

Statusrapport for Projekt Brandkadetter – opstartsdel 2014

Af

Helle Rabøl Hansen

Andreas Mejer Jensen

Lisbeth Sørensen

31.12.2014

Forord

Kære læser

Du sidder nu med en statusrapport i hånden. En status over de første 11 måneder i Brandkadetter i Danmark, BiD. Et initiativ, der giver rådgivning og support til lokale brandvæsener, der gerne vil igangsætte et lokalt brandkadet initiativ.

Rapporten er udarbejdet af et forskerteam tilknyttet Institut for Uddannelse og Pædagogik, Aarhus Universitet. Teamet består af evalueringsleder adjunkt Helle Rabøl Hansen og forskningsassistenterne Andreas Mejer Jensen og Lisbeth Sørensen.

Statusrapportens hovedvurderinger ligger i starten af rapporten. Resten af rapporten beskriver opstartsfasens aktiviteter og udfordringer. Konkrete anbefalinger er fremhævet undervejs.

Venlig hilsen

Helle Rabøl Hansen / Andreas Mejer Jensen / Lisbeth Sørensen

Indholdsfortegnelse

1. Summary - samlede vurderinger af opstartsfasen	2
1.1 Forarbejde	2
1.2 Opbygning af organisation og etableringsaktiviteter	2
1.3 En positiv organisationsstart	2
2. Projektbeskrivelse	4
2.1 Sociale og uddannelsesmæssige mål	4
2.2 Organisatoriske og processuelle mål	4
3. Organisation og Repræsentation	6
4. Rekrutteringsudfordringer og lokal diversitet.....	7
4.1 Lokal diversitet	8
5. Hovedaktiviteter og networking-events	10
5.1 Hovedaktiviteter	10
5.1.1 Brandkadetinstruktøruddannelse	11
5.1.2 Lektionsplaner for kadetundervisning og inspiration fra UK.....	11
5.2 Networking-events	12

1. Summary - samlede vurderinger af opstartsfasen

Initiativets opstartsfase går fra februar 2014 til og med december 2014. BID opnåede fondsbevilling fra Tryg Fonden i december 2013.

1.1 Forarbejde

Inden opstartsfasen har der ligget et betydningsfuldt forarbejde primært udført af projektchef Helle Aagot Clausen. Forarbejdet har bestået af idéudvikling, idéudveksling og networking med samarbejdspartnere og udarbejdelse af ansøgning til Tryg Fonden. Helle Aagot Clausen har i forarbejderne især hentet inspiration dels fra Manchester Firecadets, dels fra kadetprojekter i Greve og i Roskilde, og dels fra sin erfaring som projektleder af Brandkadetter i København i tidsrummet 2010-2014.

1.2 Opbygning af organisation og etableringsaktiviteter

Opstartsfasen har været domineret af to hovedopgaver: Organisationsopbygning og etableringsaktiviteter.

Organisationsopbygningen har især bestået af nedsættelse og organisering af arbejdsgruppe, styregruppe samt et dagligt sekretariat.

Etableringsaktiviteterne har hovedsageligt bestået af fire centrale indsatser:

- 1) kildeindsamling og behovsundersøgelse hos eksisterende ungdoms- og brandkadetkorps,
- 2) udvikling af brandkadetinstruktørkurser
- 3) uddannelsesbeskrivelser for Brandkadet (13 til 16 år jævnfør BiD's anbefaling)- og ildflueforløb (10-12 jævnfør BiD's anbefaling) samt lektionsplaner for begge dele og
- 4) kontaktarbejde med brandvæsener i hele landet. Især er der etableret tæt samarbejde og erfaringsudveksling med brandvæsenerne i Holstebro, Vejle, Slagelse og Nordsjælland, hvor kadetkorps er under opbygning. Ligeledes er arbejdet med opbygning af projektets kommunikationsstrategi og webformidling startet. Dertil kommer, at initiativet har været repræsenteret ved en række event-arrangementer, som har gjort projektet synligt.

1.3 En positiv organisationsstart

Det vurderes, at initiativet er kommet godt og robust fra start. Når startaktiviteterne sammenlignes med målsætningerne for projektet, jævnfør ansøgningsteksten til Tryg Fonden, er der på forholdsvis kort tid opnået en række positive organisationsstrukturelle resultater. Projektet har således etableret sig effektivt. Processen har dog ikke været uden udfordringer, hvoraf to kerneproblemstillinger kort gennemgås her:

For det første giver den aktuelle strukturreform af redningsberedskabet en vis usikkerhed om, hvordan Brandkadetter i Danmark kan prioriteres i en sammenlægningsstrategi. Den udfordring er forsøgt vendt til en offensiv indsats af projektets ejer, formand for Foreningen af Kommunale Beredskabschefer, FKB, Niels Mørup i en skrivelse til beredskabscheferne i danske kommuner i december 2014:

”Brandkadetter i Danmark vil derfor opfordre til at opgaven med brandkadetter medtages i de samarbejdsaftaler, som for tiden er ved at blive indgået mellem de kommunale beredskaber i forbindelse med den landsdækkende strukturreform både som en brandforebyggende indsats og som en del af den brede forebyggende indsats. I de kommende §60-selskaber skal beredskabernes opgaveportefølje beskrives, og her er det vigtigt, at de mange forebyggende opgaver, som beredskaberne løser, indgår, og altså også den spændende opgave med inddragelse af unge i beredskabet i form af projekt Brandkadetter i Danmark.”

For det andet har opbygningen af et sekretariatsteam været udfordret af udskiftninger i teamet efter kun 4 måneder. Projektet ledes på en daglig basis i princippet kun af en enkelt person, der suppleres af konkret ad hoc bistand fra enkeltpersoner. Det gør projektudviklingen sårbar, at det daglige ledelsesarbejde er i ental. Det er dog besluttet ved årets udgang, at BiD flytter til Nordsjællands Brandvæsen, og på den måde rykker tættere på et nystartet lokalt brandkadetkorps og på projektets ejer. Ideen er at, man ønsker at opnå en synergieffekt ved at sidde under ”samme tag” og udvikle initiativet tæt på en lokalpraksis, der følger projektets grundideer.

Anbefalinger:

1) Arbejde videre med at gøre projektet attraktivt i en tid, hvor der udvikles omlægningsstrategier i brandvæsenet, fx ved at BiD tilbyder ekstra service i lokale projektføløb.

2. Projektbeskrivelse

Initiativet har som formål at videreudvikle de positive resultater, der er opnået ved at uddanne unge fra særligt udfordrede boligområder til brandkadetter i perioden 2010 til 2014.

2.1 Læringsmål

De sociale og uddannelsesmæssige mål med Brandkadetter i Danmark er at skabe praksisforbindelser mellem brandvæsen og unge fra udvalgte boligområder for at udvikle gensidig respekt og forståelse. Det er ambitionen at sådanne praksisforbindelser kan skabe færre konfrontationer mellem indsatspersonel og unge på gaden. Samtidig er målet at bringe de unge tættere på arbejds- og uddannelsesmiljøer ved at give dem mulighed for at opleve meningsfulde voksenrelationer og læringsfællesskaber.

Brandkadetter i Danmark er et læringstilbud, som ønsker at:

- Bygge bro mellem de unge og brand- og redningspersonel
- Tilbyde aktiviteter, der udfordrer hærværksbrande
- Give de unge en meningsfuld tilgang til uddannelse og job
- Styrke de unges deltagelse i deres lokalmiljø
- Give indsatspersonel et bredere kendskab til ungemiljøer i udsatte boligområder.

2.2 Organisatoriske og processuelle mål

Initiativets organisatoriske og processuelle mål er at udvikle et fælles dansk koncept baseret på erfaringer fra Manchester og flere års erfaringer med uddannelse af brandkadetter i Greve, Roskilde og Københavns Brandvæsener. Med dette afsæt kan der tilbydes assistance og rådgivning til kommunale og private redningsberedskaber, som ønsker at etablere et brandkadetkorps.

Projektet skal gøre det nemmere og mere attraktivt for redningsberedskaber at etablere brandkadetkorps og for brandmænd at engagere sig i korpserne.

Projektets opgaver er, at:

- Udvikle og kvalitetssikre en dansk model for brandkadetkorps
- Yde bistand til etablering af brandkadetkorps i relevante redningsberedskaber.
- Udvikle kompetencer hos eksisterende og nye brandkadetkorps og sikre erfaringsudveksling
- Afholde årlige landstræf for brandkadetter
- Indsamle erfaringer fra lignende projekter i udlandet
- Dokumentere praksis og evaluere på de unges udvikling, lokal tryghed og andre relaterede konsekvenser af brandkadetforløbene
- Etablere et følgeforskningsteam, som løbende evaluerer projektet og tilbyder pædagogisk rådgivning med henblik på udvikling af ny viden.

Initiativets målgruppe er beredskaber, som dækker særligt udfordrede boligområder og plages af eller ønsker at forebygge chikanebrande. Derudover beredskaber, som ønsker at etablere brandkadetkorps som et læringsprojekt for børn og unge. Brandkadetkorpene er designet til at kunne inkludere unge med skolemæssige eller andre udfordringer og etableres i samarbejde mellem lokale redningsberedskaber og udvalgte, lokale folkeskoler.

Brandkadetkorpene retter sig mod unge fra 10 år og opefter og er fordelt på tre grupper. *Ildfluer* fra 10-13 år, *Brandkadetter* fra 13-16 år, hvor det tilstræbes at 50 % har skolemæssige og/eller andre sociale udfordringer og endelig *Seniorbrandkadetter* fra 16-18 år, som er unge, der ikke har afsluttet folkeskolens afgangseksamen og/eller ikke har væsentlig tilknytning til arbejdsmarkedet.

Forventede resultater:

- **Kort sigt**
 - Udvikling af en dansk standard for brandkadetkorps
 - Brandfolk og de unge har et nuanceret syn på hinanden
 - 2-3 nye brandkadetkorps pr. år
- **Langt sigt**
 - Chikanebrande på lokalplan er nedbragt med 50%
 - Konfrontationer mellem indsatspersonel og unge på gaden er formindsket
 - En lokal forankring af brandkadetkorps er sikret

3. Organisation og Repræsentation

Brandkadetter i Danmark er ejet af Foreningen af Kommunale Beredskabschefer (FKB) og medejere er brandvæsenerne i Greve, Roskilde og København. Initiativet er etableret som et landssekretariat og er en non-profit organisation baseret på frivillighed med få ansatte. Landsekretariatet var i projektstarten tilknyttet Center for Socialt Ansvar, som stillede kontorfaciliteter og regnskabsassistance til rådighed

Ejerkredsen består af Jakob Vedsted Andersen & stedfortræder Jens Volkmann, Københavns Brandvæsen. Jan Funk Nielsen, Greve Brandvæsen. Carsten Iversen & stedfortræder Morten Nielsen, Roskilde Brandvæsen. Niels Mørup, formand for FKB samt Helle Aagot, BiD sekretariatet.

Styregruppen består af ovenstående samt Jørgen Mieritz, Falck. Pil Storm Giersing, Beredskabsstyrelsen. Lennart Olsson, Beredskabsforbundet. Det er styregruppens ansvar, at initiativets forpligtelser over for relevante fonde, indtil videre TrygFonden og Velux-fonden, (i skrivende stund afventes svar fra Villum-fonden), opfyldes, som de fremgår af projektansøgninger og bevillingsskrivelser. Beslutninger i styregruppen træffes som udgangspunkt med almindeligt flertal, om end konsensus efterstræbes. Det er formanden for styregruppen, som i sidste ende står til ansvar for de nævnte fonde, og således også ham, der kan træffe endelig beslutning, såfremt der ikke opnås konsensus i styregruppen.

Som det fremgår, består ejerkreds og styregruppe mestendels af repræsentanter for de involverede beredskaber og det er tanken, at styregruppen udvides løbende med myndighedspersoner fra de kommuner, som etablerer Brandkadetkorps i samarbejde med BiD. Det betyder også, med adskillige Brandkadetkorps i støbeskeen landet over, at styregruppen må forventes at udvides ganske betragteligt, hvorfor der måske i højere grad bliver tale om en følge- eller baggrundsgruppe frem for en egentlig styregruppe. Her er flere hensyn at tage, dels til de involverede parter fortsatte deltagelse i den direkte styringsproces og dels til styregruppens fortsatte effektivitet.

Anbefalinger:

1) Det bør overvejes, om styregruppen i stedet skal være en følge- eller baggrundsgruppe, som kan suppleres med en fleksibel arbejdsgruppe med færre medlemmer, der kan bistå sekretariatet med konkrete opgaver.

4. Rekrutteringsudfordringer og lokal diversitet

I rekrutteringsøjemed blev samtlige 86 beredskaber i Danmark kontaktet med det formål at indsamle viden om beredskabernes ønsker, behov og muligheder i forhold til etableringen af Brandkadetkorps. Dette resulterede i 77 besvarelser, som dels var positive og dels afdækkede flere forskellige udfordringer og reservationer i forhold til etablering af Brandkadetkorps.

De 3 kriterier for udvælgelse:

Hotspot defineret som:

- boligområder med særlige udfordringer, hvad angår påsatte brande
- konfrontationer mellem brandvæsen og lokale unge
- grupperinger af unge, der skaber utryghed i lokalområdet

Geografi:

- BiD tilbydes til større og mindre beredskaber fordelt i hele Danmark

Parathed:

- Ud fra besvarelser og telefoninterviews fremgår det, hvor i processen de enkelte beredskaber er mht. politisk opbakning, finansiering og bemanning, samt ønske om at indgå i et samarbejde ud fra et fælles koncept.

Indledningsvis viste 17 beredskaber interesse, ligesom BiD modtog overvejende positive tilbagemeldinger på opfordringen til videndeling fra de 24 beredskaber, som allerede har et Brandkadetkorps. Med udgangspunkt i tre kriterier omkring henholdsvis *Hotspot-problematikker*, *geografi* og *parathed* blev seks beredskaber udvalgt til fondsansøgning med henblik på opstart af Brandkadetkorps.

Hertil kommer, at 26 af de adspurgte beredskaber takkede nej til at etablere et Brandkadetkorps. Dette med forskellige begrundelser, som det ses nedenfor; begrundelser som dækker mangel på politisk opbakning og begrænsninger i muligheder for forankring.

- Seks beredskaber begrundede deres nej med manglende resurser
- To beredskaber angav manglende politisk opbakning
- To beredskaber angav få unge og få udfordringer
- Et beredskab svarede, at de afventer strukturreformen
- Et beredskab svarede, at de samarbejder med nabokommunen, som har et ungdomsbrandkorps
- Et beredskab svarede, at de er et deltidsberedskab uden mulighed for forankring af en indsats
- 13 beredskaber angav ingen begrundelse

Desuden må det forventes, at den kommende strukturreform i redningsberedskabet spiller en væsentlig faktor i de overvejelser omkring søsætning af nye initiativer, der gøres ude i beredskaberne i såvel politisk som operativt regi. De manglende ressourcer, som står til grund for seks beredskabers afslag, må forventes i ikke uvæsentlig grad også at kunne relateres til usikkerhed omkring fremtidig struktur og finansiering. Desuden kan manglende politisk opbakning, som to beredskaber angav som baggrund for afslag, afspejle at initiativet i ikke uvæsentlig grad opfattes som kriminalpræventivt og at udfordringer med ungemiljøer i udsatte boligområder og hotspot-problematikker i bredere forstand kun i lille grad betragtes som et problem. I de adspurgte beredskabers tilbagemeldinger er der desuden enkelte steder en skepsis at spore blandt brandfolkene mod at involvere sig i etableringen af et Brandkadetkorps. Det er en skepsis, som kan bunde i mange forhold og formodentlig heller ikke er uafhængig af den forandringsproces, som redningsberedskabet står overfor. Hertil kan der enkelte steder spores tegn på begrænset forandringsvillighed, som kan kobles til mangel på motivation for konceptet. Endelig valgte flere af de beredskaber, som indledningsvis havde indgået samarbejde med BiD at trække sig fra initiativet efter fondsansøgningen var afsendt. Dette er valg, som bl.a. blev begrundet med ønsket om at etablere sig med en model, som afviger fra BiDs anbefaling omkring længerevarende involvering af de unge.

4.1 Lokal diversitet

Et erfaringspunkt i forhold til etablering af samarbejde omkring Brandkadetkorps kommuner og BiD imellem består i kommunernes forskellige ønsker og muligheder for forankring af initiativet. I modsætning til fx København, som udelukkende har fuldtidsberedskab og en ganske stor udrykningsstyrke, består størstedelen af landets redningsberedskab af

deltidsberedskaber, hvoraf en stor del af disse ligger i privat regi af Falck. Denne organisering har medført udfordringer i forbindelse med at etablere de bedst mulige forhold for de anbefalinger BiD angiver, som blandt andet fokuserer på vigtigheden af de unges langsigtede tilknytning til redningsberedskabet for at opnå en større grad af tilhørsforhold til brandmandsmiljøet. Mere konkret betyder det, at nogle beredskaber har ønsket at gennemføre et enkelt, koncentreret uddannelsesforløb af de unge af en uges varighed og siden placere Brandkadetkorpset i regi af fx Ungdomsskolen. Det er en struktur, som fraviger BiDs anbefaling af en længerevarende tilknytning og uddannelse for de unge, samt fraviger ideen om et praktikforløb, som skal følge op på de uddannelsesmæssige initiativer. Ambitionen er, at de unges erfaring med at være en del af redningsberedskabet skal være så relationel en oplevelse som muligt og således bygge på redningsberedskabets egne pædagogiske principper om praksisnærhed og anvendelse frem for et være et fag i ungdomsskolen. Det vurderes fra projektledelsens side, at et kadetforløb i ungdomsskoleregion vil være mere løsrevet fra miljøet i redningsberedskabet og mangle den brandstationsautenticitet, som udgør en grundtanke i projektbeskrivelsen.

Deltidsorganiseringen i redningsberedskabet giver således udfordringer i forhold til forankring og tilknytning til brandvæsenene og stiller større krav til involvering af andre kommunale instanser, såvel som Falck. Forankringen af Brandkadetkorpset betyder, at der må involveres flere aktører for at give initiativet de rette rammer, som deltidsberedskabet kan være udfordret på at skabe, fordi der fx ikke er en døgnbemandet brandstation at afvikle praktikforløb på.

Det har udmøntet sig i, at der flere steder er involveret aktører, som indgår i redningsberedskabet på lidt anderledes vis end brandfolkene selv, som for eksempel Forsvaret og Sørødningsstationer, såvel som at kommunens SSP-samarbejde i flere tilfælde involveres i højere grad. Det blivende element består i, at de unge tilbydes en længerevarende struktur, som stiller krav til deres fortsatte tilknytning og forbliver relevant i den unges øjne i kraft af synlige formål, forventninger og udfordring. Dermed bliver der tale om et forløb, som knyttes til lokale institutioner og går fra at være blot en spændende oplevelse til at være et forløb, der inkluderer den unge og skaber sammenhæng på tværs af myndigheder og lokalområder. Forventningen er, at de unge engageres meningsfuldt og udviklende.

Anbefalinger:

- 1) At der knyttes andre kommuner til initiativet istedet for dem, der har takket nej - fx at man igen forsøger at inddrage brandvæsener på Københavns Vestegn, som i de senere år har været særligt hårdt ramt af chikanebrande.
- 2) At der skrives et strategipapir for projektet, hvoraf det fremgår hvilke standarder, der skal opfyldes for at lokale projekter kan tilknyttes initiativet BiD.

5. Hovedaktiviteter og networking-events

I det følgende oplistes initiativets hovedaktiviteter med efterfølgende uddybning af to udvalgte aktiviteter: Instruktørkurser samt Lektionsplaner for kadetundervisning og inspiration fra UK, med det formål at give et overblik over omfanget og arten af aktiviteter i initiativets opstartsperiode.

5.1 Hovedaktiviteter

Aktiviteter iværksat af Brandkadetter i Danmark til opstart og etablering af brandkadetkorps, erfaringsudveksling og udvikling af informations- og undervisningsmateriale

1. Udvalgelsesproces blandt interesserede beredskaber med henblik på opstart af brandkadetkorps
 - Indledende spørgeskemaundersøgelser blandt alle beredskaber om interesse for deltagelse
 - Opstartsmøder med de udvalgte beredskaber med henblik på beskrivelse af lokal interesse og kapacitet for deltagelse. (Slagelse, Viborg, Næstved, Kolding, Holstebro, Odsherred, Odense, Århus, Bornholm, Odsherred)
2. Rådgivningsmøder omkring kommende brandkadetkorps.
 - Kolding, Holstebro, Nordsjælland, Vejle, Haderslev
3. Forberedende planlægning og deltagelse i diverse landsdækkende fagrelevante arrangementer, se under Networking-events.
4. Planlægning og afvikling af to dages landstræf for ungdomsbrand- og brandkadetinstruktører i samarbejde med Beredskabsforbundet.
5. Udvikling af lektions- og uddannelsesplaner for brandkadetter og brandfolk
 - Afvikling af workshop for afdækning af ønsker og behov til indhold og struktur
 - Udvikling af håndbog
 - Uddannelsesbeskrivelse og vejledende lektionsplaner til Ildflue- og Brandkadetforløb
6. Udvikling af Brandkadetinstruktøruddannelse
 - Behovsundersøgelse blandt beredskaber

- Afvikling af workshop for afdækning af behov til uddannelsens indhold og struktur. Blandt deltagerne på workshoppen var erfarne brandmænd fra fire eksisterende brandkadetkorps
- Planlægning og detailbeskrivelse af brandkadetinstruktøruddannelse.
- Afholdelse af pilot-brandkadetinstruktørkursus – herefter tilretning af uddannelsen og etablering af næste hold i 2015.
- Udarbejdelse af ansøgning til Velux Fonden for økonomisk støtte til igangsættelse af lokale brandkadetkorps i Vejle, Kolding, Herning, Helsingør og Haderslev i 2015 samt et af de beredskaber, der har givet tilsagn om mulig opstart i 2016. Herudover er Villum Fonden søgt om støtte til etablering af brandkadetkorps i 4 grønlandske byer og behandles i skrivende stund.

5.1.1 Brandkadetinstruktøruddannelse

I opstartsfasen er der udviklet en prototype for uddannelsesforløb til instruktører. Det første kursus med i alt 12 deltagere er gennemført i november/december og var udviklet og gennemført af konsulenterne Ronny Højgård Larsen og Anna Andersen. Undervisningen følger de pædagogiske principper for voksenundervisning i Beredskabsstyrelsens standarder for voksenundervisning. Ligeledes indeholder uddannelsen generel viden om unge og sårbare unge i særdeleshed. Uddannelsen blev evalueret af deltagerne og tilfredsniveauet lå generelt højt. Dog efterlyses mere undervisning i sikkerhed under træning i brandmandsfaglige øvelser, når målgruppen er børn.

5.1.2 Lektionsplaner for kadetundervisning og inspiration fra UK

Der er i opstartsperioden udviklet strategi- og lektionsplaner for kadetundervisning. På rammeplan er inspiration til opbygning og indhold for lektionsplanerne hentet fra lignende materiale i kadetprojekter i UK og København. Styregruppen besøgte UK projektet på en tur til Manchester i slutningen af november 2014.

Kadetuddannelsen i UK giver ECTS point til en række mellemuddannelser, og lektionsplaner og undervisningsforløb følger derfor almindelige krav i UK til uddannelsesautorisation. Disse krav, der bl.a. indeholder præcist beskrevne læringsmål for hver lektionstema og lektionsenhed, er sammenlignelige med danske standarder. Det betyder, at de udarbejdede lektionsplaner i BiD er af høj kvalitet og meget konkret struktureret.

Når det engelske materiale studeres fremgår det dog, at der her er mere udførlige tekster for så vidt angår pædagogiske krav og forventninger, der stilles til de enkelte instruktører. Det gælder f.eks. forventninger om kendskab, tolerance og tålmodighed over for børn og unge.

Anbefalinger:

- 1) Overveje på sigt at arbejde for, at kadetuddannelsen gøres til en egentlig ungdomsuddannelse og/eller gøre uddannelsen adgangsgivende til erhvervsuddannelser mm.
- 2) Udvikle (skriftlige) pædagogiske retningslinjer for instruktørerne med inspiration fra FSYTA (Fire Services Youth Training Association) i UK.
- 3) Indholdet på instruktørkurserne udvides med tematikken: Sikkerhed.

5.2 Networking-events

Eksterne events, som Brandkadetter i Danmark har deltaget i med henblik på markedsføring, erfaringsudveksling og indsamling af viden.

1. Projektrejser
 - Årsmøde i CTIF – Comité Technique International de prévention et d'extinction de Feu i Luxembourg (Marts 2014).
 - Møde i CTIF i Helsinki (Oktober 2014).
 - Studietur for styregruppen til Manchester (medarrangør) (November 2014).
 - Forebyggelsesseminar i Vejle. (Marts 2014).
2. Tre dages årsmøde i Foreningen af Kommunale Beredskabschefer i Herning. (August 2014).
3. Beredskabsforbundets Landsstævne for frivillige i Ringkøbing. (September 2014).

Denne statusrapport er afsluttet af forskerteamet den 29. december 2014. Rapporten er udarbejdet på grundlag af dokumentstudier, interviews med Helle Aagot Clausen og observationsdeltagelse på henholdsvis styregruppens tur til Manchester i november 2014 samt på initiativets første brandkadetinstruktøruddannelse i november/december 2014.