRKSOMHEDER OG OFFENTLIGE ARBEJDSPLADSER	48
ØVRIGE ANBEFALINGER	51
RISICI VED REDUKTION AF BEMANDINGEN	52
FORSLAG TIL YDERLIGERE FORSKNING	55
KONKLUSIONER	57
LITTERATUR	58

Resumé

Denne rapport sætter fokus på rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandfolk, dvs. de brandfolk, der på deltid ved siden af deres ordinære jobs udgør bemanningen på størstedelen af Danmarks brandstationer. Da det igennem de sidste årtier har vist sig stadigt sværere at rekruttere og fastholde disse brandfolk, undersøges årsagerne hertil via et studie på individniveau af brandfolkene selv. Her sættes fokus på aktive og ophørte honorarlønnede brandmænds egne erfaringer med og oplevelser af hvervet som honorarlønnet brandmand og redegøres for en række af de omstændigheder, udfordringer og muligheder ved hvervet, som honorarlønnede brandmænd selv giver udtryk for. Herunder indgår brandfolkernes oplevelser af den reorganisering og effektivisering, som mange lokale beredskaber aktuelt undergår. Endvidere har undersøgelsen på virksomhedsniveau afdækket en række lokale virksomheders holdninger til og erfaringer med at lade medarbejdere indgå i deltidsberedskabet i arbejdstiden for således at udforske, om der på flere af de lokale arbejdspladser kunne findes et potentiale for fremtidig rekruttering af honorarlønnede brandfolk. Et af målene har her ligeledes været at opnå indsigt i hvorvidt brandmandsindsatsen kunne blive en del af virksomhedernes lokale, sociale ansvar og således indgå som en del af virksomhedens CSR-strategi. Efter et indledende afsnit om baggrunden for projektet og undersøgelsens metodiske fundament uddybes netop individ- og virksomhedsniveauet i nævnte rækkefølge.

Rapporten er resultatet af projektet *En antropologisk analyse af rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandmænd*, der på vegne af Beredskabsforbundet er gennemført af Antropologisk Analyse, Institut for Antropologi, Københavns Universitet. Det er aftalt, at den antropologiske analyse også skal bidrage med indsigter, råd og anbefalinger om nye muligheder. Disse indgår undervejs i analysen og afslutningsvist i et opsamlende afsnit.

Undersøgelsen afdækker en velbegrunnet bekymring over, hvordan fremtidens rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandmænd sikres. Dette påvises i vores udforskning af, hvordan de igangværende effektiviserings- og centraliseringstiltag mødes og opleves af nuværende og ophørte brandfolk. Ligeledes begrundes det via en række indsigter i, hvordan blandt andet nye familie- og samlivsnormer og forandrede strukturer og krav på brandfolkernes primære arbejdspladser påvirker særligt de yngre færdiguddannede brandfolk i forhold til at vælge brandmandslivet til og ikke fra igen. Rapportens indsigter og analyse giver anledning til følgende konklusioner:

1. Der er brug for en styrket *helhedsforståelse* af brandmandshvervet: Undersøgelsen viser klart, at det er mange *forskellige* faktorer, der er medvirkende til, at honorarlønnede brandfolk vælger at blive i beredskabet eller at stoppe. Det er ikke primært et spørgsmål om løn, men lønnen er – ligesom de symbolske elementer i form af taknemlighed og respekt fra samfundet samt samvær og oplevelser med andre brandfolk – ikke uvæsentlig som et middel til *anerkendelse*. Sam-

tidigt påvirker det såvel profession som identitet hos de honorarlønnede brandfolk, hvis de værdier, der er bundet til at hjælpe folk i nød, at redde liv og at tage et til tider livsfarligt frivilligt samfundsansvar, reduceres til et spørgsmål om, hvor omkostningseffektivt selve udrykningsopgaverne kan udføres. Til sammenligning kan man ikke bede en frivillig Røde Kors-besøgsven eller en ulønnet fodboldtræner negligere det personlige engagement og ønsket om at gøre en forskel, da det netop er *kernen* i at melde sig som frivillig. Pointen er her, at man netop *ikke* kan tage for givet, at deltidsbrandfolkene under alle omstændigheder fortsat vil påtage sig hvervet, hvis vilkårene ændres.

2. De værdimæssige elementer af frivillighed, der i høj grad indgår i den enkeltes beslutning om at stille sig til rådighed som brandmand, udfordres kraftigt af, at man i stigende grad føler sig behandlet som lønarbejdere i klassisk forstand – dvs. med normsystemer, strømlining og aflønning, som vigtigste elementer i arbejdet. Det er her vurderingen, at man med fordel kan styrke italesættelsen af brandmandshvervet som et særligt værdifuldt bidrag til samfundet, og at man skal opretholde (eller genindføre) den tidligere mere udbredte symbolske anerkendelse af hvervet frem for at øge fokus på fx produktivitet, spild og risikobaserede dimensioneringer. Et sådant snævert fokus tager nemlig ikke højde for vægningen af symbolsk og økonomisk belønning og anerkendelse, men antager, at deltidsbrandfolkene under alle omstændigheder vil stille op. Fortsætter den nuværende udvikling, er det vurderingen, at der er en reel risiko for, at brandfolkene i stigende grad vil begynde også at *agere* som klassiske lønarbejdere, og de vil da med stor sandsynlighed ikke være tilfredse med den relativt lave betaling, de som honorarlønnede brandmænd får for at stå til rådighed for samfundet i dag. Eksempelvis får man blot 700-900 kroner *pr måned* for i døgndrift at kunne blive kaldt ud, ca. 200 kroner for et døgnvagsætning og under kroner 200 i timen (minimum to timer), når man tager på indsats, hvad end man når med på udrykninger eller agerer back-up på stationen i tilfælde af behov for ekstra mandskab.
3. Det fællesskab, der er afgørende for, at brandfolk *sammen* kan håndtere såvel alvorlige og vanskelige som mindre beredskabsopgaver, udfordres i disse år. Dette fællesskab ser dels ud til at være truet af den organisatoriske centralisering, der aktuelt har fundet sted i beredskabet, dels af en minimering af de symboløkonomiske elementer, der hidtil har bidraget til, at man som brandmand fik en anseelig anerkendelse i lokalmiljøet. Herudover udfordres fællesskabet af et relativt højt aldersgennemsnit på en del stationer (og således snarligt behov for nye, der kommer til med nye normer, nye kompetencer og ny kultur) på en del stationer. Endelig udfordres fællesskabet af, at for mange ofte ikke får mulighed for at komme med på udrykninger, hvilket opleves stærkt demotiverende og anses som en *afgørende* faktor for om man vil vælge at stoppe som brandmand.
4. Langt størstedelen af brandstationerne i Danmark ledes af stationsledere, der – ligesom de honorarlønnede brandmænd – også har et fuldtidsjob ved siden af. Det er vurderingen, at der i en

fortsat udvikling af beredskabet med fordel kan prioriteres ressourcer til en fortløbende organisatorisk opbakning til denne ledergruppe. Som det er nu, oplever flere af disse ledere selv at skulle udvikle nye rekrutteringsmetoder, selv at skulle identificere mulige veje til fastholdelse og selv at skulle håndtere situationer, hvor der reelt ikke er tilstrækkeligt mandskab. Samtidig er stationslederne ansvarlige for den ikke ukomplicerede ledelsesopgave, som det er at skulle lede en gruppe fagfolk – uddannede brandmænd – der bedst kan karakteriseres som en hybrid mellem frivillige og ansatte. Ledelse af frivillige fordrer dog helt andre ledelseskompetencer og handlerum, end hvis man som fuldtidsansat leder skal lede fuldtidsansatte medarbejdere.

5. Det er vurderingen, at det kan blive endog meget bekosteligt, hvis man i forbindelse med den igangværende udvikling og (forsøget på en ny) rationalisering af beredskabet alene har fokus på at effektivisere og centralisere ud fra en produktivitetslogik, der holder alt andet – herunder tager de honorarlønnede brandfolks fortsatte engagement – lige. Flere stationer vil – i højere grad end det allerede er tilfældet – risikere ikke at kunne stille med tilstrækkeligt antal brandfolk, når der er udrykninger, da folk reelt vil vælge at takke nej til løn og arbejdsvilkår. Da kommunerne lovmæssigt er forpligtede på at stille med et funktionsdygtigt beredskab, kan dette betyde, at flere og flere stationer vil være nødt til at *fuldtidsbemande* stationerne, hvilket vil mandgoble udgifterne til beredskabet i Danmark.
6. Det er ligeledes vurderingen, at det vil blive væsentligt dyrere, hvis man løbende skal uddanne nye brandfolk, fordi for mange stopper i tjenesten pga. manglende mulighed for at medvirke ved udrykninger end det vil være at lade 'for mange' køre med på den enkelte udrykning. En enkelt brandmandsuddannelse koster omkring 80.000 kroner, mens lønudgifterne til en enkelt brandmands deltagelse ved en udrykning sjældent overstiger 400 kroner. Pointen er her, at selv en tilsyneladende 'overbemanding' af deltidsbrandfolk på enkelte opgaver meget vel kan være en god investering, fordi det for det første tjener til at fastholde brandfolkene i hvervet, for det andet gør, at brandfolkene faktisk er efterspurgte og oplever sig nyttige, og for det tredje medvirker til en opretholdelse af beredskabsrelevante kompetencer
7. På baggrund af denne undersøgelse må man således konkludere, at det danske samfund står over for et grundlæggende valg på beredskabsområdet:
 - a. På den ene side kan man vælge at fastholde og styrke den forsikringslogik, der ligger i, at vi i Danmark hidtil har valgt at have et beredskab, der ubetinget står til rådighed, hvis uheldet er ude. Denne model bygger på de honorarlønnede brandfolks fortsatte engagement og velvilje, men er også afhængig af, at brandfolk fortsat oplever deres bidrag som værdsat og anerkendt, trods den beskedne økonomiske kompensation. Denne løsning kan være udfordrende at styre i praksis, og den er samtidigt følsom over for sty-

ringslogikker, der søger at optimere de honorarlønnede brandfolks arbejde *uden* forståelse for og indsigt i de grundlæggende motivationsfaktorer.

- b. På den anden side kan man vælge at afløse den nuværende organisering af beredskabet med en styringsstruktur, der eksempelvis tager snævert udgangspunkt i hvilken bemanding og hvilken fordeling af stationer, der ud fra en formel beregningsmodel er nødvendig for at løse de forekommende beredskabsopgaver. En sådan tilgang vil utvivlsomt opfylde krav om større konsistens og ensartethed i *styringen* af området, men risikerer – for at bruge en lidt slidt metafor – at smide barnet ud med badevandet, fordi modellen med stor sandsynlighed vil afstedkomme kollektive opsigelser blandt de nuværende honorarlønnede brandfolk og nødvendiggøre fastansatte fuldtidsbrandmænd. Denne løsning kan, kort sagt, vise sig langt mere bekostelig.

Indledning

Projektet *En antropologisk analyse af rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandmænd* er gennemført på vegne af Beredskabsforbundet. Analysen har som mål at belyse de forskellige udfordringer med rekruttering og fastholdelse, som beredskabet i disse år oplever, og i forlængelse heraf bidrage med råd og anbefalinger om nye muligheder. Der fokuseres i projektet henholdsvis på individniveau (brandmanden som deltidsansat) og virksomhedsniveau (virksomhedens sociale og lokale ansvar). Undersøgelser- og analysearbejdet er varetaget af videnskabelig assistent Matti Weisdorf, i samarbejde med seniorrådgiver Steffen Jöhncke og erhvervskonsulent Bettina Skårup, alle fra Antropologisk Analyse, Institut for Antropologi ved Københavns Universitet. Der er nedsat en beredskabsfaglig følgegruppe bestående af Carsten Iversen fra Beredskabsforbundet, Henning Schreiber fra Falck og Bjarne Nigaard og Flemming Nygaard-Jørgensen fra Danske Beredskaber, der undervejs har bidraget med viden, kontakter og organisatoriske indsigter. Som optakt til projektet blev det med denne gruppe aftalt, at nærværende undersøgelse samtidigt skulle skabe et solidt grundlag for et større forskningsprojekt, som der efterfølgende skulle findes en fondsfinansiering til. Projektet her fungerer således også som et pilotprojekt hertil.

I samråd med den beredskabsfaglige følgegruppe er fire brandstationer, i både Øst- og Vestdanmark, udvalgt til at danne baggrund for den empiriske undersøgelse. Disse fire stationer varierede i størrelse samt beboelses- og erhvervmæssigt opland. Fælles for alle stationerne var dog, at de udelukkende er drevet af honorarlønnede brandfolk. Dette er ikke usædvanligt. Modsat velkendte Hollywood-afbildninger, hvor brandfolk ofte kan ses optaget af kortspil eller andet tidsfordriv, mens de venter på spændingsmættede bygningsbrande i en amerikansk metropol, er brandstationer i Danmark uden for byer som København, Århus og Odense oftest bemandede udelukkende med honorarlønnede brandfolk, der først kaldes til stationen, når alarmen lyder. Hermed er langt størstedelen (ca. 50%) af de danske brandfolk ansat på deltidsvilkår ved siden af deres primære arbejde, mens fuldansatte brandfolk blot udgør 15-20% af den samlede styrke (Beredskabsstyrelsen 2016).¹ Som det vil blive klart, er det en forskel, der *gør* en forskel.

Deltidsmodellen på de danske brandstationer er en ordning, som blandt andet indebærer: 1) at brandfolk først kaldes i det øjeblik, der er brug for dem, og at de på fem minutter skal være udrykket fra den station, de nu er tilknyttet; 2) at brandfolkene skal stå til rådighed, enten når de har fri eller når de er på deres primære arbejdsplads – optimalt set begge dele. Denne model er baseret på, at der findes mænd og kvinder, som er villige og i stand til i at dedikere dele af deres fritid og forlade familiemiddage, vasketøj eller fodboldtræning med meget kort varsel, ligesom modellen afhænger af arbejdspladser, som har forståelse for, at en ansat af og til må gå i nogle timer for at bistå en udrykning. Heri ligger en central udfordring: Formår man på de mange stationer, som alene drives

¹Den resterende andel af det samlede beredskab udgøres først og fremmest af frivillige, som særligt ved større indsatser supplerer det aflønnede beredskab. Modsat brandfolk på deltidsvilkår modtager frivillige intet monetært for deres indsats.

af honorarlønnede brandfolk, *ikke* at sikre en kontinuerlig rekruttering og en succesfuld fastholdelse af de allerede rekrutterede brandfolk, er deltidsmodellen ikke levedygtig. Udfordringer med rekruttering og fastholdelse kan således på sigt føre til, at man bliver nødt til at revidere vilkårene for det deltidsbaserede beredskab i Danmark eller endda selve deltidsmodellen.

En sådan ændring kan dog have en del økonomiske konsekvenser. Kommunernes forpligtelse til at sikre et leveringsdygtigt beredskab kan – i yderste konsekvens – tvinge kommunerne til at oprette et fuldtidsmandskab, hvilket uundgåeligt vil medføre markant øgede omkostninger. For at give et par eksempler er det i Løgstør, Stege eller Grindsted, hvor der langt fra er udrykninger på daglig basis, i sagens natur væsentligt billigere at køre deltidsberedskaber, hvor brandfolkene primært aflønnes ved udrykninger, end at betale folk for at sidde på stationerne døgnet rundt. Faktisk har en beregning fra 2011 peget på, at hvis halvdelen af landes kommuner blev nødsaget til at overgå fra den nuværende deltidsbemanding af deres automobilsprøjter til en fuldtidsbemanding af samme sprøjter, ville den årlige merudgift alene til dette formål overstige 2 milliarder kroner.² Der er med andre ord betydelige økonomiske fordele på spil i bestræbelserne på fremadrettet at sikre et levedygtigt deltidsberedskab.

Baggrund: De danske deltidsberedskaber – stadig i en brydningstid

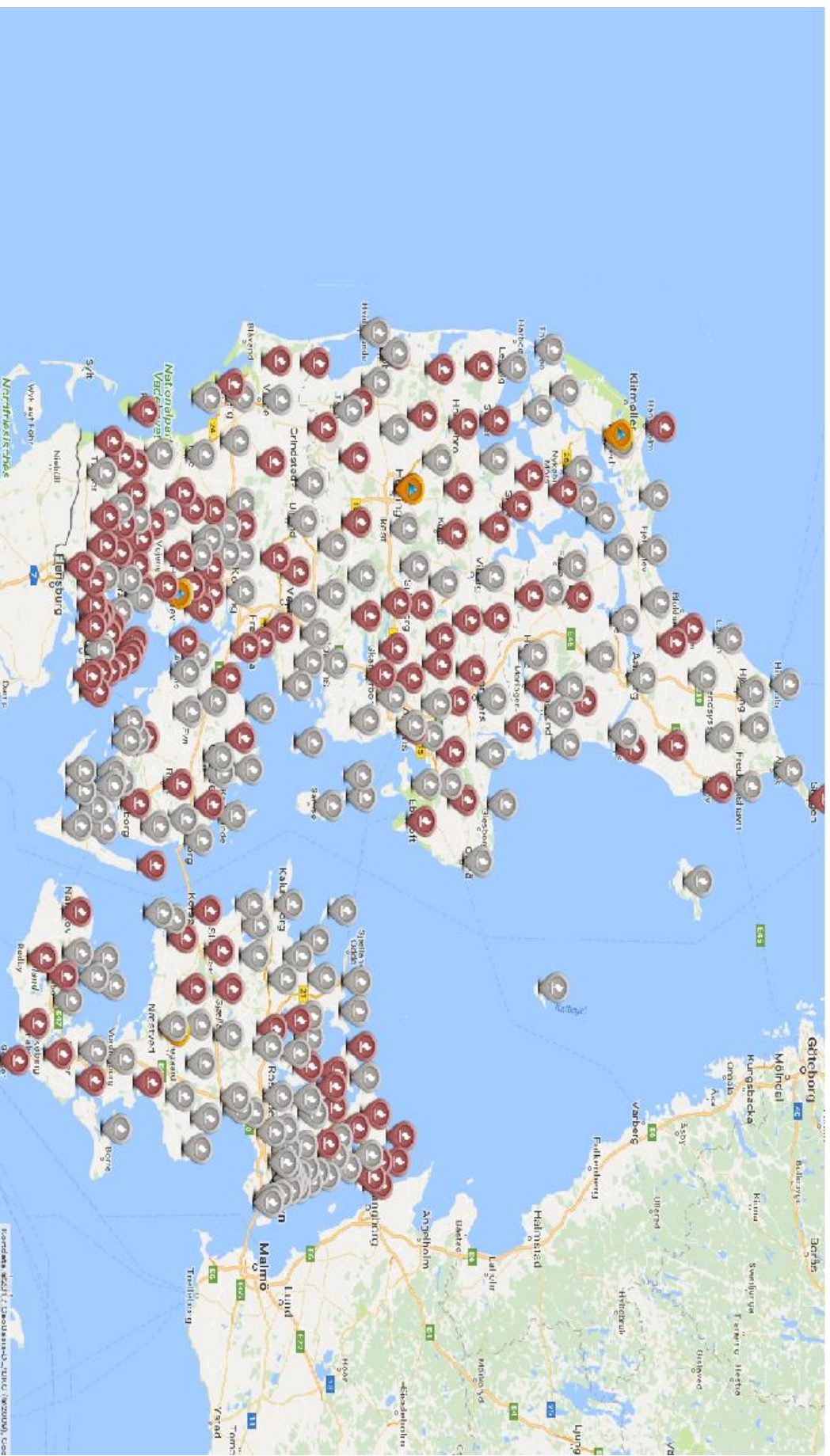
Deltidsberedskabets levedygtighed er under pres i disse år. Et Danmarkskort fra september 2017 (se nedenfor) fra rekrutteringskampagnen "BlivBrandmand.nu" er vidne herom. Her ses det, hvordan der over næsten hele landet er mangel på honorarlønnede brandfolk. Aktører på området har i en årrække oplevet behov for en rekrutteringskampagne, og i årene 2009-2010 foretog Mikkel Bøhm, nuværende lektor ved professionshøjskolen Metropol, således en større undersøgelse af de danske deltidsberedskaber på foranledning af Falck og Foreningen af Kommunale Beredskabschefer (FKB, nu Danske Beredskaber). Bøhm pegede dengang på, at det danske deltidsberedskab var i en brydningstid og under stort pres, og han påpegede, hvordan både sociale forhold – så som ændrede familiemønstre og familieforpligtelser – og strukturelle forhold, herunder centralisering af arbejdspladser i større byer og skærpede konkurrencevilkår for honorarlønnede brandfolkenes primære arbejdspladser, spillede en væsentlig rolle for deltidsberedskabernes bæredygtighed eller mangel på samme (Bøhm 2011).

I 2010 fik Beredskabsforbundet til opgave, i samarbejde med Beredskabsstyrelsen, FKB og Falck, at lancere kampagnen *5 Minutter til Forskel* eller *Bliv Brandmand Nu* (herefter BBN), som den også kendes. Det er fra denne kampagne, at ovenstående Danmarkskort er hentet. Det er uklart, hvorvidt kampagnen har haft den ønskede effekt, dels fordi kun evalueringerne fra 2015 og 2016 er tilgængelige, dels fordi disse evalueringer ikke er specielt klare i deres vurderinger. Rapporten fra 2016 konkluderer dog, at "der fortsat er et markant behov for assistance og rådgivning... i forbindelse

² For hele udregningen se Bøhm 2011:5.

med fastholdelse og rekruttering af deltidsansatte og frivillige brandfolk”.³ Deltidsberedskabets rekrutteringsudfordringer ser således ud til fortsat at være aktuelle, og konsekvenserne af den brydningstid, som Mikkel Bøhm allerede identificerede i 2009, synes fortsat at gøre sig gældende. Det er i dette lys, at nærværende undersøgelse skal ses.

³ Afrapportering af rekrutteringsprojektet Blivbrandmandnu.dk for 2016.



De røde "flammer" symboliserer brandstationer, der i øjeblikket søger brandfolk, mens de grå "flammer" repræsenterer en for nuværende tilstrækkeligt bemanded brandstation.⁴

⁴ Se <http://divibrandmandnu.dk/kampagnen>.

CENTRALISERING OG EFFEKTIVISERING

Bøhm kunne af gode grunde ikke inddrage erfaringerne af den effektiviseringsproces, som fulgte i kølvandet på en meget omdiskuteret Deloitte-rapport udgivet i slutningen af 2012.⁵ Denne rapport konkluderede, at de danske beredskaber generelt holder et tilfredsstillende beredskabsfagligt niveau, men at man kunne spare hundredevis af millioner kroner ved at stramme op, lette arbejdsgange og generelt effektivisere. Dette kunne blandt andet ske ved at reducere landets dengang 87 brandvæsener til de nuværende 24 større beredskabsenheder og drage nytte af "stordriftsfordele" (Deloitte Consulting 2012:121). I 2014 begyndte man, med daværende finansminister Bjarne Corydon i spidsen, at tage stilling til besparelser og beredskabernes fremtidige struktur. I forbindelse med denne omstrukturering besluttede man i Folketinget i 2014, efter en bred politisk aftale, at der i 2015 kunne og skulle spares 150 millioner i de kommunale beredskaber og 175 millioner fra 2016 og frem.⁶ Som det vil fremgå af denne rapport, opleves disse politiske afgørelser og effektiviseringsiltag for de mange stationer og honorarlønnede brandfolk tydeligst i lyset af (frygten for) nye og ændrede risikobaserede dimensioneringer⁷, da disse flere steder aktuelt varsler store ændringer af bemanningen på de enkelte udrykninger. Og da antallet af udrykninger, man er med på, er afgørende for brandfolkenes lyst til at blive i deltidsberedskabet, kan de aktuelle omstruktureringer få alvorlige konsekvenser for både den enkelte honorarlønnede brandmand og de lokale beredskaber som helhed.

DELTIDSHVERVET SOM EN 'HYBRID-LOGIK' – MELLEMLØNARBEJDE

Honorarlønnede brandfolk indtager en temmelig unik rolle i det danske samfund, idet deres hverv befinder sig midt imellem de to helt forskellige *sociale logikker*, som gælder for henholdsvis frivilligt arbejde og almindeligt lønarbejde. Honorarlønnede brandfolk er hverken fuldt ud det ene eller det andet, men deres rolle rummer elementer af begge dele. Dette forhold giver kolossale fordele for det danske samfund, men også en række udfordringer for blandt andet motivation, kontinuitet og ledelse i de honorarlønnede brandfolks arbejde.

Frivilligt arbejde bygger grundlæggende på, at arbejdet er meningsfuldt og værdifuldt i sig selv, både for den, der udfører det, og for den, der drager fordel af det – og i sidste ende for samfundet som helhed (Habermann 2001). Klassiske eksempler på frivillige er lokale idrætsledere og trænere, bestyrelser i foreninger og klubber, besøgsvennen hos Røde Kors og medhjælperen på den lokale varmemestue for hjemløse. Alle disse opgaver er værdsatte af alle parter, og "gevinsten" udfolder sig konkret og direkte i relationen mellem de mennesker, der yder såvel som modtager det frivillige arbejde. "Tak" og respekt er de vigtigste modydelser for den frivillige indsats. Arbejdet er drevet af

⁵ Se hele rapporten på http://www.fmn.dk/nyheder/Documents/2012_forligsdokumenter/C1%20Strukturanalyse.pdf.

⁶ Aftale om Kommunernes Økonomi for 2015. Findes på: https://ens.dk/sites/ens.dk/files/Vindenergi/-konomiaftale_for_2015.pdf

⁷ Kommunen skal i dag sikre, at det lokale brandvæsen kan yde en forsvarlig forebyggende, begrænsende og afhjælpende indsats i forbindelse med brande, ulykker og katastrofer efter forholdene i kommunen. Denne risikoprofilering resulterer i den såkaldte risikobaserede dimensionering, hvorefter bemanning og materiel justeres eller dimensioneres. Se <http://www.beredskabsinfo.dk/emne/risikobaseret-dimensionering/>.

ønsket om at gøre en positiv forskel for andre og for samfundet, og af den personlige anerkendelse, man får for det (Bornstein & Redfield 2011, Habermann 2001, Allahyari 2000). Nogle er også drevet af en pligtfølelse – ”nogen skal jo gøre det!” – men forpligtelsen er netop en følelse og ikke kontraktbelagt, og den er begrænset af andre forpligtelser, først og fremmest over for lønnet arbejde og familie. Denne logik kommer også til udtryk i et slogan hos Beredskabsforbundet – opdragsgiver til dette projekt og organisationen for alle frivillige i det danske redningsberedskab: ”Når hjælp er en æressag”.



Mange er ligeledes drevet af mere personlige interesser til det frivillige arbejde, fx i at opbygge sociale kontakter og have et meningsfuldt samvær med andre, at få spændende oplevelser og udfordringer og derved udvikle sig personligt, eller at opnå nye kompetencer og erfaringer, som man kan skrive på sit CV til fremtidig jobsøgning (Lyons, & Wearing 2008, Habermann 2001, se også Berking 1999). Disse forskellige interesser strider som regel ikke mod hinanden, fordi de alle ligger inden for den grundlæggende logik, at det frivillige arbejde ”bærer lønnen i sig selv”.

Lønarbejde bygger på en helt anden logik, nemlig grundlæggende den betragtning, at man skal kompenseres økonomisk for den tid, som arbejdet lægger beslag på i ens liv, og for den brug af ens kompetencer og viden, som arbejdsgiveren gør brug af, mens man arbejder. Dette grundlæggende forhold gælder fortsat, selvom det i vores tidsalder er blevet udbredt at søge efter ikke blot god løn, men også ”det meningsfulde og personligt udviklende arbejde”, hvorved det kommer til at ligne nogle af begrundelserne for det frivillige arbejde. For selvom arbejdet meget gerne må have disse

personlige sidegevinster, ville man slet ikke udføre det, hvis man ikke fik løn for det til at opretholde livet. Lønarbejdets værdi ligger i, hvad det producerer, og det måles i penge; belønningen er først og fremmest betaling for udført arbejde – selvom anerkendelse fra ens overordnede og kolleger selvfølgelig også er værdsat. I princippet kan enhver medarbejder erstattes af en anden, fordi de gensidige forpligtelser mellem arbejdstager og arbejdsgiver først og fremmest er professionelle og ikke personlige, ligesom enhver medarbejder til hver en tid kan søge et andet arbejde, hvor de fx finder at forholdet mellem løn og indsats er bedre. Eftersom løn er et afgørende element i arbejdsforholdet, vil overvejelser om den optimale og mest effektive tilrettelæggelse af arbejdet spille en central rolle, som må overskygge andre og mere personlige interesser.

Med hensyn til forhold som motivation, kontinuitet og ledelse repræsenterer frivillige og lønnede medarbejdere helt forskellige udfordringer. Lederen af en frivillig forening eller indsats kan kun arbejde med at fremme og fastholde det, der driver den enkelte frivillige til at blive ved – altså at den frivillige oplever at få anerkendelse, respekt, sociale kontakter, oplevelser, udfordringer, kompetencer osv., som betyder noget for ham eller hende, og som kan variere fra person til person. Hvis de frivillige ikke får disse forventninger opfyldt, bliver både rekruttering og fastholdelse af dem vanskelig. Ledelse af lønnede medarbejdere bygger til forskel herfra på den kontraktlige forpligtelse til at udføre det arbejde, der er aftalt – på den aftalte måde og til den aftalte tid. Den gode leder af lønnede medarbejdere vil i egen interesse også fokusere på deres ve og vel, og vil forstå fx anerkendelse og udvikling som vigtige for medarbejdernes motivation. Men grundlæggende kan de bygge på en forventning om, at arbejdet bliver udført uanset hvad – og hvis ikke, da med afskedigelse som den ultimative sanktion.

Honorarlønnede brandfolk befinder sig helt usædvanligt i en position, hvor både frivilligheds- og lønarbejds-logikkerne gør sig gældende samtidig. Det er meget tydeligt ud fra brandfolkenes tilkendegivelser i denne undersøgelse, at drivkraften for dem ligger meget tæt op ad det frivillige arbejde: Opgaven opleves som værdifuld og meningsfuld i sig selv, og alle de gevinster, der præger frivilligt arbejde, søger de at finde i brandmandshvervet: Anerkendelse, respekt, tilhørsforhold, oplevelser, kompetencer, osv. Og de bliver demotiverede, når de oplever, at de ikke får disse former for belønning tilbage. Aflønningen – den økonomiske compensation – har ikke et omfang, der gør den sammenlignelig med andet lønarbejde. For langt de fleste kan det således ikke betale sig at påtage sig forpligtelser som honorarlønnet brandmand i forhold til den løn, de ville kunne få for tilsvarende tidsforbrug andre steder. Lønnen er imidlertid udtryk for netop *forpligtelsen* – at man har forpligtet sig formelt over for lokalsamfundet til at stille op, når der er brug for det. Denne type formelle forpligtelser kompenseres almindeligvis i et samfund som det danske i form af løn – til forskel fra den rent frivillige indsats, der nok anerkendes og værdsættes, men *kan* undværes, hvis galt er, og i hvert fald ikke er en formel pligt. Betalingen af honorarlønnede brandfolk har et omfang, hvor den snarere må siges at være udtryk for *symbolsk anerkendelse* end at være aflønning i klassisk forstand, selvom

indtægten godt for den enkelte brandmand kan være en væsentlig motivationsfaktor, og i hvert fald ikke kan bortfalde uden at ændre hele forholdet til hvervet.

Alt i alt udgør det honorarlønnede brandmandshverv en temmelig enestående konstruktion, som er nøje tilpasset de vilkår, der gælder for varetagelsen af beredskabets opgaver uden for de store byer. Eftersom konstruktionen ikke rigtig ligner noget andet i det danske samfund, sammensat som den er af logikker fra frivilligt arbejde og lønarbejde, kræver det også ret nøje indsigt i vilkårene for at forstå, hvordan den kan fungere – og hvad den er truet af. Det kan være fristende at spørge, hvorfor brandfolk ”ikke bare kan være frivillige” eller ”ikke bare kan være ansatte”, og dermed følge de enklere logikker, der gælder andre steder – men det er der altså gode, om end prekære, grunde til i det danske samfund.

Metode

Udgangspunktet for denne undersøgelse var de førnævnte fire brandstationer, hvor der hvert sted blev tilbragt tre-fire dage i maj og juni 2017. På to af stationerne var der i løbet af dagen bemanning i form af eksempelvis ambulancereddere og mekanikere, hvilket tillod, at samtaler her blev foretaget på selve stationen. Dette forhold gav mulighed for at observere og deltage i daglige arbejdsgange og udrykninger, og den slags *deltagerobservation* gav gennem direkte oplevelse gode indsigter i brandhvervet i almindelighed og udrykninger i særdeleshed – noget, som var svært at indhente via samtaler.

Derudover er dataindsamlingen først og fremmest foregået gennem interviews. I løbet af de fire feltbesøg blev der foretaget **interviews med 26 honorarlønnede brandfolk** – hvoraf de fire var stationsledere. Disse samtaler har varieret i karakter, men var alle baseret på en spørgeguide, som var udarbejdet før feltarbejdets start. Spørgeguiden blev udviklet og forbedret undervejs i feltforløbet i relation til de temaer, der fremstod som mest relevante for undersøgelsens sigte (Tanggaard og Brinkmann 2015.). Formålet med samtalerne var at afdække muligheder og nye typer af udfordringer, som er vigtige for den enkeltes brandmands valg eller fravalg af et deltidsjob i beredskabet. Der blev således eksempelvis diskuteret familiemæssige overvejelser, holdfølelse og spænding i hverdagen, ønsker om at bidrage meningsfuldt til samfundet, og ikke mindst berørtes de krævende og skiftende arbejdsvilkår.

Feltforløbet inkluderede ligeledes **interviews med repræsentanter for 10 små, mellemstore og store virksomheder**, hvoraf nogle allerede gav brandfolk blandt medarbejderne fri til at rykke ud efter behov, mens andre ikke gjorde det. Formålet var her at undersøge lokale virksomheders arbejdsgange samt opfattelser af samfundsansvar, hvilket ville kunne give indsigt i muligheder og barrierer for rekrutteringen af brandfolk.

Samtalerne med de honorarlønnede brandfolk belyste også deres overvejelser om, hvad der ville *kunne* få dem til at stoppe med hvervet. Efter feltforløbets afslutning blev der endvidere foretaget **telefoniske interviews med 10 ophørte brandfolk** med henblik på at undersøge, hvad der faktisk *fik*

dem til at opgive deltidsberedskabet – i hvert fald for en stund. Dette har tilføjet vigtige indsigter i udfordringerne med fastholdelse.

Endelig har den beredskabsfaglige følgegruppe under hele forløbet bistået med information, afklaringer og indsigter gennem både fællesmøder og individuelle samtaler, hvilket har været vigtigt for forskergruppens forståelse af det danske beredskab som helhed.

Såvel brandfolk som virksomhedsrepræsentanter har alle været imødekomende og generøse med deres tid, og brandfolkene var ærlige og åbne i deres ofte kritiske diagnosticering af deltidsmandskabets prekære tilstand anno 2017 – noget, der ofte lå dem meget på sinde. Enkelte brandfolk udtrykte ønske om anonymisering, og for at honorere dette ønske er det besluttet generelt at anonymisere både brandstationer og honorarlønnede brandfolk. Dette ændrer ikke indholdets karakter, men sikrer, at hverken stationsledere, menige honorarlønnede brandfolk eller virksomhedsrepræsentanter kan genkendes.

CASE-ANALYTISK TILGANG: EKSEMPLETS MAGT

Denne rapport formidler resultaterne af en undersøgelse med en eksplorativ og problemafdekkende tilgang. Formålet har ikke været at gennemføre en evaluering. Det betyder, at der ikke anlægges normative vurderinger af ydelser, effektivitet eller rekrutteringspraksis på de enkelte stationer; i stedet søger vi at blotlægge og forstå de muligheder, udfordringer og frustrationer, som de lokale beredskaber står med. Den empiriske 'udgravning' viste sig flere gange at lede til eftertanke på de enkelte stationer, og dette er i sig selv et nyttigt og forventeligt resultat af et projekt af denne type. Denne rapport er dog det foreløbigt vigtigste produkt af undersøgelsen og er tænkt som et bidrag til lokal- og landspolitiske diskussioner om beredskabernes fremtid.

Undersøgelsen er karakteriseret af en kvalitativ, etnografisk tilgang, der gennem nærstudier af udvalgte cases forsøger at nå så bredt rundt om problemstillingerne som muligt. Tilgangen har ikke alene gjort det muligt at belyse de spørgsmål, som vi i samarbejde med Beredskabsforbundet og de øvrige projektparter på forhånd havde indkredset; den har også gjort det muligt at følge de berørtes egne perspektiver og prioriteringer af problemerne – dvs. grundlæggende at se sagen fra deres side, koblet med en indgående forståelse for den kontekst, de indgår i (Flyvbjerg 2015, Brinkmann & Tanggaard 2015).

Der har været tale om en strategisk udvælgelse af cases forenet med en praktisk og direkte involvering af informanter i dataindsamlingen. De udvalgte cases repræsenterer forskellige situationer og vilkår for lokale stationer i beredskabet, hvorved man kan få forskelligheder såvel som tværgående ligheder frem (Flyvbjerg 2015). Dette adskiller sig fra statistisk repræsentativitet, hvor sammensætningen af den udvalgte stikprøve skal svare nøje til sammensætningen af den samlede population, her af alle brandstationer i Danmark. Det ville ikke have været hensigtsmæssigt at anlægge et sådant kriterium i en kvalitativ tilgang, hvor dybde og sammenhænge af problemer prioriteres over numerisk udbredelse (Flyvbjerg 2015). Det skal dog siges, at vi i løbet af denne undersøgelse også har

fundet, at et styrket talmæssigt vidensgrundlag om beredskabets udfordringer vil være hensigtsmæssigt.

Tilsvarende afhænger undersøgelsens validitet ikke af opnåede svarprocenter, men snarere af, om det er lykkedes af afdække de relevante problemstillinger i tilstrækkelig grad – hvilket, vil vi hævde, er tilfældet. Feltbesøgenes knaphed til trods har deltagerobservation og de mange samtaler på og omkring stationerne givet god mulighed for at indfange en væsentlig del af de lokale omstændigheder. Derved er der opnået indsigt i en bred vifte af problemstillinger og udfordringer, som danske beredskaber står over for. Indsigt i variationerne fra sted til sted er afgørende at kunne forstå de lokale udfordringer med og muligheder for at indrette et effektivt og tilfredsstillende beredskab, og i hvilket omfang disse udfordringer og muligheder er sammenfaldende på tværs af materialet. Det er denne form for afsøgning af ligheder og forskelle, der muliggør generaliseringer, som igen ikke refererer til numerisk forekomst, men til relevante mønstre i materialet.

Stationerne

Feltbesøgene på de fire brandstationer blev alle indledt med en samtale med den lokale brandstationsleder. Ligesom menige brandfolk er brandstationsledere landet over i reglen honorarlønnede og altså på deltid, hvortil der visse steder kommer et månedligt tillæg, som er fastsat af stationslederens umiddelbare foresatte i henhold til lokale arbejdsopgaver. Netop disse arbejdsopgaver varierer fra station til station, men det er et generelt forhold, at stationsledere tager sig af den daglige drift af brandstationen (vedligehold af materiel, planlægning af øvelser samt indberetning af løn, afvigelser, etc.), ligesom de har den primære kontakt til stationens honorarlønnede personale, herunder ved ansættelser og afskedigelser (efter samråd med foresatte). Hvad dette personaleansvar mere præcist indebærer, er dog mindre klart. Som beskrivelsen af de fire stationer vil vise, er særligt stationslederens pligter og beføjelser, hvad angår målrettede rekrutterings- og fastholdelsesstrategier, ugenomsigtige. Arbejdsdelingen mellem lokale stationsledere og deres fuldtidsansatte overordnede – områdeledere og operative chefer – synes i praksis ligeledes at være til lokal dialog og forhandling i hverdagen.

Samtalerne med de lokale stationsledere var med til at kortlægge lokale forhold, hvad angår boligområder og arbejdspladser, og gav en lokalt forankret forståelse af de pågældende stationers meget forskellige udfordringer og muligheder. Indsigterne og forståelsen af de lokale stationer blev siden fyldigere via observationer blandt og samtaler med tillidsrepræsentanter og menige brandfolk. Vi vil i det følgende kort præsentere de fire lokaliteter for undersøgelsen – stationerne og deres omegn – hvorefter der følger en række afsnit, der på tværs af de geografiske forskelle, diskuterer en række temaer og problemstillinger, som også vil være genkendelige andre steder i landet. Disse beskrivelserne skal således læses som illustrative eksempler på ligheder og forskelle på tværs af landets brandstationer.

Station 1

Station 1 ligger i udkanten af en mellemstor provinsby i et tæt boligområde. Den ligger tilpas langt fra byens arbejdspladsholdige industri kvarter til, at folk, som arbejder der, realistisk set ville kunne nå at møde på stationen inden for de krævede fem minutter – ”den magiske grænse”, som det kaldtes. Placeringen af stationen blev derfor både af stationslederen og brandfolk beskrevet som uhensigtsmæssigt eller endda ”dum”. Størstedelen af det nuværende deltidsmandskab arbejder dog endnu længere væk end dette industri kvarter, og dagtimerne, hvor de fleste folk er på deres primærarbejde, er derfor svære at dække. Heldigvis for stationsledelsen har en del af de i alt 28 tilknyttede honorarlønnede brandfolk skiftende arbejdstider, hvilket akkurat muliggør, at stationslederen formår at sætte fuldtallige vagthold. 28 honorarlønnede brandfolk er, ifølge stationslederen, lige i underkanten, og flere af de nuværende og meget driftssikre brandfolk er endda godt oppe i

årene. Man forudser med andre ord et snarligt behov for et generationsskifte i det lokale deltidsmandskab. En af de store udfordringer på stationen italesættes som en mangel på oplagte målgrupper at rekruttere næste generation fra. Det gælder særligt folk, som kan hjælpe i dagtimerne.

Et kort over nærområdet illustrerer fint, at der ikke er mange, der fra deres arbejdsplads vil kunne nå hen på brandstationen inden for fem minutter: Der findes et par supermarkeder og mindre butikker, en sparsomt bemanded fabrik samt et stort byggemarked og en stor professionshøjskole. Stationslederen fortalte, at han for nuværende ikke har talt med dem hos byggemarkedet, som er det eneste sted, han umiddelbart kan forestille sig at finde folk, der er interesserede. Det samme gælder uddannelsesinstitutionen. Han fortalte endvidere, at han er i tvivl om, hvorvidt det egentlig er hans ansvar sådan at kime dørklokker – særligt i lyset af, at han selv er honorarlønnet brandmand og derfor har meget begrænset tid til at foretage den slags rekrutteringstiltag: ”Jeg ved faktisk ikke, hvad jeg skal gøre, og for at være helt ærlig, så ved jeg egentlig heller ikke, om jeg skal gøre noget. Er det mit ansvar at planlægge for fremtiden?”.

Man har på Station 1 gjort meget for at få flere kvinder ind i det lokale deltidsmandskab. Man har allerede to ansat, og disse kvindelige brandfolk er ofte med, når brandstationen forsøger at promovere sig selv eksempelvis ved lokale markedsdage. Ved at gøre de kvindelige brandfolk mere synlige, håber man på stationen at kunne tiltrække endnu flere kvindelige brandfolk: ”Det er simpelthen for dumt, at vi kun rekrutterer fra halvdelen af befolkningen”, som en brandmand konstaterede.

Fastholdelse er tilsyneladende ikke noget stort problem på Station 1 – ”når først folk kommer til, bliver de hængende”, som det blev sagt. Den store bekymring er altså den manglende tilstrømning af nye ’rekrutter’, der skal erstatte dem, der med tiden stopper på grund af alder eller helbred.

Station 2

På Station 2, hvor mandskabet består af 15 honorarlønnede brandfolk, er situationen en ganske anden. Her har man reelt ikke mange arbejdspladser i byen at rekruttere mandskab fra, og de få virksomheder, der findes, bidrager – med en enkelt undtagelse – i reglen allerede til at holde beredskabet kørende. Lukningen af en lokal fabrik for syv år siden, hvor næsten halvdelen af stationens brandfolk arbejdede, har siden gjort det svært at få rekrutteret tilpas mange nye – særligt i dagtimerne, hvor størstedelen af mandskabet er ude af byen på deres primære arbejdspladser. Stationen formår lige akkurat at opretholde en sikker drift, da henholdsvis en efterlønsmodtager og to folkepensionister, som begge har rundet de 70, fortsat er i tjenesten. Disse brandfolk er ifølge stationslederen både stærke og dygtige, men situation er ikke holdbar i længde: ”Det gør os sårbare. Hvor meget de end vil det, kan de jo ikke blive ved for evigt”.

Afhængigheden af disse erfarne folk har gjort, at man er begyndt at planlægge for en ifølge stationslederen ”dystert udseende fremtid”. Han fortalte, at det ikke har bidraget til rekrutteringen, at man har haft besøg af en konsulent fra den i indledningen nævnte BBN-kampagnen:

Der har da været annoncer i aviser og ting og sager, og vi har stået nede på torvet med bannere og plakater, men man skal ud og prikke folk på skulderen... og det hjælper tit og ofte, at folk kommer herop og lige får lov til at snuse til det, lige at kigge ind i brandbilen og sparke lidt dæk. Det giver gerne lige det sidste.

Flere af de menige brandfolk på Station 2 var enige i, at den eneste effektive måde at rekruttere på i deres lokalområde er at tage fat i folk, som man arbejder sammen med eller kender andetsteds fra. "Det gør det sværere for dem at vende det døve øre til", som stationens tillidsrepræsentant fortalte. Rekruttering gennem netværk omtales af mange i denne undersøgelse som godt, men vi har ikke mulighed for at be- eller afkræfte, at det faktisk fungerer effektivt. Lederen på station 2 mener *ikke*, at netværksrekruttering slår til (længere), og han fortalte, at han nu overvejer at forsøge at overbevise kommunen om at flytte nogle arbejdspladser ud i området, hvorfra folk så ville skulle bistå beredskabet efter behov. Ligeledes ser han et potentiale i, at udvalgte målgrupper på kommunens arbejdspladser, fx en pedel på den lokale folkeskole, kunne få til opgave at stå til rådighed for beredskabet eftersom stationens opgave jo er et kommunalt ansvar.

Station 3

Situationen på Station 3 ligner til dels den på Station 1. Også her er der tale om en brandstation i en mellemstor provinsby med omkring 25 tilknyttede honorarlønnede brandfolk, og ligesom station 1 ligger byen i pendlerafstand til en af Danmarks største byer. På Station 3 blev der talt meget om en oplevet lokal "industriflugt", og at dette gjorde det svært at finde arbejdspladser at rekruttere honorarlønnede brandfolk fra. Ligesom ved Station 1 ligger der dog flere store arbejdspladser og uddannelsesinstitutioner inden for ganske få minutters gang fra stationen. Heller ikke på Station 3 har der været dialoger med disse arbejdspladser om rekruttering, men som det fremgår af rapportens afsnit om virksomheder, er der flere af disse arbejdspladser, som ikke var afvisende over for at bistå beredskabet; de er blot aldrig blevet spurgt. Igen virkede der til at herske en usikkerhed om, hvis opgave det er at stå for virksomhedsbesøg og lignende. Stationslederen udtrykte det således:

Er det mig, der skal gøre det? Er det mit ansvar at køre rundt til virksomheder og dele brochurer ud? Eller skal jeg bare sende det videre i systemet? Jeg ved det ikke.

Stationens tillidsrepræsentant var anderledes klar i spyttet, hvad angik placeringen af ansvar:

Men det der med at få nye brandmænd: Jeg mener helt sikkert, at det er ledelsen [højere oppe], der skal tage initiativ til det. Jeg kan ikke se, hvordan fanden, at vi [her på stationen] kan gøre noget.

På denne station arbejdedes der således heller ikke systematisk med outreach i relation til rekrutteringen af nye honorarlønnede brandfolk. Man har tidligere anvendt bannere på en nærliggende større vej, og man påtænker nu (igen) at få en artikel i den lokale avis. Ligeledes vil man møde talstærkt op med brandmateriel til en forestående lokalkulturel begivenhed med mange besøgende for at vække interessen.

På trods af at man ifølge stationslederen manglede fire-fem honorarlønnede brandfolk for at være velforsynet, blev rekrutteringen i sig selv dog ikke anset som det største problem på Station 3; man klarede sig for nuværende ved at trække "tunge veksler" på visse af de tilknyttede brandfolk. Fastholdelsen af brandfolk vurderes derimod til at være en større udfordring, og man var kort sagt i vildrede over den store udskiftning af honorarlønnede brandfolk på stationen, eftersom man i egne øjne "gør en hel masse" for at gøre det interessant og givende at være tilknyttet stationen.

Station 4

På Station 4 er bekymringerne igen helt anderledes. På trods af byens status som en lille provinsby med et begrænset antal arbejdspladser har man her aldrig haft de store udfordringer med at tiltrække honorarlønnede brandfolk til den 15 mand store styrke. Det skyldes især, at man har et godt forhold til byens største virksomhed. Denne virksomhed var – også i egen interesse – med til at få etableret byens brandvæsen i 1999 og bidrager i dag fortsat med ca. halvdelen af mandskabet, der – når forholdene tillader det – har fået tilladelse til at forlade arbejdspladsen, når alarmen på stationen går. Ud over denne virksomhed, som man jo samtidigt er meget afhængig af, har man fra stationsledelsen været god til at sprede viden på Facebook og kontakte de relativt få lokale virksomheder. Ifølge stationslederen har dette betydet, at man de få gange, man i løbet af de sidste år har søgt nye honorarlønnede brandfolk, har fået flere kvalificerede henvendelser end man har stillinger til.

Rekruttering er og har således ikke været en større udfordring på station 4, men en igangværende risikobaseret dimensionering ser dog ud til at kunne skabe udfordringer i relation til at fastholde honorarlønnede brandmænd i jobbet. Kort fortalt har man i forbindelse med en række besparelser fra kommunalt hold meddelt, at stationerne fremover – muligvis – skal nedruste. Det betyder, at man som udgangspunkt udelukkende skal rykke ud med en hurtigslukningsenhed, som kun har plads til to brandfolk. En sådan beslutning vil ændre arbejdsgangen betydeligt på Station 4. Mens man i øjeblikket altid kalder samtlige brandfolk ind og tillader så mange som muligt at køre med på indsatserne (cirka en gang om ugen), vil en sådan ændring af udrykningspraksissen ifølge både stationsleder og menige brandfolk betyde, at mange i så fald næsten aldrig vil komme med på indsats.

Frygten for sjældent at komme med på indsatser, på grund af ændringer af udrykningspraksis, var uden tvivl en af de bekymringer, som lød oftest på Station 4, men et par af brandfolkene var dog også urolige for de sikkerhedsmæssige og psykologiske aspekter af en eventuel reduktion af udrykningspersonale. En menig brandmand beskrev eksempelvis, hvordan en tomandsudrykning til et brændende hus enten ville resultere i en farlig indsats *eller* en tilbageholdenhed mod at gøre noget, hvilket "vil kunne give nogle alvorlige ar på sjælen". Begge dele er for brandfolkene helt uacceptabelt.

Honorarlønnede brandfolkene: Hvordan, hvorfor - og hvorfor ikke?

I dette afsnit vil vi gå i dybden med de honorarlønnede brandfolks beretninger om, hvorfor og hvordan de blev en del af det danske deltidsberedskab, hvad der driver dem til at fortsætte, samt hvad der kunne få - eller har fået - dem til at afslutte deres tid som honorarlønnede brandfolk. Udover at åbne op for en sjældent belyst empirisk virkelighed⁸ handler disse beretninger, både direkte og indirekte, også om forskellige måder at blive rekrutteret og fastholdt på, og dermed om hvordan man på lokalt og/eller politisk niveau kan begribe og håndtere de nuværende udfordringer.

Hvordan kom de til beredskabet – og hvorfor?

En velkendt kulturel myte lyder, at brandmandshvervet er noget, som går i arv fra generation til generation, fra far til søn. Ifølge denne undersøgelse var dette dog snarere undtagelsen end reglen. Flere af honorarlønnede brandfolkene havde ganske vist en onkel eller en storebror, som på et eller andet tidspunkt havde været i deltidsmandskabet, men dette blev sjældent tillagt nogen særlig betydning. Faktisk var der tværtimod flere, som forklarede, at deres mangeårige indsats i deltidsberedskabet og dermed deres regelmæssige fravær fra familielivet havde afskrækket deres *egne* børn fra at melde sig. En ældre brandmand gengav sin søns ord, da sønnen var blevet spurgt, om ikke han også skulle blive brandmand: ”Aldrig i livet, far, du var jo aldrig hjemme!”. Disse bemærkninger viser, at brandmandsstanden ikke reproducerer sig selv, som den muligvis gjorde engang, og som man derfor kunne foranlediges til fortsat at tænke. Der er således behov for at nå målgrupper, som ikke ’har brand i blodet’.

Et sted at finde sådanne folk er hos Beredskabsstyrelsen, som hvert år uddanner 420 brandfolk som en del af et mere omfattende værnepligt- og værneret-program, men hvorfra relativt få på landsplan vælger at tilslutte sig de lokale deltidsberedskaber.⁹ En ikke uvæsentlig del af både de nuværende og ophørte brandfolk, der indgår i undersøgelsen, var da også uddannet hos ’Styrelsen’ og havde derigennem allerede et blik for deltidsberedskabet derfra. En ung brandmand, som netop havde gennemgået Beredskabsstyrelsens program forklarede sin indgang til deltidsberedskabet således:

Jeg har altid haft sådan en drengedrøm om, at jeg skulle være brandmand, og så var det en mulighed. Jeg vidste jo, at man ville få en brandmandsuddannelse [hos Beredskabsstyrelsen], og det var noget, man ville kunne bruge bagefter.

Den unge brandmand fortalte, at han til sessionen skam kiggede i brochuren over, hvilke andre korps han kunne vælge imellem, men det var hurtigt afgjort: ”Det eneste, jeg ville, var sgu egentlig at være brandmand”. Denne historie er ganske enestående i den forstand, at han tog sin værnepligt

⁸ Nogle af de få beskrivelser af denne virkelighed, i henholdsvis en dansk og amerikansk kontekst, findes hos henholdsvis Bøhm 2011 og Thompson 1997.

⁹ En uformel undersøgelse fortaget af Danske Beredskaber peger således på, at det i de kommunale beredskaber fra 1. maj 2016 og et år frem kun lykkedes at få 27 af de 420 uddannede brandfolk ansat eller inddraget som del af de frivillige beredskaber, svarende til ca. 8% (personlig kommunikation, Bjarne Nigaard, 21.09.2017).

i Styrelsen *med henblik på* at blive brandmand. For andre var tiden i Beredskabsstyrelsen snarere et fravalg af eksempelvis Hjemmeværnet eller Forsvaret end et aktivt tilvalg af en fremtid inden for (deltids)beredskabet, inden de i Styrelsen fik smag for jobbet og især for "spændingen og kammeratskabet", som en brandmand sagde det. Der er således et element af tilfældighed på spil, som i lyset af rekrutteringsudfordringer kan og måske bør tænkes mere systematisk igennem.

Denne uplanlagte, endog tilfældige, entré ind i tilværelsen som honorarlønnet brandmand var dækkende for den store del af de adspurgte honorarlønnede brandfolk, som ingen umiddelbar tilknytning til beredskabet havde, inden de begyndte. Enkelte havde hørt en radioreklame eller var stødt på en avisannonce. Den overvejende del var dog blevet "prikket på skulderen", som det blev kaldt, af en kollega, en ven eller en vens ven. Vi vender tilbage til denne særegne og meget udbredte form for netværksrekruttering i afsnittet om brandmandsfællesskaber.

Når honorarlønnede brandfolkene retrospektivt fortalte om dette første møde med deltidsberedskabet, gik det igen, at folk havde et temmelig afslappet forhold til hvervet. Det var med andre ord sjældent at høre, at denne indledende kontakt gav dem muligheden for at udleve en livslang drøm. Der var snarere tale om noget, der "godt kunne testes". Sådan havde en brandmand, som netop har fejret sit 40 års jubilæum i deltidsbrandvæsenet, det også, selvom den tanke hurtigt måtte revideres: "vi kan da bare prøve det, tænkte jeg dengang, og jeg kan jo altid holde igen... Det sagde jeg også til min kone. Ja, og nu sidder jeg her sgu stadig". Udover at vise, hvordan selv relativt uovervejede beslutninger kan ende med at have afgørende indflydelse på ens liv, peger sådanne beretninger også på, at mange folk måske kunne have interesse i at indgå i beredskabet, hvis det først blev præsenteret for dem.

Uagtet om folk havde 'brand i blodet', fik smag for det i Styrelsen eller blev prikket på skulderen af en kollega, var forklaringerne på, hvad der virkede tillokkende ved hvervet utroligt samstemmende: Fællesskab og spændende indsats. Der findes dog også andre perspektiver på dette. For eksempel fortalte en ung kvindelig brandmand, at hun indledningsvis var blevet en del af beredskabet som et led i en plan om at blive politikvinde eller redder, og nogle, særligt blandt de lidt ældre brandfolk, fortalte, at de havde følt det som en fornøjelse og en pligt "at stille sig til rådighed for noget, som samfundet har brug for". Næsten samtlige honorarlønnede brandfolk understregede imidlertid, at de først og fremmest var tiltrukket af nogle meget stærke forestillinger om fællesskab, korpsånd og 'uniformfællesskaber' samt tanken om at have en spændende og afvekslende sidebeskæftigelse. "De røde biler, blå blink... og så tilsodede kammerater i fuld kampdragt. What's not to like?", som en rutineret brandmand udtrykte det med et grin.

Men ét er forventninger, noget andet er mødet med virkeligheden som honorarlønnet brandmand, da spørgsmålet om, hvor godt forventninger og virkelig passer til hinanden, er afgørende for deres oplevelse og tilfredshed med jobbet. I det følgende vil der først blive sat fokus på de brandfolk, som fortsat er i deltidsberedskabet, samt de dele af den samlede pakke, der har fået dem til at blive.

Herefter vendes blikket mod de brandfolk, som enten er stoppet og hvad der her kaldes 'ophørstruede'.

Hvad får honorarlønnede brandfolk til at fortsætte?

Ligesom der er forskellige måder at komme ind i deltidsberedskabet på, er det også forskelligt, hvad der nærer motivationen til at fortsætte hvervet. Der var dog især to typer af svar, som gik igen blandt samtlige brandfolk, og som vi derfor vil udfolde her. For det første betyder det noget faktisk at deltage ved **udrykninger** med alt, hvad det indebærer, og for det andet betyder det noget at blive en del af **fællesskabet som brandmand**. Som det vil blive klart, indeholder begge disse temaer mange nuancer og undertemaer, som vil belyst i det følgende.

UDRYKNINGER: SPÆNDING, AT GØRE EN FORSKEL, ANERKENDELSE, KOLLEGIALT SAMVÆR

Udrykningerne er kittet, der får det hele til at hænge sammen. Folk stopper, hvis de ikke får nok udrykninger, og de fortsætter, hvis de får det.

- Ung, ophørt brandmand

Forventningen om spænding var i mange tilfælde kraftigt medvirkende til, at de adspurgte brandfolk overhovedet blev del af deltidsberedskabet. Naturligt nok var spænding derfor også noget af det, som holdt brandfolkene 'til ilden', om man så må sige. Spænding skal her ikke kun forstås som en funktion af regelmæssige livstruende indsatser, overtændte bygninger eller følelsen af at stå ansigt til ansigt med døden.¹⁰ Disse store indsatser findes, og de fyldte stadig meget i brandfolkernes fortællinger, men de "voldsomme, katastrofiske oplevelser" bliver i kraft af stadig større brandsikkerhed mere og mere sjældne. Alligevel figurerede spænding ofte og markant i de interviewedes beskrivelser af livet som honorarlønnet brandmand.

Det blev således ofte fortalt, at spændingen og adrenalinen allerede mærkes, når alarmer går. "Det giver et lille gib i os alle sammen", fortalte en brandmand, mens en af stationslederne selv efter 20 år indrømmede, at når alarmer går, er det "ligeså spændende som den første gang". "Den høje puls" og "adrenalinen der pumper", som mange af brandfolkene værdsatte, skyldtes først og fremmest, at man på dette tidlige tidspunkt endnu "ikke aner, hvad man kommer ud til". Flere brandfolk fortalte ligeledes, hvordan spændingsniveauet vedblev at være højt længe efter den indledende alarm. Man farer til stationen, skynder sig i uniformen og finder sin plads som fx chauffør eller røgdykker. I disse momenter "glemmer [man] fuldstændig sig selv og finder et fokus, som er umuligt at sammenligne med noget som helst andet. Man glemmer alt om støvsugning og den sure mokke på jobbet".

¹⁰Netop denne type spænding undersøges i en amerikansk beredskabskontekst af Desmond 2006.

Denne intense oplevelse af at være i nuet varer ofte ikke specielt længe, men det faktum, at "man ved aldrig, hvad der sker det næste sekund", og at "ingen udrykninger er ens" holder ifølge brandfolkene selv folk skarpe og får jobbet til at vedblive at være spændende – også selvom der er langt mellem store gård- eller industribrande.

Enkelte mandlige brandfolk gav ligeledes udtryk for, at det at være en del af beredskabet, at stå op midt om natten for at tage del i spændende operative indsatser og at komme hjem trætte, tilfredse og ildelugtende, gjorde dem til del af en form for maskulinitet, som de fandt fraværende i andre dele af deres liv.¹¹ En ophørt honorarlønnet brandmand forklarede, at netop dette er noget af det, han i den grad savner i dag:

Jeg elskede at komme hjem om natten efter en lang brand og kysse min kone, og man lugter af brand; man lugter af mand. Det var det samme, hvis jeg skulle aflevere mit barn i institution helt sodet til – det gav noget. Man hjælper, og man føler sig sgu som en mand. Og man har en særlig autoritet gennem uniformen, som jeg virkelig godt kunne li'.

I 2017 er der efterhånden få opgaver, som kan kategoriseres som det, en yngre brandmand kaldte "voldsomme og katastrofiske", og enkelte brandfolk – ikke overraskende særligt nye og unge folk – gav da også udtryk for at savne store og udfordrende indsatser med den bekræftelse af deres maskulinitet, som for nogle fulgte med. Uanset om opgaven var stor eller lille, fortalte langt størstedelen af de adspurgte dog, at de fandt stor tilfredsstillelse i at være med til at løse de opgaver, der måtte foreligge. At gøre en forskel, som det blev fortalt igen og igen, var afgørende. En ældre brandmand fortalte, hvordan han for relativt nylig havde været med til at skære en mand fri af et nedfaldent loft. Som han sagde, var det en kort, let indsats, men den var vellykket, og manden, som blev skåret fri, var taknemmelig som sjældent set. Dette var for ham en af de bedste oplevelser i beredskabet, han kunne huske. En yngre brandmand, som i vores samtale havde omtalt en storbrand med internationalt brandsamarbejde som et af beredskabskarrierens højdepunkter, fortalte ligeledes, hvordan andre og mindre glamourøse udrykninger i sig selv kunne være meget tilfredsstillende:

Der er jo mange gode ting, vi kommer ud til. Det er gode ting, vi gør. Vi gør jo en forskel, ligegyldigt om vi har en mand i et trafikuheld, som du skal klippe fri, eller om du efter at have klippet ham fri skal rydde op for de andre bilister, der kommer, så du kan gøre dem glade.

Disse eksempler skal ikke ses som illustrationer af, at honorarlønnede brandfolkene i undersøgelsen ikke nødvendigvis ønskede sig store, spændende og krævende indsatser for at føle sig værdsatte. Imidlertid udgør sådanne indsatser – få som de er – ikke den eneste form for givende indsats: Når brandfolkene fik lov at hjælpe *nogen*, at gøre en forskel *for nogen* og at mærke taknemmeligheden *fra nogen*, var dette for mange tilstrækkeligt og givende i sig selv.

¹¹ For udredninger af tilsvarende maskulinitetsforhold i en amerikansk kontekst se for eksempel Desmond 2006 og Perkins 1990.

At gøre en forskel for folk i stort som småt ledte flere af honorarlønnede brandfolkene til at fortælle, at de generelt følte, at der blev set op til dem, og at de grundet deres engagement i beredskabet nød en særlig social status i lokalområdet. En yngre tilflytter, som for relativt nylig havde tilsluttet sig det lokale deltidsberedskab, fortalte helt enkelt, at han oplevede, at der var mange i byen, som han bestemt ikke genkendte, men som tydeligvis kendte hans navn og ansigt. "Det er da herligt", sagde han. En stationsleder fortalte endvidere, at han nød at komme ud til en indsats, hvor folk viste brandfolkene en særlig form for respekt: "Man kan tydelig se på folk, når man kommer frem: De tænker, 'hold da kæft, nu kommer der nogen, der kan tage affære'". At honorarlønnede brandfolkene mange gange oplevede en særlig form for anerkendelse af deres mod og særskilte kompetencer, blev også tydeligt i en samtale med en ung ivrig brandmand:

Det, der driver mig, det er at kunne gøre en forskel og at være til stede i de der lidt specielle situationer, hvor der ikke er adgang for alle, men der er adgang for mig, fordi jeg har kompetencerne til det, og det er mig, der ved, hvad der skal ske. Det er jo nok, fordi det får en til at føle sig lidt speciel. Det at være brandmand... det er ikke hver mands eje. Det er ikke bare et job, det er sgu specielt at være brandmand. Man er lidt bedre end alle andre, når man er ude, fordi man føler også, at folk kigger på en på en anden måde. Det kan jeg godt li', fordi man føler sig sgu lidt speciel.

Den tyske filosof Axel Honneth har igennem sit forfatterskab tilvejebragt en art anerkendelsens taksonomi, hvori han skelner mellem tre forskellige former for anerkendelse, som hver især bidrager til menneskets realiseringen af ønskede mål (Honneth 1995:174). De første to former for anerkendelse kendetegner forhold, hvormed man som menneske bliver mødt med følelsesmæssig opmærksomhed og kærlighed henholdsvis som autonomt væsen med rettigheder (og pligter) som eksempelvis borger i Danmark. Honneths tredje form for anerkendelse handler derimod om værdsættelsen af menneskers særegne kvaliteter og bedrifter, hvilket ifølge Honneth afstedkommer en følelse af på meningsfuld vis at bidrage til relevante sociale fællesskaber som eksempelvis velfærdsstaten eller civilsamfundet. Denne form for anerkendelse – af at man "kan tage affære" eller at "man er lidt bedre end alle andre, når man er ude" – leder i Honneths optik til en selv værdsættelse, som er afgørende for folks følelse af 'tilhørighed'. Dette perspektiv – kampen for anerkendelse – tilbyder her en forståelsesramme for, hvorfor det at komme med på indsats er så afgørende for de i undersøgelsen adspurgte brandfolk.

Visse indsatser, eksempelvis ved forureningsopgaver, hvor man skal tage sig af et oliespild fra en lastbil, indebærer ingen umiddelbar kontakt med taknemmelige mennesker. Alligevel blev selv sådanne opgaver flere gange beskrevet positivt. En brandmand forklarede det med et glimt i øjet således: "Selvom man skal ud og skovle kattegrus ud på en halv kilometer vej, så går man jo sammen med de kammerater, man godt kan li'. Og så pjatter man lidt, og så er det er jo så fint". En anden udtrykte samme pointe, men på mere generel vis: "Alle udrykninger er vigtige, og man skal ikke underkende værdien af at komme ud med blå blink". Dette oplevedes på nærmeste hold, da jeg var

med på en udrykning, som hurtigt viste sig at være aldeles ufarlig – næsten unødvendig. Brandfolkene jokede med hele situationen, men virkede på intet tidspunkt til at være kede af at være rykket ud. Tværtimod tog dele af det udrykkede personale sig god tid ved hjemkomst og sad længe og sludrede over en sodavand. Denne oplevelse peger på den anden grund, som af næsten alle blev omtalt som afgørende for at være i brandmandshvervet: Fællesskabet.

BRANDMANDSFÆLLESSKABER

Jeg har været sindssygt glad for det, og jeg har fået nogle super bekendtskaber. Det er som en lille familie.

- Honorarlønnet brandmand gennem 7 år

Unge mennesker i dag slår sig ikke ned i fællesskaber, der varer resten af livet.

- Honorarlønnet brandmand gennem 27 år

Fællesskab. Broderskab. Sammenhold. Sådan lød svarene mange gange, når brandfolkene på de fire stationer blev bedt om at pege på noget, de var særligt glade for i deltidsherredskabet. Flere af de brandfolk, som havde både 20, 30 og 40 års erfaring, beklagede sig ganske vist over, at netop disse dyder er ved at forsvinde anno 2017. De fortalte, hvordan man plejede at mødes på stationen om lørdagen for at grille en pølse og se på bilerne. De beklagede sig over, at de unge ikke tog sig tid til 'det sociale' længere. De ærgrede sig over, at man ikke længere kunne 'slukke en halsbrand' på stationen med en kold øl efter en hård udrykning. Alligevel var brandfællesskabet utvivlsomt stadig meget vigtigt for dem. Et godt eksempel var en nyslået folkepensionist, som stadig passer brandhvervet. Han lagde aldrig fingre imellem i sine beskrivelser af det aftagende sociale og 'fællesskabelige' miljø inden for beredskabet. Variationer af "det går af helvede til", blev ytret igen og igen i løbet vores ophold på stationen. Ikke desto mindre ankom han hver formiddag til stationen, hvor han sætter sig i fællesrummet for at læse avis og løse sudoku. Han søger fortsat brandmandsfællesskabet, og det vil han blive ved med, mente stationens tillidsrepræsentant: "Han har jo lagt hele sin identitet hernede". Hovedpersonen selv var enig: "Jamen det er jo ligesom, hvis man skulle opgive en kvinde, man har været sammen med et halvt liv. Der vil jo mangle noget".

Fællesskabets store betydning var ingen overraskelse. Det særlige fællesskab blandt brandfolk er velsagtens, hvad man kan kalde en dominerende fortælling, en kulturel "trope", som er svær at komme udenom også i almindeligt udbredte forestillinger om brandmandslivet og i populærkulturelle medier som film (Desmond 2006, Simpson 1996). Stærke fællesskaber skal dog vedligeholdes, og måden at rekruttere på ved stationerne blev flere gange nævnt som afgørende for at bevare sammenhængskraften blandt brandfolkene. Der er i beredskabet en lang tradition for at hverve gennem nuværende brandfolks personlige netværk, og dette var på tre af fire stationer fortsat den mest udbredte måde at få nye folk på. En tillidsmand på en af stationerne forklarede det således: "Dem vi får her, det er sådan, [at] nu kender jeg en, nu tager vi lige fat i ham og spørger ham, om han har lyst til at komme op og få vist stationen".

Det blev forklaret, hvordan personlige henvendelser til venner og bekendte både bidrog til, at potentielle brandfolk vidste, hvad de gik ind til på forhånd - en vigtig fastholdelsesstrategi – men også sikrede, at potentielle brandfolk passede ind rent socialt på stationen. Som en yngre brandmand, der indledningsvis selv havde lidt udfordringer med at bryde igennem til de andre brandmænd forklarede, er det afgørende at ”passe ind”:

Man skal passe ind på den station, man kommer til. Man kan godt have alle de [faglige] egenskaber, jeg lige har nævnt, men hvis man ikke passer ind sådan rent socialt – menneskeligt - så bliver det lidt svært.

Faglighed er ikke alt, endsige vigtigst. Som det her siges, kan man ”godt have alle de [faglige] egenskaber” og alligevel ikke slå til, hvis man ikke passer ind. Her er netværksrekrutteringen et vigtigt værktøj, hvis man ønsker at opretholde den eksisterende kultur på stationerne. Et andet værktøj er ansættelsessamtalerne, der normalt bliver afholdt af stationslederen, tillidsrepræsentanten og en menig brandmand. Det blev således fortalt, hvordan samtalerne mange gange ikke handlede om faglige kvalifikationer – mange brandfolk kommer til uden andre kvalifikationer end ægte interesse – men om at vurdere, hvordan en potentiel brandmand ville passe ind. En yngre kvindelig brandmand forklarede, at hun vidste så lidt om ild, at hun knapt vidste, ”hvordan man tændte en smøg”, da hun startede, men at hun kompenserede ved at vise gåpåmod og ved ikke at være bange for at svare igen:

Det kræver jo også, at du [som kvinde] skal gi’ lidt igen. Du skal ikke være den tilbageholdende type, for så... men så tror jeg heller ikke, du var blevet ansat. Det var ikke sket.

Hun fortalte videre, at man som brandmand generelt, men særligt som kvinde, skal kunne tage lidt af hvert – kunne ”klare mosten” – hvilket for hende at se i høj grad handlede om en særlig jargon. ”Lummer værkstedshumor”, som hun kaldte det, blev et slags løsen, der afslørede, hvorvidt man var en del af gruppen eller ej. Ellers passede man ikke ind. Ved at forbigå folk, som måske nok har fagligheden på plads, men ikke passer ind menneskeligt eller socialt, tjener jobsamtaler ligesom netværksrekruttering således til at integrere og skabe samhørighed internt blandt brandfolkene på den enkelte station, og det sikrer et fortsat fællesskab blandt ligesindede. Det betyder dog også, at fællesskabet bygger på, at man som gruppe er temmelig homogen.

Samfundsforskeren Pierre Bourdieu (2008) beskriver, hvordan brancher, hvori der hersker en særlig korpsånd, har en tendens til at fortsætte tidligere tiders traditioner og at fastholde særegne identiteter. Der sker her, ifølge Bourdieu, en reproduktion af social orden, udtryks- og samværsformer, som leder til øget ensartethed på bekostning af individuelle udtryksformer (Bourdieu 2008:32). Stor homogenitet har så afgjort sine fordele, men det kan dog også vise sig at have en slagside, idet det kan være med til at afskrække folk, som ikke føler eller oplever, at de hører til i et sådant tæt sammentømret fællesskab. Denne undersøgelsen omfatter ikke folk, der aldrig har været i deltidsberedskabet, hvorfor det selvsagt er svært at vurdere, om en sådan afskrækkelse også er tilfældet, og

i så fald i hvilket omfang. Det viste sig dog hos nogle af brandfolkene, at de enten nu eller tidligere har følt sig en smule uden for det tætte sammenhold, som de fleste af brandfolkene i undersøgelsen nyder at være en del af, og at dette betød noget for deres samlede oplevelse af det at være brandmand. Ved en lang samtale fortalte en nyuddannet honorarlønnet brandmand eksempelvis, hvordan han efter at være begyndt på sin brandmandsuddannelse oplevede, at stemningen på brandstationen var noget trykket, og han kunne tælle flere situationer, der havde fået ham til at føle sig decideret uvelkommen blandt visse af brandkollegerne. Han spekulerer selv på, om den oplevede udelukkelse skyldtes, at han ikke er født og opvokset i Danmark.

Også den føromtalte kvindelige brandmand, som ellers føler, at hun giver godt igen, har oplevet, at dele af mandskabet ser lidt skævt til hendes tilstedeværelse i gruppen af primært mandlige brandfolk:

Der er selvfølgelig i den her branche nogle mænd, som ikke mener, at kvinder skal være brandmænd, men sådan vil det jo altid være... Jeg ved, hvem det er, og det er bare ikke lige dem, man går over og hænger ud med.

Endelig fortalte et par af de ophørte brandfolk, at de havde oplevet en eklatant mangel på fællesskab og sammenhold på de stationer, de havde været tilknyttet. Eksempelvis forklarede en ung fyr, hvordan han fra begyndelsen havde store forventninger til det sagnomspundne brandmandsfællesskab, som han blandt andet kendte fra film, men at han blevet afsindigt skuffet i mødet med virkeligheden. Han forsøgte ellers at tage initiativ til frivilligt at mødes på stationen om lørdagen "for at træne, men også for at lære hinanden at kende på en anden måde", men det blev ingen succes. Han og flere andre fortalte, hvordan der i praksis var en tydelig opdeling mellem, hvad de kaldte "de nye" og "de gamle" brandmænd, og at der blev talt gevaldigt ned til de nye: "Vi skulle ikke tro, at vi var noget". I netop hans tilfælde var der adskillige ting, som gjorde, at han besluttede at stoppe som honorarlønnet brandmand, men han fortalte også, at han "næsten sikkert" var blevet ved, hvis det havde været rigtig godt med kollegerne. Sociologerne Kenneth Perkins og John Benoit observerede i deres studier af amerikanske brandmandsfællesskaber, at de mange gange antager karakter af at være klubber, som man skal have en art socialt medlemskab af for at være med i (Perkins and Benoit 1997:25). På samme måde beskrev en anden ung og nu ophørt honorarlønnet brandmand sin tid i deltidsberedskabet som svarende til forsøgene på at komme ind på smarte natklubber i hans unge år: "Jeg var ikke gammel nok til at komme ind".

Det skal understreges, at langt størstedelen af de adspurgte brandfolk havde stor gavn af og glæde ved, hvad de anså som et stærkt sammenhold kollegerne imellem. Historierne om, at det er svært at komme ind og blive en del af fællesskabet, skal her ses som en påmindelse om, at det sociale rum, som skabes af blandt andet netværksrekruttering og jobsamtaler med fokus på social sammenhængskraft, også er med til at skabe arbejdspladser, hvor der ikke ser ud til at være plads til alle;

eksempelvis udlændinge, kvinder eller nye, unge brandfolk.¹² Et citat fra tidligere tåler gentagelse: "Man skal passe ind på den station, man kommer til".

Hvad får brandfolk til at stoppe?

I dette afsnit bliver der set nærmere på potentielle årsager til at stoppe som honorarlønnet brandmand. Hvad er det for ændringer, oplevelser og bekymringer, som *har* medvirket til at få honorarlønnede brandfolk til at lade hvervet ophøre, eller som ifølge brandfolkenes egne udsagn *kunne* bringe dem til beslutningen? Et eventuelt ophør vil nok ofte være resultat af mere end én udfordring, men der er to forskellige temaer, som gik igen i mange af vores samtaler med nuværende og ophørte honorarlønnede brandfolk: **1) Et presset familieliv, og 2) (frygten for) manglende udrykninger**. Afslutningsvis vil derudover vi kort kommentere på et logistisk benspænd, som pressede sig på i materialet, og som kan tænkes ind fremtidig fastholdelsespraksis.

ET PRESSET FAMILIELIV

Bag enhver dygtig brandmand står et stærkt netværk.

- Ung ophørt honorarlønnet brandmand

Det er ikke det, der skal ødelægge mit privatliv.

- Ung nuværende honorarlønnet brandmand

Disse to citater kredser om den fælles erfaring, at det kan være endog meget krævende for honorarlønnede brandfolks familier at leve med og få hverdagen til at hænge sammen, når partner, far eller mor jævnligt er på vagt og må tage på indsats uden forvarsel. De to citater peger dog også på to måder at betragte udfordringen på. Den nu ophørte honorarlønnede brandmand roser det netværk – her særligt hans mor – som af og til måtte stå model til at både ægtefælle og to sønner måtte forlade aftensmaden for at bistå en udrykning. "Det kræver sin kvinde", forklarede han med slet skjult stolthed i stemmen. Mange af de adspurgte honorarlønnede brandfolk delte hans beundring for det forstående bagland, og flere fortalte således, at de ved indledningen af et romantisk forhold havde forklaret, at et forhold godt kunne komme til at indebære nogle irritationsmomenter og skuffelser. En brandmand gik skridtet videre: "Da jeg mødte [mine kæreste], gjorde jeg det klart, at jeg er brandmand, og at det kommer før alt". Sådanne udtalelser eksemplificerer, hvordan mange af de adspurgte honorarlønnede brandfolk har fået familielivet til at fungere sammen med livet som brandmand.

Det andet citat anskueliggør et alternativt perspektiv, nemlig at hvervet ikke må stå i vejen for familielivet mere generelt, og bliver det tilfældet, stopper man som brandmand. For at forstå, hvordan det skulle kunne komme så vidt, vil vi præsentere nogle beskrivelser af, hvordan hvervet forplanter sig i hverdagen som helhed.

¹² For observationer af tilsvarende ekskluderende fællesskaber i en amerikansk beredskabskontekst se Perkins 1990:363.

En honorarlønnet brandmands hverv præges i reglen først og fremmest af to typer af forpligtelser: Udrykninger og vagter¹³ og i anden række af eksempelvis månedlige obligatoriske brandøvelser og (valgfrie) sociale arrangementer. Udrykninger er til at forstå. Er man vagtsat, rykker man ud, når alarmen går, og er man tilknyttet en station, hvor alt brandpersonale altid indkaldes, rykker man ved alarmens kimen ud, for så vidt det er muligt. Det siger sig selv, at alarmen ikke udelukkende går, når man alligevel ikke har andet for. Faktisk er det, som stationslederen på en af de fire stationer beskrev det, ofte "fuldstændig ubelejligt. Det kan jo være, mens man står midt i at tænde grillen, eller der er inviteret gæster, eller en af børnene har fødselsdag". Som oftest rammer udrykninger dog ikke mærkedage, men ganske almindelige eftermiddage og aftener. Som en ung kvindelig brandmand her fortæller, kan den slags "dagligdagsudrykninger" dog også blive en alvorlig belastning for en familie:

Vi sidder midt i aftensmaden og havde faktisk en rigtig hyggelig samtale, og nu skrider jeg bare. Jeg kan jo godt fornemme på mine børn, fordi de er jo vant til det, at, "nå, forsvandt hun igen?". Og jeg lyver ikke, sådan er det. De tænker, "nå, nu må hun løbe igen... hej hej". Og jeg mærkede det virkelig dybt inde... Jeg var bare rigtig, rigtig meget væk, så den her, du ved, med at børnene siger 'mor' som deres første ord. Nej, det var 'far'. Det var far hele tiden. Far, far. Det var der, hvor jeg bare fik... nu må jeg gøre et eller andet.

Til beredskabets held besluttede denne unge kvindelige brandmand at omlægge arbejdstiderne på sit primærarbejde frem for at stoppe som brandmand, men hun indrømmede, at det på baggrund af et presset familieliv *har* været aktuelt at stoppe. "Jeg har været tæt på, men jeg har ikke gjort det, fordi jeg synes simpelthen, jeg får sådan en glæde af at være med. Men det er simpelthen privat, det går ud over tiden". En af de ophørte brandfolk, som vi talte med, havde ligeledes oplevet, at udrykninger – og særligt udrykninger om natten – var *for* krævende for den lille småbørnsfamilie, og han besluttede derfor "med blødende hjerte" at stoppe.

Ud over udrykningerne tilbringer man som honorarlønnet brandmand – særligt i mindre provinsbyer, hvor der kan være længe mellem opgaverne – forholdsmæssig meget tid med at være til rådighed for indsatser, som måske og måske ikke materialiserer sig. Ifølge bekendtgørelsen for kommunalt redningsberedskab er det generelt krav, at (vagtsatte) honorarlønnede brandfolk skal kunne nå frem til brandstationen og afgang med førsteudrykningen senest fem minutter efter, at alarmen lyder. Denne skæringslinje er betydningsfuld, idet den ikke bare dikterer hvor man kan bo og/eller arbejde for at kunne være honorarlønnet brandmand, men også fordi den sætter skarpe grænser for de deltidsansattes bevægefrihed i de perioder, hvor de har vagt. 5-minutters-betingelsen fylder for mange af de adspurgte rigtig meget i forhold til udfordringerne ved at være honorarlønnet brandmand anno 2017. For en yngre brandmand gennem ca. 10 år, gav det sig til udtryk i mange

¹³ Det bør her bemærkes, at vagtsystemerne på tværs af landets stationer er meget forskelligt indrettet, hvorfor deres indgriben i de honorarlønnede brandfolks liv også varierer meget. For at illustrere spændvidden i vagtsystemerne kan det nævnes, at nogle stationer helt har droppet vagtplaner for konsekvent at tilkalde alle tilknyttede brandfolk til indsatser, mens andre stationer vagtsætter brandfolk for en hel uge af gangen.

små ændringer af daglige rutiner. Tøjet skal hver nat ligge foldet på samme måde, nøglerne skal hænge samme sted, og bilen skal være parkeret i den rigtige retning, klar til afgang. Det er ingen sur pligt, fortalte han, men det betød da også, at hvis han var ude at gå tur med sin kone, så skulle han have en cykel med; han ville ikke misse en udrykning bare for en gåtur. For en selvstændig landmand, som netop er startet som honorarlønnet brandmand, havde entréen i deltidsberedskabet krævet en større omlægning af både hans og familiens måde at indrette tilværelsen på. Han forklarede det således:

For mig var det en stor omvæltning i mit liv. Jeg sidder om morgenen og spørger mig selv, "hvad skal jeg lave i dag?". Hvis jeg kører med traktoren, så kan jeg ikke nå at komme ind til stationen... sådan går jeg og spekulerer, for jeg har lidt den forpligtelse at være klar. Mit liv er fuldstændig lavet om. Og når jeg har vagt-weekend, så må jeg blive hjemme ved gården. Jeg kan ikke engang komme 50 meter væk fra stalden. Jeg bliver nødt til at blive hjemme. Så siger min kone: "skal vi ud og cykle i dag?", "næ, jeg har brandvagt". "igen?". Og så har jeg tre børn, der har kørekort, og de render hele tiden med [bil]nøglen i lommen, og så står der måske nok en bil, men nøglen er i [byen] lige pludselig. Hold kæft, man skal være efter dem hele tiden. Man skal hele tiden planlægge.

En honorarlønnet brandmand gennem over 40 år formulerede det kort og koncist: "Jeg ved ikke, hvor meget folk er klar over, hvor bindende det er at være brandmand. Du er bundet af det. Du er bundet til den radio hele døgnet... Det er jo indgroet i dig... Er du brandmand, så er du brandmand".

For mange af honorarlønnede brandfolkene var denne omlægning af privatlivet ikke nødvendigvis negativ, men blot et vilkår. Dette gjaldt særligt brandfolk, som enten ikke havde børn, eller hvis børn var blevet gamle nok til at være relativt selvklørende i praktiske øjemed. Småbørnsfamilier var derimod ifølge brandfolkenes egne udsagn ramt hårdt. Dette gjaldt dels udrykningerne i sig selv, men også bare det at være på vagt. En brandmand med to aktive børn, som havde fritidsaktiviteter flere gange om ugen, forklarede, at brandmandshvervet og særligt vagterne kunne føles som en slags stavnsbånd: "Det kan da være fint at være hjemme, og det er man måske også tit alligevel, men man vil gerne have friheden – muligheden for at gøre noget andet. De muligheder er begrænset af vagterne". Som vi så i et af citaterne, som indledte dette afsnit, var også en anden nuværende honorarlønnet brandmand uvillig til at lade brandmandshvervet gå for meget ud over eller "ødelægge" familielivet, hvorfor han talte med stationslederen om at ændre en smule på den nuværende praksis, så det på bedre vis imødekom hans forpligtelser i et hjem med et spædbarn og en kone, som selv er en del af deltidsberedskabet.

(FRYGTEN FOR) MANGLENDE UDRYKNINGER

Der var naturligvis en anseelig gruppe af honorarlønnede brandfolk, som slet ikke kunne se sig selv stoppe i deltidsberedskabet. Men der var også en stor gruppe, som egentlig var glade for hvervet, men som på spørgsmål om, hvorvidt der var forhold, som kunne få dem til at genoverveje netop dette hverv, svarede, at hvis de aldrig fik lov til at komme med på udrykninger, ville de stoppe. En

brandmand var klar i spytet: "Hvis jeg kunne sidde derhjemme og bare se den ene brandbil køre forbi efter den anden uden selv at kunne komme med, så ku' det sgu være ligegyldigt". Som det tidligere er blevet nævnt, er udrykningerne "kittet, der får det hele til at hænge sammen", og dette er således ikke overraskende. Manglende udrykninger er dog ikke så hypotetisk et problem, som man måske kunne forestille sig. Enkelte brandmænd boede lige på grænsen til *ikke* at kunne nå den lokale brandstation på de påkrævede fem minutter, og de måtte således oftest acceptere at være blandt de sidste, der mødte ind, hvorved de kom med på færre udrykninger, end de, der boede betydeligt tættere på. Dette forhold *blev også* accepteret, om end det ikke huede de sent ankomne ofte at være reduceret til "stationsvagter", dvs. ekstrapersonale i tilfælde af behov for 'forstærkninger'.

På flere stationer repræsenterede spørgsmålet om manglende udrykninger primært en bekymring om, at igangværende eller fremtidige risikobaserede dimensioneringer kunne betyde, at man for fremtiden ville skulle sende langt færre brandfolk med ud på indsatser. Sådanne dimensioneringer udføres kommunalt og vurderer de lokale risikoforhold, som så lægges til grund for, hvordan bemanningen på udrykninger skal se ud. En ændring vil kunne gå ud over samtlige brandfolk på de påvirkede stationer, selvom de, der bor og/eller arbejder nærmest stationen, selvsagt vil have størst mulighed for fortsat at komme med på indsatser. Bekymringen var særligt mærkbar på én af de fire stationer, hvor man fra kommunens side allerede havde varslet en stor omlægning af udrykningspraksisser og -bemanning. I interviewene med brandfolk fra denne station var der utallige udtalelser om, hvad en sådan omlægning kunne komme til at betyde. Eksempelvis forudså deres tillidsrepræsentant lidt af en brandmandsflugt, hvis de varslede ændringer skulle træde i kraft:

Så ville de da fuldstændig miste gejsten. Hvem gider at tage en weekendvagt, hvis man næsten *ved*, at man ikke kommer med, selv *hvis* alarmerne skulle gå? Og weekend-vagter *skal* de jo tage. Resultatet bliver: De stopper.

Også på andre stationer blev omstruktureringen af bemanningen ved udrykninger betragtet som en overhængende fare. En nystartet menig brandmand var klar i mælet: "Hvis vi begynder at køre 5+1 [fem brandfolk + én holdleder] her, så kan jeg ligeså godt pakke sammen – så kommer jeg ikke med". På en tredje station blev denne problematik taget op uopfordret i en samtale med både stationslederen og tillidsrepræsentanten:

Stationsleder: Det vil også gå ud over nogle af brandmændene, som ikke kommer ud at køre ret meget... Hvis der skal komme 3+1, og der kommer tre andre – hvis der er seks på et vagthold – skal de tre andre så bare have løn for at komme og så bare gå hjem igen?

Tillidsrep.: Det gider man jo heller ikke. Næ, og så er der heller ingen penge sparet i den sidste ende, og hvis der kun er tre på et vagthold, og de kun har en halv

uge hver, så render folk skrigende bort, og siger ”rend mig i røven, så gider jeg slet ikke være her mere.

For nogle var overvejelsen om at stoppe på baggrund af en bemandingsændring ikke hypotetisk. En af de ophørte brandfolk fortalte således, hvordan han stoppede, idet der på hans station skulle inddrages et køretøj, hvorfor der ville komme to brandfolk færre med på udrykninger. Det ville – grundet placeringen af hans bolig – gå ud over ham, og ”jeg blev ikke brandmand for at stå på stationen klokken 2 om natten og drikke kaffe – jeg ville gøre en forskel. Jeg mistede lidt gejsten”.

Frygten for sjældent eller aldrig at komme med på indsatser, var således noget, der fyldte meget næsten alle steder, og dette bør være en ekstra overvejelse værd, når man laver risikobaserede dimensioneringer, som påvirker lokale stationers udrykningspraksisser. Det kan naturligvis ses som rettidig omhu kun at rykke ud med det antal honorarlønnede brandfolk, som er allermest nødvendigt, men som en af brandfolkene i undersøgelsen fortalte, er den slags ”regnearkstækning” måske ikke den mest hensigtsmæssige på stationer, der er drevet af honorarlønnede brandfolk, som dedikerer fritid og af og til afstår fra kvalitetstid med familien for at varetage hvervet. Her citeres fyldigt:

Os, som deltidsansatte, vi gør det altså i vores fritid 365 dage om året, 24 timer i døgnet. Om det er helligdag, om vi er til fødselsdag, om vi er til fest, står vi altså stadigvæk til rådighed for at redde mennesker. De [fuldtidsbrandfolk] gør det kun hver tredje dag, eller hvad det nu er - det er jo bare deres almindelige arbejde. Vi gør det altså i vores fritid ud over vores almindelige arbejde, og det kan sommetider have noget påvirkning på familien også. Det kan egentlig være, at du står på vej ud af døren til en fest eller noget, og så bibber lortet. Det sætter også sit præg på privatlivet. Og så skal det altså være sjovt. Det er jo ikke ligesom at være jæger og gå på jagt, når man vil. Vi er altså bundet på en måde alligevel. Vi skriver stadigvæk under på, at vi står til rådighed 365 dage om året, 24 timer i døgnet... Ud over det: Vi kører jo ikke 500 udkald i året... [Men] når vi kører til en bygningsbrand, så er det er jo lige så slemt, som det er, hvor de kører fuldtidsstation – så skal vi være 100% på, og det øver vi jo lige netop i de udkald, hvor vi kan få så mange folk som muligt med”.

Endelig fortalte han også, at hvis man er for få med på en indsats, er det begrænset, hvad man kan gøre, hvis det endelig står slemt til:

Der er jo ikke nogen folk, som vil acceptere som brandmand *ikke* at kunne gøre en forskel. Det er derfor, vi er der. Vi er der for at kunne gøre en forskel, og hvis du kommer dertil, hvor du ved, [fordi der ikke er nok folk til at ’rykke ind’, at] du ikke kan gøre en forskel, når du kommer frem, og du kun kan stå og øse noget vand på udvendigt. Hvad tænker man så mest på? Skal vi redde folk... eller skal vi spare penge?

Der er flere ting på spil i disse to citater, men meget kredser om det store ansvar, man påtager sig, og de mange personlige og familiemæssige kompromisser, som man må indgå, når man vælger at være honorarlønnet brandmand. Særligt derfor er det nok også så vigtigt, at det *også* gerne må

opleves som 'sjovt' at være brandmand, som det ene citat minder os om – ellers stopper man. Konsekvenserne af en reduktion i udrykningspersonale, der alene er motiveret af et ønske om at effektivisere ud fra en *sandsynlighedsberegning* af, hvad der *forventes* at være brug for, kan dog blive store for både brandstation og samfund. Denne rationalitet strider slet og ret grundlæggende mod de værdier og det engagement, der motiverer deltidsberedskabet til at stille til rådighed.

Vi vil igen understrege, at størstedelen af de mange honorarlønnede brandfolk, som deltog i undersøgelsen, er glade for at være en del af deltidsberedskabet og dets fællesskab, og de er glade for at komme ud på store som små indsatser og – at "gøre en forskel". Ud over den gruppe af brandfolk, som allerede er ophørt, er der dog også en gruppe af brandfolk, som er, hvad man kan kalde *ophørstruede*. Med det mener vi, at hvis vilkårene for disse folk ændrer sig ret meget, særligt hvad angår udrykningspraksis og det pres, som hvervet lægger på familielivet, så risikerer man at miste en mærkbar mængde honorarlønnede brandfolk. Når lønnen, som vi om et øjeblik vil komme ind på, ikke er højere end som så, og når familielivet presses af udrykninger, 'fodlænker' og vagter, så er det i høj grad, hvad en ophørt brandmand kaldte "lysten og varme følelser", der driver værket. I lyset af det foregående er det næsten ikke muligt at undgå at udfordre disse varme følelser, hvis man netop lader effektiviseringerne ramme udrykningspraksisserne. Udrykningerne er, gentager vi, "kittet, der får det hele til at hænge sammen".

NY BOPÆL

Det er ikke overraskende, at nogle honorarlønnede brandfolk må forlade hvervet, fordi de flytter til en anden by. Dog var der flere, som var flyttet til byer, hvor der ligeledes fandtes lokale brandstationer, som de kunne bistå (ligesom flere nuværende brandfolk specifikt flyttede efter brandstationer), og to ophørte brandfolk forklarede således uafhængigt, at de meget gerne ville genoptage hvervet, men at de ikke lige havde fået undersøgt muligheden på den lokale station. Man kunne her overveje at udvikle en art kartotek, hvori ophørte brandmænd figurerer i de fem år efter ophør, deres uddannelse er gyldig. Gennem dette kartotek kunne man eksempelvis årligt sende oplysninger om muligheden for igen at tilslutte sig et lokalt deltidsberedskab ved den givne bopæl. En enkelt ophørt brandmand fortalte ligeledes, hvordan han efter sin flytning til Odense søgte ind først i fuld-tidsbrandvæsenet og siden i det frivillige brandkorps i Odense, hvor han begge steder fik beskeden, at der ingen ledige pladser var. Han foreslog herefter selv at betale sin deltagelse ved diverse øvelser, så han i det mindste kunne vedligeholde sine evner og uddannelse, og så han kunne møde nogle nye mennesker. Dette fik han også nej til. Der kan være forskellige gode grunde til denne ærgerlige situation, men denne brandmand så nu sine muligheder som opbrugte og stod "lidt med en følelse af, at så kan det også være lige meget". Den omtalte brandmand vil den dag i dag stadig gerne blive en del af et beredskab, men hans uddannelse er i dag forældet. I lyset af egne oplevelser indledte han da også vores samtale med at disse ord: "Jeg troede ikke på det, da jeg hørte, at der nu mangler brandfolk".

Sådanne enkeltstående historier kan selvsagt være svære at vurdere på, men denne ærgerlige historie tjener til at påpege, at der for nuværende ikke synes at være en systematisk tilgang til at holde honorarlønnede brandfolks uddannelser ajour, hvilket ellers godt kunne være en prioritet, når uddannelserne i sig selv er så dyre.¹⁴

Hvilken rolle spiller penge egentlig?

Man skal ikke tage det [brandhvervet] for et arbejde, for det er ikke kun et arbejde. Det er en livsstil. Du har det hele tiden i baghovedet... Jeg har altid alarmer med... For mig er det en livsstil, og sådan er det også, hvis man skal beskrive det for andre. De skal ikke bare tro, at det er et arbejde, fordi de fleste de har et arbejde for pengenes skyld, og man skal ikke være brandmand for pengenes skyld.

Således lød en del af en længere fortælling fra en yngre brandmand, som allerede har været en del af mandskabet i en del år. Fortællingen kredser om den vanskelige position mellem lønarbejde og frivillighed, som det honorarlønnede brandmandsskabet selv føler at indtage, og som vi også var inde på i indledningen af denne rapport.

Størrelsen af menige honorarlønnede brandfolks aflønning afhænger af, om de er ansat af Falck eller i kommunalt regi, men for begge grupper gælder det, at deres aflønning er opdelt i et månedligt rådighedsbeløb, vagthonorarer og timeløn (ved indsats).¹⁵ En menig honorarlønnet brandmand ansat kommunalt kompenseres brutto med godt 700 kroner i månedligt grundhonorar, ca. 265 kroner per døgnvagt i weekender samt ca. 175 kroner per påbegyndte time ved indsatser – med et minimum på to timer.¹⁶ Tilsvarende kompenseres menige honorarlønnede brandfolk ansat ved Falck med et månedligt rådighedsbeløb på brutto knap 900 kroner (alt efter anciennitet), ca. 200 kroner per døgnvagt samt en timeløn ved indsatser på små 200 kroner – igen med et minimum på to timer.¹⁷

Det ses heraf for det første, at honorarlønnede brandfolk ansat ved Falck modtager en væsentligt højere timeløn end deres kommunalt ansatte modstykker, og for det andet, at du "bliver ikke rig af at være deltidsbrandmand".¹⁸ Dette forhold viste sig i første omgang også at være en accepteret præmie for samtlige brandfolk, der deltog i undersøgelsen.¹⁹ Et par citater fra yngre brandfolk på to forskellige stationer supplerer pointen:

¹⁴ Ifølge officielle tal koster uddannelsen af en menig brandmand ca. 80.000 kroner, hvilket inkluderer både en grunduddannelse og en funktionsuddannelse, (Midt- og Sydsjællands Brand og Redning 2017)

¹⁵ Enkelte steder, som på en af de undersøgte stationer, har man dog valgt at droppe et reelt vagtsystem for i stedet at kalde alle mand. I sådanne tilfælde bortfalder vagthonorarerne.

¹⁶ Overenskomst mellem Landsforeningen for Deltidsansatte Brandfolk og kommunale beredskaber. Findes på <https://lfdk.dk/overenskomst/>.

¹⁷ Overenskomst mellem Landsforeningen for Deltidsansatte Brandfolk og Falck Danmark A/S. Findes på: https://www.lfdk.dk/media/1070/falck_ok_lfdk_2014-2017-9.pdf

¹⁸ Se <https://www.falck.dk/om-falck/karriere/uddannelse/brandmand/> under Løn og Ansættelsesvilkår.

¹⁹ Dette til trods havde en enkelt honorarlønnet brandmand, som havde varetaget gerningen i 46 år, et vist forbehold. Denne brandmand fortalte således, at han altid har været lavt lønnet på sit primære arbejde, hvorfor pengene fra beredskabet faktisk gjorde en forskel for ham. Han fortalte i den sammenhæng, at da han begyndte i brandvæsenet, fik han ca. 30 kroner i timen, når han var på

Økonomien i brandvæsenet har aldrig været med i mit budget. Det har været til sjov og ballade. Det er gode penge til ferien, men det er simpelthen ikke for pengenes skyld.

En af de få kvindelige brandfolk, som blev interviewet, var meget enig:

For os er det ikke pengene, der driver, at vi er brandfolk. Det er selvfølgelig rart at have de der ekstra penge om måneden, og dem kan man bruge på tant og fjas, men det er jobbet i sig selv [der driver det], og hvis jobbet i sig selv ikke er sjovt mere, så kunne vi godt undvære de penge.

I mange af brandfolkernes fortællinger blev det dog klart, at selvom brandhvervet er motiveret af en mængde andre ting – spænding, fællesskab, at ville gøre en forskel – kunne kompensationen for de ofre, man som honorarlønnet brandmand af og til må gøre, blive u-tilsvarende. Særlige livssituationer kunne fremhæve denne betragtning – eksempelvis spædbørn i hjemmet – men synspunktet var udbredt blandt næsten alle: Lønnen kunne blive *for* dårlig i forhold til besværet. Samme unge kvindelige brandmand, som netop fortalte, at hun ikke var brandmand for pengenes skyld, sagde det således i et fællesinterview med sin partner:

Han: Man skal ikke gøre det for pengenes skyld, men omvendt: Får man ikke noget for det, så ville det heller ikke blive så sjovt.

Hun: Nej, der skal også være lidt kompensation for, at man stikker af fra mosters 60-års fødselsdag, som sidste sommer... Resten af familien synes jo ikke, at det er så fedt, hvis de har lavet god mad og arrangeret en masse, at man så løber, og så er det meget fint, at man så kan sige, at man bliver kompenseret.

Det giver måske sig selv, at indsatser skal belønnes, men mange gav udtryk for, at det ikke var indsatserne i sig selv, men vagterne – hvor man var tvunget til at blive tæt ved brandstationen uden at vide, om der overhovedet ville ske noget – som var mest begrænsende, og som ikke gav et tilsvarende økonomisk afkast. Også fordi det kan lægge beslag på hele familien. En brandmand forklarede det således:

Jeg kan jo ikke forklare min kone, at jeg skal blive hjemme i fjorten dage fra Italien, fordi at jeg får 55 kroner om dagen for at sidde hjemme og holde vagt. Det er der ikke nogen, der køber. Så siger hun også bare "så skal du ikke være brandmand mere, hvis vi skal bo sammen", og så er den jo ikke længere.

Flere af brandfolkene vurderede, at dette forbehold måske var særligt udtalt for unge mennesker, som "vil have penge for at lave ofre", som det lød. En af stationslederne uddybede:

Det er svært, når du sidder og skal snakke med en ung brandmand og skal fortælle lidt om, at du er forpligtet til at skal ha' 17 weekend-vagter. "Jamen, hvad kan jeg få for det?",

udrykning, mens hans almindelige job udløste under 10 kroner i timen. Hvis dette forhold skulle opretholdes, forklarede han, skulle han jo i dag modtage 600 kroner per time på udrykning, og dette er ingelunde tilfældet. Dette gav et fint indblik i, hvordan det økonomisk set er noget ganske andet at være brandmand i dag, end det var tidligere.

vil han så spørge. ”Du kan få 250 kroner for at sidde hjemme en weekend”. Så har man ikke ret meget at forhandle med. Og jeg sidder ikke og siger, at det skal gøres op i penge, men de unge mennesker i dag har 5000 ting, de kan løbe til, og der er oceaner af muligheder.

Begge de to ovenstående citater gør det således begge klart, at man risikerer at tabe brandfolk på gulvet, hvis man ikke gennem ordentlig kompensation formår at udtrykke, at deres tid er noget værd. Pointen er altså, at selvom man i brandfolkernes øjne ikke skal se brandhvervet som et reelt arbejde og ikke bør gøre det *for pengenes skyld*, så er kompensation – en afmåling af, hvad man ofrer og får, hvad der er ret og rimeligt – en vigtig overvejelse hos mange af brandfolkene. Som vi tidligere har været inde på, er honorarlønnede brandfolkene uden undtagelse glade for at tage på indsats, hvor man får adrenalin i blodet, oplever at hjælpe til og bliver *set* som en, der hjælper til. Mange weekend-vagter, særligt i små provinsbyer, er dog ofte ganske begivenhedsløse og formår således ikke at forløse brandfolkernes ønsker. Alligevel lægger disse vagter bånd på brandfolkernes tid og liv og ofte også på deres familier, og i det lys man kan overveje, om det måske var værd at se nærmere på særligt vagthonorarerne for fremtiden.

Den oven for beskrevne følelse af at skulle kompenseres rimeligt eksisterer selvsagt ikke i et socialt eller samfundsmæssigt vakuum, og oplevelsen blandt honorarlønnede brandfolk af besparelser og øget effektivisering af beredskabet kan siges at have den effekt, at hvervet er blevet skubbet nærmere et almindeligt lønarbejde. Når brandfolkene oplevede, at man i beredskabet begyndte at ”vende hver en krone” og trak lokale beslutninger væk fra lokale stationsledere, begyndte de også at se sig selv som folk, der skulle betales – og betales ordentligt – for, hvad de udretter. Eksempelvis fortalte en ung brandmand med baggrund i Beredskabsstyrelsen, hvordan beredskabets forsøg på økonomisk at optimere driften får ham til fra gang til gang selv at regne på, hvad en given udrykning indbringer relativt til den brugte tid. Sådan tænkte han aldrig tidligere, forsikrede han, og han ærgrede sig over på den måde at have ”overtaget deres tankegang”. Nedestående beskrivelse er ligeledes et godt eksempel på, hvordan en effektiviserende og økonomisk funderet alt-andet-lige tænkning ikke altid formår at indfange en social virkelighed, hvor alt andet *aldrig* er lige. En brandmand gennem godt 20 år forklarede det således:

Nu skal alting i regneark og alting være så kontrolleret. Når man ikke er selvbestemmende længere, så til sidst tænker man også, at så skal vi have, hvad vi skal have [rent økonomisk]. Sådan går det. Hvis der er nogle, der vil bestemme, så får de til sidst lov til at bestemme, men så sker der heller ikke mere, end hvad de betaler for.

Overstående eksempler kan give anledning til at tro, at honorarlønnede brandfolk i stigende grad konstituerer rationelle, nyttemaksimerende individer; *homo economicus*. Som svar bør det dog understreges, at der for ingen af de honorarlønnede brandfolk, som deltog i undersøgelsen, herskede et ønske om at sidestille brandmandshvervet med et ordinært lønarbejde – dette ville for dem at se være en reduktion af hvervets meningsgivende karakter. Flere af dem understregede ganske vist, at

det i fremtiden for dem at se kunne blive svært at rekruttere unge mennesker, hvis ikke kompensati-
onen vokser, men først og fremmest gav de udtryk for, at der i betalingen ligger en anerkendelse
af den tid, de ofrer, og den fare, de udsætter sig for, for andres skyld. Og det er her, honorarlønnede
brandfolk som konstruktion udfordrer klassisk interesseteori, som det kendes fra økonomiske mo-
deller (Mandeville 1988, Smith 1976). Nok vil honorarlønnede brandfolk gerne modtage et honorar,
og de ville selvsagt også værdsætte en lønforhøjelse, men dette *er* ikke den primære drivkraft. Hvis
opgaven ikke længere opleves som værdifuld og meningsfuld i sig selv, og hvis tidligere nævnte so-
ciale og symbolske gevinster så som anerkendelse, respekt, tilhørsforhold, oplevelser – værdier,
som ofte forbindes med frivillighed – synes at forsvinde, er selv en bedre løn efter alt at dømme ikke
nok til at sikre deltidsmodellens overlevelse.

Virksomheder og offentlige arbejdspladser

I dette afsnit vil der blive sat fokus på lokale virksomheder og på de udfordringer, barrierer og muligheder, der kan ligge i at have medarbejdere tilknyttet, der samtidigt indgår i beredskabet som honorarlønnede brandfolk. Indledningsvis ser vi nærmere på de virksomheder, som *ikke* har honorarlønnede brandfolk blandt de ansatte, til trods for at virksomhederne ligger tæt ved en lokal brandstation. Herefter vendes opmærksomheden mod virksomheder, som har erfaring med at have medarbejdere, der indgår i beredskabet, og som – pr. aftale – giver de ansatte fri, når der er brug for deres hjælp til indsatser i lokalområdet – når ”lokummet brænder”, som det ofte blev beskrevet.

Virksomheder uden brandfolk tilknyttet

Et af formålene med denne undersøgelse har været at finde svar på, om – og i givet fald hvordan – flere lokale virksomheder kunne fungere som ’leverandører’ af honorarlønnede brandmænd. Da alle honorarlønnede brandfolk som hovedbeskæftigelse arbejder i andre virksomheder eller offentlige organisationer, syntes det oplagt at søge kontakt til virksomheder i omegnen af de fire undersøgte stationer. Allerede ved det allerførste møde med en lokal virksomhed – i dette tilfælde en virksomhed, der ligger ca. 500 meter fra den lokale brandstation – blev et vigtigt og gennemgående tema slået an: Manglende kendskab til beredskabet i almindelighed og den lokale prekære situation med mangel på honorarlønnede brandmænd i særdeleshed. Kort sagt har lokale virksomheder, der jo også selv har en klar interesse i at have en velfungerende brandstation i nærområdet, ikke indsigt i, at der mangler mandskab. Dette manglende kendskab er værd at se nærmere på, idet det også peger på, at der ikke udgår et systematisk relationsarbejde eller outreach fra lokalstationerne.

MANGLENDE INDSIGT I BEREDSKABET

Ved tre af de fire stationer i denne undersøgelse lå der større virksomheder i nærheden af brandstationen, men ifølge repræsentanter fra flere af disse virksomheder havde de aldrig haft besøg af folk fra den lokale brandstation. Virksomhederne mente derfor også, at de var lovligt undskyldt, hvis de ikke havde helt styr på den lokale beredskabssituation. En afdelingsleder på en sådan større virksomhed reagerede således med overraskelse, da hun blev oplyst om deltidsmodellen:

Er det sådan? Jeg troede, at det var et statsligt anliggende. Det her lyder måske lidt naivt, men jeg troede ærligt talt, at der sad nogle folk fast nede på stationen og ventede på, at klokken skulle ringe. Jeg ved godt, at det er en kliché, men sådan fungerer det jo altid på film... Derfor havde jeg aldrig overvejet, at det var noget, vi skulle involvere os i.

En så mangelfuld viden om, hvordan det lokale beredskab er organiseret, figurerede kun sjældent i undersøgelsen, men det er alligevel værd at notere sig, fordi det siger noget generelt om den kommunikative praksis på stationerne. Den manglende indsigt i beredskabets organisering afspejler således en misforståelse, som til beredskabets store fortrydelse er relativt udbredt i den generelle befolkning (se også Bøhm 2011:3). Ligeledes er eksemplet med til at illustrere, at brandstationerne

nok ikke har set det som deres opgave at orientere virksomheder og befolkning om deres organisering.

I dialogen med lokale virksomheder, som har ingen eller få honorarlønnede brandfolk tilknyttet, var der flere, der nok *var* bekendte med deltidsmodellen, men som faktisk ikke kendte til beredskabets bekneb på bemandingsfronten. En virksomhedsrepræsentant fortalte, at han var ked af, at det var via denne undersøgelse, at han skulle få at vide, at der på lokalt plan var mangel på brandfolk. For ham stod det klart, at han "sagtens kunne have gjort mere" for at promovere den sag blandt medarbejderne, hvis blot han havde kendt til problematikken. En anden fortalte, at den ene honorarlønnede brandmand, de allerede havde tilknyttet i den relativt store virksomhed, altid havde varetaget sit primære arbejde på bedste vis. Virksomhedsrepræsentanten kunne derfor ikke se, hvad der skulle være i vejen for at rekruttere flere derfra, såfremt de ansatte havde lyst. Endvidere fortalte han, at mange af "de unge gutter" i virksomheden sikkert ville finde det "sjovt og spændende at give en hånd med, når det brænder på". Også han fortalte, at han ærligt talt ikke vidste, at der på lokalt plan manglede honorarlønnede brandfolk.

I samtalerne med virksomhedsrepræsentanter gik det også igen, at mange ikke var vidende om antallet og beskaffenheden af udrykninger og dermed den relativt korte tid, som honorarlønnede brandfolk kan forventes at være fraværende fra deres primære arbejdsplads, hvis alarmer går. Netop antallet og karakteren af udrykninger varierer naturligvis stort både fra brandstation til brandstation og fra uge til uge. Alligevel var det påfaldende, at flere repræsentanter fra de virksomheder, der *ikke* havde brandfolk tilknyttet, havde en relativt urealistisk idé om, hvad det kunne betyde for virksomheden, hvis nogle af deres medarbejdere blev tilknyttet brandstationen som honorarlønnet brandmand. Som en afdelingsleder sagde:

Det kan vi ikke... Vi lever jo af vores kunder, og hvis ham der og ham der pludselig skal til at rende flere gange om dagen, så får vores kunder jo en dårlig oplevelse. Vi har simpelthen ikke råd til at yde dårlig service. Derudover kan de jo komme til at ødelægge noget [virksomheden produkter], hvis de pludselig smider alt, de har i hænderne.

Vi vil vende tilbage til risikoen for at beskadige firmamateriel nedenfor. Her skal det blot understreges, at virksomhederne ser ud til at have deres – for dem at se – gode grunde til ikke at opfordre de ansatte til at blive tilknyttet en lokal brandstation, da de reelt tror, at deres ansatte i så fald skulle forlade arbejdspladsen flere gange dagligt. Denne opfattelse er ganske forfejlet, men den illustrerer meget klart rationalet bag virksomhedernes betænkeligheder. Da den pågældende afdelingsleder i forbindelse med denne undersøgelse blev orienteret om, at der 1) i lokalområdet i gennemsnit kun er et par udrykninger om ugen, og at de langt fra alle ligger i arbejdstiden, og 2) at de tilknyttede brandfolk ikke skal stå til rådighed hver dag, men kun når de er vagtsat, og 3) at udrykninger ofte

varer en time eller mindre og sjældent over to timer²⁰, var reaktionen anderledes positiv: "Nå, jamen så kan det da godt være, at jeg skal spørge et par af dem, om ikke de har lyst".

MODVILJE

Ganske få af de adspurgte virksomheder ønskede decideret ikke at have brandfolk ansat, hvilket i sig selv understreger potentialet i at informere virksomhederne mere om behovet for brandfolk. På nogle virksomheder havde man dog svært ved at forestille sig, hvordan det – i lyset af de daglige arbejdsgange – skulle kunne lade sig gøre at have brandfolk tilknyttet, og én virksomhed havde efter dårlige erfaringer besluttet ikke længere at tillade deres ansatte at bistå udrykningerne. Virksomhedernes argumenter er her værd at lytte til, idet de repræsenterer en række bekymringer, som andre virksomheder formentlig også vil sidde med. Fx nævnte en økonomichef på en stor virksomhed, der lå blot 100 meter fra den lokale brandstation, at han næsten ikke kunne se, hvordan det i praksis skulle kunne fungere i hans virksomhed:

Bemandingen er så tæt, og alle har en funktion, som gør det svært at skære én ud i et par timer. Vi kan jo ikke bare gå i stå. Tidligere havde man måske en person, som gik og fejede blade og ellers bare gik til hånde, men sådan ser det altså ikke ud længere.

Fortællingen om de moderne og stramt bemandede virksomheders krav og forventninger til medarbejderne dukkede op igen og igen i undersøgelsen. Eksempelvis berettede en ung elektriker og nu ophørt honorarlønnet brandmand, hvordan det på hans tidligere arbejdsplads ikke alene var udelukket, at han bistod en udrykning i arbejdstiden, det var også ugleset at gøre det i fritiden, hvis det på nogen måde kunne risikere at ligge arbejdspladsen til last. Han fortalte således, at han end ikke følte, at han kunne spørge sin chef om at møde ind en time senere, hvis han havde været på indsats den halve nat: "Det var jo ikke deres problem, som mester sagde".

I lyset af deltidsmodellens udbredelse ser det ud til, at der er et potentiale i at drøfte, hvilke typer arbejdspladser – private såvel som offentlige – der relativt uproblematisk ville kunne frigive arbejdskraft til brandstationerne. Dette spørgsmål blev blandt andet drøftet i en telefonsamtale med borgmesteren i en af de byer, hvor undersøgelsen blev foretaget. Borgmesteren, som jo er det lokale beredskabs øverste politiske chef, fortalte, at han var bekendt med udfordringerne med at skaffe honorarlønnede brandfolk, men at han ikke umiddelbart kunne se, hvordan andre end medarbejdere i Vej og Park-afdelingen skulle kunne bistå beredskabet. Borgmesteren forklarede, at kommunen jo er en serviceyder, og at "det ville gå ud over serviceniveauet, hvis nogle af servicemedarbejderne skulle løbe midt i arbejdstiden". Alligevel ønskede denne øverste kommunale chef, at private virksomheder skulle frigive arbejdskraft i arbejdstiden.

Det skal tilføjes, at borgmesteren naturligvis ikke kan tvinge sit personale til at indgå i beredskabet, men der er intet til hinder for at hverken kommunale eller privat virksomheder forsøger at påtage

²⁰ Tidsforbruget vil naturligvis variere fra udrykning til udrykning. Dog blev det af brandfolk igen og igen fortalt, hvordan man hjalp hinanden internt i gruppen, således at de, der rykkede ud midt i arbejdstiden, var de første, der fik lov at forlade indsatsen igen.

sig et ansvar for det lokale beredskab ved eksempelvis eksplicit at udtrykke forståelse over for folk, som gerne selv vil stå til rådighed for beredskabet. Desuden kunne man overveje at skrive det ind i et antal jobbeskrivelser i forbindelse med fremtidige ansættelser, hvormed man ville blive fast leverandør til beredskabet.

At tage et medansvar i lokalsamfundet og tillade at medarbejdere kan indgå i beredskabet er netop, hvad en lille privat virksomhed i en af undersøgelsens små provinsbyer tidligere har gjort. Det ledte til, at fire ansatte – ca. en fjerdedel af den samlede bemanning – var tilknyttet brandstationen. Denne forordning var dog med virksomhedsejerens ord ”noget nær en katastrofe”. Flere ting viste sig at være uholdbare, men særligt problematisk var det, at de fire tilknyttede brandfolk ved alarmens kimen oftest slap alt, hvad de havde i hænderne, og således så stort på den arbejdsproces, de måtte være i gang med. Dette betød, fortalte ejeren, for det første, at store dele af produktionen gik fuldstændig i stå, og for det andet var de pludselige afbrydelser flere gange med til at beskadige produkter og maskiner. Man måtte fra virksomhedens side endda gå så langt som at indskrive, hvad ejeren kaldte ”brandretningslinjer” i personalehåndbogen, så der også blev taget hensyn til virksomhedens tarv, når alarmen gik, men lige lidt hjalp det. I dag er de fire brandfolk ikke længere ansat ved virksomheden, og man har siden taget den beslutning, at man ikke længere tillader de ansatte at bistå ved udrykninger i arbejdstiden. Ejeren fortalte ærligt, at han egentlig var ked af, at han ikke kunne låne arbejdskraft ud – særligt fordi en af de ansatte er uddannet brandmand og har givet udtryk for gerne at ville hjælpe på den pressede lokale brandstation – men klog af skade vover han ganske enkelt ikke at udsætte virksomheden og sit eget levebrød for brandfolk, der virker til at prioriterer brandmandshvervet over det arbejde, der, som han sagde det, ”sætter brød på bordet”. Den lokale brandstationsleder deltog i samtalen med denne virksomhedsejer, og det var tydeligt, at fortællingen – som han frem til samtalen var helt ubekendt med – gjorde stort indtryk. Som han selv fortalte, viste denne samtale ham, at det er behov for fremadrettet at lave nogle klare aftaler mellem primærarbejdspladser og honorarlønnede brandfolk, som sikrer, at primærarbejdspladser ikke lider unødigt under indsatser. Denne stationsleder vil fremover, forklarede han, selv være med til at snakke sådanne aftaler igennem, og som han fortrøstningsfuldt sagde ved feltbesøgets afslutning: ”Jeg har allerede nu lært en masse”.

Virksomheder med brandfolk tilknyttet: Samfundsansvar og egennytte

Heldigvis for de lokale brandstationer – og befolkningen – er der fortsat mange virksomheder, som gerne vil bidrage til beredskabet ved at lade ansatte rykke ud i arbejdstiden. Ofte indgår den enkelte brandmand selv en aftale med sin primære arbejdsplads, men det viser sig, at rammer og vilkår kan variere en del. Enkelte havde reelt ingen aftale og bistod udrykningerne uden at blive trukket i løn, men langt størstedelen brugte afspadsring, når de tog på indsats i arbejdstiden, ligesom de udelukkende tog på indsats, når det passede ind i forhold til processerne på den primære arbejdsplads. Under disse forhold gav de virksomheder, som for nuværende har honorarlønnede brandfolk tilknyttet, udtryk for stor forståelse for ansattes eventuelle ønske om at være en del af beredskabet,

og flere virksomhedsrepræsentanter var decideret glade for, at virksomheden på den måde kunne deltage i og bidrage til civilsamfundet.

Flere repræsentanter fra virksomheder rundt om i landet fortalte således, hvordan de så det som en pligt at støtte op om et sammenhængende lokalsamfund, og at et velfungerende beredskab ses som en essentiel del af dette lokalsamfund. I en snak om virksomheders generelle villighed til at lade de ansatte bistå beredskabet i arbejdstiden, sagde en repræsentant for et boligselskab, som havde tre honorarlønnede brandfolk ansat, således:

Vi ser sådan på det, at vi som samfund har et fællesansvar. Jeg kan ikke udtale mig om, hvad andre virksomheder gør og tror, men det er klart, at hvis alle [større] arbejdsgivere var med på den, så ville det ikke kræve ret meget af *den enkelte arbejdsgiver*. Vi – eller jeg – kender godt til situationen med det pressede beredskab, så vi så det som en mulighed for at give lidt tilbage til lokalsamfundet. Jeg synes, at det er en opgave for hele samfundet.

Det overstående citat illustrerer klart, at der for en del virksomheder er et element af pligtetisk tænkning i spil – noget man som virksomhed bør gøre for samfundets bedste. Samtidigt er den gensidige interesse også i spil, hvilket også andre gav udtryk for:

Det manglede da bare [at vi støtter det lokale beredskab]. Selvfølgelig skal vi hjælpe, når vi kan. Vi vil da også gerne have, at der er nogen, der kommer, hvis vores hus brænder... hvis vi ikke selv bidrager, kan vi så forvente, at andre gør det?

Fra klassiske antropologiske studier af udveksling ved man, at gaver eller ydelser mere generelt i reglen ikke er frie eller uforpligtende. Modtager man eksempelvis en fødselsdagsgave fra en kollega, er man socialt set forpligtet til at give en gave retur, hvis man ikke vil 'skylde' noget (Mauss 1990). I det lys søgte vi at undersøge, om virksomhederne mon oplevede at få noget retur for den ydelse – eller 'gave' til samfundet – som det kan siges at være at lade ansatte tage på indsats i arbejdstiden? Eller så arbejdsgiverne andre fordele ved forordningen end at bidrage til et beredskab, som gerne skulle være leveringsdygtigt i tilfældet af, at 'lynet slog ned'? Som nævnt indledningsvist indgik det i undersøgelsen at undersøge om virksomhederne kunne tænkes at lade medarbejderes tilknytning til den lokale brandstation indgå i deres CRS-strategi. Undersøgelsen peger her på, at der for mange virksomheder – særligt større virksomheder – var en trykthed i at vide, at man internt i organisationen har folk ansat, der er bekendt med brandbekæmpelse, førstehjælp etc. Adspurgt om, hvorvidt det at bistå beredskabet kunne indgå i en slags branding af virksomhederne eller endda i en decideret CSR-strategi, var svaret med en enkelt undtagelse dog negativt. De fleste virksomhedsrepræsentanter gav udtryk for, at de slet ikke havde tænkt over virksomhedens 'beredskabspolitik' i det lys, mens andre sagde, at de rent ud sagt mente, at firmaets indsats var for lille til, at man kunne tillade sig at "slå plat på det". Som det lød et sted: "Så kunne vi jo også reklamere med, at vores ansatte er

håndboldtrænere og medlemmer af Unicef". Den eneste undtagelse var den tidligere nævnte mindre virksomhed, som havde haft adskillige honorarlønnede brandfolk tilknyttet, og som desværre også havde haft så dårlige erfaringer med det, at samarbejdet var blevet afbrudt. Her fortalte man, at man faktisk forsøgte at "smutte det ind i samtaler med kunderne", og at kunderne generelt var positive over for det, men her var der dog nærmere tale om, at lade engagementet indgå i forbindelse med salg end i en regulær CSR-strategi.

Det foregående peger på forskellige måder på, at der i nogle virksomheder kan være et uforløst potentiale i at 'brande' virksomheder som 'beredskabets venner' eller lignende, om end det selvsagt skal passe ind i virksomhedens profil og generelle orientering mod kunder og samfund. Samtidigt signalerer ovenstående dog også, at flere virksomheder ikke anser det for særlig omfangsrigt – eller omkostningstungt – at have en medarbejder tilknyttet beredskabet, hvorfor det vil opleves som 'fejlbranding' og lidt ude af proportion at lade det indgå i en regulær CSR-strategi. Endelig arbejder en del af de honorarlønnede brandfolk i små og mellemstore virksomheder, hvor CSR-strategier ikke findes.

Afsluttende diskussioner/anbefalinger

Som det kan ses i det foregående, har de fire stationer, som deltog i undersøgelsen, forskellige udfordringer i det daglige, ligesom der er meget forskellige betingelser for og lokale taktikker til at imødegå disse udfordringer. En ting går dog igen alle steder: *Bekymringer for fremtiden*. Vi vil på disse afsluttende sider trække tråde på tværs af stationerne og identificere og diskutere problematikker, udfordringer og mønstre, som gik igen i undersøgelsen.

Diversificering af rekrutteringspraksisser og afklaring af ansvar

Undersøgelsen illustrerer, at personlige netværk fortsat spiller en central rolle i rekrutteringen af nye brandfolk. Dette medvirker til at gøre lokale brandstationer til relativt homogene arbejdspladser, men som undersøgelsen også påpeger, har denne rekrutteringsform en tendens til at gøre brandmandshvervet temmelig ekskluderende over for nye eventuelle målgrupper så som kvinder og udlændinge. Man kan naturligvis argumentere for, at der på alle arbejdspladser (uheldigvis) er folk, som af den ene eller den anden årsag ikke passer ind, men ikke alle arbejdspladser mangler folk, og i deltidsberedskabet har man dårligt råd til at miste personale, fordi de ikke passer ind i en relativt snæver arbejdskultur. Derudover kan man spørge, om ikke det er de allerede eksisterende brandfolks opgave at få folk til at passe ind. I et antropologisk perspektiv er integration aldrig bare et spørgsmål om, at folk udefra – fra et andet land, fra en anden by, fra et andet kulturelt og socialt fællesskab – skal tilpasse sig det sted, de er kommet til. Integration involverer alle – både de, der er inde, og de, der prøver at komme ind (Olwig og Pærregaard 2010). Integration handler således ikke om, at man skal passe ind på den station, man kommer til, men at man i fællesskab skal skabe et rum, hvor forskelligheder trives. Løsningen er ikke lige til, men det anbefales, at man fremadrettet arbejder på at gøre de lokale beredskaber mere inkluderende over for målgrupper – eksempelvis udlændinge, unge brandfolk eller kvinder - som ikke for nuværende udgør normen for brandfolk i deltidsberedskabet.

Ud over netværksrekrutteringens potentielt ekskluderende karakter er den som metode flere steder tilsyneladende heller ikke tilstrækkeligt effektiv, hvorfor en ny og mere systematisk rekrutteringsstrategi kan være nødvendig. Trods en dominerende fortælling blandt både stationsledere og menige brandmænd om, at lokalområderne langsomt drænes for virksomheder og dermed arbejdspladser (at rekruttere fra), var der i nærheden af flere stationer både store virksomheder og offentlige arbejdspladser, som aldrig var blevet kontaktet med henblik på rekruttering og eventuelt faste aftaler. Flere af disse arbejdspladser gav i forbindelse med undersøgelsen udtryk for en interesse i at bistå beredskabet.

Ligeledes ligger der tæt ved flere af stationerne store videregående uddannelsesinstitutioner, og det ville være oplagt at se på mulighederne for at indrette et antal læsepladser eller lignende på stationerne. På den måde ville studerende kunne tilbydes muligheden for at passe studierne, mens de samtidigt stiller sig til rådighed for indsatser i løbet af de hårdt pressede dagtimer, fx et antal

gange om ugen. Dette forslag bør først og fremmest målrettes studerende, som allerede har en brandmandsuddannelse fra eksempelvis Beredskabsstyrelsen, da disse er – hvad man kalder plug-and-play – gratis at tilknytte.

En mere systematiseret outreach fra brandstation til virksomheder og offentlige arbejdspladser, herunder uddannelsesinstitutioner, virker således oplagt. Undersøgelsen viser dog, at det ikke alle steder forekommer klart, hvem der har mandat til at eller bør påtage sig en sådan opgave. Første skridt bør være at klargøre placeringen af dette ansvar. Falder ansvaret på de lokale stationsledere understreges det, at det forudsætter, at der tilbydes passende kompetenceudvikling af stationslederne hertil for at matche samtidens nye typer rekrutteringsudfordringer. Da der ikke tidligere har været en fast tradition for at opsøge fx virksomheder og uddannelsesinstitutioner, skal dette indarbejdes som en ny opgave for stationslederne, som med fordel kunne støttes fra centralt hold i at få etableret en række systematiske tilgange i dette arbejde. Ligeledes foreslås det, at de lokale stationsledere – også på de mindre stationer – gives timer øremærket til rekrutteringsarbejdet, da det ellers kan synes være svært at prioritere for stationslederne, som selv er honorarlønnede.

I forlængelse af kompetenceudvikling blandt stationsledere bør det overvejes, hvordan man kan facilitere gode og entydige aftaler mellem brandstationer og honorarlønnede brandfolkens primære arbejdsgivere. Dette er særligt vigtigt i mindre provinsbyer, hvor beredskaberne er ramt af, at virksomhederne flytter produktionen væk, og hvor man således ikke har råd til, at samarbejdet mellem brandfolk, brandstationer og primærarbejdspladser går i hårdknude. Som vi så, skete dette blandt andet på Station 2, og stationslederen efterlyste her nogle klare retningslinjer eller endog formaliserede procedurer, som kan hjælpe stationslederne med at forhandle en aftale, som alle parter – både honorarlønnede brandfolk, primærarbejdspladser og brandstation - kan være tilfredse med.

Opsummerende anbefales følgende:

1) Systematisér relationsarbejdet til lokale virksomheder og organisationer

Når netværksrekruttering ikke er tilstrækkeligt, er det oplagt fx at systematisere relationsarbejde eller outreach mellem lokale virksomheder og offentlige organisationer på den ene side og de lokale brandstationer på den anden.

2) Afklar ansvar og tilbyd kompetenceudvikling i forbindelse med nye rekrutteringsbehov

Undersøgelsen viser, at det ikke alle steder forekommer klart, hvem der bør påtage sig denne opgave med at systematisere relationsarbejdet, og første skridt bør være at klargøre placeringen af dette ansvar. Falder ansvaret på de lokale stationsledere understreges det, at der bør tilbydes passende og løbende kompetenceudvikling for at matche samtidens nye typer af rekrutteringsudfordringer. Ligeledes foreslås det, at de lokale stationsledere gives timer specifikt til rekrutteringsarbejdet.

3) Opret læsepladser for studerende på brandstationerne

Stationer, som ligger i nærheden af større uddannelsesinstitutioner som eksempelvis professionshøjskoler, bør overveje muligheden for at oprette læsepladser for studerende, som er interesserede i at bistå det lokale beredskab. Det synes særligt oplagt at søge at tiltrække studerende, som er brandmandsuddannede gennem Beredskabsstyrelsen.

4) Systematisér samarbejde med Beredskabsstyrelsen

Uagtet at værnepligtige i Beredskabsstyrelsen også orienterer sig mod andre beredskabsområder som ambulanceredning og Politiet, synes det oplagt at se nærmere på et tættere og særligt et mere systematisk samarbejde, hvormed beredskabet får mulighed for at informere og aftage færdiguddannede brandfolk i henhold til rekrutteringsbehovene på landsplan.

5) Støtte til udfærdigelse af klare aftaler mellem brandmand og primærarbejde

Undersøgelsen demonstrerer et behov for, at der på lokalt plan udarbejdes nogle rimelige og klare aftaler mellem hhv. individuelle brandfolk og lokale virksomheder/offentlige organisationer. Disse skal sikre, at både de honorarlønnede brandfolk og primærarbejdspladsen er tilfredse og trygge ved, at medarbejdere – ved kald – skal kunne forlade arbejdspladsen inden for få minutter. Udviklingen af en række modeller for en trepartsaftale med at både brandfolk, primærarbejdspladser og stationsledere bør overvejes.

Genovervejelse af vagtskemaer og –praksisser

Som vi allerede var inde på i forbindelse med honorarlønnede brandfolks til tider pressede familieliv, betyder vagter og vagtsætning meget for den samlede oplevelse af at være en del af deltidsberedskabet. Ved vores besøg på de fire stationer blev det os klart, at netop vagtsætningen er et punkt, hvor stationernes praksisser divergerer ganske betydeligt, ligesom det er et område, hvor lokale stationsledere har mandat til at indføre ændringer, som faktisk har betydning og påvirker de honorarlønnede brandfolks motivation og arbejdsglæde. Denne diskussion skal ikke ses som et udtryk for at gå efter lavthængende frugter, som det populært hedder sig. Snarere er det en refleksion over, at man trods vigtige vedvarende dialoger om og modstand mod besparelser og effektiviseringer fint kan arbejde proaktivt med vagtskemaerne lokalt, så de tilpasses de behov, de honorarlønnede brandfolk selv giver udtryk for.

På en af de fire stationer var man, udover ved højtider og i forbindelse med sommerferien, helt stoppet med at køre med skemalagte vagter for de menige brandfolk. I stedet kaldte man til alle indsatser samtlige brandfolk, som så til gengæld ikke var tvunget til at møde ind og således ikke var låst til hjem og omegn, men rykkede ud, når og hvis det passede dem – hvilket det som oftest gjorde. På en af de andre stationer kørte man ligeledes med et sådant "alle-kald" i hverdagene, mens man så sig nødsaget til at have skemalagte vagter i weekenderne. Dette alle-kald tjener blandt andet til at bibringe honorarlønnede brandfolkene fleksibilitet i hverdagen, hvor man godt kan tage med sin

datter til fodboldkamp udenbys eller godt kan køre i IKEA uden at skulle finde en afløser for ens vagt. Adspurgt om fordelene ved sådan et system sagde en menig brandmand: "ja, ofte er man jo hjemme alligevel, men det er rart at have friheden". I forlængelse af dette alle-kalds-system fyldte man ved indsatser således køretøjerne til kapaciteten for samtidigt at tillade så mange som muligt at være med på selve udrykningen. Dette modvirkede til dels en potentiel fare ved alle-kaldet; at alt for mange brandfolk dukker op og derfor ender som "stationsvagter".

På en tredje station kørte man med vagtsætning en hel uge ad gangen for efterfølgende at give honorarlønnede brandfolkene vagtfri flere uger i træk. Uagtet de gode intentioner var denne model kilde til utilfredshed blandt flere af de tilknyttede brandfolk. En uges vagtsætning gav, lød det, meget lidt bevægelsesfrihed. Det blev beskrevet som "at have stuearrest" eller "at være stavnsbundet", da man var forpligtet til en hele uge af gangen – arbejdstiden undtaget – at holde sig inden for en 5 minutters radius fra brandstationen. Den nyligst tilknyttede brandmand på denne station forklarede det med en fodboldanalogi:

Hvis det her svarer til at gå til fodbold, ville det så ikke være lidt underligt at gå til fodbold hver dag i en uge for siden at holde fri i flere uger? Vi er jo ikke professionelle. Jeg ville meget hellere 'gå til brand' to gange om ugen, for det kan man planlægge udenom.

Uagtet at brandmandshvervet ikke på alle måder svarer til at gå til fodbold, er pointen klar, og flere af de andre brandfolk på stationen, anså således også vagtplanen som et benspænd i hverdagen. Endvidere fortalte (eller indrømmede) flere af de honorarlønnede brandfolk, at det særligt for yngre brandfolk er vigtigt med fleksibilitet i hverdagen, da de, som en stationsleder udtrykte det "i dag har 5000 ting, de kan løbe til, og... oceaner af muligheder." Her spekulerede forudså man, at dette kun vil blive mere udtalt i fremtiden.

Sidstnævnte er naturligvis svært at udtale sig om, men det flugter dog fint med en række dominerende samfundsvidenskabelige analyser, som beskæftiger sig med, hvad man allerede fra 90'erne så som en stigende individualisering i det såkaldt senmoderne samfund (Beck 2003, Bauman 2000, Giddens 1991). Ifølge disse teoretikere er vores tid præget af et tab af traditionelle sædvaner og normer for adfærd og aspirationer, som giver mulighed for eller endda fordrer, at vi går egne veje og reflektivt vælger en retning i livet. Dette 'tab' tillader samtidigt en realisering af den enkeltes respektive individuelle ønsker, hvad angår eksempelvis arbejde, fritid, familieliv eller lignende. I lyset af en sådan samtidsdiagnostik giver det god mening, at et ufleksibelt vagtsystem kan virke indgribende i (særligt yngre) honorarlønnede brandfolks liv og således også deres respektive selvrealiseringsprojekter, som for nogle eksempelvis også indebærer at være en god og engageret familiefar for små børn eller en ægtefælle, som deltager i hverdagens mange gøremål og således ikke bare kan 'smutte' fordi alarmer går. Omvendt kunne netop et fleksibelt vagtsystem tilbyde muligheden for, at eksempelvis småbørnsforældre, som i perioder oplever et presset privatliv, kan bibeholde deres tilknytning til deltidsberedskabet, selv når tiden er knap.

At vagtsætningen på den lokale station reelt karambolerede med, hvordan brandfolkene ellers ønskede at leve deres liv, var dog ikke noget, de havde forklaret for den lokale stationsleder. Og på symmetrisk vis var der ej heller tradition for, at stationsledelsen fik talt ordentligt med ophørte brandfolk om, hvad der fik dem til at stoppe. Denne mangel på intern udveksling af bekymringer og udfordringer mellem brandfolk og stationsledelse er selvsagt ikke befordrende for fastholdelsen af brandfolk, og selvom det formentlig vil være vanskeligt at finde en vagtmodel, som stiller alle tilfredse, er det dog værd at opfordre til, at der etableres åbne og løbende samtaler om forholdene på stationerne – ikke mindst hvad angår vagtsætning.

Uagtet eventuelle ekstra omkostninger blev det såkaldte alle-kald, af brandfolk på tværs af de fire stationer, beskrevet som en ønskværdig måde at drive et lokalt deltidsberedskab på anno 2017, idet det tillader honorarlønnede brandfolk at melde fra, hvis det af den ene eller anden årsag ikke er muligt at rykke ud, når alarmen går. En bredere implementering af et sådant vagtsystem kan siges at give honorarlønnede brandfolk mulighed for blot at til- eller fravælge udrykninger efter forgodt-befindende, og dette er vel i princippet også tilfældet. Det bør dog huskes på, som vi allerede har været inde på, at netop udrykninger er stærkt medvirkende til, at folk overhovedet vedbliver at være en del af beredskabet, hvorfor det er svært at se honorarlønnede brandfolk fravælge udrykninger af ren og skær bekvemmelighed. Som en af de honorarlønnede brandfolk forklarede det: "den dag, hvor man synes, at det er træls, når alarmen går, der er det nok også det forkerte man laver". Det er i den forbindelse også værd at bemærke, at flere af de menige brandfolk på Station 4 indledningsvis var skeptiske over for idéen om at overgå til konsekvent alle-kald. Man var, lød det flere gange, bange for, at man med det vagtsystem kunne komme til "at svigte borgerne". Erfaringen har dog vist, at der altid er rigeligt med folk ved indsatserne på Station 4. En omskrivning af det ovenstående citat synes relevant her: "det er rart at have friheden", men "ofte er man jo hjemme alligevel".

Opsummerende anbefales følgende:

6) Indfør fast dialog mellem stationsledere og menige brandfolk om vagtsystemet

I forhold til fastholdelse af brandfolk peger undersøgelsen på, at måden hvorpå vagtplaner og vagtforhold er tilrettelagt, er meget vigtig for den samlede oplevelse af at være en del af deltidsberedskabet. Hyppigere samtaler og dialogmøder mellem de honorarlønnede brandfolk og stationslederne vil kunne bidrage til udviklingen af et vagtsystem, som passer flest muligt, så godt som muligt. Hermed kan man på stationsbasis også få mulighed for at identificere og imødekomme årsager til eventuelle ophør blandt honorarlønnede brandfolk.

7) Afprøv og undersøg muligheden for andre vagtsystemer, eksempelvis 'alle-kald'

Der er i lyset af undersøgelsen grund til at undersøge eller i en prøveperiode at teste, hvorvidt en bredere implementering af et såkaldt alle-kald vil medføre en merudgift og i så fald størrelsen på

denne, idet et sådant tilkaldesystem vil tilføje brandhvervet en kærkommen fleksibilitet, så resten af hverdagen ikke udfordres for meget.

8) Systematiser 'ophørssamtaler'

Der kan med fordel indføres systematiske 'ophørssamtaler' med de enkelte brandfolk. Sådanne samtaler skal selvsagt ikke være konfrontatoriske eller bebrejdende, men skal have til formål at kortlægge individuelle brandfolks beslutninger om at stoppe på lokalt plan, og om de ønsker at blive kontakten igen senere (hvis de fx flytter eller får nyt primærjob).

9) Overvej vagthonorarets størrelse

Kompensationen for at være brandmand skal stå mål med opgaven, og undersøgelsen demonstrerer, at dette for nogle ikke synes at være tilfældet (længere). Honorarlønnede brandfolk er i reglen ikke i hvervet for pengenes skyld, men føler alligevel, at de bør kompenseres på rimelig vis for deres indsats. Særligt vagthonoraret, der er en kompensation for den 'symbolske fodlænke', man på nogle af stationerne får på, når man fx er vagtsat i døgndrift, fremstår utilstrækkeligt og utidssvarende og bør tages op til revision. 'Fodlænken' foranlediger bl.a. at man ikke kan bevæge sig uden for en radius af '5 min. til stationen', uagtet om der er udrykninger eller ej.

10) Overvej former for symbolsk aflønning

Det bør overvejes, om andet end kontant afbetaling kan opveje honorarlønnede brandfolks oplevede begrænsninger i hverdagen, fx i form af en genindførelsen af tidligere tiders mere symboløkonomiske aflønning, hvor lokalsamfundets anerkendelse var stærkere og hvor flere såkaldte artefakter indgik i opgaveløsningen. Tidligere, blev det fortalt, var der fx flere frynsegoder forbundet med hvervet i form af eksempelvis tøj, som kunne bruges privat, ligesom der blev skrevet langt mere om brandmandsindsatsen i lokalaviserne. Tiderne skifter naturligvis, og gestusser, som for tyve år siden havde stor symbolsk betydning, kan i dag – særligt for nye brandfolk – opleves som ligegyldige. Dette understreger blot betydningen af at tage lokalt forankrede dialoger med de honorarlønnede brandfolk om, hvordan man anno 2017 gerne vil – eller eventuelt slet ikke vil – vises anerkendelse på symbolsk vis.

Lokale virksomheder og offentlige arbejdspladser

Der er i dag et vist antal virksomheder, der lader deres ansatte indgå i de lokale beredskaber – også i arbejdstiden. Der var dog ingen af disse, der anså dette som en anledning til, at lade dette 'bidrag' til lokalsamfundet indgå i en konkret branding- eller CSR-strategi. Faktisk gav flere udtryk for, at idéen virkede lidt absurd, da deres egentlige rolle blot bestod i at give en medarbejder fri en sjælden gang imellem. Endelig kommer en del honorarlønnede brandfolk også fra små og mellemstore virksomheder, hvor CSR-strategier ganske enkelt ikke findes.

Undersøgelsen illustrerer klart, at der er et potentiale i at øge rekrutteringen via samarbejder med forskellige lokale virksomheder, men den viser også, at mange af de virksomheder, som kunne være

interesseret i at bistå de lokale beredskaber, aktuelt ved ganske lidt om Beredskabets beskaffenhed og forhold. Blandt flere virksomheder var der således både en manglende viden om deltidsmodellen generelt, men også, at der lokalt var behov for flere brandfolk. Ligeledes var der i virksomhederne ikke indsigt i, de relativt få implikationer, der følger af at have honorarlønnede brandfolk ansat.

Ud over potentialet i at rekruttere brandfolk fra de lokale virksomheder synes der at være et mindst lige så stort potentiale i at gå i dialog med kommunen særligt i relation til de kommunale arbejdspladser, der enten ligger tæt på brandstationerne, eller hvis opgaverne lige så nemt kunne udføres, hvis der blev stillet en kontorplads til rådighed for den administrative medarbejder på selve brandstationen. Fx kunne en medarbejder fysisk være placeret på brandstationen en gang om ugen, men udføre selvsamme opgaver som på det kommunale kontor. Det samme gælder det for statslige eller regionale arbejdspladser, der måtte ligge tæt på en brandstation.

En udfordring kan her være, at såvel offentlige som private arbejdspladser oplever, at bemanningen er så tæt, at det gør det "svært at skære én ud i et par timer", som en af de interviewede udtrykte det. Det gælder dog for både offentlige og private arbejdspladser, at de jævnligt – uventet – må undvære en ansat i forbindelse med sygdom/barnets sygdom. Det er derfor vurderingen, at det bør være muligt at udvikle en model, der kan håndtere, at udvalgte medarbejdere eller medarbejdergrupper fast kunne stå til rådighed for beredskabet.

Opsummerende anbefales følgende:

11) Øget kommunikation om beredskabets behov

Det bør formidles bredt i lokalsamfundene, hvis der aktuelt mangler brandfolk, også direkte til de nærliggende virksomheder. Ligeledes må det være en prioritet at få formidlet til private og offentlige arbejdspladser, hvor lidt det reelt indebærer at have honorarlønnede brandfolk tilknyttet. I samme ombæring kan man med fordel også informere om fordelene ved at have brandfolk ansat, fx at det kan øge trygheden, at der blandt medarbejderne er folk, som har viden om elementær brandslukning og førstehjælp. Det bør dog drøftes nærmere, hvem der reelt skal have ansvaret for denne formidlingsopgave, men at dømme ud fra undersøgelsens virksomhedsbesøg, er det en vigtig opgave, da virksomheder ser ud til at kunne blive en potentiel rekrutteringskanal.

12) CSR er ikke vejen frem

Undersøgelsen viser, at der ikke synes at være belæg for, at henvende sig til virksomhederne med henblik på at understøtte udviklingen af en regulær CRS-strategi. Hertil er deres 'bidrag' alt for lille. Det er den enkelte brandmand og ikke virksomheden, der stiller sig til rådighed for lokalsamfundet.

13) Kommunale medarbejdere kan indgå i beredskabet

Det synes særligt oplagt at øge rekrutteringsindsatsen via kommunerne, da beredskabet netop er et kommunalt ansvar. Også her anbefales det at indgå i en konstruktiv dialog med arbejdstagersiden om at udvikle en række modeller, som både kan give mening for mellemledere og medarbejdere.

En oplagt målgruppe er naturligvis medarbejdere fra Vej & Park, men også medarbejdere fra administrative funktioner og andre, fx skolepedagoger, vil fint kunne indgå i beredskabsstyrken.

En styrkelse af de lokale beredskaber via et øget engagement af kommunalt ansatte kan dog fordre en holdningsændring, da undersøgelsen viser, at man flere steder fra kommunal side ikke mener, at det er via de kommunale arbejdspladser, at der skal findes brandfolk.

14) Stillingsbeskrivelser kan fordre brandmandsuddannelse

En mulig tilgang kunne være, at det fremadrettet indgik i udvalgte stillingsbeskrivelser, at medarbejderen skal have en brandmandsuddannelse. Ikke fordi det er en forudsætning *for at* varetage den kommunale opgave, men for at kommunen – på lige fod med de lokale virksomheder – også kan stille medarbejdere til rådighed i arbejdstiden (hvor det oftest er sværest at få vagtplanerne til at holde).

15) Inddrag borgerne i dialogen om risikobaseret dimensionering

Kommunerne har i forbindelse med de risikobaserede dimensioneringer ansvaret for at anslå risici og således vurdere bemandingsbehovet på de respektive brandstationer. Det er dog et ret grundlæggende spørgsmål, om det – lige netop på beredskabsområdet – skal være risikokalkuler, der via sandsynlighedsberedninger skal afgøre omfanget af mandskab eller om der *pr. definition* altid skal være tilstrækkeligt med mandskab til, *hvis* uheldet er ude. Det er vurderingen, at borgerne *via øget offentlig debat* bør tages med på råd i dette spørgsmål – også i forhold til finansieringen –, da man som borger jo forventer, at der *altid* står en brandbil klar i garagen. Også selv om den ikke bruges hyppigt. Beredskabsforbundet selv kan, sammen med henholdsvis Danske Beredskaber og Falck A/S også selv bidrage til, at der på landsplan igangsættes en mere principiel dialog om, hvordan vi som borgere ønsker at være sikret.

16) Bør arbejdsgivere tage et mere direkte ansvar?

Kommuner, regioner og staten har – som ejer af bygninger og arbejdsgiveransvaret for medarbejderne – ligesom de private virksomheder, også selv en interesse i at få hjælp ”den dag, det går galt og det brænder ved dem selv”, som en af brandfolkene udtrykte det. Dette kan med fordel fremhæves tydeligere i de fremadrettede rekrutteringsstrategier og herigennem appellere til et øget medansvar. En af de interviewede brandfolk udtrykte det sådan:

En indgangsvinkel til arbejdsgiver er jo også, at de skal huske på, at hvis det er dem, der sidder fastklemt på vej på arbejde i bilen, så vil de jo godt ha', at hjælpen kommer om et kvarter og ikke om tredive minutter. Den er ikke meget længere, men nogle gange er nogle af dem bare så blokerede og siger ”jamen det kan ikke lade sig gøre”, men hvad nu hvis det var dig selv eller din familie eller en af dine medarbejdere eller dit hus, der brændte? Så vil de jo gerne ha' det. Jamen så kom da i gang!

Øvrige anbefalinger

17) Forøg online synlighed og brug af social medier

Rekruttering af nye brandfolk foregår som oftest gennem personlige netværk, men når dette ikke slog til, forsøgte man sig gerne med flyers, bannere og andet reklame-materiale. Der var dog på stationerne enighed om, at det ikke udrettede det store. En ophørt brandmand kaldte endda flyers og bannere en art "rituel afvaskning", som tillod stationsledere at føle, at de havde gjort, hvad de kunne og skulle. Derudover kan sådanne tiltag – særligt hvis de pågår år efter år – muligvis også risikere at give indtryk af, at deltidsberedskabet er en 'synkende skude'. Og hvem hopper frivilligt om bord på en sådan? Flere af de yngre folk foreslog derfor, at man gjorde langt mere brug af online platforme og særligt sociale medier, så både nyheder og behov for nye brandfolk kunne nå et langt bredere publikum end eksempelvis en avisannonce. Dette kunne måske endda også tiltrække nye målgrupper. En af de kvindelige brandfolk havde i den forbindelse et meget konkret råd:

Hvis nu man kunne vise den film [om kvindelig brandfolk] til de kvinder, som man gerne vil have ind – det kunne være en skide god idé – men den skal bare ikke [kun] smides ud på blivbrandmand.dk, fordi hvor mange kvinder går ind og søger på den side? Den skal jo ud på de der [digitale] Køb-og-Salg sider, for der er alle kvinderne inde og købe og sælge hele tiden

På en af stationerne var social medier allerede en integreret del af praksis. Eksempelvis blev der i forbindelsen med udrykninger lavet opdateringer, så der i lokalområdet hurtigt var information i omløb, ligesom der ved 'Åbne Huse' blev delt stemningsbilleder, som gav indtryk af en levende og imødekommende lokal institution. I rekrutteringsøjemed havde det på samme station vist sig effektivt at bruge forskellige online muligheder til at udbrede stillingsopslag. Undersøgelsen peger på, at der i rekrutteringsøjemed fremadrettet ikke blot skal tænkes i avisannoncer og lokale bannere, men at disse konventionelle metoder bør suppleres med øget synlighed på særligt sociale medier som Facebook. Dette aktualiserer igen et muligt kompetenceudviklingsbehov blandt lokale stationsledere.

18) Opret kartotek over ophørte brandfolk og tilbud at ajourføre branduddannelser

Nogle af de honorarlønnede brandmænd stopper i tjenesten eller vælger at holde en pause fordi de fx flytter bopæl, får nyt job eller stifter familie. Undersøgelsen peger på, at man med fordel kunne oprette en art kartotek eller database, hvori ophørte brandmænd figurerer i op til fem år, dvs. så længe deres uddannelse er gyldig. I dag har man ingen systematisk viden om, hvor i landet ophørte brandfolk henholdsvis bor og arbejder, og der gøres ikke noget for at kontakte disse brandfolk med henblik på gen-rekruttering. Undersøgelsen har dog vist, at flere af de ophørte deltidsbrandfolk aktuelt overvejer om de skulle starte igen, og man kunne overveje ved hjælp af et sådant kartotek fx én gang årligt at opfordre de ophørte brandmænd til igen at tilslutte sig beredskabet, evt. i et nyt lokalområde, hvis de er flyttet bopæl. Et sådant kartotek kunne også facilitere tilbud til ophørte brandfolk om at ajourføre deres branduddannelser, så de ikke nødvendigvis forældes efter de omtalte fem år.

19) Styrk datagrundlaget om de honorarlønnedes brandfolk og beredskabet generelt

Det er i løbet af undersøgelsen blevet klart, at de danske beredskaber kunne nyde godt af et fælles styrket talbaseret data- og vidensgrundlag om beredskabets nuværende indretning, organisering og udfordringer. Et sådan kvantitativ viden vil endvidere kunne understøtte yderligere kvalitative og anderledes dybdegående undersøgelser som denne. Eksempler på, hvor umiddelbar tilgængelig kvantitative viden fremadrettet kunne bidrage, er:

- **Alder.** Der synes ikke at være nogen sikker viden om de honorarlønnede brandfolks alder fordelt ud over landet. Sådanne tal kunne give et samlet overblik over styrken, og indsigt i eventuelle behov for et snarligt generationsskifte på de lokale brandstationer. Ud over alder, der jo synes særligt relevant ift. fastholdelse og rekruttering, så er diverse andre baggrundsdata, som køn, uddannelsesbaggrund, etnicitet, brandmandsuddannelsens alder, brandmandsanciennitet mv. også relevante at kunne arbejde med analytisk og strategisk, både på landsplan og lokalt.
- **Løn versus arbejds- og vagtbyrde.** I eksempelvis rekrutteringsøjemed ville det være nyttigt med nogle tal for, hvor meget brandfolk på en given station normalt kan tjene på et år. Dette skal beregnes i forhold til, hvor ofte brandfolkene dels er – eller vælger at være – til rådighed, dels hvor ofte de er aktive (dvs. reelt er med på indsats eller øvelse). Dette ville give et sammenligningsgrundlag og synliggøre det incitament, der (måske) kan ligge i lønnen.
- **Veje ind i deltidsberedskabet.** Stationslederne på de fire stationer i undersøgelsen gav alle udtryk for, at netværksrekruttering var den mest 'træfsikre' måde at rekruttere på. Dog kunne det være interessant at vide mere om, hvor mange af de nuværende honorarlønnede brandfolk, som faktisk rekrutteres på denne måde og hvordan øvrige er blevet rekrutteret. Dette burde kunne undersøges på landsplan via eksempelvis simple elektroniske spørgeskemaer.
- **Veje ud af deltidsberedskabet.** Et mere systematisk overblik over årsagerne til, hvorfor nogle vælger at stoppe som brandmand, ville dels kunne give stationslederne nogle indsigter i, hvad der lokalt – eller i lokalområdet – ser ud til at begrunde fastholdelsesudfordringer, dels kan det på landsplan give viden om, hvorvidt der er særligt stort turnover på udvalgte stationer eller i udvalgte områder.

Risici ved reduktion af bemanningen

Undersøgelsen peger på et generelt paradoks i forhold til både rekruttering og fastholdelse af honorarlønnede brandmænd. Som Mikkel Bøhm også har været ind på i sit arbejde om det danske beredskab, ligger motivationen og meningen med arbejdet klart og entydigt i selve udrykningerne – i at mærke adrenalinen pumpe, i udrykningskørsel med blå blink, i at gøre en forskel og at blive set gøre en forskel – og ikke blot i at stå til rådighed (Bøhm 2011:8). Hvis man på grund af ændrede vagtsystemer eller risikobaserede dimensioneringer og generelle besparelser *ikke* får mulighed for at komme med ud på vist et antal udrykninger, giver det for mange meget lidt mening at være

brandmand. Dette blev udtrykt igen og igen på alle de fire stationer, som deltog i undersøgelsen. Dette blev udtrykt med stor tydelighed af en midaldrende brandmand med mange års erfaring:

Når de begynder at stille spørgsmålstejn ved, om vi egentlig skal være her... så gider folk jo ikke. Så gider *jeg* ikke. Og så kommer der jo heller ingen nye til i hvert fald. Der skal politikerne kunne se forskellen på sådan en lille deltidsstation og så en fuldtidsstation. Der er forskel. De kan ikke køre det som en professionel forretning, for det er det altså bare ikke – det er ikke det, vi lever af. Vi skal synes, at det er sjovt, for ellers så gider man ikke.

Dilemmaet her vurderes til at være relativt stort. I relation til kommunernes generelle besparelser kan det synes oplagt og nødvendigt i lighed med skoler, børnehaver og plejecentre også at skære et antal procenter på brandvæsnet, hvilket kommunerne i 2015, som vi indledte med at skrive, i øvrigt også blev pålagt. I den regionale beredskabsledelse synes en oplagt måde at spare penge på at være at skære i køretøjer eller andet materiel, som på de lokale stationer sjældent er i brug, eller at begrænse bemanningen til indsatser, hvor en fuld indsatsstyrke ikke strengt taget er nødvendig. Gennem en sådan effektiviserings- og rationaliseringslinse kan det således virke aldeles overflødigt at rykke ud med både en fuldt bemanded sprøjte og en ekstra tankvogn til eksempelvis en brandende skraldespand eller knallert, og det kan derfor næppe overraske, at man på en af de fire besøgte stationer overvejer at erstatte de nuværende udrykningskøretøjer med en såkaldt hurtigslukningsenhed, som i kraft af sin beskedne størrelse vil kunne fremvise hurtige responstider, men til gengæld kun kan bære to brandfolk. At dømme ud fra et regneark virker en sådan 'stramning' til at være et udtryk for rettidig omhu eller ren og skær snusfornuft. Hvorfor, kan man spørge, rykke ud med og betale løn til folk, som ikke behøves?

Udfordringen er dog, at brandvæsnet i de fleste kommuner varetages af deltidsansatte 'på kald', som har deres primære job, professionelle identitet og indkomst andre steder fra. Sådan er det ikke (nødvendigvis) med fuldtidsbrandfolk, for hvem brandmandsgerningen er en afgørende (om ikke altid enestående) indtægtskilde. "Der er forskel", som det blev forklaret ovenfor, og det er en forskel, der *gør* en forskel. For honorarlønnede brandfolk, er det er således *ikke* løn, der primært motiverer, men brandmandshvervet i sig selv. Som vi indledningsvist belyste, har et arbejde som honorarlønnet brandmand det til fælles med frivilligt arbejde, at det først og fremmest er drevet af ønsket om at gøre en positiv forskel for andre og for samfundet og af den personlige anerkendelse, man oplever at få retur. Sat på spidsen kan man sige, at brandmandshvervet for honorarlønnede brandfolk ikke er et middel til et mål (fx indtægt), men et mål i sig selv.

Endvidere tåler det gentagelse, at brandmandshvervet står og falder på regelmæssig deltagelse ved de indsatser, der lokalt findes – mange eller få. Det er ved indsatser, at brandmandsfællesskaber skabes og genskabes, det er ved indsatser, at spændingen mærkes, mens man *gør* en forskel, og det er ved indsatser, at brandfolk oplever at blive brugt og få holdt kompetencerne ved lige. Kort sagt:

Det er indsatserne, der gør det værd at være honorarlønnet brandmand, selv når hverdag og familieliv er under pres. Fra dette perspektiv synes det derfor kun logisk, at hvis antallet af udrykninger for de enkelte brandfolk reduceres til et minimum, daler motivationen tilsvarende. Brandfolkene, som deltog i undersøgelsen, sammenlignede ofte det "at gå til brand" med det at gå til fodbold, og man kan i den ånd spørge, om man – hvis lønnen var til at overse – ville blive ved med at møde op til træning, hvis man aldrig blev udtaget til kamp eller altid blev placeret på bænken? Eller hvis man som frivillig besøgsven kun fik lov til at komme med til alle informationsmøderne, men yderst sjældent blev koblet sammen med en borger?

Koblet med, at vagthonorarerne er relativt beskedne, men at vagten er uændret forpligtende og begrænsende, kan brandmandshvervet med få eller ingen udrykninger komme til at fremstå mindre og mindre attraktivt, og en reduktion af bemanningen på indsatser vil ud fra undersøgelsen at dømme resultere i en mængde opsigelser fra honorarlønnede brandfolk. I den forbindelse bør det nævnes, at udgifterne forbundet med at uddanne en ny brandmand – ca. 80.000 kroner – kan "betale" for 400-450 udrykningstimer – hvilket kan dække en enkelt brandmands udrykninger i en mindre provinsby i årevis. Beslutter blot et par brandfolk på hver af de respektive stationer at stoppe i beredskabet grundet manglende deltagelse i de – relativt få – udrykninger, der er, kan det blive meget dyrt, da man hvert sted vil skulle uddanne nye. Om end der *tilsyneladende* spildes ressourcer, når der sendes 'for mange' ud på en udrykning, er det vurderingen, at det – set med rekrutterings- og fastholdelsesbriller – er mere end godt givet ud i det lange løb.

Opsummerende anbefales følgende:

20) Tilbyd kompetenceudvikling i forbindelse med ledelse af deltidsansatte brandfolk

At skulle lede ansatte, der både forstår sig selv som både frivillige og medarbejdere, forudsætter en særlig ledelsesmæssig tilgang. Det anbefales derfor Beredskabet, at man – i lighed med et øget fokus på kompetenceudvikling i forbindelse med nye rekrutteringsmodeller – også overvejer at øge opmærksomheden på de særlige ledelsesudfordringer som denne målgruppe giver.

21) Udvis den største forsigtighed ved reduktion af bemanning på udrykninger

Undersøgelsen viser, at deltagelse i udrykninger – store som små, simple som komplekse – er aldeles afgørende for, om honorarlønnede brandfolks ønsker at begynde i, blive i eller stoppe i deltidsberedskabet. Fra beslutningstagernes side er det derfor essentielt, at man udfører eventuelle omlægninger og reduktioner af bemanningen på udrykninger med den største agtpågivenhed. Udover at udgøre den primære drivkraft for honorarlønnede brandfolk er udrykninger også en måde at holde sig "skarp" på, særligt i mindre byer med få udrykninger, så man som honorarlønnet brandmand er rede, når uheldet virkelig er ude. Endvidere kan det, givet de store omkostninger forbundet med at uddanne nye brandfolk, betale sig at holde nuværende brandfolk motiverede og engagerede, og det gør man blandt andet ved at lade dem rykke med på de udrykninger, der lokalt måtte være. Det

tilsyneladende spild, der ligger i at sende 'for mange' ud på en udrykning, er dog mere end godt givet ud, er den klare vurdering.

Forslag til yderligere forskning

a) Antropologisk følgeforskning af nye tiltag i beredskabet

Denne undersøgelse har åbnet for indsigter, der peger i retning af behov for yderligere forskning. *Alle* lokale forhold, erfaringer og udfordringer kan naturligvis ikke blive repræsenteret i et så relativt kort forskningsprojekt som denne. Det kunne være både interessant og værdiskabende at gennemføre flere og længerevarende studier på de danske brandstationer. Sådanne videregående undersøgelser kunne – om muligt – blive koblet på fremtidige tiltag, hvor man lokalt studerer, hvordan nye tiltag, fx besparelser eller udviklingsprojekter reelt mødes og håndteres i praksis. Nye tiltag implementeres sjældent, som de 'ved skrivebordet' var tænkt, og ofte ender beslutningstagerne ikke med at opnå den ønskede effekt, når visioner og strategier møder hverdagen i organisationerne. Antropologisk følgeforskning kunne her bidrage til øget indsigt i og forståelse for de kontekster og relationer, som nye tiltag skal fungere i.

Herudover åbner undersøgelsen for en række nye spørgsmål, der med fordel kunne blive belyst som led i et længerevarende forskningsprojekt:

b) Hvad *skaber* brandmandsidentiteten? Hvordan *skabes* eller 'dannes' brandmanden?

- Hvilken rolle har selve grund- og funktionsuddannelsen her? Hvilke værdier og normer får brandmanden med herfra?
- Hvilken rolle spiller øvelser?
- Hvilken rolle spiller brandstationen som rammesættende og styrende rum i skabelsen af brandmanden?
- Hvilken rolle spiller stationslederen i skabelsen af en brandmand?
- Hvilke forhold afgør om en brandmand lykkes som 'en god brandmand' anno 2017 og frem?

Og i forlængelse heraf kunne der gennemføres studier af familiens rolle og betydning:

c) Hvilken rolle spiller familien for brandmandshvervet anno 2017?

- Hvordan opleves det at have en brandmand i familien?
- Hvad fordrer det af ægtefælle og børn og evt. egne forældre og søskende?
- Hvad afgør, om familien siger 'stop'?
- Hvad kunne eventuelt understøtte brandmandsfamilier (på nye måder)?

Et emne som det også kunne være relevant at dykke dybere ned i, er spørgsmålet om symboløkonomiens og pengenes betydning:

d) Kan og skal den symboløkonomisk anerkendelse af brandmandsindsatsen (gen-)skabes?

Er det andre og nye former for anerkendelse og symboløkonomisk værdi, der skal understøtte brandmandsidentiteten fremover? Og i givet fald hvilke?

- Her kunne et projekt også bidrage med udviklingen af et dialogværktøj, der på de lokale stationer kunne understøtte sådanne samtaler, da det forventeligt ikke vil være de samme faktorer og de samme ønsker, der er gældende på alle stationer i Danmark.
- Hvad ved lokalbefolkningen om beredskabets rolle og ansvar i dag? Og hvad er deres holdninger til det civilsamfundsansvar, som de honorarlønnede brandmænd varetager? En hypotese kunne her være, at øget informationsniveau blandt befolkningen kunne bidrage til, at brandfolk igen kunne blive mere synlige lokalt som en særlig gruppe.

e) Bidrager de organisatoriske forhold i beredskabet til at 'vedligeholde' en række udfordringer?

Det er vurderingen, at et længerevarende forskningsprojekt også vil kunne bidrage til at få belyst en række af de organisatoriske forhold i beredskabet, der – imod hensigten – ser ud til at bidrage til at 'vedligeholde' og eventuelt skabe en række udfordringer og problemer i relation til såvel kvalitet og sikkerhed som ledelse og arbejdsvilkår. Fx antydes det i forskellige former for anekdotisk viden, vi har mødt, at 'tingene ikke altid fungerer som de skal og bør' og at kvalitetssikringen ikke altid er i orden. Det kan bl.a. medføre, at de brandfolk, der eventuelt ikke længere har fysikken i top, fortsat får lov at blive i tjenesten. Måske fordi der mangler brandfolk? Måske fordi brandmandslivet er blevet så stærk en identitet, at man ikke nænner at sige farvel til dem? Ligeledes antydes det, at det nok er sket mere end én gang, at 'sprøjten' er kørt, uden at der var mødt tilstrækkeligt med brandfolk ind, eller at 5-minutters reglen nok ikke altid er overholdt. Organisatorisk ser det dog ud til, at beredskabet er sådan indrettet, at ingen ønsker at blive citeret herfor, da pilen meget let kommer til at pege på én selv og det formelle ansvar, man har fået – uagtet om det altid lader sig helt gøre at indfri det. Om ovenstående er tilfældet i praksis og i givet fald i hvilket omfang, kan nærværende undersøgelse ikke pege på, men nærmere antropologiske studier og analyser – af praksis hos såvel brandfolk som beslutningstagere – kunne i et større forskningsprojekt give indsigter heri. Sådanne analyser kunne også bidrage til, at beredskabet fremadrettet kan tilpasse og udvikle de organisatoriske forhold, så både fejl og mangler såvel som succeser og nye idéer kunne drøftes åbent. Det kan samtidigt bidrage til en fortsat udvikling af beredskabet som helhed. Ellers risikerer vi, at beredskabet i Danmark skal fungere på trods, fordi nogle strækker sig for langt, arbejder gratis eller blot *håber* på at det går, selvom regler og retningslinjer ikke altid følges.

Konklusioner

Rapporten har præsenteret en række idéer, forslag og anbefalinger, der forventeligt vil kunne bidrage til, at det bliver lettere at rekruttere og fastholde de honorarlønnede brandmænd på stationerne. Analysen har dog også illustreret, at der er grund til bekymring over, hvordan fremtidens rekruttering og fastholdelse i praksis kan sikres, da både de nyere effektiviseringsstiltag og nye familie- og samfundsnormer synes at påvirke brandfolkene ellers høje engagement i negativ retning. Bl.a. ser det ud til at fællesskabsfølelsen reelt udfordres, og at brandmandsidentiteten ligeledes sættes på prøve i takt med, at man som brandmand ikke nødvendigvis kan forvente at komme med på de relativt få udrykninger, der er på de respektive stationer. Den symboløkonomiske anerkendelse for at stå til rådighed for samfundet dag og nat ser også ud til blive udfordret i disse år, og det bidrager til, at de værdimæssige elementer af frivillighed, der af brandfolkene selv vurderes til at være en del af kernen i deltidsberedskabet, er ved at blive erstattet af en klassisk lønarbejds-logik. Fortsætter udviklingen er der en risiko for, at brandfolkene samlet vil begynde at agere som lønarbejdere, og de vil da med stor sandsynlighed ikke være tilfredse med den relativt lave betaling, de som honorarlønnede brandmænd får for at stå til rådighed for samfundet i dag. Flere signalerede også, at de ikke med sikkerhed kunne opretholde motivation og engagement, hvis vilkårene blev for stramme. En såkaldt rationel effektivisering af de danske deltidsberedskaber kan således risikere at afstedkomme en mængde opsigelser, hvilket – idet langt de fleste danske brandstationer udelukkende drives af honorarlønnede brandfolk – på sigt truer selve deltidsmodellen. Samlet set må man således konkludere, at det danske samfund står over for et grundlæggende valg på beredskabsområdet:

- a. På den ene side kan man vælge at fastholde og styrke den forsikringslogik, der ligger i, at vi i Danmark hidtil har valgt at have et beredskab, der ubetinget står til rådighed, hvis uheldet er ude. Denne model bygger på de honorarlønnede brandfolks fortsatte engagement, men er også afhængig af, at brandfolk fortsat oplever deres bidrag som værdsat og anerkendt, trods den beskedne økonomiske kompensation. Denne løsning kan være udfordrende at styre i praksis, og den er samtidigt følsom over for styringslogikker, der søger at optimere de honorarlønnede brandfolks arbejde *uden* forståelse for og indsigt i de grundlæggende motivationsfaktorer.
- b. På den anden side kan man vælge at afløse den nuværende organisering af beredskabet med en styringsstruktur, der eksempelvis tager snævert udgangspunkt i hvilken bemanning og hvilken fordeling af stationer, der ud fra en formel beregningsmodel er nødvendig for at løse de forekommende beredskabsopgaver. En sådan tilgang vil utvivlsomt opfylde krav om større konsistens og ensartethed i *styringen* af området, men risikerer – for at bruge en lidt slidt metafor – at smide barnet ud med badevandet, fordi modellen med stor sandsynlighed vil afstedkomme kollektive opsigelser blandt de nuværende honorarlønnede brandfolk og nødvendiggøre fastansatte fuldtidsbrandmænd. Denne løsning kan, kort sagt, vise sig langt mere bekostelig.

Litteratur

- Allahyari, Rebecca.
2000 *Visions of charity: volunteer workers and moral community*. Berkeley: University of California Press.
- Bauman, Zygmunt
2000 *Liquid modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, Ulrich
2003 *Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences*. London: Sage.
- Berking, Helmuth
1999 *Sociology of giving*. London: Sage.
- Bornstein, Erica & Peter Redfield
2011 *Forces of compassion: humanitarianism between ethics and politics*, (School for Advanced Research advanced seminar series). Santa Fe: SAR Press.
- Bourdieu, Pierre
2008 Felteffekt og Korpseffekt. *Praktiske Grunde. Tidsskrift for kultur- og samfundsvidenskab*, 3(4): 31-32.
- Brinkmann, Svend og Lene Tanggaard
2015 *Kvalitative Metoder: En Grundbog*. København: Hans Reitzel.
- Bøhm, Mikkel
2011 Deltidsberedskabet i en brydningstid. Udgivet af Foreningen af Kommunale Beredskabschefer og Falck. Findes på http://www.frivillige-brandvaern.dk/pdf/Deltidsrapport_2011.pdf . Sidst besøgt 12.10.2017.
- Desmond, Matthew
2006 Becoming a firefighter. *Ethnography*, 7(4): 387-421.
- Flyvbjerg, Bent
2015 Fem Misforståelser om Casestudiet. I: *Kvalitative Metoder: En Grundbog*, Tanggaard, L. & S. Brinkmann (red.). København: Hans Reitzel. 497-520.
- Giddens, Anthony
1991 *Modernity and self-identity, self and society in the late modern age*. Stanford: Stanford University Press.
- Habermann, Ulla
2001 *En Postmoderne Helgen? Om Motiver til Frivillighed*. Lund: Lund University.
- Honneth, Axel
1995 The struggle for recognition, the moral grammar of social conflicts. Cambridge: Polity Press.
- Lyons, Kevin & Stephen Wearing
2008 *Journeys of discovery in volunteer tourism: international case study perspectives*. Wallingford: CABI.

- Mandeville, Bernard
1988 (1714) *The Fable of the Bees: or, Private Vices, Publick Benefits*. Indianapolis: Liberty classics.
- Mauss, Marcel
1990 The gift, the form and reason for exchange in archaic societies. London: Routledge.
- Perkins, Kenneth
1990) Volunteer Fire and Rescue Corporations: Structure, Process, and Survival. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19(4): 359-370.
- Perkins, Kenneth & John Benoit
1997 Volunteer Fire-fighting Activity in North America as Serious Leisure. *World Leisure & Recreation*, 39(3): 23-29.
- Pærregaard, Karsten & Karen Fog Olwig
2010 Integration. I: *Integration: Antropologiske Perspektiver*, Pærregaard, K. & K. Olwig (red.). Kbh: Museum Tusculanum. 9-34.
- Simpson, Charles
1996 A Fraternity of Danger. *American Journal of Economics and Sociology*, 55(1): 17-34.
- Smith, Adam
1976 (1776) An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. Oxford: Clarendon Press.
- Tanggaard, Lene & Svend Brinkmann
2015 Interviewet: Samtalen som forsknings-metode. I: *Kvalitative Metoder: En Grundbog*, Tanggaard, L. & S. Brinkmann (red.). København: Hans Reitzel. 29-53.
- Thompson, Mary
1997 Volunteer Firefighters: Our Silent Heroes. PhD thesis. Calgary: University of Calgary.

Interne dokumenter

- Afrapportering af rekrutteringsprojektet Blivbrandmandnu.dk for 2016.
- Oversigt over uddannelsesomkostninger for henholdsvis menige brandfolk, holdledere og indsatsledere fra Midt- og Sydsjællands Brand og Redning anno 2017.