

# BRANDPUNKT


Fagbladet for Brand- og Ambulancefolk i FOA. Nr. 5/2010

## WORKING CONDITIONS AND HEALTH SAFETY ISSUES FOR FIREFIGHTERS

Der er under EPSO ved at blive udarbejdet en 50 siders brochure om "Health and safety in the Firefigthers Sektion".

## FREMSKUDT ENHED HALMSTAD BRANDVÆSEN

Halmstad Brandvæsen har omkring 1000 udrykninger om året, af dem afsendes deres fremskudte enhed til cirka 10% af alarmerne.



På vej mod  
en fælles sejr  
for pensions-  
områder

Interview med Dennis Kristensen

# Cobra skæreslukker assisterer ved skolebrand i Ringe

Af: Redaktør Andreas Corell. Interview med Per Bergholdt, Odense Brandvæsen.

## Melding: Ildløs på Nordagerskolen i Ringe

Ved ankomst til brandstedet kan det konstateres, at dele af skolen – herunder tagkonstruktionen står i flammer. Selve slukningsarbejdet forløber planmæssigt under selve førsteindsatsen, men som slukningsarbejdet skrider frem, kan det konstateres, at branden har bredt sig til selve tagkonstruktionen. Dette udgør potentielt en ikke ubetydelig risiko for, at branden skal brede sig til et væsentligt større område af skolen, med den mulighed, at hele skolen vil kunne blive bytte for flammerne – da vi ikke i første omgang kan komme til selve branden – som nu stille og roligt breder sig i de lukkede hulrum som findes i tagkonstruktionen.

## SOM SLUKNINGSARBEJDET SKRIDER FREM, KAN DET KONSTATES, AT BRANDEN HAR BREDT SIG TIL SELVE TAGKONSTRUKTIONEN.

Per Bergholdt som er deltidsholdleder ved brandvæsnet i Ringe ved – i kraft af sin fuldtidsansættelse ved Odense Brandvæsen, at problemet bør kunne løses hurtigt og effektivt ved, at tilkalde assistance fra Odense Brandvæsen, som

netop har fået monteret Cobra skæreslukkere på sprøjterne. Efter Per Bergholdts og indsatslederens opfattelse, vil denne skæreslukker være i stand til at bremse brandens udvikling i de lukkede rum i tagkonstruktionen og muligvis helt slukke branden i taget.

Set i lyset af situationen tilkaldes Odense Brandvæsen til assistance med Cobra skæreslukkeren. Omkring 20-30 minutter efter, at Odense Brandvæsen har modtaget assistancemeldingen, ankommer de til Nordagerskolen i Ringe, hvor branden nu er under kontrol, i en sådan grad, at skæreslukkerens funktion nu alene begrænser sig til at være efter-slukning. Den indsatte skæreslukker "skyder" i alt 4 steder, og der ses nu hvid damp komme ud fra tagkonstruktionen, hvor der kort tid for inden, væltede tæt sort røg ud – dette tolkes som, at branden nu er helt slukket eller dæmpet i en grad, som muliggør en opskæring af taget med det formål, at komme ned til de skjulte hulrum i tagkonstruktionen, hvor branden formodes at være. Ved opskæringen konstateres selve branden, at være henholdsvis helt slukket, og enkelte steder reduceret til kun at være en lettere glødebrand.

Indsatsen af Odense Brandvæsen med deres skæreslukker strakte sig over – kun 30 minutter – hvorefter de kunne

forlade brandstedet, og Ringe Brandvæsen kunne nu selv forestå den endelige afslukning, oprydning og sikring af brandstedet.

## VED OPSKÆRINGEN KONSTATES SELVE BRANDEN, AT VÆRE HENHOLDSVIS HELT SLUKKET, OG ENKELTE STEDER REDUCERET TIL KUN AT VÆRE EN LETTERE GLØDEBRAND.

Der er efter min opfattelse ingen tvivl om, at indsatsen med Odense Brandvæsens skæreslukker kunne have haft afgørende betydning for brandens udvikling og omfang, såfremt den havde været indsat tidligere i forløbet. Heldigvis var tagkonstruktionen af en karakter, som i denne situationen muliggjorde en traditionel slukning, så vi fik ikke set skæreslukkerens fulde potentiale – udtaler Per Bergholdt, deltidsholdleder Ringe og fuldtidsansat ved Odense Brandvæsen. ■





## ENGAGEMENT OG INVOLVERING

Hvor end vi kigger hen - rundt om på de kommunale arbejdspladser - kan man møde mismod og desillusion - dette kan skyldes tidens nedskæringer og besparelser, eller helt andre elementer. Fælles for disse følelser er, at de bunder i et ønske om forandring til noget bedre.

Skal vores branche vendes til noget bedre for de ansatte, må man som ansat tage et medansvar for udviklingen på ens arbejdsplads, dette gøres gennem engagement og involvering, og man er derfor nødt til at fortælle omgivelserne, hvor man vil h, og hvordan man vil nå dertil. For at udtrykke sin plan skal man oftest være velplaceret i organisationen - eller medlem af et fagforbund der evner, at udtrykke og udforme fremtiden for det branchebestemte arbejdsmarked.

Gennem de sidste par år har der, rundt omkring i branchen, været en stigende utilfredshed med den pension, som bliver forvaltet af PenSam. Denne utilfredshed har engagerede medarbejdere på bedste vis udtrykt gennem nu 3 år - resultatet har været længe undervejs, men nu er det her næsten. FOA har vist vilje til forandring som følge af medlemmernes involvering og vedholdenhed. Personligt vil jeg beskrive det som en delvis sejr for medlemmerne og dermed også for FOA.

Vi har kollegaer rundt om i landet, der har ønsket et landsdækkende fagblad og kæmpet for det - nu har vi det - det hedder Brandpunkt. For nylig blev det nationale landsbrandmandsmøde afholdt i København, og på mødet deltog repræsentanter fra hele landet - udover socialt samvær blev branchens fremtid diskuteret og strategier blev udtænkt. Hvad resultatet konkret vil blive - kan kun fremtiden vise - men et er sikkert, at det engagement og den involvering der ses i branchen, uden tvivl vil kunne aflæses i fremtiden.

Sammenhold og hårdt arbejde giver resultater - i modsætning til navlebeskuelse, passivitet og intolerance.

Andreas Corell  
Redaktør

**BRANDPUNKT UDGIVES AF:**  
Fagligt udvalg  
Teknik- og Servicesektoren FOA  
Stauings Plads 1-3  
1790 København

**ANSVARSHAVENDE  
REDAKTØR:**  
Brandmand Peter Ørnbo  
Telefon: 20 93 81 83

**REDAKTØR:**  
Paramediciner Andreas Corell  
Telefon: 21 66 61 87  
redaktion@brandpunkt.net

**FOTOGRAF:**  
Thomas Mark Jensen  
Telefon: 30 13 39 79  
foto@brandpunkt.net  
www.tmjfoto.dk

**GRAFISK DESIGN:**  
Thomas Bach  
grafik@brandpunkt.net

**TRYKKERI:**  
FOAs trykkeri & Pjec1heden

**MAIL TIL REDAKTIONEN:**  
redaktion@brandpunkt.net

**ANNONCER OG ABONNEMENT:**  
redaktion@brandpunkt.net

www.brandpunkt.net

Holdninger og meninger, der udtrykkes i bladet er ikke nødvendigvis, i overensstemmelse med redaktionens holdninger og politikker for branchen.

## INDHOLD

- 04 På vej mod en fælles sejr for pensionsområder
- 06 Københavns Brandvæsen opretter ungdomsbrandkorps
- 07 Ungdomsbrandkorps - en samfundsrelevant fritidsinteresse
- 08 Working Conditions and Health Safety Issues for Firefighters
- 10 Grænsestriden mellem FOA Roskilde og 3F Køge
- 11 Brænd ikke pengene af på forhånd - overenskomst 2011
- 12 Projekt SAMLOK - fra tanke til handling
- 14 Rapportering af utilsigtede hændelser i det præhospitalt område

# På vej mod en fælles sejr for pensionsområder

Af: Redaktør Andreas Corell. Interview med FOAs formand Dennis Kristensen

Som formand for FOA er det min opgave, at kæmpe medlemmernes sag. I denne sag – som ikke er lige til, har der været – og er stadig, en del elementer der ikke ligger til højrebenet, men vi er godt på vej.

## Vejen til fri pension.

Medlemmernes interesser er for såvidt ikke så forskellige fra sektor til sektor. Udfordringen ligger i forhold til medlemmernes individuelle behov. Der er forskel på hvad man har af forsikringsbehov, hvad enten man er i et typisk kvindefag eller man er i et typisk mandefag og hvor man er i sit liv. Hvad enten man er mand eller kvinde – varierer ens forsikrings- og pensionsbehov gennem hele livet, bliver man gift, får man børn, har man fast ejendom, er man i en branche hvor man nedslides hurtigt. Der er mange ting som skal tages i betragtning, når talen falder på pension og forsikring. Begrebet solidaritet er en væsentlig faktor i denne sammenhæng, vi ønsker ikke at vores medlemmer havner i en situation, hvor de mister evnen til, at kunne forsørge sig selv, derfor har vi i samarbejde med arbejdsmarkedets øvrige parter valgt en model, hvor en vis procentdel af medlemmernes pensionsmidler går til det, vi kalder kollektive forsikringer.

Disse kollektive forsikringer betales af medlemmets indbetalte pensionsmidler, hvilket bevirker at der reduceres i de midler, der hensættes til alderspension. Hvad angår alderspensionen, er det vigtigt, at bemærke – at alderspensionen reelt set også er en forsikring, da pensionen ikke er tidsbegrænset, forstået på den måde, at hvis man dør før tid, tilfalder de indbetalte midler fællesskabet, og hvis man lever længere end forventet, så vil man tage fra fællesskabet, sagt på en anden måde – der er penge i at leve længere end forventet.

## Samfundet – og vores individuelle behov ændres.

Så det er min og hovedbestyrelsens opfattelse, at vi står med et pensions- og forsikringsprodukt, der behøver tilpasning. Denne tilpasning har jeg været

opmærksom på gennem de sidste 3 år, efter at en gruppe brandfolk gjorde opmærksom på de differentierede behov, der er på tværs af sektorerne og siden da, har der pågået et arbejde med, at se på hvilke pensionsmuligheder vi har for at tilpasse vores pensions og forsikringsforhold, så de opfylder så mange individuelle behov som muligt. I dag findes der to typer pensioner – en vi kalder "tradition" og en vi kalder "fleksion". Fleksion giver mulighed for, at tilpasse forholdene mellem alderspension og forsikringer efter individuelle behov. Tradition har en mere traditionel sammensætning af henholdsvis pension og kollektivforsikring, uden mulighed for tilpasning. Vi har et problem med "fleksionsordningen" – nemlig, at man ikke bare kan ændre på sammensætningen – en ændring af sammensætningen kan kun begrundes med livsændringer som eksempelvis ægteskab, børn, skilsmisser eller dødsfald. Hvor jeg gerne ser en større fleksibilitet som tilgodeser de ændringer, vi møder i vores dagligdag.

## På hovedbestyrelsesmødet 6. og 7. oktober blev det besluttet, at ændre på forholdene for medlemmernes pension og kollektivforsikringer.

Ændringerne betyder, at medlemmerne selv vil have en langt større indflydelse på sammensætningen af deres pensioner. Nu kommer der større mulighed for at skrue op for alderspensionen og ned for de kollektive forsikringer eller omvendt, alt efter hvad man ønsker. Dog – skal 50% af den indbetalte pension stadig gå til alderspension. Den nye arbejdsmarkedspension vil blive lanceret henover vinteren. Det bliver nu op til de enkelte sektorer – at sammensætte forholdene mellem forsikring og pension for medlemmerne. Jeg kan derfor kun opfordre til, at man gennem sine valgte brugergrupperepræsentanter søger for, at udøve så stor indflydelse som overhovedet muligt. Når sektorerne offentliggøre deres beslutning, vil den enkelte ydelse blive prissat for at skabe så stor gennemsigtighed som muligt, så medlemmerne med de største forudsætninger kan vælge til eller fra ud fra individuelle behov.

## Vi debatterede muligheden for at sætte pensionen fri, således at medlemmerne selv kan anvise en anden "pensionsforvalter" end PenSam.

Forslaget blev dog ikke vedtaget, da hovedbestyrelsen ikke vurderede, at der forelå tilstrækkelig dokumentation for den reelle gevinst ved dette forslag.

## DET ER MIN OPFATTELSE, AT EN MULIGHED FOR MEDLEMMERNE TIL SELV AT ANVISE EN "PENSIONSFORVALTER" VIL VÆRE EN GEVINST FOR ALLE PARTER.

### Jeg ser med ærgelse på, at dette forslag ikke kunne stemmes hjem.

Jeg er klar fortaler for forslaget. Det er min opfattelse, at en mulighed for medlemmerne til selv at anvise en "pensionsforvalter" vil være en gevinst for alle parter, da det uden tvivl vil skabe konkurrence og derved motivation hos PenSam til at kæmpe mere – for bedre resultater til gavn for medlemmerne.

Ved forslaget er der både fordele og ulemper. Af fordele kan jeg nævne – et muligvis bedre afkast og dermed en højere alderspension til det enkelte medlem og øget konkurrence på markedet. På ulempeiden må vi ikke glemme muligheden for, at den "pensionsforvalter" medlemmet vælger, reelt set også kan miste pengene på vegne af medlemmet, hvilket vil betyde en lavere alderspension end medlemmet ville kunne have opnået ved, at forblive hos PenSam.

Det er mit håb, at vi med tiden kan anskueliggøre over for hovedbestyrelsen, at forslaget vil tjene i medlemmernes interesse – og at vi gennem anskueliggørelsen kan skabe flertal for forslaget. ■



## SAGEN KORT

Gennem en længere årrække har medlemmer af fagforeningen FOA haft deres arbejdsmarkeds-pension bundet i PenSam. Dette har resulteret i, at medlemmernes pensionsmidler i realiteten er gået til mange andre formål end selve alderspensionen. Det forholder sig således, at – af den samlede pensionsindbetaling – overføres kun 62% til reel alderspension. Dette sammenholdt med, at PenSam gennem en længere årrække er kåret som Danmarks dårligste pensionselskab – hvad angår forrentning og forvaltning af medlemmernes pensionskroner, og at de nævnte faktorer har bevirket, at det enkelte FOA-medlem har markant færre penge til sig selv, når pensionsalderen begynder.

Der har de sidste par år været en stigende utilfredshed blandt medlemmerne, herunder specielt blandt brand- og ambulancefolk. Denne utilfredshed er kommet til udtryk gennem intern debat – og har sågar fundet vej til de landsdækkende medier. Resultatet af utilfredsheden er nu mundet ud i en række ændringsforslag, med det formål at forbedre pensionsforholdene for FOAs medlemmer.





# KØBENHAVNS BRANDVÆSEN

## Københavns Brandvæsen opretter ungdomsbrandkorps

Af: Anne Holten Nielsen, Københavns Brandvæsen

Som et led i Sikker By-indsatsen har Københavns Kommunes politikere besluttet at afsætte midler til at Københavns Brandvæsen kan oprette og drive et ungdomsbrandkorps.

Projektet går ud på, at ca. 70 unge i alderen 12-16 år vil blive tilbudt deltagelse i et 6-måneders juniorbrandmandskursus med efterfølgende mulighed for at søge fritidsjob i Københavns Brandvæsen og medlemskab i et ungdomsbrandkorps. Projektet indeholder desuden en mentorordning, hvor primært brandfolk skal være mentorer for de unge, og en fritidsjobordning på en brandstation.

Målet med det københavnske ungdomsbrandkorps er at udbrede kendskabet til – og respekten for – brandvæsenets arbejde. Men samtidig er det også et mål, at der kan skabes et bredere rekrutteringsgrundlag til Københavns

Brandvæsen. Vicebrandchef Søren Brydholm siger: "Det er vores klare opfattelse, at i forhold til at støtte op om udsatte unge og hjælpe dem på vej, besidder vi i Københavns Brandvæsen et stort potentiale. Med ungdomsbrandkorpsen kan vi være med til at skabe forståelse for og relationer til brandmændene, hvilket vil kunne lette arbejdet for brandvæsenet lokalt. Vi kan være med til at flere udsatte unge motiveres til at gennemføre grundskolen og påbegynde en ungdomsuddannelse, så de får mulighed for at få fodfæste på arbejdsmarkedet – og måske får lyst til at søge ind i brandvæsenet. Det er også et klart sigte, at aktiviteterne kan medvirke til at afholde de unge fra kriminelle aktiviteter samt medvirke til en ændret adfærd hos de unge i relation til de professionelle hjælpere i lokalområdet."

Projektet starter planlægningsmæssigt op i slutningen af 2010. Udarbejdelse af

projektplaner herunder etablering af ungdomsbrandkorpsen, mentorordning og fritidsjob vil ske i tæt samarbejde med de ansatte. Københavns Kommune har afsat 0,9 mio. kr. til projektet i 2011. I 2012 stiger beløbet til 1,8 mio. kr.

"For Københavns Brandvæsen er det vigtigt at være med til at støtte op om ungdommen, og dermed borgerne i Københavns Kommune som helhed. Det er vores intention at støtte op om det landsdækkende projekt, der sigter mod en fælles og formaliseret uddannelse for lokale ungdomsbrandkorps i Danmark" forklarer Søren Brydholm

I næste nummer af Brandpunkt kommer en nærmere beskrivelse af, hvordan projektet konkret kommer til at køre i Københavns Brandvæsen. ■



# Ungdomsbrandkorps – en samfundsrelevant fritidsinteresse

Af: Redaktør Andreas Corell

I marts 2010 kunne Preben Bonnén, som er analytiker inden for området samfundets beredskab, offentliggøre yderligere en rapport, denne gang omhandlende ungdomsbrandkorps som et alment tilbud til både velfungerende og udsatte børn og unge.

Rapporten har vundet stor politisk opmærksomhed. Hvor formanden for Folketingets Kommunaludvalg, beredskabsordfører Hans Kristian Skibby, Dansk Folkeparti, har taget initiativ til udarbejdelse af et folketingsbeslutningsforslag med udgangspunkt i rapporten, har forsvarsministeren sat ungdomsbrandkorps højt på sin politiske dagsorden.

## UNGDOMSBRANDKORPS SKAL VÆRE AT BETRAGTE SOM ET ALMENT TILBUD BLANDT FLERE TIL BØRN OG UNGE.

Hvilke bevæggrunde som taler for at involvere landets brandfolk i arbejdet

med børn og unge, hvilke erfaringer man har gjort sig i udlandet med samme og ikke mindst mulighederne og perspektiverne for redningsberedskaberne selv, fik Preben Bonnén gjort nærmere rede for på Landsbrandmandsmødet i august, hvor han deltog som gæsteforedragsholder.

”Ungdomsbrandkorps skal være at betragte som et alment tilbud blandt flere til børn og unge, og bør derfor ikke forbeholdes en på forhånd marginaliseret gruppe af skoletrætte eller potentielle kriminelle. Ved kun at give tilbuddet til en på forhånd udpeget gruppe børn og unge vil man på utilsigtet vis give det karakter af belønning, hvilket hverken er hensigtsmæssigt eller befordrende for de velfungerende børn og unge, som også måtte have et brændende ønske om at blive en del af et ungdomsbrandkorps”, understregede Preben Bonnén.

Med involveringen af landets redningsberedskaber i SSP-samarbejdet handler det ikke om at overtage opgaveløsningen fra Skolen, Socialforvaltningen og

Politiet, men om at bidrage til den samlede opgaveløsning, som det er set i Tyskland og Storbritannien.

”I Tyskland og Storbritannien har man ikke blot lykkedes med at påtage sig en samfundsrelevant rolle og bidrage med en sund fritidsinteresse, præget af pligt og ansvar, men ligeledes haft succes med at skærpe redningsberedskabets profil, herunder styrke rekrutteringsgrundlaget til egne rækker”, påpegede Preben Bonnén.

Men skal ungdomsbrandkorps blive til en landsdækkende succes, forudsætter det at uddannelsen bliver formaliseret, ligesom indholdet skal kunne meritgodkendes.

”Beredskabsstyrelsen bør tage initiativ til at få formuleret retningslinjerne, ligesom den stedlige kommunale beredskabschef skal tildeles det uddelegerende ansvar. Det betyder ikke at de brandfolk og frivillige, som har at gøre med ungdomsbrandkorps i dag ikke kan fortsætte deres virke, blot at vi får forankret ungdomsbrandkorps hos den kommunale myndighed, og dermed sikret deres virke”, som Preben Bonnén udtrykte det.

Udnævnelsen af Greve Kommune som Årets 1-1-2 Kommune 2010 skete på baggrund af Greve Brandvæsens indsats og investering i netop et ungdomsbrandkorps, ligesom udnævnelsen og rapporten efterfølgende har inspireret også Københavns Brandvæsen til at gøre samme.

”Det store fokus på ungdomsbrandkorps og hvad man kan udrette med et ungdomsbrandkorps bliver stadig tydeligere. At inddrage de kommunale redningsberedskaber som en aktør blandt flere i opgaveløsningen vil ikke blot skabe flere tilbud til børn og unge, men også bidrage til samfundssikkerheden og trygheden i de lokale samfund. Endelig vil der være økonomi for kommunerne i at have et ungdomsbrandkorps. Det er min faste og bedste overbevisning, at de kommunale beredskaber for relativt få ressourcer vil kunne magte opgaven med børn og unge for færre ressourcer end de som i dag anvendes på samme i andre projekter”, sluttede Preben Bonnén, som vandt stort gehør blandt deltagerne på Landsbrandmandsmødet for sin rapport. ■

# Working Conditions and Health Safety Issues for Firefighters

Der er under EPSU (European Federation of Public Service Unions) ved at blive udarbejdet en 50 sideres brochure om "Health and safety in the Firefighters Sektion". Denne brochure vil komme til at omhandle spørgsmålet – om hvilke arbejdsbetingede lidelser man kan udsættes for inden for brandmandserhvervet.

Af: Asger Poulsen, Roskilde Brandvæsen

På konferencen i Wien blev der brugt en del tid på, at diskutere – hvad der er af lidelser, som man vil kunne kategorisere under begrebet "arbejdsbetingede lidelser". I forlængelse af begrebet "arbejdsbetinget lidelse" skal det ligeledes undersøges, hvor mange brandfolk der reelt bliver pensioneret med en arbejdsbetinget lidelse – eller på grund af – en arbejdsulykke. Vi har på europæisk plan – i dag – desværre ikke en entydig statistik, der berører eller svarer på denne problemstilling. I det sydlige Europa, er der desværre kun ganske få lande, der reelt indhenter og derved sikrer bevisførelsen, når disse situationer eller hændelser opstår. I Danmark har der siden 2008 været en ændring i indrapporteringen af arbejdsskader. Arbejdsgiveren skal i dag elektronisk

indberette alle ulykkestilfælde direkte til Arbejdstilsynet, formålet med dette system er at man således løbende kan følge udviklingen henover året. Det at vi i Danmark aktivt arbejder med blandt andet APV gør, at der blandt arbejdsgivere og mandskab er stor fokus på forebyggelse af arbejdsulykker og arbejdsbetingede lidelser. Den helt store udfordring er – som debatten på kongressen vist med alt tydelighed viser, at der landene imellem ikke er en enslydende definition på, hvad en arbejdsbetinget lidelse er.

## EU-standardisering.

*I det europæiske maskindirektiv § 7 stk. 4 står der, at faglige organisationer har adgang til at sidde med ved bordet, der hvor der skal diskuteres om de stan-*

*darder, der skal være gældende for produkter, der skal frigives på det europæiske marked.*

**MAN HAR GENNEM STUDIER FRA ALARM TIL NY ALARM INDLØBER – KORTLAGT DE ARBEJDSPROCESSER, DER ER VED AT KØRE TIL ILDLØS, OG EFTERFØLGENDE KOMME TILBAGE TIL STATIONEN.**

I Norge er det lykkedes at få en faglig repræsentant ind i det udvalg, der godkender indsatsdragter. Hvilket er et arbejde, der kræver meget tid og ikke mindst fritid, når man vælger, at involvere



sig i udviklingen af indsatsdragter. Den norske repræsentant fortalte om hvilke vilkår, der arbejdes under – på et marked, der på nogle områder ønsker, at øge sikkerheden og standarden – og på andre områder ønsker, at slække på sikkerheden og standarden. Det er et vigtigt emne for os som faglige organisationer, at være med der, hvor standardiseringen sker, således at vi kan sikre, at der er et vist minimum af standard der skal opfyldes. FOA ønsker derfor, at være en aktiv del af EU-standardiseringen inden for brandområdet. Et indlæg fra Sverige om den såkaldte "Skellefteå-model" blev forelagt forsamlingen. Arbejdet beskriver, hvordan man sikrer, at brandfolkene får et godt arbejdsliv. De kalder processen "healthy firefighters". Begrundelse for at starte dette arbejde op, skyldes at der i Sverige – på en enkelt brandstation – igennem de sidste to år, har været en række cancertilfælde med dødelig udgang. Man har gennem studier fra alarm til ny alarm indløber – kortlagt de arbejdsprocesser, der er ved at køre til ildløs, og efterfølgende komme tilbage til stationen og klargøre udstyret for at være klar igen til den næste alarm. En normal procedure er, at brandfolkene kører ud i fuld indsatsdragt og klargør til indsats undervejs mod indsatsstedet, herunder anlæggelse af masker og hjelme – således at de er klar til indsats – når de møder på skadestedet.

Efter indsats har tidligere praksis været, at man har aftaget sit røgdykkerapparat

og har foretaget efterslukningen, eller oprydningen på brandstedet uden brug af åndedrætsværn. For endelig til slut – i samme indsatsdragt, at køre tilbage til brandstationen, hvor så oprydning og klargøring af vognen blev foretaget. Denne proces gør, at de giftige partikler, som kommer fra en brand bliver hvirvlet med ind i tøjet, for herefter at blive frigjort fra tøjet efter indsatsen. Det har man i forhold til "Skellefteå-model" løst ved, allerede på selve skadestedet, at aftage branddragten og placere den i en plastpose, for derefter at sende den direkte til vask uden yderligere berøring af menneskehænder.

Røgdykkermasken pakkes ind og sendes direkte til rengøring, som foretages i en industrivaskemaskine, der er i stand til, at eliminere de farlige partikler, der kan være fastgjort til selve røgdykkermasken. Man kan sige, at man opererer med det system, at en brandstation der venter på en alarm – er et rent miljø hvor fra man kører ud til indsatsstedet, og der går man fra at være et rent miljø, til at blive et beskidt miljø.

På selve indsatsstedet pakkes første del af processen ned – det vil sige – indsatsdragter og alt det udstyr, der er blevet brugt pakkes væk og fjernes fra mandskabet, for herefter at blive kørt tilbage til stationen til et urent område, hvor rengøring vil foregå, og derefter overføres udstyret påny til det rene område.

## PÅ SELVE INDSATSSTEDET PAKKES FØRSTE DEL AF PROCESSEN NED – DET VIL SIGE INDSATS DRAGTER OG ALT DET UDSKYR, DER ER BLEVET BRUGT PAKKES VÆK OG FJERNES FRA MANDSKABET.

En anden af de ting – i forbindelse med samarbejdet mellem medlemsstaterne i EU, der kan give anledning til stor diskussion og undren, er arbejdstidsregelsættet. Der er på nuværende tidspunkt mange forskellige måder, at lave arbejdstidsregler på. Men en ting er sikkert – arbejdsdirektivets regelsæt om en gennemsnitlig arbejdstid på en 48 timers arbejdsuge skal overholdes. Det viser sig ved gennemgang af arbejdstidsregelsættet for flere af de nye EU-lande, at der ikke helt er styr på dette område. Der er således lande, der kan have en arbejdsuge på helt op til 56 timer – heldigvis er der dog også andre – som befinder sig i den rigtige ende af en 37 timers arbejdsuge.

Der er i denne beregning ikke taget stilling til – om det er lønnede eller ikke lønnede timer – det er alene et spørgsmål om de timer, man fysisk befinder sig på vagt. ■



# Grænsestriden mellem FOA Roskilde og 3F Køge

Af: Asger Poulsen og Peter Olsen, FOA Roskilde

Det er efterhånden en noget pinlig sag som 3F Køge står med. I sin bitterhed over, at Falck mistede deres ambulancekørsel i Greve og Køge Kommuner – til Roskilde Brandvæsen, har 3F varslet konflikt over for Roskilde Brandvæsen. Dette betyder i al sin enkelthed, at ingen medlemmer må flyttes mellem 3F og FOA – før denne konflikt er bilagt.

Dog er man hverken hos Roskilde Brandvæsen eller i KL bekendt med nogen konflikt med 3F. 3F har blot – i sin bitterhed over tabet af private arbejdspladser – nægtet at overflytte de tidligere medlemmer, der før var ansat hos Falck Køge og Greve og medlem af 3F, til FOA Roskilde. Selve overflytningen drejer sig både om det faglige medlemskab og a-kasse/efterlønskøntingent. Efter vores opfattelse kan 3F ikke – med hjemmel i lovgivningen – forlange at mandskabet skal opretholde deres faglige medlemskab i 3F – ud fra lov om foreningsfrihed. Derfor har de fleste tidligere Falck-ansatte da også valgt at meldt sig ud at 3F's faglige del. Nu kniber det blot med overflytningen af selve a-kassen/efterlønnen – som 3F nu har valgt at blokere for.

Så sagen er nu den, at 3F reelt står med en række tidligere medlemmer, som de maler for deres a-kasse- og efterlønsbidrag, uden at have den formelle retlige adkomst hertil. Som naturlig opfølgning på denne handling har FOA Roskilde valgt at indmelde samtlige tidligere 3F'er, der har anmodet om overflytning til den faglige del af FOA Roskilde, for den vej igennem at sikre deres faglige rettigheder og FOAs 11 serviceløfter.

For der skal ikke være nogen tvivl hos de ansatte ved Roskilde Brandvæsen om, at FOA Roskilde vil arbejde for dem – i tiden med grænsestriden – og i fremtiden.

Hele sagen har været forlagt Arbejdsmarkedsdirektoratet, som i en kendelse har truffet den afgørelse, at medlemmerne skal optages i FOA – Fag og Arbejdes Arbejdsløshedskasse. 3F har derved lidt et nederlag i forhold til deres ønske om, at ville fastholde tidligere Falck-ansatte – nu ansat ved Roskilde Brandvæsen – i netop deres a-kasse. Denne afgørelse er 3F dog ikke enig i, og har derfor valgt at anket sagen. Resultatet af denne anke er ikke kendt endnu, og derfor kan der desværre sagtens gå endnu 3-6 måneder, før den endelige afgørelse foreligger.

Der er med al tydelighed meget stor forskel på, hvordan de faglige organisationer arbejder. Den opførsel som 3F Køge har lagt for dagen, er ikke en opførsel, der er dem værdig – og absolut ikke en, der hjælper på organiseringsgraden uden på arbejdspladserne. Men det skal ikke ødelægge organiseringsgraden blandt mandskabet hos Roskilde Brandvæsen – for her har man igennem tiderne altid vist, at det nytter at stå sammen i den faglige organisation under Teknik- og Servicesektoren – FOA Roskilde. ■

# Brænd ikke pengene af på forhånd – overenskomst 2011

Af: Reiner Burgwald, Formand Teknik- og Servicesektoren i FOA

Forberedelserne til overenskomstforhandlingerne 2011 er i fuld gang. Jeres faglige udvalg har været til møde om udtagelse og prioritering af de indsendte krav, og den del af processen er der er ved at blive lagt sidste hånd på. De indsendte krav spænder vidt. Temaer der går igen er grundløn, lønforskellen mellem basispersonale og mestre, arbejdstidsregler og pension, er emner der fylder en del. Men mange andre områder er også i spil.

## STÅR DET TIL ARBEJDS- GIVERNE, BLIVER DEN ØKONOMISKE RAMME SOM PÅ DET PRIVATE ARBEJDSMARKED.

Står det til arbejdsgiverne, bliver den økonomiske ramme som på det private arbejdsmarked – det vil sige meget lille. En målsætning om at kunne sikre alle deres nuværende realløn, vil kræve stort sammenhold og meget pres på KL og regeringen. Kort sagt ville vi være utroværdige, hvis vi påstod at OK11 kommer til at minde om OK08. I FOA har vi udtaget de generelle krav på et såkaldt strategimøde. Kravene kan du finde på foa.dk under overenskomst-temaet. Det der er særlig relevant for brandmænd og -mestre og ambulancepersonale er – ud over de krav der er indsendt og bliver prioriteret af dit faglige udvalg – hvad vi kan forvente os af arbejdsgiverne. KL ser gerne at de to overenskomster – Hovedstaden og resten af landet – skrives sammen til én overenskomst. Arbejdsgiverne ønsker forenklinger. Det er gammel vand i nye slanger!

Vi har en klar interesse i, at få præciseret forskellige forhold. Arbejdstidsregler, specielt for ambulancepersonale, brugte vi meget tid på i 2008, desværre til ingen verdens nytte. Det vil være til stor fordel for alle, hvis vi kunne få mere præcise formuleringer om, hvad der gælder hvornår.

På trods af at det måske ikke bliver et overflødhedshorn af forbedringer, er der rigtig meget sprængstof i OK11. I FOA stiller vi krav om at lønforbedringer, eller en del af dem, skal gives som krone/øre-tillæg og ikke som procentvise stigninger. Det vil de højtlønnede forsøge at forhindre. Arbejdsgiverne ønsker at ændre systemet omkring lokal løndannelse, altså den aftale, der giver mulighed for og pligt til at forhandle nogle løndelev lokalt. KL ser gerne, at der ikke afsættes penge, som skal udmøntes i perioden, og samtidig vil de have alle garantiordninger væk. Det er nok en smule teknisk, men ikke desto mindre vigtigt. Der vil KL have en allieret i de højtlønnede og en række andre, som bare er trætte af lokal løn. De højt-lønnede og bedst uddannede er rimeligt

skrāsikre på, at de nok skal få andel i de lokale lønkroner. Samme sikkerhed har ingen af vore medlemmer.

## KL SER GERNE AT DER IKKE AFSÆTTES PENGE SOM SKAL UDMØNTES I PERIODEN OG SAMTIDIG VIL DE HAVE ALLE GARANTIORDNINGER VÆK.

Til sidst vil jeg blot love, at vi i sektoren, sammen med jeres faglige udvalg, vil gøre vores yderste for at få forhandlet forbedringer igennem. ■

## Ambulancekonference

FOA afholder den 8. november 2010, en konference for ambulancefolk.

Foreløbigt program omhandler blandt andet følgende:

- Fremtidens præhospitale indsats. Ved Præhospital leder Freddy Lippert, Region Hovedstaden og Jens Ravn, formand for præhospitaludvalg i Region Sjælland.
- OK 2011.
- Hvad sker der med uddannelsen.
- Hvad vil FOA med ambulancefolkene. Et bud på en faggruppepolitik.
- Helikopterberedskab – hvordan og til gavn for hvem.

Ambulancefolk der kunne tænke sig at deltage bedes sende en mail til klubben. Er der flere tilmeldte end vi har pladser vil der blive trukket lod.





# Projekt SAMLØK – fra tanke til handling

Styrkelse af overordnet koordinering.

Af: Redaktør Andreas Corell

SAMLØK – at samle lokaliteter – for brand, politi, og det præ-hospitale akutberedskab under et tag – på en alarmcentral (nødmeldecentral) med det formål, at optimere den samlede resursemasse, øge den borgernære servicekvalitet og skabe økonomiske besparelser.

For at forstå det samlede billede af projekt SAMLØK, skal vi kaste blikket tilbage til 2004, hvor en gruppe personer fra henholdsvis brand, politi, og den præhospitale sektor i Søndre Buskerud i Norge, satte sig sammen med det formål, at skabe forudsætningerne for en fælles tanke om, at forbedre det samlede beredskab til fordel for indbyggerne i Søndre Buskerud. Dette skulle ske ved, at samlokalisere nødmeldecentralerne for brand, politi og det præhospitale akutberedskab, som hver især har at gøre med deres eget alarmeringsnummer (1-1-0 brand, 1-1-2 politi og 1-1-3 ambulance).

På baggrund af fremsatte ønsker i 2004, nåede man i 2005 frem til et koncept for det videre samarbejde i projekt SAMLØK, dette blev herefter udmøntet i en "intentionsaftale", hvori man fremsatte det endelige mål for projektet – nemlig, at skabe en hurtig og ensartet tilgang for borgerne til akut hjælp via et fælles alarmnummer. Et andet mål var, at være et fyrtårn og videnscenter for andre norske nødmeldecentraler og derigennem vise vejen til et kvalitativt og økonomisk fordelagtigt system, der med relativt få ændringer vil kunne implementeres i resten af landet. I den indgåede intentionsaftale blev der beskrevet de potentielle gevinster, muligheder og udfordringer.

## De udfordringer der blev beskrevet, som elementer der skulle overkommes, var:

- 3 forskellige tekniske platforme – det vil sige, at de 3 parter har hver deres it-plattform, hvor ingen af dem umiddelbart kunne integreres
- 3 forskellige virksomhedskulturer

- 3 forskellige operative distrikter
- Sårbarheden ved, at samle det hele på et sted – her tænkes på hærværk, terror, tekniske nedbrud og andre ude/indefra kommende obstruktioner af enhver art.

## På gevinstsiden var alle enig om, at:

- Det vil give en hurtig og præcis alarmering
- Dermed overvejende sandsynlighed vil kunne opnå en hurtigere responstid
- Man vil opnå en betydelig styrket koordination af større skadesteder
- Man vil se en styrket resurseudnyttelse
- Styrket nærhed vil skabe forøget kvalitet i forhold til kommunikation mellem parterne på skadesteder.

## Med baggrund i henholdsvis udfordringer og gevinster, var man nu klar til at perspektivere de reelle muligheder, der ligger i projekt SAMLØK, de muligheder der beskrives er:

- At skabe synergieffekt for det samlede beredskab
- At fremstå som et nationalt resursecenter for alarmcentraler i Norge
- At udvikle og definere alarmoperatørrollen som en særskilt kompetencegivende erhvervsuddannelse
- At styrke den samlede koordinering af indsatsstyrker på tværs af tilhørsforhold.

Den konkrete placering af nødmeldecentralen blev aftalt til, at være på 6. etage af politistationen i Søndre Buskerud, om end der var et problem – der var kun 5 etager, hvilket betød, at den 6 etage først skulle bygges. Dette blev betragtet som en åbenlys mulighed for, at få skabt de ideelle fysiske rammer for tilblivelsen af den nye fælles nødmeldecentral. Stort set alt i forbindelse med den fysiske etablering blev designet således, at det skulle kunne bruges af alle parter i samarbejdet. Af eksempler på standarder kan nævnes: produktion af standardborde til alle



disponer, fælles disponeringssystem, således at der på sigt vil kunne arbejdes på samme udrykningsrapport fra alle aktørers side. Alle tekniske installationer blev standardiseret og fremtidssikret med mulighed for senere videreudvikling af systemet. De 3 etater blev placeret i samme rum – dog blev der opført vægge i rummet for fysisk, at adskille de 3 etater. Fordi der i perioden efter opstarten ville være et behov for at skabe erfaringer med arbejdsprocesser, og for at skabe en fortrolighedssfære mellem etaterne. En af de udfordringer der lå i etableringen af nødmeldecentralen, var borgens ret til fortrolighed – forstået på den måde, at en borger der kontakter ambulance-tjenesten – skal kunne vide sig sikker på, at de personlige og sundhedsfaglige oplysninger der afgives til det sundhedsfaglige personale på nødmeldecentralen, ikke automatisk videregives til politiet – da disse oplysninger er, at betragte som absolut personlige – og dermed fortrolige.

Den 28. maj 2010 blev Projekt SAMLØK officielt afsluttet, og Søndre Buskerud nødmeldecentral fremstår nu som en fuldt implementeret og integreret del af områdets samlede beredskab, hvor brand, politi og det præhospitale akutberedskab nu sidder dør om dør med hinanden, de deler fælles mandskabsfaciliteter og mødelokaler, ligesom de har fælles daglige aktiviteter. Der arbejdes tæt sammen om at skabe en fælles uddannelse for personale ansat på nødmeldecentraler, da der efter deres opfattelse og erfaring ikke er forskel på – om man disponerer brand, politi eller ambulance – arbejdsprocesserne er de samme – så hvorfor ikke have ansatte med identiske forudsætninger, således at hver af etaterne kan bruge hinandens ressourcer uden skelen til faggrænser – da alle 3 etater arbejder mod det samme definerede mål – at øge kvaliteten i den borgernære service, med på længere sigt kun et alarmnummer.

I dag dækker Søndre Buskerud nødmeldecentral et område på næsten 15.000 kvadratkilometer, hvilket svarer til et areal på omtrent en tredjedel af Danmarks samlede areal, med omkring 30 kommuner og ca. 300.000 indbyggere.

Den norske konklusion på implementeringen af den fælles nødmeldecentral og på sigt det fælles alarmnummer er, at der på tværs af etaterne er en udelt tilfredshed med de nye arbejdsforhold, at sammensmeltningen mellem de 3 virksomhedskulturer er forløbet uden nævneværdige problemer og beskrives i dag som et uvurderligt aktiv. De udfordringer der i projektets begyndelse blev beskrevet, er alle og uden undtagelse, blevet indfriet til alles tilfredshed. Den samlede vurdering af hele projektet er, at et lignende tiltag andre steder kun kan anbefales, da det skaber synergi og kvalitet for såvel borgerne som for det samlede samfunds beredskab. De målbare kvaliteter er, at sammentænkningen samlet set har skabt besparelser for samfundet og forkortet responstiden – specielt når der ses på tværfaglige indsatser. Alt i alt sammenfattes projektet og resultaterne heraf som en succes.

Hvorvidt et lignende projekt vil kunne finde sted i Danmark er et godt spørgsmål. Med tanke på de norske erfaringer bør der dog ikke være tvivl om værdien for de danske borgere og den danske økonomi. Men hvorvidt der findes vilje blandt alle de danske aktører er et åbent spørgsmål. Såfremt et tilsvarende projekt finder vej til Danmark, bør der i lighed med Norge, fokuseres på opgaven og målene – ikke på individuelle særinteresser blandt aktørerne i samfundets beredskab. Den norske målsætning var klar i sit udtryk – fokus på opgaven – vilje til forandring og nytænkning. Resultatet heraf er, at det kan lykkes – hvor der er en vilje er der også en vej. ■



I 2004 indførte Danmark som det første land i verden et nationalt rapporteringssystem om utilsigtede hændelser.

# Rapportering af utilsigtede hændelser i det præhospitale område

Af: Anders Madsen, Arbejds miljørepræsentant ved Københavns Brandvæsen

I 2004 indførte Danmark som det første land i verden et nationalt rapporteringssystem om utilsigtede hændelser. Der har således siden 1. januar 2004 været rapporteringspligt af utilsigtede hændelser i sygehusvæsenet. I marts 2009 vedtog Folketinget en udvidelse af ordningen. Udvidelsen trådte i kraft pr. 1. september 2010, hvilket bevirkede, at vi som præhospitale behandlere nu også var rapporteringspligtige. I loven står der bl.a. "En sundhedsperson, der som led i sin faglige virksomhed bliver opmærksom på en utilsigtet hændelse, skal rapportere hændelsen til regionen".

## DET ER OGSÅ ET MÅL AT SKABE EN KULTURÆNDRING HOS SUNDHEDSPERSONALET, I ERKENDELSE AF AT UTILSIGTEDE HÆNDELSER IKKE KAN UNDGÅS FULDSTÆNDIGT.

Formålet med indrapporteringssystemet er helt grundlæggende at forbedre patientsikkerheden, hvilket sker gennem indsamling, analyse samt formidling af viden om utilsigtede hændelser. Det er også et mål at skabe en kulturændring hos sundhedspersonalet, i erkendelse af at utilsigtede hændelser ikke kan undgås fuldstændigt, og det er naturligvis derfor, at målet er at forebygge så mange hændelser som muligt. Det er vigtigt, at vi som faggruppe ser positivt på dette system, og deltager aktivt med indrapporteringer. Jeg mener, at det er

positivt og værd at bemærke, at indrapporteringen fra sundhedspersonale i det seneste år (2009) er steget med 25%.

Der er mulighed for at rapportere anonymt, og systemet er fortroligt, hvilket betyder, at den viden som den rapporterende sundhedsperson har, kun må videregives til personer, der arbejder specifikt med hændelsen. Eventuelle personoplysninger bliver slettet inden videregivelse til Sundhedsstyrelsen. Ydermere er der tale om et ikke-sanktionerende rapporteringssystem. Det vil sige, at personer som rapporterer en utilsigtet hændelse, ikke efterfølgende kan gøres til genstand for undersøgelser fra ansættelsesmyndigheden, tilsynsmæssige reaktioner fra Sundhedsstyrelsen, eller strafferetslige sanktioner fra domstolene. Det er således ideen, at systemet skal stimulere til en mere åben kultur omkring utilsigtede hændelser. Ved at tale åbent om disse hændelser samt via indrapporteringer kan andre sundhedspersoner drage læring, og fejl kan forebygges.

### Hvad skal rapporteres?

Du skal rapportere de utilsigtede hændelser, du selv er impliceret i, og utilsigtede hændelser du observerer ved andre, dog skal indberettede hændelsen have en direkte patientrelation. På det præhospitale område er der dog rapporteringspligt for alle utilsigtede hændelser, der opstår i forbindelse med:

- Sektorovergange, dvs. utilsigtede hændelser, der sker i forbindelse med en patients overgang fra en sektor til en anden f.eks. udskrivning fra hospitalet til plejehjem.
- Medicinsk udstyr, dvs. alt udstyr, der anvendes i forbindelse med diagnostik, behandling og pleje.
- Infektioner, dvs. alle infektioner, der opstår ved kontakt med sundhedsvæsenet.
- Når en patient dør.
- Når en patient får varigt funktionstab.
- Lægekald, indlæggelse, eller betydelig øget udrednings- eller behandlingsintensitet.
- Når der for flere patienter er øget plejeburde eller lettere øget udrednings- eller behandlingsintensitet.

## DU SKAL RAPPORTERE DE UTILSIGTEDE HÆNDELSER, DU SELV ER IMPLICERET I, OG UTILSIGTEDE HÆNDELSER DU OBSERVERER VED ANDRE.

### Hvornår skal det rapporteres?

Der er som udgangspunkt ikke nogen tidsfrist på indrapporteringen, men det er vigtigt, at den sker hurtigst muligt, efter at du er blevet opmærksom på, at der er sket en hændelse. Indrapporter også selv om der er gået uger eller måske måneder efter hændelsen.

Indrapporteringer skal ske på Dansk Patient Sikkerhedsdatabases hjemmeside [www.dpsd.dk](http://www.dpsd.dk) under fanen "Rapporter hændelse". ■



# Fremskudt enhed – Halmstad Brandvæsen

Af: Redaktør Andreas Corell

## Fakta om Halmstad Brandvæsen

Halmstad Brandvæsen betjener kommunens fastboende befolkning på omkring 91.000 indbyggere. Til løsning af de opgaver der ligger under brandvæsenet, har de i alt 5 brandstationer, hvoraf den ene - som fungerer som hovedstation - er bemandet med fuldtidsansatte brandfolk, og de resterende 4 stationer er bemandet med deltidsansatte tilkalde-brandfolk. Halmstad Brandvæsen har omkring 1.000 udrykninger om året, og af de cirka 1.000 udrykninger afsendes deres fremskudte enhed til cirka 10% af alarmerne, hvilket svarer til omkring 100 udrykninger om året, alene for denne enhed.

## Baggrund for etablering af fremskudt enhed

Da Halmstad Kommune er en kommune med et relativt stort areal, med en befolknings sammensætning primært bosiddende omkring centrum af kommunen og i mindre landsbyområder i udkanten af kommunen, har de i den vestlige del af kommunen haft et problem med, at opretholde en tilfredsstillende responstid til netop det område af kommunen. Til løsning af dette problem valgte man i 2007 at opstarte et projekt med en fremskudt enhed, der er vagtgøren i tidsrummet fra kl. 8 om morgenen til kl. 18 om aftenen. I starten af projektet var der en del arbejde med at definere arbejdsområderne for denne fremskudte enhed. Alle var enige om, at med kun cirka 100 udrykninger om året, var grundlaget ikke til et decideret fuldt slukningstog bestående af 7 mand plus en leder. Det man søgte, var en mindre og ganske mobil enhed, der med nyeste teknologi var i stand til at komme hurtigt frem og påbegynde brandslukning og personredning.

## Enheden og opgaver

Projektperioden blev afsluttet 1. juni 2009 efter en prøve og tilpasningsperiode på 2 år. I dag fremstår den fremskudte enhed som en fuldt integreret enhed ved Halmstad Brandvæsen. Enhedens opgaver inddeles i 3 grupper, før-, under- og efter-indsats.

Arbejdet før-indsats består i, at være synlig i lokalområdet gennem undervisning, almen kontakt til befolkningen ved at opsøge borgerne hvor disse arbejder og færdes, i sommerperioden at føre tilsyn med kommunens strande og campingpladser for at friholde redningsveje og stier. Alt dette arbejde - der hører under før-indsats planlægges fra centralt hold og sendes til enheden, som indeholder et "mini-kontor" - bestående af en computer og en iPhone, her kan mandskabet altid følge med i dagens arbejdsprogram. Er der ikke arbejdsopgaver i en periode - består kontakten til borgerne ved, at tale med befolkningen. Under-indsats er enhedens opgave, at komme hurtigt frem og påbegynde sluknings- og redningsarbejde. Til slukning af brand anvendes Cobra skæreslukker, overtryksventilator og infrarødt kamera - denne teknik er særdeles effektiv - rent faktisk har de 3 mand, som betjener enheden, slukket op mod 40% af alle brandene - blot med denne teknik - inden hovedstyrken møder frem. Når hovedstyrken er mødt overgår den fremskudte enhed til, at assistere med eksempelvis psykisk førstehjælp og almen kontakt til befolkningen. Efter-indsats er det den fremskudte enheds opgave - igen, at have kontakt til befolkningen og bistå ved brandanalysen.

## Konklusionen

På baggrund af den store succes ønsker Halmstad Brandvæsen nu, at indføre en ekstra fremskudt enhed andetsteds i kommunen. Værdien af at have "ambassadører" fra brandvæsenet i lokalbefolkningen er uvurderlig. Effektiviteten ved hurtig udrykning og brug af Cobra skæreslukker, overtryksventilation og infrarødt kamera i forening, har flyttet den gængse grænse for hvad 3 veluddannede brandmænd forventeligt kan udrette på kort tid.

Visionen er, at eksportere konceptet til andre brandvæsener, på baggrund af økonomi og effektivitet - som med dette koncept vil give værdi for mange andre i branchen. ■



Husk at tilmelde dig til landets  
tredje nationale 1-1-2 dag den

**11.2.2011**

**TEMA** Samlokalisering eller samtænkning af vagt- og alarmcentralerne  
Bevæggrunde til crowd disasters og hvordan man kan forebygge katastrofen  
Det kemiske, biologiske, radiologiske og nukleare (cbrn) beredskab og hazmat  
Optimal anvendelse af dema usar i det nationale og internationale beredskab

Tilmeld dig på [www.eanord.dk](http://www.eanord.dk), hvor du også kan finde programmet.