

Vad händer med erfarenheterna?

- en studie av brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte

Sofia Ehlén och Cecilia Wetterqvist

Examensarbete

Avd f ergonomi och aerosolteknologi
Lunds tekniska högskola
Lunds universitet
Lund, 2008



Vad händer med erfarenheterna?
- en studie av brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte

Sofia Ehlén & Cecilia Wetterqvist

Lund 2008

Titel:

Vad händer med erfarenheterna? – en studie av brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte

Titel:

What about the experiences? – a study of how the Swedish Fire Investigation Programme exchanges experiences

Författare:

Sofia Ehlén, Cecilia Wetterqvist

Handledare:

Jonas Borell

ISRN: LUTMDN/TMAT-5117-SE
EAT 2008

Antal sidor: 93 sidor

Abstract:

The purpose of the Swedish Fire Investigation Programme at the Swedish Rescue Services Agency is to establish what caused a fire and why. The results make it possible to find solutions to prevent that similar fires occur and minimize the effects of a similar accident. To accomplish that people and organisations learn from the experiences of a fire investigation it's critical that the communication works. The aim of this master thesis is to evaluate whether the communication within the Fire Investigating Programme is structured so that it helps the organisation to learn from the experiences. The study will also describe how the fire investigation officers disseminate information about the experiences from the programme. Input to the study has been collected throughout studies of literature, questionnaires and interviews. The weaknesses we have found concerning the communication system are in many cases supported by opinions from the members of the Swedish Fire Investigation Programme. The thesis shows that the fire investigation officers have a diverse view about who is aimed to learn from the experiences from fire investigations, which causes that the exchange and the use of experiences take place in different ways and in different extent. We regard that contact persons responsible for the exchange of experiences towards recurring external actors should be appointed within the programme to optimize the learning from the experiences. In order to increase the possibility for the fire investigation officers to exchange experiences within the programme and to return local earned experiences into the programme a forum on the Internet should be developed.

We see that there are good possibilities to develop and complement the Swedish Fire Investigation Programmes existing infrastructure, which should be done on the basis of the needs of the investigation officers.

Sökord:

Brandutredningar, brandutredare, erfarenhetsutbyte, organisatoriskt lärande

Keywords: fire investigation, fire investigation officer, exchange of experiences, organizational learning, communication

Institutionen för designvetenskaper
Ergonomi och Aerosolteknologi
Lunds Tekniska Högskola
Box 118
221 00 Lund
<http://www.eat.lth.se>
Telefon: 046 - 222 80 18
Telefax: 046 – 222 44 31

The Department of Design Sciences
The Div. of Ergonomics and Aerosol Technology
Faculty of Engineering
Lund University
Box 118
SE-221 00 Lund, Sweden
<http://www.eat.lth.se>
Telefon: +46 (0)46 222 80 18
Telefax: +46 (0)46 222 44 31

Förord

Detta examensarbete på 30 poäng utgör en avslutande del på utbildningen till Civilingenjör i Riskhantering samt Brandingenjör vid Lunds Tekniska Högskola. Examensarbetet har utförts på uppdrag av Räddningsverkets olycksförebyggande avdelning.

Vi vill här framföra ett varmt tack till Jonas Borell på Avdelningen för Ergonomi och Aerosolteknik, för hans stöd och hjälp i rollen som handledare. På Räddningsverket vill vi tacka vår uppdragsgivare Mette Lindhal-Olsson, som gjorde det möjligt för oss att utföra vår studie på brandutredarprogrammet samt Ulf Erlandsson för hans öppenhet och all information som han gjort tillgänglig.


Vi riktar även ett stort tack till samtliga brandutredare som deltagit i enkätstudien och ett särskilt tack till de utredare vilka tagit sig tid att träffa oss för intervjuer. Det har varit väldigt givande och roligt att få besöka Er.

Trevlig läsning!

Lund/Mars 2008



Sofia Ehlén



Cecilia Wetterqvist

Sammanfattning

För att optimera samhällets riskhanteringsarbete är det av stor vikt att lära från det inträffade. Genom att studera och utreda inträffade bränder kan lärdomar erhållas om bland annat bränders uppkomst, människors beteende och det byggnadstekniska brandskyddet.

Sedan 1996 bedriver Räddningsverket brandutredarprogrammet vars verksamhet syftar till att samla erfarenheter från brandutredningar och förhindra att liknande bränder uppstår i framtiden. Programmet fungerar sålunda som en länk i samhällets proaktiva riskhanteringsarbete och bygger på att vunna erfarenheterna kommuniceras inom programmet och till övriga intressenter i samhället, på lokal såväl som nationell nivå.

Föreliggande examensarbete behandlar brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte och har utförts på uppdrag av Räddningsverkets olycksförebyggande avdelning. Examensarbetet syftar till att, utifrån teoretiska resonemang samt en enkät- och intervjustudie, skapa en uppfattning om huruvida brandutredarprogrammet präglas av förutsättningar för ett gynnsamt erfarenhetsutbyte och organisatoriskt lärande. Organisatoriskt lärande betraktas här som avsiktliga läroprocesser vilka avser att kontinuerligt utveckla organisationen i önskvärd riktning (Dixon 1999); ett sätt att optimera tillvaratagandet av erfarenheter och lärdomar.

De förutsättningar som brandutredarprogrammet bedöms utifrån berör både kommunikativa förutsättningar och övergripande organisatoriska aspekter. Studien utgår främst från Dixons (1999) organisatoriska lärcykel samt egna identifierade förutsättningar för en infrastruktur gynnsam för lärande.

Tillgången på kommunikationsmedier och information är två av flera viktiga förutsättningar för att uppnå ett bra erfarenhetsutbyte och organisatoriskt lärande. Ett av brandutredarna uppskattat tillfälle att delge erfarenheter för brandutredarkollegor är i samband med brandutredarprogrammets årliga nätverksträffar. Två gånger per år anordnas nätverksträffar där samtliga brandutredarprogrammets drygt 40 utredare ges möjlighet att delta och delge erfarenheter. I samband med nätverksträffarna uppstår personliga möten och erfarenheterna kan tolkas kollektivt, vilket är av stor vikt för att lyfta individuellt lärande till en organisatorisk nivå. Att träffarna upplevs präglas av dialog och tillit ses som mycket positivt.

Nätverksträffarnas begränsade antal samt brandutredarnas geografiska spridning, brandutredarna utför utredningar inom respektive räddningstjänst/räddningsförbund, medför höga krav på infrastrukturen. Det är av stor vikt att kontakten mellan brandutredarna inte begränsas till nätverksträffarna, utan att kontakten upprätthålls så att erfarenheter kontinuerligt tillgängliggörs. Studien visar att infrastrukturen för detta är bristande med följden att erfarenheter utbyts och tillvaratas i olika stor utsträckning. Att erfarenheter utbyts och tillvaratas olika påverkas även av att brandutredarna har en divergerad syn på vem som anses ska lära av erfarenheterna. Synen på vem som ska lära är avgörande för hur

erfarenhetsutbytet infrastruktur bör konstrueras så att erfarenheterna tillvaratas optimalt.

Utöver en delad syn på vem som ska lära och tillgången på kommunikationsmedier bör brandutredarna även ha förutsättningar i form av mandat och tid för att utbyta och tillvarata erfarenheter. Sådana förutsättningar saknas inom somliga räddningstjänster och avsaknaden av ledningens intresse på lokal nivå uppges som en orsak. Många utredare upplever även brist på tid vilket medför att erfarenhetsutbytet eftersätts och motivationen och utredningarnas kvalitet riskerar att försämrats.

Motivation är en avgörande faktor för det organisatoriska lärandet och infrastrukturen bör vara utformad på ett sätt som motiverar organisationsmedlemmen att använda systemet. Majoriteten brandutredare upplevs idag vara motiverade till sitt arbete, dock möter infrastrukturen för erfarenhetsutbytet inte alltid utredarnas behov varpå det organisatoriska lärandet hämmas.

Nedan följer några råd och förslag på förbättringar vilka bygger dels på brister i dagens system i förhållande till teoretiska resonemang, dels på brandutredarnas egna åsikter.

- En **intern hemsida** endast tillgänglig för brandutredarna bör utvecklas för att underlätta kontakten mellan utredarna och för återkopplingsarbete.
- I syfte att öka kontakten mellan utredarna föreslår vi **"jämlig assistens"**, det vill säga att brandutredare kan kontakta kollegor vilka utfört snarlik utredning för att få råd och hjälp. På så sätt uppstår personliga möten mer frekvent och lärandet samt kunskapsbildningen gynnas. Vidare föreslås även en utökad kvalitetsgranskning då det bedöms leda till ett ökat samarbete.
- Åtgärder för att **påvisa nyttan** med brandutredningar för räddningschefer bör tas av programledningen tillsammans med brandutredarna. Medlemmar i brandutredarprogrammet bör tillsammans med programmets ledning på Räddningsverket ansvara för att skapa ett klimat som gynnar det organisatoriska lärandet.
- **Utredarna** bör i större utsträckning beakta vilka intressenter som kan tänkas ha nytta av vunna erfarenheter samt ansvara för att utredningen används på ett optimalt sätt.
- Inom programmet bör **kontaktpersoner** utses vilka ansvara för erfarenhetsutbytet gentemot återkommande externa aktörer. Detta medför ett ökat engagemang samt tydliggör ansvaret för specifika kontakter.

Vi ser att det finns goda möjligheter att utveckla och komplettera brandutredarprogrammets befintliga infrastruktur. För att förankra denna utveckling och öka utredarnas motivation till att använda infrastrukturen bör utvecklingen ske med fokus på utredarnas behov.

Summary

In order to optimize risk management in society it is important to draw conclusions from past events. In that way new knowledge to apply in the future preventative work is provided, this benefits the proactive risk management in society.

Since 1996 the Swedish Rescue Services Agency (SRSA) runs the Swedish Fire Investigation Programme (SFIP), which intends to collate experiences from fire investigations and prevent that similar fires occurs in the future. The programme consists of just over 40 contracted fire investigation officers, employed at municipal fire brigades around Sweden, and personnel at the SRSA.

The activity of the SFIP aims to bring back experiences into the fire prevention work and damage controlling work, at a local and national level. By investigating fires knowledge and experiences about fires origin, the behaviour of people and the fire safety in buildings can be earned. The activity of the Swedish Fire Investigation Programme is based on that gained experiences are communicated within the programme and to other actors who may benefit from it.

The aim of the master thesis is, on the basis of theoretical discussions and a questionnaire- and interview survey, to estimate whether the SFIP is characterized by conditions conducive for exchange of experiences and organizational learning or not. Organizational learning is considered to be an intentional learning process intended to continuously transform and develop the organisation in a desirable direction (Dixon 1999); a way to optimize the use of experiences and learning.

The fundamental on which the SFIP is based upon includes both communicative and overall organisational aspects. The study is foremost based upon Dixons (1999) organisational learning cycle and identified prerequisites for the infrastructure favourable for learning. The availability in communication medias and information are two of several important prerequisites to achieve a healthy exchange in knowledge organisational learning. An appreciated occasion for the fire investigators to share experiences with colleges is the annual networking meeting of the SFIP. Twice annually the networking meetings are held giving the opportunity of the 40 investigators of the SFIP to participate and share experiences. On these occasions personal meeting occurs and experiences can be interpreted collectively, which is of great importance to take individual learning to an organisational level. That the meetings are perceived as being filled with dialog and thrust is seen as a very positive thing.

The limitation in number of meetings a year and the geographic spread of the fire investigators puts high demands on the infrastructure. It is of great importance that the contact between the fire investigators isn't limited to the networking meetings, but that contact is established on continues basis so experiences can be made available. This thesis will show that the lacking in infrastructure has the effect that experience aren't exchanged and maintained in a way that is needed to create organizational learning. That the experiences are

exchanged and maintained differently also can be found in the different view between the fire investigators on who should receive the information. The view on who should be given the information is vital for the construction of the knowledge exchange structure so that experiences can be maintained optimally.

In addition to a shared view on who should learn and the access to communication medias should the fire investigators also have the mandate and time to exchange and maintain knowledge. Such prerequisites are missing within some municipal fire brigades and the absence in interest by the management on a local level is named as a cause. Many investigators also sense the lack of time which results in that the knowledge exchange is lagging, demotivation and the quality of the investigations might deteriorate.

Motivation is a key factor for the organizational learning and the infrastructure should be made in such a manor that the members are motivated to use the system. The majority of fire investigators are today perceived as motivated although the infrastructure of the knowledge exchange doesn't always meet their needs and the organisational learning is inhibited.

Below follows some advice and suggestions on improvements which are based upon the flaws in today's system in comparison to theoretical reasoning and on the opinions from the fire investigators them self.

- A *homepage* only available to the fire investigators should be developed to facilitate the contact between investigators.
- With the aim to increase the contact between the investigators we suggest the use of *"peer assistant"*, in other words fire investigators can contact colleagues that conduct similar investigations to get advise and help. By this, personal meetings will occur more frequently which will benefit learning and the knowledgebase. We also suggest an increase in quality auditing since this is assessed to enhance cooperation.
- Measures should be taken by the management of SFIP and the fire investigators to *show the benefits* with the fire investigators work for the management at local level. The fire investigators should together with the SFIP management be responsible in creating an environment which benefits organisational learning.
- *The investigators* should, to a larger extent, take to consideration which stakeholders to whom the newly gained knowledge could be useful, and take responsibility in assuring that the investigations are used in an optimal way.
- Within the program *contact persons* should be appointed who will be responsible for the knowledge exchange toward external stakeholders. This will boost the commitment and clarify the responsibility for specific contacts.

We see that there are good opportunities to develop and complement the SFIP existing infrastructure. To ensure this development and increase the investigators motivation to use the infrastructure it should be done with focus on the needs of the investigators.

Innehållsförteckning

1	INLEDNING	1
1.1	BAKGRUND	1
1.1.1	<i>Beskrivning av brandutredarprogrammet.....</i>	<i>1</i>
1.1.2	<i>Beskrivning av dagens medier för erfarenhetsutbyte</i>	<i>3</i>
1.2	PROBLEMOMRÅDE.....	5
1.3	SYFTE OCH MÅL.....	6
1.4	PROBLEMFORMULERING OCH FOKUS.....	6
1.5	AVGRÄNSNINGAR.....	6
2	METOD	7
2.1	PROCEDUR	7
2.2	DATAINSAMLINGSMETODER	7
2.2.1	<i>Enkätundersökning.....</i>	<i>7</i>
2.2.2	<i>Intervjuundersökning.....</i>	<i>8</i>
2.3	DATABEARBETNINGSMETOD.....	8
2.4	VALIDITET & RELIABILITET.....	9
3	TEORETISK REFERENSRAM	11
3.1	FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ERFARENHETSUTBYTE	14
3.1.1	<i>Kvadrant A.....</i>	<i>15</i>
3.1.2	<i>Kvadrant B.....</i>	<i>17</i>
3.1.3	<i>Kvadrant C</i>	<i>18</i>
3.1.4	<i>Kvadrant D.....</i>	<i>19</i>
3.1.5	<i>Gemensamt för samtliga kvadranter.....</i>	<i>19</i>
3.2	BRANDUTREDARPROGRAMMET I FÖRHÅLLANDE TILL TEORIerna	21
4	RESULTAT	25
4.1	GEMENSAMMA MÅL.....	25
4.2	DAGENS INFRASTRUKTUR FÖR ATT FÖRMEDLA ERFARENHETER.....	26
4.2.1	<i>Kollektiv tolkning via nätverksträffar.....</i>	<i>28</i>
4.2.2	<i>Hur brandutredare använder sig av erfarenheterna</i>	<i>29</i>
4.2.3	<i>Återkoppling & Feedback</i>	<i>34</i>
4.2.4	<i>Ledningens roll.....</i>	<i>34</i>
4.2.5	<i>Ansvar, delaktighet och motivation</i>	<i>34</i>
4.2.6	<i>Tillit och öppenhet.....</i>	<i>35</i>
4.3	ÖVRIGA OBSERVATIONER	35
4.3.1	<i>Intressenter som glöms bort vid erfarenhetspridningen</i>	<i>35</i>
4.3.2	<i>På vilket sätt föredrar man att ta del av respektive sprida erfarenheter?....</i>	<i>35</i>
4.4	BRANDUTREDARENS ÅSIKTER OM FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN	36
4.4.1	<i>Sammanfattning av utredarnas uppfattning om dagens erfarenhetspridning</i>	<i>37</i>
5	DISKUTERANDE ANALYS.....	39
5.1	UTVÄRDERING UTIFRÅN LÄRCYKELN	39
5.1.1	<i>Gemensamma mål.....</i>	<i>39</i>
5.1.2	<i>Infrastruktur & organisatoriska hinder</i>	<i>40</i>
5.2	KONKLUSION.....	53

5.3	PROCEDUR- OCH ANALYSMETODKRITIK.....	54
5.4	MÄTMETODSKRITIK	54
6	SLUTORD OCH FÖRSLAG TILL FRAMTIDEN.....	57
7	REFERENSER.....	61
7.1	LITTERATUR.....	61
7.2	INTERNET	62
	BILAGA A.....	
	BILAGA B.....	
	BILAGA C.....	

1 Inledning

I detta inledande avsnitt ges en redogörelse för bakgrunden till examensarbetet, dess syfte och mål samt en beskrivning av problemformuleringen och de avgränsningar som gjorts. En djupare beskrivning av hur man arbetar inom brandutredarprogrammet idag och vilka kommunikationsmedel som finns presenteras också.

1.1 Bakgrund

Från samhällets sida upplevs idag en liten tolerans gällande upprepade misstag. I många fall följs olyckor som "borde" varit möjliga att förutse av svidande kritik, det är dock ofta först *efter* att en olycka skett som vi inser risken. Med detta har kravet på ett proaktivt riskarbete ökat, där myndigheter på ett förutseende sätt identifierar, värderar och förebygger risker. Räddningsverket har genom införandet av brandutredarprogrammet gjort en ansträngning för att möta detta krav.

Brandutredarprogrammet syftar till att tillvarata och återinföra erfarenheter i det brandförebyggande och skadebegränsande arbetet, på kommunal såväl som nationell nivå. Erfarenheter refererar till vad som hänt och vad vi gjort tidigare och tillhandahåller därav ett historiskt perspektiv, utifrån vilket nya situationer kan tolkas och förstås. För att programmets verksamhet ska få någon effekt krävs att de vunna erfarenheterna kommuniceras till berörda inom programmet samt övriga intressenter som kan ha nytta av kunskaperna.

Föreliggande examensarbete utförs på uppdrag av Räddningsverket och har sin bakgrund i den kommunikationsproblematik som uppmärksammades i samband med en internutredning av Räddningsverkets brandutredarprogram 2006. Internutredningen avsåg att utvärdera brandutredarprogrammets syfte och styrning relativt dess resultat och ge förslag på fortsatt inriktning för verksamheten. Utvärderingen resulterade i dokumentet "*Utvärdering av brandutredarprogrammet*" (2006). Till följd av utvärderingen framtogs ett beslutsunderlag, "*Förslag till framtida brandutredningsverksamhet*" (2007), för bland annat verksamhetens framtida inriktning, organisation och rutiner. I båda studierna efterlyses en ökad systematisering av erfarenhetsutbytet och en djupare studie av brandutredarnas erfarenhetsutbyte efterfrågas, varför denna studie utförs.

1.1.1 Beskrivning av brandutredarprogrammet

Sedan 1996 har Räddningsverket bedrivit brandutredarprogrammet, vilket började som en försöksverksamhet men kom att införlivas i Räddningsverkets ordinarie verksamhet 1999. En brandutredning innebär att brandens startplats, vilket föremål som började brinna samt brandorsaken fastställs. Vidare studeras människors reaktioner när de upptäcker en brand och hur det förebyggande brandskyddet fungerar. Även räddningsinsatsen studeras. Målet med brandutredningarna är att förhindra att fler bränder av samma orsak uppstår; vinna erfarenheter och föra utvecklingen framåt gällande kunskaper om brandförlopp samt undvika misstag gällande räddningsinsatsen och göra insatsverksamheten effektivare (Bengtsson & Erlandsson, 2005). Exempel på brandutredningar återfinns i bilaga A.

Styrande lagar

Brandutredningar omfattas av lagen om skydd mot olyckor, LSO (SFS 2003:778), vilken ställer krav på att olycksundersökningar utförs. Enligt 3 kap. 10 § lag gäller:

”När en räddningsinsats är avslutad skall kommunen se till att olyckan undersöks för att i skäligen omfattning klarlägga orsakerna till olyckan, olycksförloppet och hur insatsen har genomförts.

Den som utför en undersökning enligt första stycket har rätt att få tillträde till olycksplatsen. Polismyndigheten skall lämna den hjälp som behövs.”

Då brandutredningar som utförs inom ramen för brandutredarprogrammet är mer omfattande än det grundläggande kravet enligt ovan, benämns dessa fördjupade brandutredningar. Fördjupade brandutredningar är belagda med statistiksekretess enligt 9 kap. 30 § i sekretesslagen (Bengtsson & Erlandsson, 2005).

”30 § Sekretess gäller hos kommuner och statliga myndigheter i verksamhet enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor som avser

- 1. utförande av räddningsinsatser,*
- 2. undersökningar av olyckor, eller*
- 3. tillsyn för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.*

I fråga om uppgift i allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år. Lag (2003:779).”

I denna rapport åsyftar begreppet brandutredningar även fördjupade brandutredningar.

Brandutredarprogrammets organisation

Inom Räddningsverket arbetar idag huvudsakligen två personer med brandutredarprogrammet; ansvarig för programmet och en tjänsteman. Programansvarig är engagerad på heltid och tjänstemannen arbetar cirka 20% med brandutredarprogrammet. Enhetschefen på olycksförebyggande avdelningen bistår med styrning av verksamheten och ett antal experter inom Räddningsverket tillhandahåller expertkunskap vid behov.

Brandutredningarna utförs främst av kontrakterade brandutredare, drygt 40 stycken, vilka arbetar på olika räddningstjänster runt om i Sverige. På vissa räddningstjänster utför, utöver den kontrakterade brandutredaren, även annan personal brandutredningar. I de fallen ansvarar den kontrakterade brandutredaren för kvaliteten på brandutredningarna och för kontakten med Räddningsverket. Sålunda är utredningarna ej personbundna till kontrakterad brandutredare.

Samtliga kontrakterade brandutredare är brandbefäl som genomgått 3-veckors brandutredarutbildning anordnad av Statens Kriminaltekniska Laboratorium (SKL) vid Räddningsverkets skola i Revinge. Utbildningen sker tillsammans med polistekniker vilka utför brandutredningar då misstanke om brott föreligger. En avsikt med en gemensam utbildning är att ge brandbefäl och polistekniker möjlighet att skapa en grundläggande och förtroendefull kontakt så att framtida samarbete underlättas.

Samtliga brandutredningar utförda av räddningstjänstens utredare skickas till Räddningsverket. Totalt redovisas mellan 500 till 600 utredningsprotokoll per år. Programansvarig läser samtliga utredningar och ansvarar för att se eventuella samband samt identifiera upprepade händelser som kräver åtgärder på nationell nivå.

Vilka bränder som utreds väljer i stort brandutredaren, dock ska samtliga dödsbränder utredas. Årligen kommer rekommendationer från Räddningsverket gällande vilka bränder som ska prioriteras. Direktiv kan även komma inifrån den egna räddningstjänsten alternativt från externa aktörer.

De kontrakterade brandutredarna arbetar mot ersättning från Räddningsverket, som ersätter 10% eller 20% av utredarens ordinarie arbetstid för att denne ska medverka i programmets verksamhet. Den ersatta arbetstiden ska motsvara 14 respektive 28 redovisade brandutredningar per år till Räddningsverket. Somliga räddningstjänster arbetar emellertid i större utsträckning med brandutredningar än vad som krävs från programmets sida.

Kommunens räddningstjänst är de som har störst nytta av brandutredningarna då de till exempel ger underlag för utvärdering och feedback samt kan resultera i åtgärder som förhindrar att oönskade händelser upprepas. Utredningarna bidrar också till en nationell nytta då utredningar inskickade till räddningsverket bidrar till en samlad överblick av landet, varpå trender och återkommande problem kan utläsas och behandlas.

Brandutredarprogrammets verksamhet strävar efter att sprida lärdomar om bränder, inom såväl som utom programmet, för att förhindra att liknande bränder uppstår igen. Verksamheten eftersträvar även att finna lösningar för att lindra konsekvenserna om ett visst scenario skulle inträffa igen. Brandutredarprogrammet är således inte ett självändamål i sig utan en viktig länk i samhällets riskhanteringsarbete. För att optimera samhällets totala riskhanteringsarbete gällande bränder krävs att man lär från det inträffade. Erfarenhetsutbyte gällande brandutredningar, på det sätt det bedrivs inom brandutredarprogrammet, kan betraktas vara såväl retroaktivt som proaktivt riskhanteringsarbete.

1.1.2 Beskrivning av dagens medier för erfarenhetsutbyte

Nedan följer en redovisning av de kommunikations- och informationskanaler som brandutredarna har tillgång till för erfarenhetsutbyte inom och utom brandutredarprogrammet.

Mail

Utredarna har tillgång till en maillista. Via gruppmail skickas förfrågningar om liknande fall till utredarkollegor inom programmet som har möjlighet att ge svar och råd.

Nätverksträffar

Två gånger om året har brandutredare möjlighet att träffas på nätverksträffar vilka omfattar två dagar och bekostas av Räddningsverket. En av de två nätverksträffarna anordnas i samarbete med föreningen för brandutredare FBU, se nedan, och en

Kommunikationskanaler

- Mail
- Nätverksträffar
- FBU

Informationskanaler

- RIB
- Sirenen
- SRV:s hemsida
- ”Stora skrytlistan”

omfattar endast kontrakterade brandutredare. Den senare träffen innefattar föredrag, praktiska experiment och möjlighet för brandutredarna att utbyta erfarenheter och diskutera intressanta fall. På eget initiativ redovisar utredare specifika fall för sina kollegor. Det är frivilligt för utredarna att närvara på nätverksträffarna.

Under 2006 och 2007 förlades en av de två nätverksträffarna i anslutning till ett seminarium om olycksundersökningar, arrangerat i samarbete med nationellt centrum för lärande från olyckor (NCO). Under dessa nätverksträffar omfattades endast en förmiddag erfarenhetsutbyte mellan brandutredare. Resterande tid ägnades åt olycksundersökningar.

FBU – Föreningen för brandutredare

FBU är en ideell förening för personer som arbetar med att utreda och förhindra bränder. Föreningen startades 1994 och hade år 2007 drygt 300 medlemmar. Samtliga kontrakterade brandutredare är medlemmar i FBU.

Majoriteten medlemmar i FBU arbetar inom räddningstjänsten, polismyndigheten och försäkringsbranschen, men föreningen har även medlemmar med bakgrund i industrin, övriga myndigheter och som brandkonsulter. Som medlem får du inbjudan till utbildningsdagar, möjlighet till en internationell överblick av brandutredningsarbeten, kontakter med andra medlemmar och experter samt tillgång till erfarenheter och brandutredningsmaterial. Föreningens hemsida innefattar ett diskussionsforum så att medlemmarna lätt ska få svar på sina frågor samt kontakt med varandra.

Föreningen är ansluten till den internationella organisationen *IAAI -International Assosiation of Arson Investigators*. Genom samarbetet med IAAI får föreningen tillgång till erfarenheter från cirka 40 000 medlemmar i 39 länder.

RIB – Räddningsverkets integrerade beslutsstöd för skydd mot olyckor

RIB är en datoriserad informationskälla i vilken olika databaser kopplas samman. Brandutredningar inkomna till räddningsverket avidentifierats enligt sekretesslagen och publiceras under biblioteksdelen i RIB, vilken är utrustad med ett sökprogram. Ur brandutredningarna framgår vilken utredare som utfört utredningen.

RIB riktar sig till alla som arbetar med skydd mot olyckor såsom räddningstjänst, polis, transportörer, sjukvård, kommuner med flera. Programmet är kommersiellt och utgörs av ett antal DVD-skivor, vilka uppdateras två gånger per år. Via RIB finns cirka 4000 utredningar tillgängliga. För att öka tillgängligheten till RIB planeras den nu att göras tillgängligt via Internet.

Tidningen Sirenen

Räddningsverkets tidning Sirenen har cirka 31 500 prenumeranter och riktar sig främst till personal inom räddningstjänsten i Sverige, men når också samverkande myndigheter, frivilliga organisationer, kommunala förvaltningar och intresserade personer ur allmänheten/lekmän. Tidningen är gratis och utkommer med 8 nummer per år. All hel- och deltidsanställd brandpersonal i Sverige antas läsa Sirenen och enligt utförda läsvärdesundersökningar utgör

artiklarna om erfarenheter från brandutredningar ett populärt inslag. Läsärdesundersökningen visar även att representanter från till exempel Luftfartsverket och polisen läser tidningen.

Varje nummer av Sirenen innehåller tre sidor där utredningar och erfarenheter av särskilt nationellt intresse refereras i form av artiklar under rubriken "Erfarenheter". Artiklarna skrivs för närvarande endast av programansvarig för brandutredarprogrammet, vilken gjort så sedan programmet startades. I anslutning till artiklarna uppmuntras läsare med liknande erfarenheter att kontakta programansvarig för att på så sätt samla ytterligare information och erfarenheter om en särskild olyckstyp (telefonsamtal Stig Dahléns chefredaktör 2008-01-16).

Samtliga nummer av Sirenen från och med år 2000 finns att hämtas på tidningens hemsida, vilken nås via en länk på Räddningsverkets hemsida. Samtliga artiklar om brandutredningar publicerade i Sirenen finns även samlade på en CD-skiva. Båda medlen är försedda med ett söksystem. Hittills har tre skivor á 1000 exemplar distribuerats gratis, främst till räddningstjänsten, polisen och försäkringsbolag.

Räddningsverkets hemsida

Som nämns ovan finns artiklar om brandutredningar som publicerats i Sirenen även att tillgå direkt via Räddningsverkets hemsida. Utöver detta finns idag inget annat forum för brandutredarna på räddningsverkets hemsida.

"Stora skrytlistan"

Årligen sammanställer programansvarig en lista med de brandutredningar vilka lett till åtgärder, i syfte att påvisa nyttan med utredningarna. Listan benämns "Stora skrytlistan". Programansvarig sprider dokumentet vid tillfälle.

1.2 Problemområde

Utbyte av erfarenheter från brandutredningar förutsätter kommunikativa aktiviteter. Erfarenhetsutbytet har en avgörande roll för organisationslärande, vilket belyses i Lars Wibergs förord till den svenska översättningen av "Den femte disciplinen" (Senge, 1995). Wiberg menar att en lärande organisation är skicklig att ta till sig, utveckla och förmedla kunskaper – och att förändra sig så att dessa kunskaper tillämpas. Räddningsverket lägger ett gediget arbete på att sammanställa erfarenheter varför en översikt av kommunikationen är av stor betydelse för att säkerställa att kunskaperna når ut till alla intressenter så att lärande kan uppnås.

Som tidigare nämnts under beskrivningen av examensarbetets bakgrund, utgår arbetet till stor del från de kommunikativa problem som uppmärksammades i "Utvärdering av brandutredarprogrammet" (2006) och de uppgifter rörande programmets kommunikation som tas upp i "Förslag till framtida brandutredningsverksambet" (2007). Dokumenten tar endast i begränsad omfattning hänsyn till brandutredares åsikter. I syfte att tillvarata brandutredarnas åsikter grundläggs denna studie i ett brandutredarperspektiv genom att samtliga kontrakterade brandutredare ges möjlighet att uttrycka sina tankar.

1.3 Syfte och mål

Studien syftar till att utifrån en teoretisk referensram bilda en uppfattning om det inom brandutredarprogrammet finns förutsättningar för erfarenhetsutbyte och organisatoriskt lärande. Vi har som mål att påvisa hur infrastrukturens styrkor och brister påverkar den lärande organisationen samt identifiera kanaler med stor betydelse för erfarenhetsutbytet. Vi kommer även med förslag på hur det befintliga systemet kan förbättras.

1.4 Problemformulering och fokus

Studien fokuserar på brandutredarprogrammets interna erfarenhetsspridning då det anses vara stommen för verksamheten och av stor betydelse för den externa spridningen av erfarenheter.

Utifrån det problemområde som identifierats har följande frågeställning formulerats:

Utbyter brandutredare erfarenheter på ett sätt som gynnar det organisatoriska lärandet?

Organisatoriskt lärande avser här brandutredarprogrammets kollektiva lärande. Som medlemmar i brandutredarprogrammet avses de drygt 40 kontrakterade brandutredarna samt personal på räddningsverket som har ordinarie arbetsuppgifter inom brandutredarprogrammets verksamhet.

1.5 Avgränsningar

Den kommunikation som studeras i studien behandlar endast kommunikativa aktiviteter för erfarenhetsutbyte inom programmet samt förmedling av erfarenheter på lokal nivå. Studien avser inte att bedöma brandutredningarnas innehåll eller vilka erfarenheter som bör förmedlas, då informationsflödet gällande erfarenheter är studiens fokus. Vidare berörs inte huruvida brandutredarprogrammet som organisationen kan betraktas som lärande i sin helhet, endast om kommunikativa förutsättningar för detta finns behandlas.

För att begränsa studiens omfattning har ingen kontakt tagits med externa intressenter. Dessa har endast behandlats genom en beskrivning av vilka intressenter brandutredarna idag förmedlar erfarenheter till, samt en redogörelse för vilka intressenter som brandutredarna upplever missas.

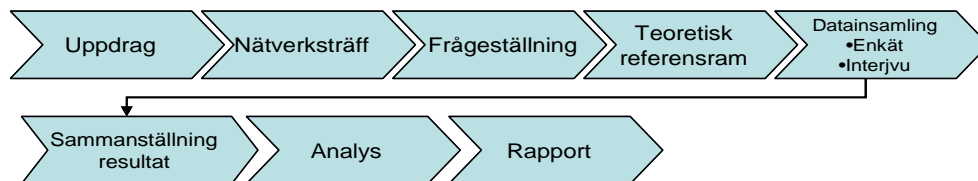
Studien har avgränsats till att främst behandla kontrakterade brandutredare. Dock deltog en icke kontrakterad utredare under en intervju till följd av eget intresse.

2 Metod

Denna studie har både en deskriptiv och normativ ansats. Deskriptiv i den bemärkelsen att brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte beskrivs. Normativ då förslag om förbättringar ges utifrån en jämförelse mellan den teoretiska referensramen och empirin. Nedan redogörs för de vetenskapliga angreppssätt som använts.

2.1 Procedur

Efter samråd med enhetschefen på olycksförebyggande avdelningen på Räddningsverket fick vi i uppdrag att utföra en studie av brandutredarprogrammets erfarenhetsutbyte. Proceduren åskådliggörs i Figur 1. I inledningsskedet av uppdraget närvarade vi på en nätverksträff vilket gav oss en inblick i hur organisationen arbetar samt gav oss kontakter med aktiva inom programmet. Efter nätverksträffen utarbetades en frågeställning utifrån empirin och de teoretiska fenomen vi önskade studera. Litteraturstudier gjordes gällande kommunikation, organisatoriskt lärande samt kunskapsdelning. Utifrån dessa utformades en teoretisk referensram där förutsättningar för att de ovan nämnda områdena ska fungera identifierades. Datainsamling utfördes i form av en enkätstudie och intervjuer vilka gav oss svar på hur erfarenhetsutbytet går till och om detta ger förutsättningar för organisatoriskt lärande. Enkätresultaten och intervjuresultaten bearbetades var för sig för att sedan sammanställas till ett gemensamt resultat. Resultatet analyserades sedan utifrån teorin. Slutligen sammanställdes de olika momenten i denna rapport.



Figur 1. Studiens arbetsgång.

2.2 Datainsamlingsmetoder

”Metodtriangulering” har här tillämpats för datainsamlingen. Metoden innebär att en kombination av olika metoder används för att studera samma fenomen (Repstad, 1999). I detta fall har en enkätstudie kombinerats med intervjuer.

2.2.1 Enkätundersökning

Som en del i vår studie har vi valt att utföra en enkätundersökning. Enkätmetoden har gjort det möjligt för samtliga brandutredare inom brandutredarprogrammet att uttrycka sina åsikter. Enkätmaterialet har bidragit till en beskrivning av det nuvarande erfarenhetsutbytet samt gett en bild av hur utredarna upplever att erfarenhetsutbytet fungerar.

Enkäten utformades med både bundna och öppna frågor. I bundna frågor är respondenten begränsad till förutbestämda svarsalternativ, vilket underlättar statistisk bearbetningen och jämförelse av svaren. Bundna frågor styr och begränsar dock respondentens svar. För att ge utrymme för mer utförliga och nyanserade svar följdes därför merparten av de bundna frågorna av ett öppet svarsalternativ. Vi har valt att inte redovisa resultaten i procenttal då detta kan verka vilseledande när populationen är liten (Ejvegård, 2003).

Enkätundersökningen utfördes anonymt i syfte att ge respondenten utrymme att besvara frågorna förbehållslöst och eventuellt öka deltagandet. Enkäten, se bilaga B, bestående av 14 frågor distribuerades tillsammans med ett följebrev till samtliga kontrakterade brandutredare samt programansvarig. Distributionen av enkäterna överläts till Olycksförebyggande avdelningen på Räddningsverket som distribuerades enkäten utifrån en maillista i mitten av december 2007. I början av januari 2008 skickades ett elektroniskt tack och påminnelsebrev via mail till samtliga kontrakterade brandutredare.

Vid bearbetningen av enkätsvaren framkom att två brandutredare som erhöll enkäten inte längre är aktiva inom programmet. Exkluderat dessa har 44 brandutredare tagit del av enkäten. Programansvarig inkluderades i enkätundersökningen då denne fortfarande är aktiv som utredare.

2.2.2 Intervjuundersökning

För att få ett bredare informationsunderlag och en djupare uppfattning om hur brandutredarna kommunicerar erfarenheter inom brandutredarprogrammet, inom respektive räddningstjänst och externt, har även intervjuer genomförts.

Totalt utfördes åtta intervjuer, varav en var med programansvarig och sju med kontrakterade brandutredare. Vid ett intervjutillfälle närvarade även en icke-kontrakterad brandutredare. Denne har genomgått brandutredarutbildning och tidigare varit kontrakterad, men är idag aktiv utan ersättning från brandutredarprogrammet.

Vid valet av intervjurespondenter gjordes ett bekvämlighetsurval med viss geografisk spridning. Även räddningstjänsternas olika storlek beaktades. Samtliga tre storstäder Stockholm, Göteborg och Malmö, finns representerade samt några mindre orter. Några av de brandutredare som ingick i urvalsgruppen valdes till följd av att de är engagerade i programmets utveckling. Detta för att erhålla en känsla för vilka utvecklingstankar som finns inom programmet.

Intervjuerna utfördes utefter en halvstrukturerad intervjuform (Denscombe, 2004). Intervjuerna utgick således från till viss del förutbestämda frågor vilka respondenterna fritt fick tala om. Intervjuformen gav utrymme för improvisation och följdfrågor, varpå frågeföljden varierade mellan intervjuerna och samtalet tilläts flyta i den riktning det tog. En intervjumall användes för att säkerställa att svar på de frågor som önskades undersökas erhöles, se bilaga C.

Intervjusamtalen varade en till två timmar och utfördes i brandutredarens arbetsmiljö. Varje intervju inleddes med allmänna frågor i syfte att bilda en för författarna bättre förståelse av arbetet med brandutredningar. För att underlätta bearbetningen av intervjumaterialet bandades samtliga intervjuer.

2.3 Databearbetningsmetod

Enkätresultaten sammanställdes i en matris, där resultaten bearbetades kvantitativt och kvalitativt. Den kvantitativa bearbetningen gav oss en uppfattning om i vilken utsträckning de befintliga kommunikationsmedlen används samt i vilken utsträckning kontakt tas med kollegor inom programmet och med externa aktörer. De öppna svaren sammanställdes och jämfördes

kvalitativt för att bäst avspegla brandutredarnas åsikter. En bortfallsanalys bör alltid göras (Ejvegård, 2003), och utfördes i syfte att påvisa felaktiga frågekonstruktioner och betydelsen av respondentens bakgrund.

Intervjuerna bearbetades separat utifrån anteckningar och ljudband. Materialet sammanställdes och paralleller samt mönster identifierades. Intervjumaterialet har tolkats subjektivt.

2.4 Validitet & reliabilitet

”Metodtriangulering” bedöms ge ett brett dataunderlag och en säker grund för tolkning av resultat (Repstad, 1999). Kombinationen av metoder medför även ett sätt att uppskatta studiens *validitet*, det vill säga hur väl det som avses studeras undersöks. Om samma information erhålls genom båda metoderna tyder detta på att informationen som samlats in är giltig, valid. Snarlika resultat indikerar även att en god *reliabilitet* uppnåtts, det vill säga att undersökningens resultat är tillförlitliga och inte en konsekvens av den metod som använts (Holme & Solvang, 1997).

För att höja studiens reliabilitet och validitet överlappade intervjufrågorna till viss del frågor ställda i enkätundersökningen. Intervjutillfällena gav således en möjlighet att observera hur respondenten uppfattade frågorna, varpå en indikation om enkätresultatets validitet erhöles. Möjligheten till direkt dialog vid intervjuerna gav utrymme till att klargöra eventuella misstolkningar.

3 Teoretisk referensram

Utbyte av erfarenheter från brandutredningar åsyftar att dra lärdomar av bränder för att förbindra att liknande händelser inträffar igen, samt lindra konsekvenserna om så sker. Således eftersträvas ett organisatoriskt lärande. Detta kapitel redovisar studiens teoretiska utgångspunkter och inleds med en övergripande beskrivning av valda teorier gällande organisatoriskt lärande och kommunikation. Därefter redogörs för de förutsättningar som vi anser krävs för att den organisatoriska lärcykeln skall fungera och ett gynnsamt erfarenhetsutbyte uppstå. Slutligen sätts brandutredningsprogrammet i relation till valda teorier.

Relationen mellan lärande och organisationer har under det senaste decenniet uppmärksammats allt mer. Kommunikation bedöms vara av stor betydelse för denna relation varför studien främst baseras på Nancy Dixons (1999) teorier då hon behandlar kommunikation som en väsentlig del av organisatoriskt lärande.

Olika inriktningar

Under litteraturstudiens gång har vi sett hur kommunikation och organisationslärande behandlas ur två olika huvudinriktningar. Av naturliga skäl är skiljelinjen mellan de olika inriktningarna i empirin långt från skarp, verkligheten är mer komplicerad än att den tillåter sig kategoriseras tillfullo. De olika inriktningarna bidrar dock med olika insikter och bör ses som komplement till varandra.

"If we want organizations to become systems which are able to learn and transform themselves, then these organizations will have to be comprised of subsystems, individuals, who have been enabled to develop more inclusive, integrated and differentiated perspectives. Likewise, if we want individuals to develop in these ways, we will have to construct organizations that foster that development. One begets the other."

(Dixon, 1999, s. xvii)

Synsättet ovan kombinerar tankar från de båda identifierade huvudinriktningarna. Enligt den *första inriktningen* betraktas organisationer som objekt och kommunikation ses som en linjär transmission av information. Transmissionssynen på kommunikation innebär att tyngdpunkten ligger på kanaler samt effektiv spridning av information, på bekostnad av hur informationen tolkas och används (Heide 2002, Simonsson 2002). Organisationen är i sin tur beroende av informationsutbyten (Heide, 2002). Optimala förutsättningar för organisationen att adaptera sig efter sin omgivning skapas genom att säkra kommunikationen ut i organisationen (Cyert & March, 1963). Insamling och spridning av data ses som de primära aktiviteterna för att utveckla kunskap (von Krogh et al, 2000).

Den *andra inriktningen* kännetecknas av synen på organisationer som kulturer samt att kommunikation och lärande betraktas som sociala konstruktioner. Kommunikationsprocessen ses som en interaktion eller ett nätverk av kontakter (Larsson 1997, Simonsson 2002). Kommunikation är verktyget som ska skapa gemensamma insikter och kunskaper och generera en gemensam förståelse bland organisationsmedlemmarna. Detta anses vara syftet med organisationslärande (Sandberg & Targama, 1998). Lärande anses uppstå i sociala interaktioner mellan människor i en given kontext (Heide, 2002). Av särskild stor vikt är samtal med personer inom nätverk.

För att ta hänsyn till båda huvudinriktningarna betraktas i denna studie kommunikation som "social interaction through messages" (Larsson, 1997, s. 21). Definitionen behandlar kommunikation som överföring av meddelande men betonar även betydelsen av interaktion.

Vidare betraktas organisatoriskt lärande som avsiktliga lärprocesser för att utveckla och förändra verksamheten i önskvärd riktning. Lärprocesserna pågår på samtliga nivåer inom organisationen. Dixon (1999) beskriver en organisation som ett kollektiv av individer som utvecklar och lagrar meningsstrukturer genom kontakten med varandra och sin omgivning.

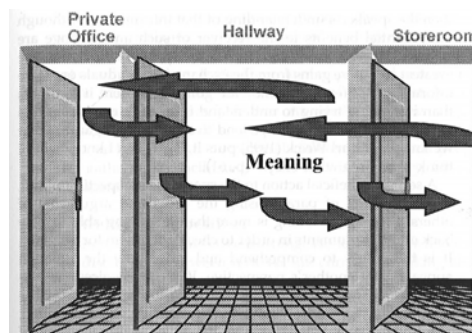
"I shall define organizational learning as the intentional use of learning processes at the individual, group and system level to continuously transform the organization in a direction that is increasingly satisfying to its stakeholders."

(Dixon, 1999, s. 6)

Individuellt & organisatoriskt lärande

Meningsstrukturer är ett centralt begrepp i Dixons (1999) teorier med vilket hon beskriver förhållandet mellan lärande på olika nivåer, individuellt och organisatoriskt lärande. Meningsstrukturer avser det sätt på vilket vi människor tolkar, skapar och strukturerar "mening" och förståelse för all den information vi tar in från vår omvärld. Dixon skiljer mellan tre typer av meningsstrukturer; privata (private), tillgängliga (accessible) och kollektiva (collective). De *privata* meningsstrukturerna är både medvetna och omedvetna och består av personliga erfarenheter, kunskaper och tankar vilka inte delges andra inom organisationen. Således bidrar de privata meningsstrukturerna till det individuella lärandet. De *tillgängliga* meningsstrukturerna möjliggör ett meningsutbyte då individerna gör dessa åtkomliga för varandra inom organisationen. Genom meningsutbytet skapas de *kollektiva* meningsstrukturerna vilka är de uppfattningar, normer och strategier som får individerna att fungera gemensamt och känna tillhörighet.

Dixon (1999) illustrerar förhållandet mellan individuellt och organisatoriskt lärande som ett kontorslandskap. Den privata meningsstrukturen liknas vid varje individs respektive kontor. De tillgängliga meningsstrukturerna flödar i korridorerna, "the hallways", där konversationer och dialoger kan komma till stånd så att ny mening skapas. Normer och strategier, d.v.s. de kollektiva meningsstrukturerna, finns förvarade i företagets "magasin" samt "bokhyllor", se Figur 2.



Figur 2 Förhållandet mellan de tre meningsstrukturerna, utveckling av "korridorer" (Dixon, 1999, s. 51)

Enligt Dixon (1999) är det endast i ”korridorerna” som det organisatoriska lärandet kan ta form och ny mening bildas. Korridorerna ger möjlighet för medlemmarna att uttrycka och delge sina perspektiv och genom dialogen med övriga medlemmar konstrueras ny *kollektiv* mening.

”In the process of each person articulating his or her own meaning and of comprehending how it differs from that which others have constructed, individuals alter the meaning they hold. / ... / Out of this confluence of ideas, new meaning develops, meaning that no one individual brought into the hallway.”
(Dixon, 1999, s. 47)

”Korridorer” avser här avsiktliga och planerade systemprocesser organisationen nyttjar för att underlätta konstruktionen av kollektiv mening (Dixon, 1999).

Tyst och explicit kunskap

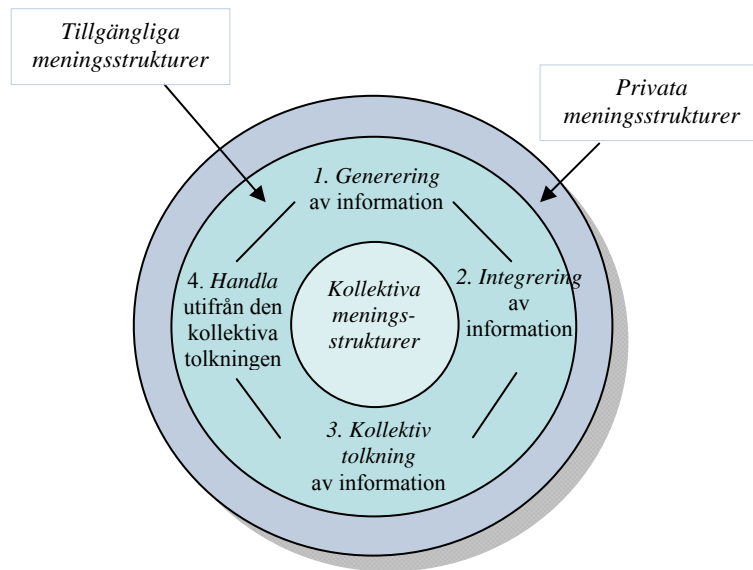
Privata meningsstrukturer skapas både medvetet och omedvetet. Man kan viljemässigt lära, och därigenom skapa meningsstrukturer, men mycket inlärning sker helt utan avsikt. Denna inlärning ger enligt teorier om kunskapsdelning tyst (implicit) kunskap. Tyst kunskap utvecklas med tiden och anses vara djupt rotad i värderingar och erfarenheter. Kunskapen beskrivs som personlig samt situationsberoende och då tyst kunskap är intuitiv kan den liknas vid ”magkänsla”. Sådan kunskap kan vara svår att föra vidare då den sällan kläds med ord (Polanyi, 1962). Utöver tyst kunskap finns explicit kunskap, vilken är lättare att förmedla än den tysta kunskapen. Genom aktiv dialog och med hjälp av hypoteser eller metaforer kan tyst kunskap övergå till explicit kunskap (Nonaka & Takeuchi, 1995). Denna process kan liknas vid Dixons (1999) tillgängliga meningsstrukturer, ”korridorer”, där kollektiv tolkning uppstår. Explicit kunskap karakteriseras av att den kläds i ord eller kodifieras i symboler (Choo, 2000).

Förhållandet mellan tyst och explicit kunskap är inte att betrakta som en linjär process. Skapandet av organisatorisk kunskap, kunskap som delas av organisationsmedlemmarna, betraktas som en dynamisk interaktionsprocess mellan implicit och explicit kunskap (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Den organisatoriska lärcykeln

Dixon (1999) har utifrån resonemanget gällande meningsstrukturer, implicit och explicit kunskap samt Kolbs (1984) experimentella lärcykel utvecklat den *organisatoriska lärcykeln*. Lärcykeln innefattar följande fyra steg:

- 1) Utbredd *generering* av information.
- 2) *Integrering* av ny/lokal information i den organisatoriska kontexten.
- 3) *Kollektiv tolkning* av information så att gemensam förståelse uppstår.
- 4) Befogenhet att *handla* ansvarsfullt utifrån den kollektiva tolkningen och omsätta den gemensamma tolkningen i praktiken.

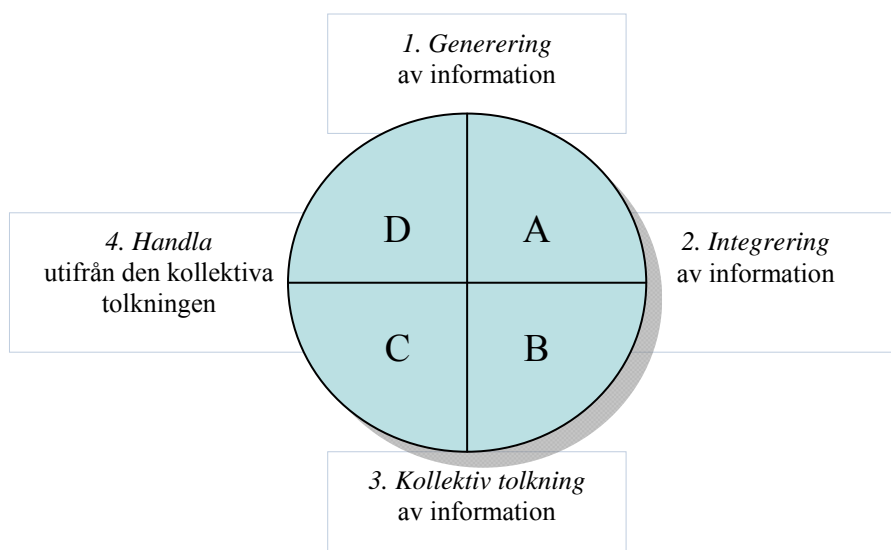


Figur 3. Dixons (1999) organisatorisk lärcykel, fritt översatt till svenska och modifierad.

Det organisatoriska lärandet sker inom området för de *tillgängliga meningsstrukturerna*, se Figur 3 ovan. Lärcykeln steg avser att underlätta människors meningsutbyte av information så att organisatoriskt lärande kan uppstå. De fyra stegen utformar en cykel då det fjärde steget, handla utifrån den kollektiva meningen, genererar ny information varpå cykeln påbörjas på nytt (Dixon, 1999, s. 63). Organisatoriskt lärande är således en ständigt pågående process. Lärcykeln betraktas i denna studie som en tankemodell för att belysa idéer och tankar om hur infrastrukturen för erfarenhetsutbyte bör utformas för att gynna organisatoriskt lärande.

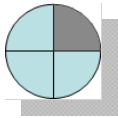
3.1 Förutsättningar för erfarenhetsutbyte

Lärcykelns olika steg ställer skilda krav på infrastrukturen. Genom att dela in lärcykeln i fyra kvadranter, se Figur 4, illustreras olika behov som infrastrukturen måste tillgodose (Dixon, 1999).



Figur 4. Dixons (1999) organisatoriska lärcykeln och dess infrastruktur, fritt översatt till svenska och modifierad.

Infrastruktur avser i detta avseende delade resurser som får systemet att fungera. Nedan följer en redogörelse av lärcykeln olika steg, samt förutsättningar för en fungerande infrastruktur för respektive kvadrant. Kvadranterna benämns i denna studie A till D. Förutsättningarna utgår från Dixons (1999) modell, men har kompletterats med andra teorier i syfte att få en bredare och mer nyanserad teoretisk grund.



3.1.1 Kvadrant A

Det *första* steget i lärcykeln avser att samtliga inom organisationen genererar information vilket bör vara alla medlemmars ansvar. Generering av information sker genom att medlemmar, som subsystem till organisationen, interagerar med och konfronterar aktörer med andra meningsstrukturer utanför organisationen. Generering av information sker även inom organisationen genom bland annat analys av framgångar och misstag. Den erhållna informationen måste komma till kännedom för organisationens medlemmar för att lärande ska kunna uppstå, vilket behandlas i lärcykeln *andra* steg (Dixon, 1999).

Distributionen av rätt och komplett information är ett kritiskt steg för integreringen av ny information i den organisatoriska kontexten. Kvadrant **A** avser hur infrastrukturen bör konfigureras för att underlätta att sprida och flytta genererad information. Detta för att tillgängliggöra informationen för *samtliga* inom organisationen. Således åsyftas faciliteter vilka underlättar medlemmarnas förmåga att dela lokalt erhållen kunskap över organisatoriska gränser.

Utifrån Dixons (1999) teorier har vi identifierat fyra förutsättningar som är av betydelse för att uppnå detta; *gemensamma mål, mångsidiga sätt att dela information, tillgänglighet till kommunikationsmedel och information, samt att infrastrukturen är utformad efter användarens behov.*

Processer för att sprida och flytta information bör vara relaterade till organisationens målsättning (Dixon, 1999). Formulandet av *gemensamma organisatoriska mål* är en grundläggande förutsättning för organisatoriskt lärande. Lärande uppnås då nya handlingsmönster uppkommer till följd av att klyftor mellan resultat och intention identifierats och överbyggs. De nya handlingsmönstren leder till att handling och intentioner sammanfaller, det vill säga att målen uppnås (Argyris, 1999). Därtill bör det finnas en ambition att en mottagare för informationen finns så att informationen kan tolkas (Davenport & Prusak, 1998) och bidra till den kollektiva tolkningen.

För att uppnå organisationens mål måste organisationsmedlemmarna agera i samklang, vilket kräver en viss samförståelse för vad som önskas uppnås och hur (Dixon, 1999). Gemensamma visioner lägger grunden för samverkan och samhörighet. När det finns en stark gemensam vision utvecklas människor, för att de själva vill (Senge, 1995). Det är således av stor vikt att målen inte endast kommunicerats ut i organisationen utan även att samtliga verksamma har en gemensam mental bild av programmets mål och syfte.

För att främja förflyttandet av kunskaper bör infrastrukturen tillhandahålla **mångsidiga sätt att dela kunskap** och inte förlita sig på en mekanism.

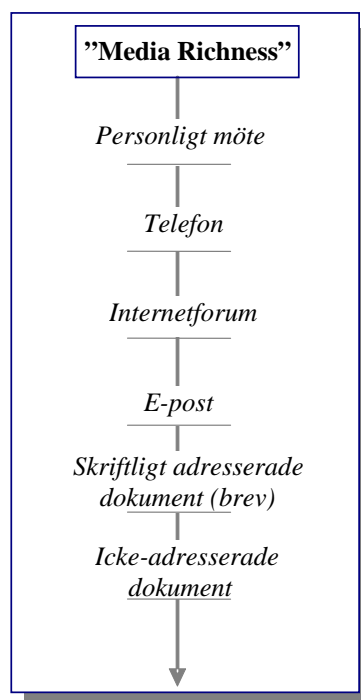
Infrastrukturen bör därför tillhandahålla flera kommunikationsmedel, allt från telefoner, intranät, datoriserade kunskapsbaser till personliga möten. Både behovet av personliga möten och teknologibaserade processer bör tillgodoses (Dixon, 1999). Således förespråkas kommunikationsmedel av varierande grad av ”rikhet”.

Vid valet av vilket medie som passar bäst för en given uppgift, tas indirekt hänsyn till mediets kapacitet (Daft & Lengel, 1986). Denna kapacitet benämns *mediets rikhet* (media-richness) och bedöms enligt följande faktorer:

- ”Feedback” – möjlighet att ge direkt återkoppling, varpå kommunikatorerna kan ställa frågor och rätta till eventuella fel.
- ”Multiple cues” – kapaciteten hos mediet att kunna överföra multipla ledtrådar, såsom fysisk närvaro, gestikulerande och tonfall.
- ”Language variety” – mediets kapacitet till språklig variation, såsom språkliga metaforer som hjälper till att beskriva saker och ting.
- ”Personal focus” – syftar på att meddelandet kan bli ”skraddarsytt” när det gäller exempelvis känslor och behov som skiftar beroende på personen man talar med.

I Figur 5 nedan har Daft & Lengels (1986) modell modifierats med hänsyn till Andersson & Wendel (2007) vilka kompletterat modellen med Internet.

Kommunikationskanaler är placerade i förhållande till kanalens ”rikhet” i en fallande skala.

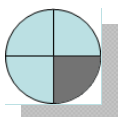


Figur 5. Schematisk bild över mediets rikhet i fallande skala (Andersson & Wendel, 2007).

Personliga möten avser det rikaste mediet. Vid personliga möten har kommunikatorn möjlighet att använda flera medel för att framföra sitt budskap, så som kroppsspråk, tonfall och bilder. Kommunikatorn har också möjlighet att anpassa informationsflödet efter samtalets gång och mottagaren kan vid oklarheter avbryta med frågor varpå kravet på direkt feedback uppnås. Genom dessa parametrar skapas även förutsättningar för en god dialog samt möjlighet för samtliga att känna sig delaktiga (Daft & Lengel, 1986). Internetforum betraktas vara ”rikare” än e-mail då fler har möjlighet att tillgodogöra sig informationen samt läsa och kommentera andra medlemmars inlägg. E-mail anses i sin tur rikare än postgång då snabbare feedback kan fås genom e-mail (Andersson & Wendel, 2006). De minst rika medierna är opersonliga och utgör regler, procedurer och databaser (Daft & Lengel, 1986).

Mångsidiga sätt att delge information avser enligt vår mening även sätt genom vilka både tyst och explicit kunskap kan förmedlas. Merparten av den infrastruktur som utvecklas behandlar explicit kunskap. System för att underlätta spridandet av tyst kunskap finns dock att tillgå. Ett exempel är ”peer assist”, fritt översatt ”jämlig assistans”. Metoden innebär att ett team som står inför en uppgift kan be ett annat team med erfarenhet av liknande projekt att bistå med kunskap genom personliga möten (Dixon, 1999).

Utöver att medierna bör förmå att förmedla både tyst och explicit kunskap samt spänna över olika grad av rikhet bör infrastrukturens processer vara *utformade efter användarens behov* (Dixon, 1999). För att uppfylla kravet på att samtliga inom organisationen kan ta del av ny information är det därtill av stor vikt att både kanaler och information finns tillgängliga. Vi har här valt att betrakta *tillgänglighet* ur två aspekter; tillgången till mediet, samt tillgänglighet gällande information. Detta då ett medie kan finnas tillgängligt men mediet i sig endast erbjuda en begränsad mängd information. Som nämndes ovan är det viktigt att all form av kommunikation stimuleras. Den kollektiva tolkningen innebär dock ett regelbundet behov av personliga möten (Dixon, 1999; Ichijo et al, 1998).



3.1.2 Kvadrant B

Det kan vara lockande att likställa spridning av information vid lärande men för att organisatoriskt lärande ska uppnås krävs dock att informationen *tolkas kollektivt*. Detta behandlas i lärcykeln *tredje* steg i vilket organisationsmedlemmarnas olika perspektiv möts. Om inte skillnader i perspektiven klargörs sker inget lärande (Dixon, 1999). Via dialog transformeras tyst kunskap till explicit för att kombineras till ny kunskap (Nonaka & Takeuchi, 1995). I kvadrant **B** behandlas infrastruktur vilken integrerar tyst kunskap i den organisatoriska kontexten genom att samla stora grupper personer inom organisationen till några dagars möte. På så sätt uppstår dialog på systemnivå och personliga möten, varpå den kollektiva tolkningen tar form. Den allt mer virtuella värld vi är verksamma i och den geografiska spridningen förhöjer behovet av periodvis ”high-touch” möten för kollektiv tolkning i ”korridorer” (Dixon, 1999).

”Korridorerna” bör präglas av dialogbaserade möten snarare än presentationer och vara designade så att lika stor vikt läggs vid allas röster. *Dialog* ses som en byggsten till teamlärande (Senge, 1995), det primära verktyget vi använder för

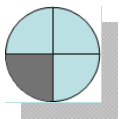
att lära tillsammans och skapa mer kreativa och effektiva organisationer (Simonsson, 2002). Dialog handlar således inte om att utbyta ord med varandra, utan främst om att tänka tillsammans. Dialog betraktas i denna studie som:

"...ett samtal - en särskild sorts samtal - som bekräftar det personliga förhållandet mellan dem som deltar i samtalet och är ett erkännande av deras gemensamma rätt och intellektuella förmåga att förstå världen."

(Dixon, 2000, s. 65)

Vidare är det viktigt att skapa en miljö som främjar en öppen och ärlig dialog. Personer i ledande befattningar har en viktig roll att skapa dessa förutsättningar (Isaacs, 1993). Att samtliga medlemmars röst är av lika betydelse, och att organisationsmedlemmarna upplever detta, är en förutsättning för god dialog. För att den kollektiva tolkningen ska komma till stånd är det därtill av stor vikt att **multipla perspektiv** möts och att de personliga mötena är ostyrda (Dixon, 1999).

Personliga möten och konferenser ses som kärnan till erfarenhetsutbyte (Alarik & Diedrich, 2000; Davenport & Prusak, 1998). Det är under det personliga mötet som möjlighet till gemensam reflektion ges och tyst kunskap kan lyftas till explicit, vilket bland annat berördes i samband med metoden "jämlig assistans". Personliga möten kan ses som krävande då det ofta är tidskrävande och i olika grad behöver planeras. Denna problematik bör förbises då betydelsen av personliga möten är mycket stor för den kollektiva tolkningen, vilken i sin tur styr organisationsmedlemmarnas handlande (Dixon, 1999).



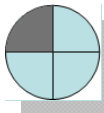
3.1.3 Kvadrant C

Det **fjärde** och sista steget i lärcykeln berör medlemmarnas möjlighet att handla utefter den gemensamt tolkade informationen. Handlandet genererar ny information och nya erfarenheter, vilka ska förmedlas vidare i organisationen. Organisationen måste förse sina medlemmar med möjlighet till att agera;

"If organizational members are to act responsibly, then they must have enough discretion in their actions to make changes when and where they are needed."

(Dixon, 1999, s. 121)

Infrastrukturen, kvadrant **C**, måste därav präglas av visst lokalt självstyre och ge förutsättningar till agerande, dock under koordination så att lokala handlingar är i linje med kollektiva mål. Koordination uppnås genom processerna "integration av information" och "kollektiv tolkning". Kollektiv tolkning av information underlättas när organisationsmedlemmarna har frekvent möjlighet till interaktion i form av personliga möten. Lokala enheterna bör därför hållas tillräckligt små så att organisationsmedlemmarna kan upprätta relationer till varandra. Lokala möten och nätverk är således av stor betydelse för det organisatoriska lärandet då dessa öppnar upp för personligt möte och dialog, vilket motiverar till handling (Dixon, 1999).



3.1.4 Kvadrant D

Lärcykeln sluts då erfarenheter, vilka förvärvats efter ett *lokalt* handlande utifrån den kollektiva tolkningen, återförs och tillgängliggörs för samtliga medlemmar (Dixon, 1999). Den sista kvadranten i lärcykel har här valts att betraktas innefatta infrastruktur för **återkoppling**. Begreppet återkoppling definieras enligt följande;

”Principen att föra tillbaka signaler från ett system och låta denna information i sin tur påverka systemet.”

(NE)

Genom återkoppling kan den explicita kunskapen införlivas till att innebära normer, varpå ny tyst kunskap bildas. Infrastruktur för att stödja denna process, kvadrant **D**, ska inte betraktas endast som rapporteringssystem, även om ett sådant system måste finnas tillgängligt (Dixon, 1999). Infrastrukturen bör enligt vår mening även förse organisationsmedlemmarna med processer för att återföra och tillgängliggöra lärdomar vunna från lokala möten och nätverk, vilket utgör en del av den första kvadrantens syfte.

Återkoppling betraktas här även ske på individnivå då individer betraktas som subsystem till organisationen. I denna studie benämns återkoppling på individnivå **feedback** och avser individens inblick i såväl resultatet av andras handlingar som av egna. Vi anser att det är av stor vikt att organisationsmedlemmar ser nyttan med sitt arbete då detta påverkar såväl motivation som ansvar och den mentala bilden av organisationens mål. Det finns således ett behov av att ha insikt i vad som händer med den information som rapporteras och vad informationen resulterar i.

”It is difficult for any of us to send reports down what often seems to be a black hole”

(Dixon, 1999, s. 101)

Organisationens storlek, vilket diskuterats tidigare, påverkar även människors upplevelse av nyttan. I större organisationer tenderar medlemmarna att förlora känslan av betydelsen av sina bidrag och det är svårare att få en känsla av helheten, något som är av stor betydelse för det organisatoriska lärandet (Dixon, 1999; Senge, 1995). Problematiken med feedback och upplevelse av nyttoaspekten påverkas även av att åtgärder och effekt är skilda i tid och rum (Senge, 1995). Detta motiverar ytterligare vikten av att ge feedback i syfte att påvisa nyttan med arbetet.

3.1.5 Gemensamt för samtliga kvadranter

Utöver ovan redovisade faktorer är lärcyklens utfall beroende av förutsättningar vilka bedöms påverka samtliga steg och kvadranter i cykeln.

Ledningens roll

För att uppnå lärande måste organisationen genomsyras av en positiv inställning till lärandeprocessen och se denna som en del av de ordinarie arbetsuppgifterna, vilket till stor grad påverkas av ledningens inställning. Det är av stor vikt att medarbetare på samtliga nivåer inom organisationen uppmuntras till att regelbundet lära av sitt arbete och att förmedla erfarenheter

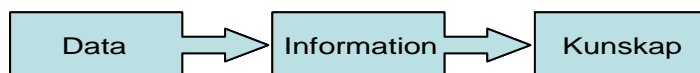
till andra (Garatt, 1987; Senge, 1995). Organisationsmedlemmarna måste föras med förutsättningar för att kunna engagera sig och utvecklas (Goh, 2002; Senge, 1995). En avgörande förutsättning är *tid*. Samtliga steg i lärcykeln kräver att tid avsätts för att, sprida information, kollektivt reflektera, agera utifrån den gemensamma tolkningen och tillgängliggöra nya lärdomar. Genom att engagera sig i medlemmarnas personliga utveckling tar medarbetarna större ansvar, mer initiativ och lär sig fortare (Senge, 1995).

Det kollektiva kommunikationsmönstret påverkas även av om ledningens syn på kommunikation präglas av en transmissionsyn eller om ledningen värderar interaktion. Ledningens inställning bidrar också till hur medlemmar upplever att de behandlas och trivs, vilket påverkar bland annat dialogens utformning (Larsson, 1997).

Ansvar, delaktighet & motivation

Enligt vår mening bör ledningen tillsammans med de enskilda organisationsmedlemmarna bära **ansvaret** för att organisationen präglas av en aktivt lärande attityd. Det är den enskilde medlemmens ansvar att ta initiativ och engagera sig i dialog och samtal om organisationens värderingar och mål. Samtidigt som krav ställs på en aktiv medverkan förespråkas medlemmars delaktighet i utvecklandet av det organisatoriska lärandet (Dixon, 1999). Det är av stor vikt att medarbetare är **delaktiga** och får inflytande över sin egen läroprocess, samt att lärandet bygger på människans naturliga nyfikenhet. Människor har ett behov av att lära vilket måste bemötas för att främja en lärande kultur (Dixon, 1999; Senge, 1995). För att kollektiv tolkning ska komma till stånd krävs att samtliga medlemmar aktivt engagerar sig i lärandet och då inte bara i sitt eget lärande utan även andras (Dixon, 1999).

Individens delaktighet är en förutsättning för att information ska bli kunskap. Figur 6 åskådliggör förhållandet mellan data, information och kunskap.



Figur 6. Schematisk bild över förhållandet mellan data, information och kunskap (Davenport & Prusak, 1998).

Data betraktas som ren distinkt fakta och i samband med att data organiseras och värderas erhålls *information*. *Kunskap* utgör i sin tur tillämplad information och uppstår då informationen bearbetas av en människa utifrån dennes tidigare erfarenheter och värderingar. Kunskap anses således uppstå genom ett aktivt skapande och organiserande av erfarenheter som vi anskaffar med tiden. För att information ska kunna omvandlas till kunskap erfordras att individen själv sätter informationen i en kontext och bearbetar denna (Davenport & Prusak, 1998). Således går kunskap inte att lagra på papper, eftersom detta då utgör information enligt definitionen ovan. *Tillgängliga* meningsstrukturerna, ”korridorer”, i Dixons (1999) modell torde utifrån ovan förda resonemang betraktas som information.

I denna studie betraktas förmedlingen av erfarenheter som informationsspridning. När erfarenheterna i form av information bearbetas transformeras de till att betraktas som explicit kunskap. Erfarenheter kan emellertid även bidra till utveckling av tyst kunskap, då viss explicit kunskap med tiden kan omvandlas till att innebära normer och processer (Nonaka & Takeuchi, 1995).

Modellen över förhållandet mellan data, information och kunskap understryker betydelsen av individens *motivation*. Betydelsen av motivation ökar då kommunikationen i organisationer allt mer utgår från en ”pull-strategi”. I traditionella organisationer är kommunikationen uppbyggd enligt en så kallad ”*publisber-push*”-modell (Heide, 2002). Enligt modellen präglas kommunikationen av att organisationsmedlemmarna kontinuerligt förses med information. Kritiska röster menar att push-modellen medför att medlemmarna blir passiva och att det i längden uppstår en informationskultur där medlemmarna tar för givet att de ska bli försedda med nödvändig information (Heide, 2002).

Ny tekniks uppbyggnad, däribland intranät, medför att organisationsmedlemmarna aktivt måste söka och hämta nödvändig information. En sådan struktur utgår från en ”*pull-modell*”. Det ligger ett större ansvar på den enskilde medlemmen i pull-modellen då det är upp till den enskilde att hålla sig uppdaterad och förse sig med behövlig information (Heide, 2002). Det är således av stor vikt att organisationsmedlemmarna är motiverade att själva aktivt ta del av informationen.

Tillit & öppenhet

Med *tillit* avses i denna studie att organisationen präglas av ett klimat där det upplevs bekvämt och tryggt att dela information och erfarenheter, inte enbart de av positiv karaktär. Kunskapsöverföring är förenat med tolkningsproblem och missförstånd, varför relationerna i organisationen måste präglas av tillit, tålmod och omtanke. Skapas förtroendefulla relationer anses dialogens och samtalets kvalitet öka vilket underlättar kunskaps- och erfarenhetsutbytet (Ichijo at al, 1998).

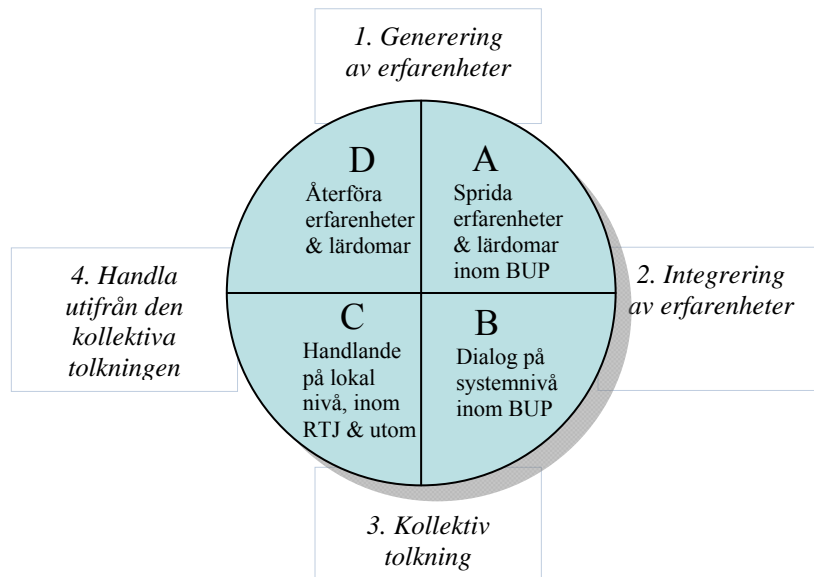
En förtroendefull organisationskultur torde vara en förutsättning för reflekterande *öppenhet*, vilket är ett krav för att olika perspektiv ska kunna mötas. Det finns två former av öppenhet; delgivande och reflekterande. Delgivande refererar till inställningen att var och en har möjlighet att uttrycka sin åsikt, vilket inte per automatik innebär en utveckling. För att utveckling ska uppstå krävs reflekterande öppenhet, vilket innebär att ifrågasätta sin egen och andras åsikter (Senge, 1995).

”Jag kan ha fel och de kan ha rätt”
(Senge, 1995, s. 250)

3.2 Brandutredarprogrammet i förhållande till teorierna

Dixons (1999) modell betraktar organisationen som ett slutet system. Brandutredarprogrammet utgör dock en organisation med medlemmar och verksamhet inom flera organisationer. Räddningstjänsterna betraktas här som avskilda organisationer då de är kommunalt förankrade och beroende av lokala beslut. Således spänner brandutredarprogrammet över flertalet

organisationsgränser med olika ledning på kommunal nivå och olika lokala förutsättningar. Därav anses det föreligga ytterligare större behov av en gemensam bild av vad som är målet med lärandet och *vem* som avses lära. Infrastrukturen måste därtill vara utformad så att lärande kan uppnås trots den geografiska spridningen, och att infrastrukturen såväl som organisatoriska aspekter och ledningens inställning motiverar till erfarenhetsutbyte. I Figur 7 nedan har Dixons (1999) lärcykel och infrastruktur för denna modifierats och anpassats till brandutredarprogrammets verksamhet.



Figur 7. Dixons lärcykel applicerad på brandutredarprogrammet. Förkortningen BUP står här för brandutredarprogrammet och RTJ för räddningstjänst.

Gällande brandutredarprogrammet avser lärcykeln första och andra steg generering av erfarenheter, inom och utanför brandutredarprogrammet, samt integrering av dessa. I kvadrant A behandlas de kommunikationsmedier brandutredarna har att tillgå för att tillgängliggöra och ta del av vunna erfarenheter inom brandutredarprogrammet. Dialog på systemnivå, kvadrant B, innebär infrastruktur genom vilken ett större antal brandutredare träffas i person så att den kollektiva tolkningen, steg 3, kan uppnås. Steg 4 samt kvadrant C berör på vilket sätt brandutredarna på lokal nivå handlar utifrån den kollektiva tolkningen inom brandutredarprogrammet. Delgivande av erfarenheter inom den egna räddningstjänsten såsom extern spridning betraktas som handlande. Den infrastruktur vilken tillåter brandutredarna att återföra och tillgängliggöra på lokal nivå vunna erfarenheter, samt feedback, behandlas i kvadrant D. Tabell 1 på följande sida åskådliggör förutsättningar för en gynnsam infrastruktur för respektive kvadrant.

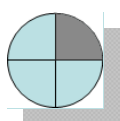
Tabell 1. Redogörelse av de förutsättningar som krävs för lärcykeln kvadranter, samt övergripande förutsättningar för organisatoriskt lärande inom brandutredarprogrammet.

Kvadrant i lärcykeln	Förutsättningar för en fungerande infrastruktur
Kvadrant A	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturen knuten till gemensamma mål • Mångsidiga sätt att dela erfarenheter <ul style="list-style-type: none"> ○ Behov av personliga möten och teknologibaserade processer • Tillgänglighet till: <ul style="list-style-type: none"> ○ Mediet ○ All information • Utformas efter användarens behov
Kvadrant B	<ul style="list-style-type: none"> • Möjlighet till dialog på systemnivå, större antal medlemmar träffas • Personligt möte • Multipla perspektiv
Kvadrant C	<ul style="list-style-type: none"> • Lokalt självstyre • Förutsättningar för att agera
Kvadrant D	<ul style="list-style-type: none"> • Processer för att återföra vunna erfarenheter och tillgängliggöra dessa för övriga medlemmar • Processer för feedback
<i>Övergripande förutsättningar</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ledningens stöd: <ul style="list-style-type: none"> ○ På lokal nivå ○ På programnivå • Ansvar, delaktighet & motivation • Tillit & öppenhet

4 Resultat

I detta kapitel redovisas resultatet av insamlad data. Kapitlet inleds med en presentation av intervju- och enkätresultatet utefter betydelsefaktorer, vilket följs av en övergripande redovisning gällande det interna och lokala erfarenhetsutbytet. Hur erfarenhetspridningen till rikstäckande intressenter sker idag berörs också. Därefter ges en sammanställning av brandutredarnas åsikter om förbättringsområden. Kapitlet avslutas med en sammanfattning av utredarnas uppfattning om dagens erfarenhetspridning.

För enkäten erhöles en svarsfrekvens på cirka 76 %. Sammanställningen av enkäterna och intervjuerna visar att brandutredarna utbyter erfarenheterna på olika sätt och i olika stor utsträckning vilket medför att det organisatoriska lärandet eftersätts. Nedan följer en redovisning av resultatet gällande de förutsättningar som utifrån teorin identifierats för en fungerande infrastruktur.



4.1 Gemensamma mål

De intervjuade svarade något olika på frågan om vilken **uppgift** de har som brandutredare, och många hänvisade direkt till målet. En utredare svarade att uppgiften med arbetet är "att hitta brandorsaken för att förhindra att det uppstår igen och se om räddningstjänsten gjorde rätt under insatsen" och **målet** beskriver en annan som "att samla erfarenhet som skall tillbaka in i organisation".

Av resultaten framgår att vissa utredare utvärderar insatsen i samband med en utredning medan andra avstår från detta. Som anledning till varför insatsgenomförandet inte utreds svarade en brandutredare att denne avstår från detta då det är ett svårt och känsligt ämne. På andra räddningstjänster är organisationen utformad så att utvärdering av insatsgenomförande faller under andra avdelningars ansvarsområden. Samtliga intervjuade menar dock att det är viktigt att en utredning av insatsen görs.

Många utredare framhåller även att det är av stor vikt att undersöka det mänskliga beteendet.

En respondent svarade att **målet med spridandet** är "att hitta vägarna till ett säkrare samhälle genom att ta bort risker eller lindra konsekvenser". Flertalet utredare uppgav att målet med erfarenhetspridningen är att återföra erfarenheterna dels internt för att förbättra räddningstjänstens arbete, operativt och förebyggande, dels externt genom att delge erfarenheterna till andra. Även svar som "att hitta trender som bör åtgärdas" gavs. Inom vissa räddningstjänster förekommer även egna specifika mål.

Vem ska lära?

Av intervjurespondenterna anser en majoritet att målgruppen för lärandet av erfarenheterna är allmänheten, "olyckor är beteendefrågor så hela samhället ska lära sig". Andra utredare lägger större vikt vid att brandutredningar ska ligga till grund för extern utbildning och tillsynsverksamhet och ser därmed personal som berörs av dessa frågor som de primära att lära sig från utredningarna. Samtliga intervjuade har berört vikten av att insatspersonalen drar lärdom av insatsen, även om inte alla utreder detta.

Några utredare beskriver att de har som rutin att tänka över vem som bör nås av erfarenhetspridning; ”Jag funderar alltid över vem/vilka som kan ha glädje av erfarenheterna från utredningen. Dock är rutinerna inte fastlagda/dokumenterade.”

4.2 Dagens infrastruktur för att förmedla erfarenheter

Majoriteten utredare ser sekretesskravet som ett stort organisatoriskt hinder och menar att de är svårt att lära sig något från andras utredningar då de är avidentifierade. Några brandutredare upplever även den egna räddningstjänstens storlek som ett organisatoriskt hinder då det upplevs problematiskt att nå ut till samtliga anställda med information.

Kontakt med andra brandutredare

Enligt enkätundersökningen varierar utsträckningen i vilken brandutredarna personligen utbyter erfarenheter med varandra. Majoriteten av brandutredarna uppger i enkäten att de har kontakt med en till fem utredarkollegor om året. Tre brandutredare uppger emellertid att de inte har någon kontakt med övriga brandutredare. Fåtalet anger att de har kontakt med 16 utredare eller fler per år. Av resultaten framgår att några utredare upplever att de har mer kontakt med utredare inom sin region eller med utredare de gått utbildningen tillsammans med. Utredare anser även att kvalitetssäkring av utförda brandutredningar medför mer kontakt med andra utredare.

Det går av resultaten inte att utläsa någon skillnad gällande om personlig kontakt med utredarkollegor sökes i samband med det förebyggande arbetet, under eller efter en utredning. I samtliga tre fall tar merparten av utredarna kontakt med kollegor i *enstaka fall*, dock uppgav åtta utredare att de *ofta* kontaktar kollegor för att utbyta erfarenheter. Fler utredare uppger i enkäten att de tar del av andras erfarenheter genom kontakt med andra utredare, än antalet utredare som uppger sig sprida erfarenheter via direktkontakt med kollegor.

Av det insamlade materialet tycks merparten av utredarna uppleva att det inte är något problem att kontakta utredarkollegor om det skulle uppstå ett behov av erfarenhetsutbyte.

Kontakt med programansvarig och Räddningsverket

Programansvarig uppger att han dagligen får samtal eller mail från brandutredare. Av enkätundersökningen och intervjuer framgår att utredarna kontaktar programansvarig och till viss del annan personal på räddningsverket i syfte att både sprida sina erfarenheter och ta del av andras erfarenheter, samt för att få svar på frågor och hjälp. Majoriteten utredare uppgav att de sprider erfarenheter via programansvarig. Det var emellertid färre som uppgav att de tar del av erfarenheter via programansvarig.

På frågan hur ofta utredaren får information från programmets ledning och räddningsverket erhöles mycket varierande svar. Nedan ges några exempel på olika utredares uppfattningar om hur ofta just de får information.

- Information fås från räddningsverket innan och efter nätverksträffar samt statistikutskick några gånger per år.
- Information fås uppskattningsvis 4 gånger per år plus enstaka e-mail.

- Årligen fås en sammanställning från programansvarig, digitalt och i pappersformat.
- Information fås via brev cirka varannan månad från programansvarig med information om aktuella ämnen, om händelser som inträffat ofta och vilken utredare som har hört av sig till verket angående det.

En utredare framhåller att den information som fås från räddningsverket är främst förfrågningar om erfarenheter av specifika fall. Några av de utredare vilka uppfattar sig erhålla mer information än genomsnittet är utöver utredarrollen engagerade i projekt och uppdrag inom brandutredarprogrammets verksamhet.

Kontakten mellan utredarna och programansvarig upplevs dock som god. Flertalet utredare refererar till programansvarig som drivkraften och spindeln i nätet.

Brandutredarnas uppfattning...

Nedan följer en redogörelse av vad brandutredarna tycker om de kommunikationsmedel som finns beskrivna i inledningskapitlet.

...om användandet av mail som kommunikationskanal

Resultaten visar att den maillista som finns att tillgå inte är känd av samtliga utredare. De utredare vilka använder sig av maillistan upplever dock att de snabbt får svar och anser att det är ett bra kommunikationsverktyg.

Kommunikationskanaler

- Mail
- FBU

Informationskanaler

- RIB
- Sirenen
- SRV:s hemsida

...om FBU som kommunikationskanal

Enstaka utredare uppger att de tar del av och sprider erfarenheter via FBU:s hemsida och FBU-möten. Om möten åsyftar nätverksträffarna eller om möten avser andra sammankomster inom FBU går inte att utläsa. Huruvida FBU används för att sprida och ta del av erfarenheter tycks variera. Av 28 svarande på enkätfrågan gällande hur ofta utredarna delger FBU vunna erfarenheter kontakter 2 utredare FBU i *samtliga* fall, 18 i *enstaka fall* och 5 utredare kontakter *aldrig* FBU. Endast en av intervjurespondenterna uppger att kontakt med FBU tas.

En utredare påtalar att det finns möjlighet att skicka inlägg och debattera via FBU:s hemsida, men att denne sällan utnyttjar detta på grund av svårigheter att använda datorer.

...om RIB som informationskanal

Resultaten visar att 24 av 34 svarande använder RIB i syfte att ta till sig andras erfarenheter. Majoriteten utredare tar del av andras erfarenheter via RIB i *enstaka fall*, oavsett om det gäller det förebyggande arbetet, i samband med eller efter en brandutredning. Endast en brandutredare uppger uttryckligen fördelen med att utredningarna publiceras i RIB.

Flertalet intervjurespondenter påtalar problematiken med avidentifieringen av utredningarna. Till följd av de stränga sekretesskraven, vilka medför att bland annat bilder och fabrikatsnamn tas bort, upplevs utredningarna i RIB som obrukbara. En utredare uttrycker det som att "RIB är *intetsägande om det nu ska användas som en erfarenhetsfunktion*". Av dem som använder RIB uppger flertalet

att de söker information i RIB för att i samband med ett aktuellt fall söka svar på frågor som ”Vad har hänt tidigare?”. Har ett liknande fall inträffat tidigare tar några kontakt med aktuell utredare för mer information.

En intervjurespondent uppger att han gärna skulle vilja ta del av andra utredares rapporter i större utsträckning än vad han gör idag. På frågan varför inte RIB används i det syftet, erhöles svaret att RIB upplevs som opersonlig och svår att söka i. En annan respondent ifrågasätter nyttan med att publicera utredningarna i RIB. Varierande kvalitet och innehåll uppges som en anledning till varför RIB inte utnyttjas i större utsträckning. RIB anses av vissa även som inaktuell då databasen inte uppdateras kontinuerligt.

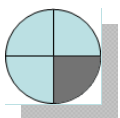
...om Sirenen som informationskanal

Resultatet bekräftar synen på Sirenen som en populär informationskanal gällande brandutredningar. Majoriteten utredare uppger att det är via sirenen de tar del av andras erfarenheter.

Enligt programansvarig kontaktas denna ofta av personer som läst artiklar i Sirenen, för att delge sina erfarenheter eller söka mer information. En respondent anser att Sirenen är ett bra sätt att sprida information och erfarenheter på men framhåller att tidningen inte används i någon större utsträckning för att *söka* information. Den CD-skiva med erfarenheter vilken distribueras uppges inte heller användas i syfte att söka information, utan ses som inspirationsmaterial. En respondent menar att många av de erfarenheter som behandlas i Sirenen redan har delgetts under nätverksträffarna.

...om Räddningsverkets hemsida som kommunikationskanal

Enkätundersökningen visar att endast ett fåtal utredare besöker Räddningsverkets hemsida i syfte att ta del av andras erfarenheter.



4.2.1 Kollektiv tolkning via nätverksträffar

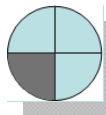
Majoriteten av de utredare vilka besvarade enkäten tar del av andras erfarenheter under nätverksträffar och seminarier. Nätverksträffarna ses även som ett bra medium för att sprida erfarenheter inom programmet och träffarna upplevs av utredarna ge återkoppling på arbetet med brandutredningar. En brandutredare påtalar att det ofta följer ett ökat engagemang bland brandutredarna under en period efter en nätverksträff.

Merparten av utredarna som besvarade enkäten uppgav att de *alltid* närvarar på nätverksträffarna. Det var emellertid några fler som uppgav sig alltid närvara på de ”vanliga” nätverksträffarna arrangerade av SRV och FBU, än vid de träffar vilka skett i samarbete med Räddningsverkets nationella centrum för lärande från olyckor, NCO. På frågan om antalet träffar idag är tillräckligt framkom åsikter om att tid till fler träffar inte finns att tillgå och att allt för många träffar inte är att föredra, dock kan träffarna utvecklas. På vilket sätt de kan utvecklas uppgavs dock inte.

Nätverksträffarna upplevs av merparten utredare som ett behagligt forum. Särskilt träffarna med enbart brandutredare upplevs som avspända och trygga. De träffar där externa aktörer, såsom försäkringsbolag, medverkar tycks av det insamlade materialet att döma hämma utredarna. En utredare uttryckte detta

som: ”Man tänker mer på vad man säger när andra aktörer är med, med tanke på sekretessen.”.

Både i enkätundersökningen och i intervjuerna framgår ett visst missnöje med den nätverksträff som anordnas i samband med NCO:s seminarier om olycksundersökningar. Exempel på detta åskådliggörs i uttryck som ”Den nätverksträffen har ätits upp av olycksutredningar.”



4.2.2 Hur brandutredare använder sig av erfarenheterna

Som ett led i arbetet som brandutredare följer att handla, använda och delge information utifrån utredningarna till intressenter i samhället, inom som utom räddningstjänstområdet.

Inom den egna räddningstjänsten

Flertalet utredare påpekar att den interna erfarenhetsspridningen prioriteras, dock framhåller en utredare att ”det är lätt att missa att alla inom organisationen ska vet och inte bara de som är närvarande i rummet”. Av enkätundersökningen framgår att majoriteten brandutredare sprider vunna erfarenheter inom sin egna räddningstjänst *ofta* eller i *samtliga fall*. Tre utredare att de endast i *enstaka fall* förmedlar erfarenheterna vidare inom organisationen.

Det dagliga arbetet inom räddningstjänsten uppges vara ett sätt på vilket erfarenheter sprids. Som arbetsuppgift inom räddningstjänsten är samtliga brandutredare delaktiga i det förebyggande arbetet och tillsynsarbetet. På frågan om hur erfarenheter från brandutredningar används gällande det förebyggande arbetet svarade 34 utredare. Svaren varierar något men återkommande är att erfarenheterna används i det förebyggande arbete samt vid interna och externa utbildningar.

Intern kvalitetssäkring förekommer på fåtalet räddningstjänster. Gemensamt för de räddningstjänster vilka vi har varit i kontakt med, och som utför kvalitetssäkring, är att räddningstjänsterna har fler anställda brandutredare alternativt att övrig personal bistår och utför utredningar. Kvalitetssäkringen sker genom att rapporterna läses av en brandutredarkollega eller annan ansvarig samordnare inom den egna räddningstjänsten.

Erfarenheterna tycks användas på något olika sätt i tillsynsarbetet. Några utredare förmedlar endast erfarenheterna till tillsynsavdelningen. Vissa använder erfarenheterna vid genomförandet av en tillsyn och några brukar det som skäl till att genomföra händelsebaserade tillsyner. Flertalet påtalar att erfarenheterna kan användas som argumentation vid tillsyner och för att motivera förebyggande arbete.

Två utredare uppger emellertid att de *inte* använder erfarenheterna i det förebyggande arbetet på kommunal nivå. Förklaringen uppges vara brist på intresse inom den egna räddningstjänsten. En tredje utredare uppger att denne inte har mandat till att använda brandutredningarna i det förebyggande arbetet, en mer ingående förklaring än så ges inte.

Förmedling av erfarenheter inom räddningstjänsten

En utredare beskriver att utredningarna sprids inom den egna räddningstjänsten enligt en cirkulationslista, att informationen skickas till deltidsbrandkårerna, samt att insatsen diskuteras med den berörda styrkan. Andra utredare har endast som rutin att kontakta arbetslagen vid dödsbränder. På ett ställe uppmärksammades nyligen problemet med att informationen inte når ut till samtliga anställda varför en kommunikationsplan nu håller på att utarbetas.

På en räddningstjänst har man problem med att ingen ansvarsfördelning finns gällande arbetsuppgifterna, vilket försvårar arbetet för brandutredaren då denne inte vet var han ska vända sig gällande frågor och problemområden som framkommer genom utredningarna.

Flera utredare anger att det på deras räddningstjänst/förbund finns en *interntidning* eller ett *informationsblad*, som regelbundet distribueras till personalen i pappersformat eller digitalt, vari information om utredningar av speciellt intresse publiceras. En utredare beskriver hur detta sker i digital form, där alla anställda inom förbundet får ett mail när ett nytt informationsblad finns att hämta på intranätet. I detta fall ansvarar inte brandutredaren för erfarenhetsspridningen inom räddningstjänsten, det sköts av ansvarig på särskild avdelning. Inom ett förbund som besökts sker *all* kommunikation digitalt. En samordnare likt ovan ansvarar för att erfarenheterna publiceras i ett månatligt informationsblad som finns tillgängligt på förbundets internsida. Även de avidentifierade utredningsrapporterna publiceras under en direktlänk på samma sida.

Ett förbund är organiserat på så sätt att samtliga arbetar tvärsektionellt. Utredaren på det aktuella förbundet rapporterar till en utvecklingsavdelning vilken, utöver samordning och publiceringen av erfarenheterna på internsidan, ansvarar för återkopplingen och att erfarenheterna tas till vara inom organisationen. Flertalet utredare ansvarar dock själva för den interna erfarenhetsspridningen. Det finns emellertid räddningstjänster som inte publicerar alla rapporterna på internsidan, samt räddningstjänster som inte har ett intranät. Enstaka utredare uppger att de i samtliga fall skickar rapporten, vanligtvis via mail, till alla som varit involverade.

Viss spridning inom räddningstjänsterna sker även i pappersformat. På ett förbund läggs papperskopior av avidentifierade rapporter på stationen. Detta uppskattas av utredaren dock inte ha något större genomslag. Inom en annan räddningstjänst förmedlas erfarenheterna intern via interntidningen i pappersformat, som även finns att hämta på internsidan.

På flertalet räddningstjänster förekommer muntlig redovisning av brandutredningar, dock varierande ofta. Majoriteten anger att de genomför muntliga genomgångar vid speciella fall som till exempel dödsbränder. Många utredare i enkätundersökningen och i intervjuer framhöll vikten av att insatspersonalen får ta del av utredningens resultat. Muntliga redovisningar uppges emellertid även hållas för insatschefer och på befälsmöten. En utredare uppger att denne försöker bilda och förmedla en helhetsbild med erfarenhetsspridandet. Det finns dock förbund eller räddningstjänster där ingen

kontakt med styrkor eller muntlig redovisning görs på grund av förbundets storlek. De anställda inom förbundet förväntas själva ta del av erfarenheterna via internsidor.

Problem med att nå ut med information till samtliga anställda inom räddningstjänsten tycks förekomma både inom mindre räddningstjänster och större förbund. I mindre orter, med flertalet deltidsanställda brandmän, föreligger problem att nå ut med information till de deltidsanställda. De stora förbunden uppger att de har liknande problem till följd av det stora antalet styrkor vilka ytterst sällan samlas samtidigt. På de platser där flera brandutredare är anställda hålls vanligtvis interna brandutredarmöten. Huruvida regelbundna interna träffar som hålls med brandutredarna inom ett förbund tycks variera något. Inom ett förbund som kontaktats träffas brandutredarna och ansvarig samordnare vid ett tillfälle per månad.

Huruvida personalen läser utskickade utredningar saknar de tillfrågade utredarna uppfattning om. En utredare tror inte att den utskickade informationen läses och tror att det kan bero på ”overload” av information, de anställda drunknar i informationsutskick.

Utom den egna räddningstjänsten

Som nämnts ovan uppger utredarna att de ofta använder erfarenheterna som arbetsunderlag vid externa utbildningar, och att de genom dessa når bland annat privatpersoner. Erfarenheterna tycks även användas vid samverkan med andra förvaltningar och brandinspektörer på berörd plats. En utredare uppger att denne, när det är möjligt, använder utredningar som slagträ vid kontakt med fastighetsägare eller kommunen. Genom att visa utredningar för två liknande byggnader, där åtgärder har vidtagits för den ena, finns möjlighet att påvisa effekten av åtgärderna och motivera en eventuell kostnad för att vidta dessa på liknande byggnader.

Av enkäten framgår att flertalet brandutredare ingår i mindre nätverk, lokala eller regionala, där erfarenhetsutbyte sker. Ett förbund ingår till exempel i ett regionalt nätverk där representanter från bland andra försäkringsbolag, polis och räddningstjänst träffas vid fyra tillfällen per år för att utbyta erfarenheter. Ett mer lokalt förankrat nätverk finns på ett räddningstjänstförbund där brandutredare, övrig personal som utför brandutredningar och polisens tekniker träffas en gång i månaden för att gå igenom vad som hänt vilket uppger ge bra möjlighet till återkoppling. Om det kommer upp något av särskilt intresse vid dessa möten förs denna information vidare internt till förbundets stationer.

Det tycks även i stor utsträckning förekomma samverkan inom länen och över kommungränserna. En utredare uppger att ett samarbete med grannkommuners befäl förs.

Förmedling av erfarenheterna till intressenter med lokal anknytning

Flertalet brandutredare framhåller samarbetet med de lokala, alternativt regionala, *polisteknikerna* som en viktig del av arbetet med brandutredningar. Av de utredare som deltagit i intervjuundersökningen uppger majoriteten sig ha en god relation och ett gott samarbete med polisens tekniker. Flertalet uppger att

de ofta sprider sina erfarenheter till de lokala polisteknikerna, formellt eller informellt. Många av utredarna påpekade att då utbildningen av brandutredare sker tillsammans med polistekniker leder detta till ett framtida bra samarbete. Där ett bra samarbete saknas beskrivs det vara ett stort problem.

Fastighetsägare är en extern intressent på lokal nivå, till vilka erfarenheter och information om brandutredningar skickas efter inträffad brand. Flertalet utredare anger att de efter en brandutredning i enstaka fall skickar information till aktuell fastighetsägare. Några utredare anger att de även i enstaka fall kontaktar *åklagare* och *konsulter* efter en brandutredning.

Av enkätundersökningen framgick att somliga utredare i *enstaka fall* kontaktar de *drabbade*. Många av de utredare vilka deltog i intervjuundersökningen nämnde information till de drabbade som en viktig del av erfarenhetsspridandet. Återkopplingen till de drabbade tycks emellertid även det ske i varierande utsträckning, och upplevs av vissa utredare som svår att hinna med.

Lokala intressenter

- Polisteknikerna
- Fastighetsägare
- Drabbade
- Privata bolag
- Försäkringsbolag
- Lokal media
- Politiker
- Kommunen
- Verksamheter
- Tillverkare
- Återförsäljare
- Konsulter

Flertalet av utredarna uppger i enkäten och under intervjuerna att kontakt tas med *försäkringsbolag* i syfte att delge dem erfarenheter. Hur ofta detta sker är av resultatet svårt att utläsa och tycks variera. En utredare påtalar dock vid ett intervjutillfälle att denne ofta har kontakt med försäkringsbolag och att de utvecklats ett gott samarbete. Det förekommer även att utredare blir kontaktade av försäkringsbolag för att få hjälp vid utredningar. Vid några intervjutillfällen framhöll utredare att det kan vara problematiskt att veta vilket förhållningssätt man som utredare bör ha gentemot försäkringsbolag. En utredare uttryckte det som att försäkringsbolagen drivs av vinstintressen, medan räddningstjänsten endast har ett samhällsintresse. Utredaren framhåller att det är av stor vikt att se till att tredje man aldrig drabbas och det krävs att man har en bra kommunikation med försäkringsbolagen.

Enligt programansvarig använder sig brandutredare på lokal nivå av *media* i olika stor utsträckning, vilket bekräftas av enkätundersökningen. Totalt uppgav 22 av 28 svarande att de i *enstaka fall* kontaktar lokal media för att sprida erfarenheter till allmänheten. Antalet utredare vilka *aldrig* sprider erfarenheter till eller via media uppkom till 5 personer. Det förekommer även att brandutredningar aktualiseras av media, vilka uppmärksammat och hämtat information från artiklar publicerade i Sirenen. Ett fåtal utredare sprider även i *enstaka fall* erfarenheter till branschtidningar, dock uppgav 10 av 25 utredare att de aldrig kontaktar branschtidningar.

Enligt enkätundersökningen kontaktas företrädare från *kommunen* av merparten brandutredare i enstaka fall. Två utredare uppger emellertid att de aldrig sprider erfarenheter till kommunala representanter. Samarbetet över kommungränser leder till att en utredare skickar samtliga utredningar som görs till de kommuner i vilka han är verksam. Av intervjumaterialet framgick önskemål om utrymme att gå tillbaka mot kommunen och övriga förvaltningar för att genomföra uppföljningar.

Det är svårt att ur enkäterna utläsa vilka representanter inom kommunen som kontaktats, detta då enkätfrågan var formulerad att betrakta kommunen som en samlad grupp. Enstaka utredare har emellertid förtydligat intressenterna och uppger sig kontakta kommunala säkerhetssamordnare och förvaltningar i enstaka fall. En utredare uppger att denne skickar utredningen till kommunens säkerhetsavdelning, vilken skickar utredningen vidare till berörd förvaltning.

Politiker anges som en intressent till vilken enstaka utredare i enstaka fall förmedlar erfarenheter från brandutredningar. En utredare uttryckte i enkäten detta som mycket effektivt. Landstinget nämns även som en intressent till vilken utredare i enstaka fall förmedlar information.

I vilken omfattning *privata bolag, verksamheter, tillverkare* och *återförsäljare* på lokal nivå kontaktas är olika. En utredare uppger att dessa kontaktas ofta, andra utredare kontaktar dem i enstaka fall, vissa har inte nämnt dem. Några utredare uppger emellertid att i de fall då företaget är mindre och lokalt förankrat, tar utredarna direktkontakt med dessa. Gällande utredningar vilka rör större företag där en nationell nytta kan finnas, kontaktas programansvarig vilken förväntas driva ärendet vidare.

Förmedlingen av erfarenheter till intressenter med rikstäckande anknytning

Flertalet utredare hänvisar till programansvarig gällande erfarenhetsspridningen på rikstäckande nivå, såsom kontakt med nationella företag och genom Sirenen. Några utredare uppger emellertid att de ibland för en diskussion med programansvarig gällande vem som bör kontaktas.

Rikstäckande intressenter

- Elsäkerhetsverket
- Konsumentverket
- Boverket
- NCO
- SBF

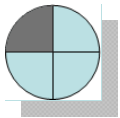
”Som brandutredare är man en kugge i det stora hjulet, man kan inte ändra allt själv.”

I enkätundersökningen ställdes frågan om i vilken utsträckning utredarna kontaktar externa intressenter. Det interna bortfallet var relativt stort gällande denna fråga. Insamlad data visa dock på tendenser varför resultatet redovisas. Resultatet bör emellertid beaktas med viss försiktighet på grund av det stora bortfallet.

Kontakt med *Elsäkerhetsverket*, *Konsumentverket* och *Boverket* tas i ytterst begränsad omfattning. Majoriteten av de svarande på frågan uppgav att de kontaktade Elsäkerhetsverket i enstaka fall, Konsumentverket och Boverket kontaktas inte alls. Utredarna upplever att det är svårt att nå *Boverket*.

Liksom mellan utredarna och Konsumentverket är kontakten mellan brandutredarna och NCO liten. Endast två av brandutredarna uppgav att de i samtliga fall, och en utredare oftast, förmedlar vunna erfarenheter till NCO. Majoriteten av de svarande, 14 stycken av 25 svarande, kontaktar ej NCO för att sprida erfarenheterna.

Svenska brandskyddsföreningen, SBF, kontaktas ofta av 3 utredare, i enstaka fall av 12 utredare och 8 utredare uppger att de aldrig kontaktar SBF.



4.2.3 Återkoppling & Feedback

Samtliga intervjurespondenter kan ge exempel på utredningar som lokalt gett direkta åtgärder vilket visar på vilken nytta deras utredning gjort. De upplever även att de bidrar till de åtgärder som programansvarig genom sitt arbete åstadkommer på nationell nivå. Huruvida utredarna upplever att de erhåller återkoppling på sitt eget arbete med brandutredningar varierar emellertid markant. Flera av de intervjuande, samt några som svarat på enkäten, saknar feedback på deras arbete från den lokala räddningstjänsten samt från Räddningsverket. De upplever en envägskommunikation där utredningarna försvinner in i systemet. Huruvida de gjort ett bra arbete, eller bör tänka på något till nästa gång, framgår inte.

På den lokala räddningstjänsten upplevs viss positiv feedback då övrig personal visar intresse i anslutning till de muntliga genomgångarna, men dessa genomgångar tar inte alla del av. Enstaka utredare uppger även att de upplever att de får bra återkoppling från Räddningsverket och programansvarig. Bra återkoppling nämns även fås från FBU, polis och försäkringsbolag.

Tiden nämns som en begränsande faktor för återkopplingsarbetet. En utredare önskar exempelvis tid till att följa upp de förbättringsförslag som denne föreslår. För att förbättra återkopplingsarbetet efterlyser enstaka utredare även ett ökat intresse från chefer och stöd från räddningsverket.

4.2.4 Ledningens roll

Stödet från programansvarig beskrivs av flera som mycket bra. En majoritet av de som svarat på enkäten upplever även att de uppmuntras av ledningen inom respektive förbund/räddningstjänst att sprida erfarenheter på sin arbetsplats, men många kan inte precisera exakt hur utan beskriver det som att det finns "en positiv stämning". Några anger att de känner sig uppmuntrade av det faktum att de får åka på nätverksträffarna och att det finns en uttalad önskan om att brandutredningarna utförs. Det insamlade materialet pekar även på att stödet tycks vara starkast hos den närmsta chefen, men att detta klingar av uppåt i organisationen.

Åtta brandutredare upplever dock att de helt saknar stöd hos ledningen, "*ingen chef har frågat om jag gjort någon utredning, inte heller sagt att jag ska göra någon heller*". Överlag upplever utredarna att deras arbete tidsmässigt bortprioriteras, även om ledningen uppmuntrar uppdraget att sprida erfarenheter. Ledningen beskrivs på ett ställe som omedveten om brandutredareverksamheten. Kommentarer likt "*Man tycker det är jättebra med brandutredningar, men du ska hinna med allt annat också. Det får inte ta någon tid.*" är vanliga svar. På några ställen beskrivs dock stödet som mycket bra, chefen är intresserad av arbetet och utredaren kan använda den tid som behövs.

4.2.5 Ansvar, delaktighet och motivation

Majoriteten utredare anser att räddningsverket eller programansvarig bör ansvara för att erfarenhetsspridningen upprätthålls inom programmet. Några utredare poängterade sin egen roll, dock framhölls av fler att detta ansvar bör läggas på någon med en samordnande roll.

Vem som bör ansvara för erfarenhetsspridning *utanför* programmet råder det delade meningar om. Även här föreslog flertalet utredare programansvarig eller samordnare på Räddningsverket som ansvarig, men flertalet ansåg emellertid att brandutredaren i samråd med en inom räddningstjänsten anställd chef bör ansvara för denna erfarenhetsspridning. Som förslag på vilken chefsbefattning inom räddningstjänsten detta bör vara föreslogs avdelningschefen, chefen för det förebyggande arbetet eller informationschefen. En utredare ansåg att NCO bör ansvara för erfarenhetsspridandet i form av statistiskt material.

Samtliga av de utredare som träffats för intervju uppger att de är motiverade i sin arbetsroll. Majoriteten utredare väljer att delta vid nätverksträffarna och många har valt delta i vår enkätstudie, varpå vårt samlade intryck är att organisationsmedlemmarna i stort är engagerade i sin arbetsroll.

4.2.6 Tillit och öppenhet

Resultaten visar att majoriteten av brandutredarna finner stor tillit till sina brandutredarkollegor vilket en utredare förklarar med att alla delar samma arbetsbakgrund. Förtroendet mellan de som arbetar beskrivs som stort och programmet präglas enligt en brandutredare av en ”familjär” stämning, vilket denne menar underlättar arbetet.

En utredare påpekar vikten av ledningens roll på den enskilda arbetsplatsen för tillitskänslan: *”Bättre intresse från arbetsgivarsidan ger mindre rädsla för att få eventuell kritik av en insats”*. En annan utredare menar att man ibland är restriktiv med att föreslå utvecklingsområden, då detta riskerar att medföra merarbetet för en själv.

4.3 Övriga observationer

4.3.1 Intressenter som glöms bort vid erfarenhetsspridningen

Frågan gällande vilka intressenter brandutredarna anser *inte* får del av erfarenheterna idag utgjorde frågan med högst internt bortfall. De som besvarade frågan uppgav emellertid bland andra att följande intressenter upplevs missas; konsumentledet, tillverkare av material som bidragit till brandspridning, andra som genomför externutbildningar och branschorganisationer. På samma fråga uppgavs även intressenter vilka utgjorde svarsalternativ på övriga frågor om erfarenhetsspridning, däribland elsäkerhetsverket, kommunen, fastighetsägare, Boverket, försäkringsbolag, vägverket och SBF.

- | |
|---|
| <p>Glömda intressenter</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Konsumentledet ▪ Materialtillverkare ▪ Externa utbildare ▪ Branschorganisationer ▪ Elsäkerhetsverket ▪ Kommunen ▪ Fastighetsägare ▪ Boverket ▪ Försäkringsbolag ▪ Vägverket ▪ SBF |
|---|

Vid ett intervjutillfälle uppgav en utredare sig uppleva att aktörer inom socialen missas i erfarenhetsspridandet och att samverkan med andra myndigheter och organisationer kan utvecklas.

4.3.2 På vilket sätt föredrar man att ta del av respektive sprida erfarenheter?

Vilket sätt utredarna helst tar till sig och sprider erfarenheter på varierar. Enligt enkätundersökningen föredrar majoriteten kontakt med programansvarig och övriga utredare samt genom möten. ”Öga mot öga”, telefon och mail nämns som de medel med vilka man föredrar att ta del av och sprida erfarenheter.

En majoritet av utredare anser att nätverksträffarna är det forum de fördrar gällande att ta del av erfarenheter, dock refererar färre utredare till träffen på frågan hur de helst sprider information. Enstaka utredare anser Sirenen vara det bästa sättet att ta del av andras erfarenheter.

RIB nämns av några som ett bra sätt att ta till sig erfarenheterna. Denna bild förekommer ej i intervjuerna där majoriteten är kritiska till RIB. Några utredare uppger i enkätundersökningen att de föredrar att läsa andras rapporter. Vidare förespråkar några utredare det lilla nätverket som ett föredraget sätt att ta del av och sprida erfarenheter på.

4.4 Brandutredares åsikter om förbättringsområden

Nedan presenteras, utan inbördes rangordning, en sammanställning av åsikter och förslag på förbättringar vilka är direkt hämtade från enkätsvar och intervjuer.

- Majoriteten utredare önskar *mer tid till egna brandutredarmöten* för erfarenhetsutbyte.
- Utredarna önskar få tillgång till utredningsrapporterna *innan de avidentifierats*, detta genom till exempel en intern hemsida.
- Flera utredare önskar en *egen hemsida för brandutredarprogrammet* och menar att en sådan bland annat erbjuder en snabb kommunikationskanal och underlättar att hålla sig uppdaterad gällande när utredare slutar och var dom arbetar. En annan utredare menar dock att en hemsida redan finns att tillgå och refererar till FBU:s hemsida.
- *Maillistan* bör *utvecklas* med fotografi och eventuell spetskompetens för respektive utredare.
- En mer *målinriktad* och *systematiserad erfarenhets spridning* efterlyses, förslag om en intresselista vilken anger att man vill ha rapporter inom ett visst område skickat till sig framkom.
- Flertalet nämner önskemål om *bättre feedback*. Kortare personliga möten, likt utvecklingssamtal, med någon från ledningen har föreslagits för att ge utredaren en uppfattning om vad ledningen anser om dennes arbete.
- Utredare förslår att det generellt bör ställas *högre krav* från Räddningsverkets sida gällande *kvalitetssäkring* och *spridningen av erfarenheterna inom räddningstjänsterna*. Exempel ges på att intranät borde vara ett krav liksom att utredningarna publiceras på dessa.
- Hjälp och aktioner efterlyses från Räddningsverkets sida med att *få ledningen på räddningstjänsterna att inse nyttan* med brandutredningar och därmed bli mer intresserade av arbetet.
- Utredare efterlyser *mer information* och *erfarenhetsutbyte* från Räddningsverket.

- ”Min uppfattning är att alla ska kvalitetssäkras inom programmet. Så man läser varandras och ger kritik och synpunkter, dels för att öka samverkan, man tvingas till kontakt med andra, dels för att öka kvaliteten.”
- *Samverkan* mellan utredare som arbetat med liknande problem föreslås som en utvecklingsmöjlighet för framtidens arbete med återkoppling.
- *Media* bör kontaktas i större utsträckning, rutiner bör utvecklas för detta.
- Där *samarbetet med polisen* inte fungerar önskas förbättring.
- Under intervjuer och i enkätresultat efterlyser utredarna ett *större samarbete* med Boverket och Konsumentverket.
- En utredare föreslår att *stora skrytlistan* kan användas som *påverkans-* och *informationsmaterial* till brandcheferna, varför listan bör direktsändas årligen till brandchefer. På så sätt kan nyttan av utredningarna påvisas för brandchefer och arbetet med utredningarna säljas in.

4.4.1 Sammanfattning av utredarnas uppfattning om dagens erfarenhetsspridning

”Brandutredningar utförs av eldsjälarna på RTJ. De skapar sin egen tid på bekostnad av något annat. Allt för få har insett värdet av att gå till botten med inträffade händelser.”

Tiden beskrivs som den största negativa framgångsfaktorn. 28 av 35 utredare uppger att de har för lite tid för erfarenhetsspridning. Fyra utredare anser att de inte har någon tid alls och endast tre utredare uppgav att tiden de har tillgång till för erfarenhetsspridning är lagom. Många medger att de skulle kunna bli bättre på att sprida erfarenheterna men att just tid saknas. En utredare uppger att tiden även begränsar i vilken utsträckning denne tar del av andras erfarenheter. Det finns inte tid till att läsa andras rapporter. En utredare påpekar att tidsbristen även påverkar kvaliteten på utredningarna.

Ett annat stort hinder är den sekretess som brandutredningarna faller under. Sekretessen ”sätter krokben” för erfarenhetsspridandet enligt programansvarig och flertalet utredare har i studien påtalat problematiken.

Stor del av kommunikationen sker genom Räddningsverket. Arbetet sköts dock bara av en person, programansvarig, men detta upplevs inte som något större problem. På det lokala planet tycker däremot samtliga att arbetet behöver utvecklas, varvid erfarenhetsspridningen kan bli mycket bättre. Inom de räddningstjänster som täcker större områden ser man ett problem med att det är svårt att nå ut till samtliga medarbetare och då många brandmän idag är anställda på deltid försvårar det arbetet ytterligare. Brandutredarna har dock relativt god kontakt med de styrkor som befinner sig på samma station, men även här anger några att de kan bli bättre på att informera om utredningsresultat.

Rutiner för hur erfarenheterna sprids och tas emot av brandutredarna saknas överlag, vilket flera medger är ett problem. En utredare förklarar att han vet

vad han ska göra men får inte alltid detta utfört på grund av dåliga rutiner. Då rutiner saknas finns det risk att ”saker hamnar mellan stolarna”, som en utredare uttrycker det. Majoriteten utredare, 26 av 35, arbetar dock efter vissa rutiner gällande hur de sprider erfarenheterna.

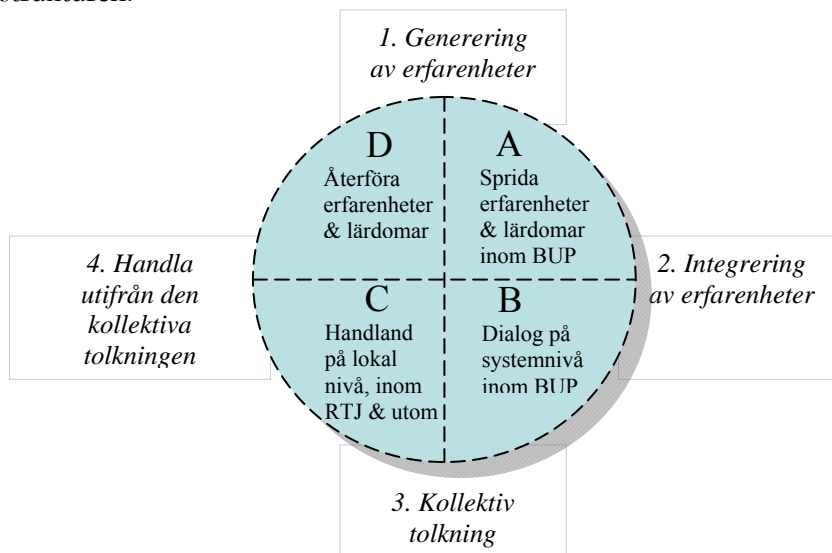
5 Diskuterande analys

Nedan förs en diskuterande analys utifrån den teoretiska referensramen och erhållna resultat. Kapitlet inleds med en utvärdering utifrån de identifierade förutsättningarna för respektive kvadrant i lärcykeln, vilket följs av en konklusion och resonemang om studiens validitet och reliabilitet.

5.1 Utvärdering utifrån lärcykeln

För att framhålla att lärcykeln betraktas som en dynamisk och öppen process har vi valt att modifiera Dixons (1999) lärcykel genom att strecka cykelns linjer, se Figur 8. Lärcykeln bör därtill inte ses som en ”receptlösning”, utan snarare betraktas som en tankemodell med hjälp av vilken nya tankar och idéer om kommunikation och organisatoriskt lärande kan fås.

Brandutredarprogrammet spänner över flera organisationsgränser inom vilka förutsättningarna för brandutredarverksamheten varierar. Detta problematiserar det organisatoriska lärandet och ställer högre krav på infrastrukturen.



Figur 8. Dixons lärcykel applicerad på brandutredarprogrammet.

Sammantaget bedömer vi att brandutredarprogrammets nuvarande infrastruktur för erfarenhetsutbyte innehåller brister. Detta framgår av utredarnas egna uppfattningar om infrastrukturen och då dagens infrastruktur ställs i förhållande till etablerade teorier inom området. En identifierad brist är att kanaler för att förflytta erfarenheter och reflektioner vunnna *utanför* specifika utredningar idag är begränsade. Nätverksträffarna ses vara en sårbar länk i erfarenhetsutbytet och det organisatoriska lärandet då det utgör det enda tillfället för kollektiv tolkning.

5.1.1 Gemensamma mål

Intervju- och enkätresultat visar på att brandutredarna inte delar en gemensam bild av målet med erfarenhetsutbytet. Det råder exempelvis delade meningar om huruvida utvärdering av räddningsinsatser ska utgöra en del av brandutredningarna eller inte. I boken *Brandutredningar* (2005) anges att

brandutredningar ska bidra till effektivare räddningsinsatser så att framtida misstag kan undvikas. Samtliga intervjuade utredare anser att insatspersonalen bör lära av erfarenhetsutbytet, dock är de inte överens om huruvida insatsutredningen ska falla under brandutredarnas ansvar.

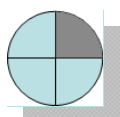
Huruvida insatser utvärderas i brandutredningar påverkas av att brandutredarna arbetar under olika förutsättningar, till exempel varierar räddningstjänsternas storlek och arbetssättet inom organisationerna. Inom vissa räddningstjänster är organisationen utformad så att insatser utvärderas inom andra avdelningar.

Vi avser inte att bedöma vilket som är mest lämpligt men vill dock påvisa att de olika inställningarna till *vem* som avses lära styr infrastrukturens utformning för det organisatoriska lärandet. Enligt vår mening är det av stor vikt att detta beaktas för att säkerställa att samma mål eftersträvas och att lyckosamma lösningar kommer till kännedom för övriga kollegor. Om utredningarna styrs av lokala förutsättningar måste en medvetenhet om detta finnas. Det viktigaste är att utvärdering av insatsen utförs och inte av vem.

Majoriteten utredare samtycker om att allmänheten bör lära av erfarenheter vunna i samband med brandutredningar, vilket påverkar de kommunikativa aktiviteterna. Om allmänheten avses lära bör infrastrukturen för erfarenhetsutbyte anpassas efter detta. Det är även av stor vikt att målgrupper för erfarenhetsspridandet identifieras så att förmedlade erfarenheter kan transformeras från information till kunskap.

5.1.2 Infrastruktur & organisatoriska hinder

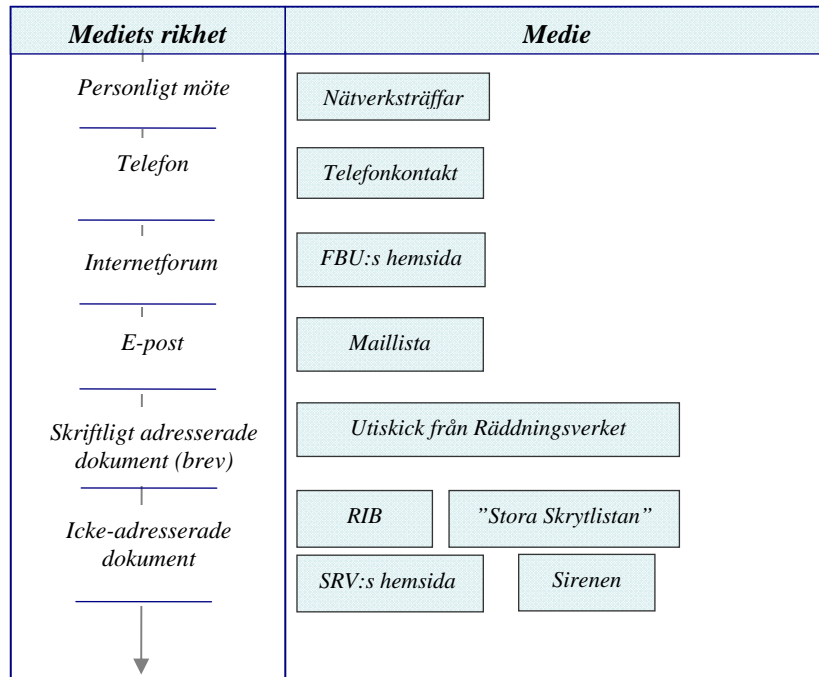
Lärcykeln inleds med generering av erfarenheter och lärdomar. Flertalet brandutredare ingår i lokala nätverk vilket medför att lärdomar även erhålls utanför en specifik utredning. En djupare analys av hur information genereras utförs dock inte då studien tar avstamp i kvadrant A.



Lärcykeln – Kvadrant A

Den första kvadranten behandlar brandutredarnas möjligheter att tillgängliggöra vunna erfarenheter för kollegor inom programmet, samt hur brandutredarna tar del av andras erfarenheter.

Brandutredarnas möjlighet att tillgängliggöra erfarenheter för kollegor *inom* programmet är av resultatet att döma begränsat. Möjligheten att ta del av andras erfarenheter är dock något större. Infrastrukturen bör tillhandahålla **mångsidiga sätt att dela kunskap** (Dixon, 1999). Nedan följer en analys och diskussion kring de kommunikationsmedier brandutredarna idag har tillgång till. I Figur 9 visas kommunikationsmedierna i förhållande till respektive mediums rikhet.



Figur 9. Idag tillgängliga medier för att flytta information inom brandutredarprogrammet, placerade i förhållande till mediets rikhet.

De två minst rika medierna, skriftligt adresserade och icke-adresserade dokument, betraktas här inte som *kommunikationsmedier* då de två medlen inte erbjuder någon form av interaktion utan endast förmedling av information. Därav benämns medier som faller under dessa två rikhetsnivåer som informationskanaler.

Teorier om mediets rikhet har kritiserats för att inte ta hänsyn till att individer upplever saker på olika sätt i olika situationer, vilket påverkar valet av medie. Vid bedömningen av rikheten tas inte heller hänsyn till hur organisationen är uppbyggd eller om individen har möjlighet att välja det önskade kommunikationsmedlet, varvid valet blir socialt konstruerat (Heide, 2002).

Mediets rikhet är enligt vår mening en relevant dimension som ger en överblick av medierna och en grov uppskattning av deras kapacitet. De sociala aspekterna har i denna studie beaktats genom att aspekter såsom organisatoriska förutsättningar, utredarnas upplevelser av mediet och tillgängligheten av mediet studerats.

Tillgänglighet av medierna

En förutsättning för gynnsamt erfarenhetsutbyte är att kommunikationsmedier finns tillgängliga. Brandutredarna har idag tillgång till fyra medier för att själva delge erfarenheter till kollegor inom brandutredarprogrammet; *nätverksträffar*, *telefonkontakt*, *FBU:s hemsida* samt en *maillista*.

SRV:s hemsida betraktas här inte utgöra ett för utredarna tänkbart medium för *spridning* av erfarenheter då utredarna saknar möjlighet att på eget initiativ distribuera information via kanalen. Den information som finns på hemsidan utgörs av artiklar publicerade i tidningen *Sirenen* vilka endast programansvarig, som även skriver och distribuerar *Stora skrytlistan*, har mandat att skriva.

Publiceringen av utredningar på RIB sköts av en ansvarig RIB-enhet. Därav anses inte RIB, Sirenen eller Stora skrytlistan utgöra för utredarna *direkta* tillgängliga medier för att delge egna erfarenheter.

Användandet av brev tycks förekomma endast i ringa omfattning varför användandet av brev som informationskanal inte behandlats närmre. Programledningen på Räddningsverket skickar ut skriftlig information till utredarna, det är dock oklart i vilken utsträckning.

Till följd av nätverksträffarnas begränsade antal tillfällen, två tillfällen per år, reduceras de kontinuerligt disponibla kanalerna för utredarna att delge erfarenheter till tre stycken; telefonkontakt, FBU:s hemsida samt maillistan.

Föreligger det då ett behov av fler kontinuerligt disponibla medier för utredarna att flytta och *sprida* erfarenheter? Genom att se till hur utredarna använder befintliga medier och deras upplevelse av mediernas funktion och duglighet anses en uppfattning om i vilken mån infrastrukturen är utformad efter brandutredarnas behov fås.

Infrastrukturen i relation till teori och brandutredarnas behov

RIB

RIB utgör den enda kanal genom vilken samtliga utredningar kan erhållas. Publiceringen av utredningarna i RIB blottlägger dock inte utredarnas tysta kunskap och möjligheten till att integrera olika perspektiv är låg.

Kanalen kan endast användas för att inhämta information då utredarna inte själva kan distribuera erfarenheter via kanalen. Till följd av att brandutredaren på eget initiativ måste hämta önskvärd information betraktas RIB följa en pull-strategi. Kanalen kan emellertid anses utgöra en brygga till dialog. Namnet på den utredare som utfört aktuell utredningen publiceras alltid i RIB, varpå denne kan kontaktas för mer detaljerad information. Enstaka utredare uppger sig använda RIB på detta sätt. Möjligheten att tillgå information om specifik utredning försvåras i de fall utredare slutar vara verksamma inom programmet.

Den dialog som kan uppstå via RIB är dock begränsad till att beröra två personer, och om nya insikter skulle uppstå under samtalet tycks kanaler för att förmedla dessa till övriga medlemmar inom brandutredarprogrammet saknas. Programansvarig kan dock alltid kontaktas, och förutsatt att denna förmedlar informationen vidare kan erfarenheterna tillgängliggöras.

Det sammantagna resultatet påvisar att RIB endast används i begränsad utsträckning, vilket till stor del beror på det hårda sekretesskrav som åligger utredningarna. Önskemål om tillgång till rapporter som inte avidentifierats är utbrett inom brandutredarprogrammet. I enkätundersökningen föreslås att utredarna bör få tillgång till icke-avidentifierade utredningarna via en internsida på Räddningsverkets hemsida. Huruvida detta är juridiskt möjligt berörs inte närmre här, utan vi avser endast belysa att problemet idag utgör ett hinder för erfarenhetsutbytet och det organisatoriska lärandet.

FBU

Utifrån teoretiska aspekter kan FBU:s hemsida ses ha relativt goda förutsättningar för ett gynnsamt erfarenhetsutbyte. Till följd av att det är en Internetbaserad kanal är tillgängligheten till kanalen stor och utredare kan publicera erfarenheter och perspektiv mötas, om än endast i skrift. Då FBU:s hemsida riktar sig till fler än kontrakterade brandutredare breddas kunskapsbasen vilket är mycket positivt. Det kan dock ifrågasättas huruvida FBU:s hemsida är utformad efter brandutredarnas behov.

Brandutredarna har delade meningar gällande FBU:s hemsida som kommunikationsmedel vilket framgår av hur hemsidan nyttjas. Att FBU:s hemsida används på olika sätt och i olika stor utsträckning kan bero på varierande datorvana eller att hemsidan inte är utformad på ett sätt som motiverar brandutredarna att ta del av den. Likt RIB betraktas FBU:s hemsida följa en ”pull-strategi”.

Mail och telefonkontakt

Mail och telefonkontakt mellan enstaka brandutredare medför att endast berörda personer delges erfarenheterna. En identifierad brist är att samtliga inte känner till den maillista som finns att tillgå. Således bidrar dessa två kanaler inte till att *samtliga* inom brandutredarprogrammet får tillgång till erfarenheterna. Enligt Dixon (1999) är detta en förutsättning för att en ”korridor”, i vilken det organisatoriskt lärande sker, ska uppstå.

Sirenen, Räddningsverkets hemsida och Stora skrytlistan

Sirenen utgör ett oadresserat dokument och bedöms vara en mindre rik informationskanal. Tidningen bidrar främst till spridning av erfarenheter och kan likt RIB betraktas som en bro till dialog då möjlighet att kontakta programansvarig finns. Den information som ges i tidningsformatet Sirenen utgör samma information som återfinns på Räddningsverkets hemsida samt på den CD-skiva som distribueras. Möjligheten att *nå ut* med information ökar då flera distributionssätt används. CD-skivan, Stora-skrytlistan och Sirenen i pappersformat följer en push-strategi medan SRV:s hemsida kräver att informationen aktivt söks. Majoriteten utredare har en positiv inställning till de kommunikationsmedel som följer en push-strategi vilket visar på att de föredrar att få information tillskickad framför att söka information på egen hand.

Spridning av samma information via flertalet kanaler är något vi förespråkar men det kan dock bidra till en falsk tro om att spridningen av erfarenheter är stor. Spridningen är bred, men utbudet av erfarenheter för utredarna att ta till sig är begränsat. Några utredare framhöll att den information som publiceras och sprids med tidningen redan är känd för dem, varför artiklarna inte läses så ingående.

Det så viktiga personliga mötet uppnås dock inte med hjälp av FBU:s hemsida, telefon, mail eller tidningen Sirenen.

Kontakten mellan brandutredare & programledning

Möjligheten till dialog och den tillit som tycks finnas mellan utredare och programansvarig bedöms bidra till ett gynnsamt erfarenhetsutbyte dem

emellan. Det är dock en risk att binda erfarenheter och kunskap vid en person, vilket redan uppmärksammats i internrevisionens utvärdering av programmet. Att ersätta programansvarig med fler anställda, vilket är aktuellt som förslag, medför att systemet blir mindre personbundet. Det löser dock inte frågan gällande *tillgänglighet* till information.

Erfarenhetsutbytet mellan programledningen och enstaka utredare är begränsat till att endast röra aktuell utredare. Det föreligger risk för att erfarenheterna inte tillgängliggörs för övriga medlemmar om en stöttande infrastruktur för programledningen att föremedla erfarenheterna vidare saknas. Infrastrukturen för detta tycks vara otillräcklig då utredarna har en divergerande uppfattning om i vilken utsträckning de erhåller information från programledningen på Räddningsverket.

Det är svårt att avgöra hur stor vikt som ska läggas vid den heterogena uppfattningen. Det indikerar emellertid att infrastrukturen gällande kontakten mellan programledning och utredare bör ses över ytterligare.

Kontakten mellan brandutredarna

Fler utredare uppger att de oftare tar del av andras erfarenheter än de själva sprider egna erfarenheter. Det motsägelsefulla resultatet avspeglar den begränsade tillgången på medier utredarna har för att *själva* distribuera sina erfarenheter. Alternativen för att ta del av erfarenheter överstiger alternativen för att sprida.

Förutom att ***nätverksträffarna*** endast infaller vid två tillfällen per år är tiden och utrymmet för utredarna att presentera erfarenheter vid nätverksträffarna begränsad. Vid träffarna redovisar inte samtliga utredare vunna erfarenheter utan det görs efter eget intresse. Antalet som tar del av erfarenheterna på nätverksträffarna överstiger således antalet som delger information om erfarenheter. En annan möjlig förklaring till att fler uppger sig ta del av erfarenheter än att sprida kan vara att besvarandet av frågor som kollegor ställer via telefon eller mail inte ses som aktiv spridning. Liknande anledning kan tänkas ligga bakom varför inte alla utredare upplever att de sprider erfarenheter via programansvarig, även om samtliga skickar utredningarna till Räddningsverket och som där läses av programansvarig. Rapportering av utredningar till programmets ledning tycks av utredarna inte betraktas som aktiv spridning eller att utredningsrapporterna inte ses som erfarenheter.

Önskan om en ökad samverkan mellan utredarna har framkommit. En brandutredare föreslog att utredare som arbetar med liknande problem bör samverka i större utsträckning än vad som sker idag. Förslaget ligger väl i linje med metoden ”jämlig assistans”. Om samverkan innebär personligt möte medför det att möjlighet finns för att tyst kunskap lyfts till explicit. En ökad samverkan medför också att kontakten mellan utredarna stärks, vilket får positiva effekter på lärandet.

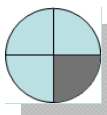
I Tabell 2 på följande sida återges en sammanställning av brandutredarprogrammets kommunikationsmedier och informationskanaler i förhållande till de teoretiska aspekter som framhållits. Mail och övriga skriftliga

medier anses inte erbjuda den direkta interaktion och snabba feedback som är nödvändig för att erhålla en god dialog.

Tabell 2. Utvärdering av infrastrukturen inom brandutredarprogrammet utifrån mediets rikhet. Här åsyftas kommunikationen brandutredare – brandutredare & brandutredare – programledning på SRV.

Mediets Rikhet	Kommunikationsmedie	Tillgänglighet - medie	Tillgänglighet - all information	Dialog	Personligt möte	Multipla perspektiv	Pull/Push
↓	Nätverksträffar	2 tillfälle/år	Nej	Ja	Ja	Ja	Push
	Telefon	Kontinuerligt	Nej	Ja	Nej	Nej	Push/pull
	FBU:s hemsida	Kontinuerlig	Nej	Nej	Nej	Ja	Pull
	Maillista	Oklart	Nej	Nej	Nej	Nej	Push
	Utskick från Räddningsverket	Oklart	Nej	Nej	Nej	Nej	Push
	RIB	Oklart	Ja	Nej	Nej	Nej	Pull
	Sirenen	Kontinuerlig	Nej	Nej	Nej	Nej	Push
	CD-skiva	Osäkert	Nej	Nej	Nej	Nej	Push
	SRV:s hemsida	Kontinuerligt	Nej	Nej	Nej	Nej	Pull
	Stora skrytlistan	Osäkert	Nej	Nej	Nej	Nej	Push

Till följd av att CD-skivan och stora skrytlistan distribueras sporadiskt av programansvarig är det svårt att bedöma tillgängligheten gällande dessa. Under studiens gång erhöles uppgifter om att RIB inte finns att tillgå på samtliga räddningstjänster varpå även detta medies tillgänglighet är oklar. Tillgängligheten till all information avser huruvida kanalen tillhandahåller brandutredaren med samtliga erfarenheter. Merparten av de kommunikations- och informationsmedel som brandutredare har att tillgå erbjuder endast en begränsad mängd information.



Lärcykeln – Kvadrant B

För att organisatoriska lärande ska uppnås krävs kollektiv tolkning, vilket förutsätter en dialog på systemnivå. Det bör påpekas att kollektiv tolkning inte är likvärdigt med konsensus. Den kollektiva tolkningen ska lyfta olika perspektiv och leda till att medlemmarna får större förståelse för sitt eget och andras handlande. Därav är det inte alltid som den kollektiva tolkningen mynnar ut i ett gemensamt handlings sätt (Dixon, 1999). Varje utredare går dock därifrån med en insikt i hur andra utredare gör samt med tankar och idéer som visat sig lyckosamma för andra brandutredare. Här kan en parallell till gemensamma mål ses. I diskussionen ovan gällande organisatoriska mål påpekades att brandutredarna tycks ha en heterogen bild av vad som ska uppnås. Om denna fråga lyfts genom en kollektiv tolkning kan olika synsätt mötas och en medvetenhet om problemet skapas.

Inom brandutredarprogrammet sker den kollektiva tolkningen i samband med **nätverksträffarna**. Under nätverksträffarna lyfts den individuella kunskapen till en organisatorisk nivå vilket medför en kunskapsutveckling inom brandutredarprogrammet. Mötets form inbjuder till **dialog** mellan organisationens medlemmar och även till viss del externa aktörer.

Nätverksträffarna ger också möjlighet till att *multipla perspektiv* möts och till informella samtal som bygger broar mellan utredarna, både kunskapsmässigt och förtroendemässigt. Den relativt höga närvaron på träffarna är att se som mycket positiv, även om närvaro inte är att likställa med aktivt deltagande. Närvaro på träffarna innebär dock en möjlighet att utveckla både tyst och explicit kunskap.

Brandutredarprogrammets begränsade storlek bidrar till att relationer kan upprättas vilket medför positiva effekter i form av ett ökat engagemang i sin egen och kollegors kunskapsutveckling. Den geografiska spridningen kan dock försvåra möjligheten till att upprätthålla relationerna. Därav är det av stor vikt att en infrastruktur som underlättar för medlemmarna att upprätthålla kontakten finns.

Brandutredarna har framfört viss kritik mot nätverksträffarna. Utredarna upplever att deras ”träff” inte får tillräckligt stort utrymme vid de seminarier som anordnas tillsammans med NCO, vilket är ett resultat som är något motstridig den bild som ges i dokumentet ”Förslag till framtida brandutredningsverksamhet” (2007). I dokumentet uppges att träffarna bidragit till ett nyttigt utbyte med hänvisning till att många brandutredare även är engagerade i kommunens olycksundersökningar gällande andra typer av olyckor och räddningsinsatser. Att döma av våra resultat upplever merparten av utredarna att de sammanslagna träffarna hittills varit ringa givande. Detta riskerar påverka erfarenhetsutbytet då ett minskat intresse för utredningarna kan leda till ett lägre deltagande, varpå kunskapsdelningsmomentet försämras och den så kritiska kollektiva tolkningen uteblir. Med tanke på att nätverksträffen utgör det enda tillfället för kollektiv tolkning anser vi att missnöjet gällande träffar tillsammans med NCO är av stor vikt att diskutera.

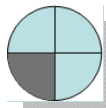
Ur *en* teoretisk synvinkel torde nätverksträffar där fler perspektiv lyfts, det vill säga de möten där även olycksutredare deltar, vara att föredra. Brandutredarnas kunskaper kan bidra till bättre olycksundersökningar gällande andra typer av olyckor än bränder och medverka till samhällets förebyggande arbete och lärande som helhet. Ur ett *annat* perspektiv bör infrastrukturen utformas efter brandutredarnas behov. Senge (1995) framhåller vikten av att systemtänkande genomsyrar organisationen. Ett systemtänkande hjälper oss att se helheten och sambanden mellan olika företeelser.

Brandutredarprogrammet kan betraktas, som en utredare uttryckt det, ”som en kugge i ett större system”. Att ha förståelse för hur denna kugge samspelar med andra delar i det stora hjulet, vilket här avser samhällets riskhantering, bör enligt Senges (1995) teorier vara att föredra. Det är därför av stor vikt att arbetet med brandutredningar inte isoleras utan integreras i övrig förebyggande verksamhet inom räddningstjänsten Sverige.

Vi ser en fördel med att höstens nätverksträffar anordnas i samarbete med NCO. Det är dock av *stor* betydelse att brandutredarna får avsatt tid till egna möten för att inte riskera ett minskat intresse. En bättre avvägning och medvetenhet från de båda organisationsdelarna inom Räddningsverkets olycksförebyggande avdelningen och NCO, kan bidra till gynnsamma träffar

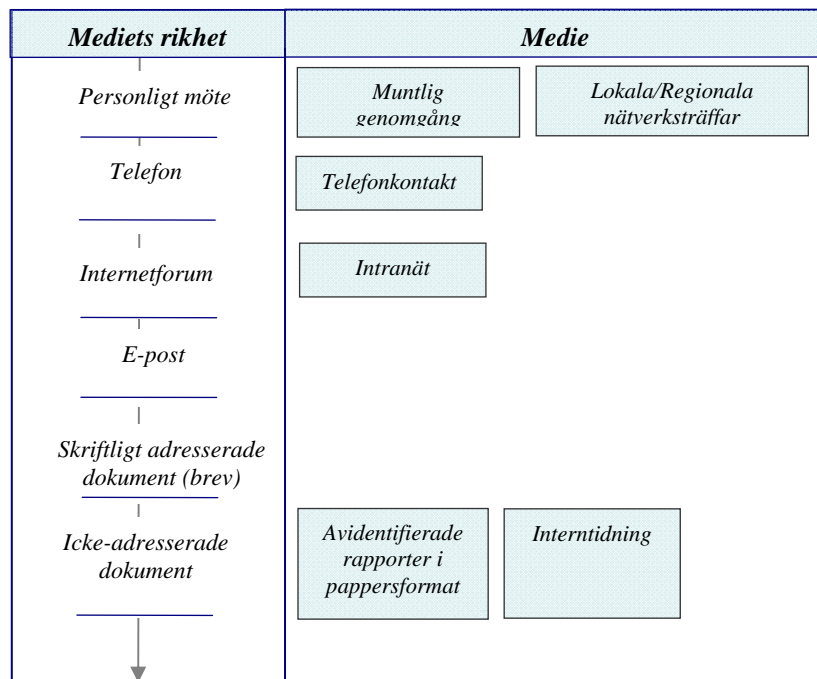
för båda ”parter” då båda verksamheterna, som dessutom bedrivs inom samma myndighet, strävar mot samma mål. Ett säkrare samhälle.

En annan lösning för mer tid till brandutredarmöte är att anordna fler nätverksträffar. Många utredare upplever dock att de skulle finna det svårt att ta tid till detta. Om fler träffar arrangeras riskerar man att få ett sämre gemensamt deltagande. Vid planering av framtida träffar bör hänsyn tas till brandutredarnas här uttryckta önskemål så att gynnsamma träffar kan uppstå. Uteblir nätverksträffarna uteblir de kommunikativa processer som leder till organisatoriskt lärande.



Lärcykeln – Kvadrant C

För att uppnå den lokala nyttan med brandutredningar krävs att erfarenheterna förmedlas och integreras inom den egna räddningstjänstens verksamhet, samt att aktioner tas utifrån den kollektiva tolkningen. I Figur 10 nedan har medier med vilka brandutredare förmedlar och integrerar erfarenheter inom sin räddningstjänst placerats i förhållande till mediets rikhet.



Figur 10. Idag tillgängliga medier för brandutredarna att flytta och integrera information inom räddningstjänsterna. Figuren visar en sammanställning av de medier som uppgivits.

Om och i vilken utsträckning de medier som ses i figuren ovan används inom respektive brandutredares räddningstjänst varierar. På några räddningstjänster finns ett väl utvecklat system medan förmedlingen inom andra räddningstjänster sker mer spontant och vid tillfälle. Förmedling av erfarenheter är av stor betydelse för att säkerställa att kunskapen inte förblir individuell och att erfarenheterna förankras i räddningstjänsternas verksamhet. Detta då brandutredningarna ska bidra till det samhälleliga riskhanteringsarbetet.

Till följd av att icke-kontrakterad personal som utför brandutredningar inte deltar på nätverksträffarna är det av stor vikt att de får möjlighet att innefattas av den kollektiva tolkningen. Det vore emellertid att föredra att samtliga som är aktiva och arbetar med att utreda bränder fick delta i den gemensamma tolkningen.

Intranät och digitala medier tycks användas i allt större utsträckning inom räddningstjänsten, vilket får till följd att erfarenhetspridningen domineras av en pull-strategi. Ett större ansvar vilar på den enskilde att ta del av informationen. Att personligen informera berörd insatsstyrka efter en utredning bör utföras i större utsträckning. Personlig information bidrar till att ett rikt möte uppstår.

Flertalet utredare uppger organisationens storlek som ett hinder för muntliga redovisningar. Inom vissa förbund har utredarna ingen kontakt med insatspersonalen då deras arbetsplats är skild från utryckningsverksamheten. Därav mister de den dagliga kontakten varpå en naturlig mötesplats saknas vilket försvårar för utredaren att tillgängliggöra erfarenheterna. För att kringgå detta kan de muntliga redovisningarna alterneras, så att olika stationer utöver berörd styrka informeras.

Kvarstår gör frågan om *vem* som anses ska lära och vad erfarenhetsförmedling ska leda till. Vi ser en fördel med att informera personal inom den egna räddningstjänsten, vare sig utvärdering av insatsen är en del av brandutredningen eller ej. Fördelen är att ett ökat intresse för brandutredningar uppnås, att nyttan klarläggs och att brandutredaren känner en positiv stämning inom räddningstjänsten till sitt arbete med brandutredningar. Inom majoriteten räddningstjänster beskrivs intresset från den övriga personalen vara stort, det bör dock framhållas att så inte är fallet inom samtliga räddningstjänster.

Inom tre räddningstjänster används inte utredningarna på lokal nivå. Orsaken uppges vara bristande intresse eller avsaknaden av mandat. Således saknas **förutsättningarna för handlande** och **lokalt självstyre**, det fjärde steget i lärcykeln. Huruvida krav kan ställas från Räddningsverkets sida gällande intern förankring av brandutredningar inom räddningstjänsterna har diskuterats. Det är svårt att avgöra om ett sådant krav skulle öka den lokala integreringen av erfarenheter. Krav medför inte nödvändigtvis förbättringar. Organisatoriskt lärande sporrar mer av ett genuint intresse och motivation. Mer gynnsamt torde vara om Räddningsverket tillsammans med brandutredarna vidtar aktioner för att förändra inställningen till brandutredningar på den lokala ledningsnivån.

Tillsyns- och utbildningsverksamhet

Det erhållna resultatet visar att brandutredarna använder sig av utredningarnas resultat på varierande sätt i sitt förebyggande arbete på lokal nivå. Brandutredningarna används i störst utsträckning i samband med tillsyn och utbildningar, vilket gynnar den externa spridningen av erfarenheter. Den externa spridningen är av stor vikt om allmänheten önskas lära av brandutredningar.

Orsaken till att utredningarna används i så varierande omfattning kan vara räddningstjänsternas skilda organisatoriska förutsättningar, brist på tid eller som ovan nämnts bristande engagemang och intresse inom räddningstjänsterna. Varje utredare måste anpassa sitt arbete utifrån de organisatoriska förutsättningar som råder på den räddningstjänst där denne är aktiv. Förutsättningar och mandat för utredarna att använda sig av erfarenheter från brandutredningar i sitt förebyggande arbete måste emellertid finnas. Dels för att utredningarna ska bidra till konkreta åtgärder på lokal nivå och dels för att utredaren inte ska förlora känslan för utredningens bidrag och nytta.

Kontakt med andra aktörer

Genom lokala eller regionala nätverk ges utredaren möjlighet att möta andras perspektiv. De mindre nätverken bidrar till att den tysta kunskapen hos utredaren aktualiseras och oftare triggas att lyftas till organisatorisk nivå. Deltagande i lokala nätverk visar även på engagemang och motivation. Genom de mindre nätverken kan även samarbetet mellan olika externa yrkesgrupper utvecklas, däribland polisens tekniker vilka har en central roll för arbetet med brandutredningar. Av resultatet framgår att en längre tids erfarenhet av arbete med brandutredningar medför ett större kontaktnät, inom som utom brandutredarprogrammet.

Gemensamt för alla utredarna är att de saknar ett system för vem de ska kontakta i samband med och efter en utredning. Den utsträckning brandutredarna delger vunna erfarenheter till aktörer och intressenter på lokal nivå *utanför* räddningstjänsten varierar, dock sker det oftast i *enstaka fall*. En förklaring till att så är fallet kan vara variationen av bränder och brandorsaker, liksom avvägningen om vilka bränder som anses vara av intresse att delge. Vad som betraktas vara *enstaka fall* kan diskuteras då det är en subjektiv tolkning och inget exakt mått. Vi anser dock att den använda skalan i enkätundersökningen, från *aldrig* till *alltid*, ger en god relativ uppskattning.

Som nämnts tidigare upplever brandutredare att de hamnar i en intressekonflikt mellan försäkringsbolag och den samhällliga nyttan. I slutet av 2007 stämde en räddningstjänst av ett försäkringsbolag efter att i en rapport uppgivit brister i insatsens genomförande. Under intervjutillfällena och under den nätverksträff vilken vi deltog i framgick en oro för följderna av en fällande dom av det slaget. En utredare anser att det är att ta ett stort steg tillbaka gällande räddningstjänstens lärande. Om utredningarna inte får visa på brister går utvecklingen inte framåt. Innehållet i brandutredningarna ligger utanför denna studies avgränsningar. Problematik kan dock medföra negativa konsekvenser för det kommunikativa beteendet. Enligt vår mening riskerar det påverka den upplevda trygghet och öppenhet som är en viktig förutsättning för ett gynnsamt erfarenhetsutbyte, och sålunda det organisatoriska lärandet.

Brandutredarnas handlingar och spridande av erfarenheter bör styras av brandutredarprogrammets kollektiva tolkning och organisatoriska mål. Om ett av målen är att ”lära” allmänheten utgör media en möjlig kanal för att sprida erfarenheter så att detta uppnås. Vissa utredare har upptäckt medias möjligheter, andra nyttjar inte kanalen. En utredare föreslår att media bör utnyttjas mer och att rutiner för detta utvecklas. Media har en stor slagkraft som bör nyttjas, dock med viss varsamhet. Om den kollektiva tolkningen

saknas finns risk för att utredare sprider olika budskap inom olika regioner. I de fall media är lämpligt att utnyttja på lokal nivå kan såväl tidningar som tv och radio användas.

Gällande erfarenheter av rikstäckande intresse bör kontakten gentemot media skötas av ansvarig inom programledningen då denne besitter en helhetsbild. Utredarna har olika syn på ansvarsfrågan gällande kontakten med externa intressenter, vilket kan medföra att vissa intressenter inte kontaktas. Flertalet utredare anser att de själva bör ansvara för den lokala kontakten, men förespråkar att detta sker i samråd med någon mer inom räddningstjänsten. Några utredare anser dock att programansvarig ska ansvara för den lokala kontakten.

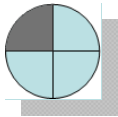
Att det råder viss oklarhet gällande vem som ansvarar för vad kan bero på att den nationella nyttan är den programansvariges ansvarsområde, men att avvägningen av när en utredning är av nationell nytta eller inte är oklar. Några utredare förlitar sig på att programledningen sköter den nationella spridningen, andra gör det själv. Detta återspeglas även i resultatet som erhöles på frågan gällande vilka intressenter som anses ”missas” vid erfarenhetsförmedlingen

Utredarna saknar en delad uppfattning om vem som ”missas”. Vi har inte ämnat ge en fullständig redogörelse för vilka aktörer som bör kontaktas. Enkätundersökningen avsåg att skapa en uppfattning om vilka intressenter som upplevs missas. Några utredare uppger till exempel att de kontaktar Boverket, Elsäkerhetsverket och kommunen, andra gör inte detta utan anser att de nämnda aktörerna glöms bort. Detta tyder på att osäkerhet och brist på strukturerat arbetssätt råder, vilket flertalet utredare gett uttryck för. Hur detta ska bemötas, huruvida rutiner ska upprättas eller inte, och om så är fallet i vilken utsträckning, är frågor som är svåra att behandla. Rutiner är en metod för att uppnå struktur. Positivt med rutiner är att alla vet vad som gäller och det blir lättare för någon annan att överta arbetsuppgifterna då dessa ska lämnas vidare. Rutinerna måste dock hållas flexibla, så att man inte ”fastnar” i invanda mönster och glömmet moment som är specifika för en aktuell utredning.

Vi förespråkar riktlinjer, vilka bör utformas flexibla och abstrakta så att de kan anpassas till rådande fall. Att i samband med en utredning ha som vana att tänka efter vilka intressenter som kan tänkas ha nytta av de erhållna erfarenheterna, är ett exempel på en riktlinje vi anser bör antas. Denna riktlinje uppmuntrar till aktivt deltagande i spridandet, samtidigt är den inte för detaljerad så att erfarenhetsspridningen hämmas. Att utredare kan kontakta programansvarig och med denne rådgöra vilka aktörer som bör kontaktas ses som mycket positivt.

I syfte att göra programmet mindre personberoende kan programansvarig delegera ansvaret att kontakta återkommande aktörer. Några utredare alternativt annan personal inom brandutredarprogrammet kan verka som kontaktpersoner gentemot specifika aktörer. Brandutredaren bör emellertid ha det primära ansvaret för att utredningen hamnar i rätta händer. Utredarna behöver inte personligen kontakta samtliga aktörer utan om en kontaktperson är utsedd ska denne engageras. Det är dock av stor vikt att en

samordnande roll finns inom Räddningsverket så att trender över en längre tid kan identifieras och den nationella nyttan tillgodoses, vilket görs idag.



Lärcykeln – Kvadrant D

Den sista kvadranten behandlar infrastruktur genom vilken erfarenheter kan återföras och tillgängliggöras för programmets medlemmar, varpå den organisatoriska lärcykeln sluts. Dagens infrastruktur inom brandutredarprogrammet saknar kanaler för att återföra lokalt vunna erfarenheter, vilket står i relation till utredarnas begränsade tillgång på medier som berördes under kvadrant A.

Utöver utredningsprotokollen i RIB och nätverksträffarna finns inget uttalat medie för att återföra erfarenheter så att ny information kan förmedlas och **återkoppling** uppnås. Maillistan skulle kunna utgöra ett kommunikationsmedium för detta. FBU:s hemsida, eller en annan för endast brandutredarna åtkomlig webbaserad internsida, är att föredra då de utgör något rikare medier genom vilka fler perspektiv kan mötas.

Merparten utredare upplever att de ser åtgärder växa fram till följd av somliga utredningar. Denna återkoppling bidrar till att motivationen stärks för det fortsatta arbetet. Motivationen påverkas även av **feedback**, både från ledningens sida inom räddningstjänsten och ledningen inom Räddningsverket. Önskemål om bättre feedback har framkommit. En utredare menar att detta kan uppnås genom personliga utvecklingssamtal. Feedback av detta slag skulle leda till ett större ansvarstagande och en ökad motivation, vilket stöds av Senges (1995) teorier. Personlig utveckling kan även ske genom kvalitetssäkring.

Kvalitetssäkring har diskuterats under intervjutillfällena. En systematisering av kvalitetssäkringen kan både utveckla feedbacken och öka samarbetet mellan brandutredarna. Att kvalitetsgranskning har kommit till stånd inom vissa räddningstjänster är mycket positivt. Det skulle emellertid vara önskvärt att samtliga brandutredares utredningar kvalitetssäkras av kollegor inom brandutredarprogrammet varpå kontakten mellan utredarna stärks.

För att undvika känslan av att rapporten försvinner i systemet är feedback och insikt i vad som händer med erfarenheterna av stor vikt. Vunna erfarenheter från brandutredningar bidrar främst till långsiktiga lösningar, och det tar i vissa fall tid innan trender och mönster identifieras. Därmed kan det ta lång tid innan nyttan med det utförda arbetet kan ses, vilket är ett ytterligare motiv för att arbeta aktivt med återkoppling.

Övergripande förutsättningar

Vårt samlade intryck är att klimatet *inom* brandutredarprogrammet är att betrakta som god, vilket underlättar skapandet av dialog och lärande. Synen på brandutredningsverksamheten på ledningsnivå inom räddningstjänsterna betraktas emellertid vara bristande på vissa håll.

Saknas *ledningens stöd* föreligger det en stor risk att arbetet eftersätts och att kvalitén på arbetet sänks, vilket i sin tur påverkar hur kommunikationsmedierna används. Några utredare upplever stödet från den

lokala ledningen som dåligt. Åtta utredare upplever att de inte alls uppmuntras från sin ledning. Intervjuresultatet indikerar att storleken på räddningstjänsterna tycks vara av betydelse. På mindre räddningstjänster har utredarna mer kontakt med sin ledning, vilket upplevs som positivt, medan man på större räddningstjänster har betydligt mindre kontakt.

Ledningen styr bland annat de ekonomiska medlen, vilket påverkar hur mycket tid utredaren kan avsätta för sitt arbete. Ett synsätt som tycks vara vanligt förekommande är att ”det är bra med brandutredningar men det får inte ta någon tid”. Detta hämmar erfarenhetsutbytet och lärandet, och tankesättet indikerar att ett genuint intresse för arbetet saknas. Synsättet avspeglas i att lite tid tillsätts för utredningsarbetet och skapar en upplevelse av stress hos brandutredaren då denne får en känsla av att annat arbetet borde prioriteras. Brandutredarnas upplevda brist på tid genomsyrar resultatet. En utredare beskriver det som den främsta negativa framgångsfaktorn.

När det lokala stödet inom räddningstjänsten saknas är stödet från Räddningsverket av stor vikt. Brandutredare föreslår att stora skrytlistan bör utvecklas och spridas mer systematiskt i syfte att användas som ”slagträ”, vilket ses som en god idé. Aktioner från verkets sida bör även vidtas för att för räddningschefer påvisa nyttan med brandutredningar.

Ledningens inställning är även avgörande för hur väl de resterande förutsättningarna; *Ansvar, delaktighet & motivation* samt *Tillit & öppenhet* faller ut. Vi har i föregående resonemang tangerat och till viss del berört vikten av dessa faktorer, varpå vi här endast berör dem kort. Pull-modellen dominerar kommunikationsstrategin och därmed vilar ett stort ansvar på brandutredaren att *förse sig* med information. Det ringa användandet av SRV:s hemsida, FBU:s hemsida och RIB kan bero på att utredaren inte tar detta ansvar alternativt så saknar utredarna motivation att använda kanalerna då de inte är utformade eller anpassade efter deras behov.

Resultatet indikerar att det inom de flesta räddningstjänster vilar ett stort ansvar på den enskilde utredaren att *förmedla* vunna erfarenheter och lärdomar. Ett kritiskt moment är att ansvar tas för att delta i den kollektiva tolkningen på nätverksträffarna samt att vunna erfarenheter återförs så att de tillgängliggörs. Ett stort ansvar kan verka motiverande, men det kan även få en motsatt verkan om utrymme för handling inte ges eller att stöd för arbetet saknas. Programledningen bör tillsammans med brandutredarna ansvara för att upprätthålla ett klimat som gynnar det organisatoriska lärandet.

Flera faktorer påverkar *delaktigheten* hos brandutredare varibland ledningens stöd redan beaktats. Ansvarskänslan för sin uppgift, kollegors uppmuntran, engagemang samt tidsfaktorn har också en betydande roll för delaktigheten. Deltagandet måste ske aktivt och med engagemang. Att döma av vårt samlade intryck, vilket erhållits under studiens genomförande samt genom närvaro på en nätverksträff, är att brandutredarprogrammet präglas av en positiv och öppen stämning. Under den nätverksträff som besöktes gav utredare uttryck för egna misstag, dialogen präglade rummet och olika perspektiv möttes. Således är vår bedömning att en *reflexiv öppenhet* och *tillit* råder under träffarna och att delaktigheten och *motivationen* är stor bland majoriteten av kontrakterade

utredare. Utredare har även påtalat att engagemanget ökar under en tid efter en nätverksträff, vilket ytterligare stärker träffens betydelse.

De drygt tio utredare vilka inte besvarat enkäten utgör dock ett mörkertal. Vi har här framhållit majoritetens åsikter, men har även lyft fram de minoriteter som gett uttryck för åsikter som skiljer sig från majoritetens.

5.2 Konklusion

Vi har i den diskuterande analysen ovan återkommit till frågan om *vem* som anses ska lära av brandutredningar och vad erfarenhetsutbytet ska leda till. En målgrupp utesluter emellertid inte en annan. Det påverkar dock utformandet av infrastrukturen för erfarenhetsutbytet, vilket i sin tur är avgörande för huruvida det organisatoriska lärandet hålls levande. Vem som anses ska lära kompliceras till följd av att brandutredarprogrammet spänner över flertalet organisationsgränser.

Ett av brandutredarprogrammets mål är att erfarenheter tillvaratas i det förebyggande och i det operativa arbetet på *lokal* nivå. Därmed påverkar brandutredarprogrammets målsättning räddningstjänsternas arbete. Problematiken medför att det är av ytterst stor vikt att en samförståelse mellan ledningarna inom räddningstjänsterna och programmet på Räddningsverket uppnås, så att arbetet sker i samklang. Brandutredaren kan betraktas utgöra en brygga mellan de båda verksamheterna och bör förses med en infrastruktur som motiverar till erfarenhetsutbyte utifrån målformuleringarna.

Utredarnas geografiska spridning medför att tillfällen för personliga möten är få. Det är därav av extra stor vikt att infrastrukturen utformas så att kontakten mellan brandutredarna underlättas och att erfarenhetsutbytet upprätthålls.

Vi har i studien påvisat nätverksträffarnas avgörande roll för brandutredarprogrammets organisatoriska lärande. De utredare som inte närvarar på träffarna exkluderas från den kollektiva tolkningen. Lokala och regionala träffar bör eftersträvas då dessa påverkar lärandet positivt. Det är emellertid av stor vikt att explicit kunskap som erhålls vid lokala träffar förmedlas vidare inom brandutredarprogrammet, så att kunskapen tillgängliggörs för övriga brandutredare och organisatoriskt lärande kan uppnås. Det är inte att förglömma att lärcykeln sker inom området för de *tillgängliga* meningsstrukturerna.

Huruvida alla bör veta allt kan diskuteras, dock bör alla ha möjlighet att tillgå uppgifterna. Inom brandutredarprogrammet anser vi att det bör finnas forum och databaser där en stor mängd erfarenheter kan samlas och tillgås. På lokal och nationell nivå bör erfarenhetens relevans för mottagaren vara avgörande för erfarenhetsförmedlingen. Till följd av bränders skilda karaktär är det inte att föredra, eller möjligt, att upprätta en statisk plan för erfarenhetsutbytet. Som nämnts tidigare förespråkas riktlinjer.

Utifrån brandutredarnas åsikter och teoretiska resonemang anser vi att det föreligger ett behov av fler medier för utredarna att förmedla erfarenheter mellan varandra, eller att befintliga medier utvecklas. Infrastrukturen anses även brista gällande möjlighet till återföring av lokalt vunna erfarenheter. En

allt för stark tilltro tycks ges RIB som återföringsmedie. I studien har framkommit att kanalen har många brister och inte används i någon större utsträckning.

Kommunikations- och spridningsmedier som följer pull-modellen, däribland RIB, har den fördelen att utredaren får tillgång till en större mängd information. Databaser medför att utredarna själva kan söka och tillgodo se sig den information som de anser sig behöva. Således riskeras inte ”overload” av information. Pull-modellen kräver dock att utredarna är motiverade.

Det finns tyvärr ingen receptlösning på organisatoriskt lärande men en grundläggande förutsättning är motivation. I förhållande till erfarenhetsutbyte kan begreppet ses vara ömsesidigt beroende av en stöttande infrastruktur. Saknas motivation används inte infrastrukturen, varpå en föredömlig infrastruktur inte leder till organisatoriskt lärande. Infrastrukturens utformande påverkar i sin tur motivationen till användandet av kanalerna. Användandet styrs även av förutsättning i form av tid.

5.3 Procedur- och analysmetodkritik

Studiens resultat påverkas av dess upplägg och de metoder för analys som använts. Gällande studiens upplägg kan det diskuteras vilket som är mest lämpligt, att inleda datainsamlingen med enkätundersökning eller intervjuer.

Datainsamlingen inleddes med att utforma och distribuera enkäter. Besvarade enkäter erhöles och sammanställdes parallellt med att intervjuer genomfördes. Både i enkätsvar och under intervjuer framkom ny information vilken kunde ha varit av intresse att fråga samtliga brandutredare om. Enkäten skulle eventuellt kunna ha utformats bättre om studien inletts med intervjuer. Dock förelåg i sådant fall risk för att enkäten skulle präglas allt för mycket av enstaka utredares åsikter och därmed bidra till ett snedvridet resultat, varpå enkäten utformades först. Den intervjumetodik som användes, halvstrukturerade intervjuer, gav utrymme för att genom intervjuerna erhålla viss ökad information om nya uppgifter som uppkommit genom enkäter och tidigare utförda intervjuer.

Snedvridna resultat till följd av systematiska fel kan ha uppstått på grund av att enkät- och intervjurens resultat analyserats subjektivt. Risken för att misstolkningar på ett systematiskt sätt påverkat studiens resultat bedöms dock vara liten. Varje intervju har bearbetats och diskuterats separat innan de sammanställts. De samstämmiga resultaten mellan intervju och enkät påvisar att risken för systematisk feltolkning är liten.

5.4 Mätmetodskritik

Orsaken till det externa bortfallet gällande enkätundersökningen är svår att uppskatta. Till följd av att enkätundersökningen utfördes anonymt kan inga samband gällande räddningstjänstens storlek eller geografisk spridning utläsas. En osäkerhet väcktes dock till följd av att enkäten distribuerats till ej aktiva utredare. En förklaring till att så skedde kan vara att brandutredarprogrammet genomgår en organisationsförändring, varpå den maillista som enkäten distribuerades utifrån inte var uppdaterad. Det externa bortfallet är dock lågt, varför dataunderlaget bedöms vara representativt.

Det föreligger alltid en risk för *intervjuareffekt* i samband med intervjuer. Intervjuareffekten uppstår genom att ömsesidiga förväntningar på motpartens beteende och reaktioner leder till att intervjuaren och den intervjuade tillsammans bidrar till att svaren på intervjun, eller delar av den, blir snedvridna (Rosengren & Arvidson, 2002). Ledande frågor har undvikits och en neutralitet eftersträvat. Enkät- och intervjuundersökningen har givit samstämmiga resultat vilket visar på att den tolkningsproblematik som metoderna medför inte påverkat resultatet i större utsträckning. Reliabiliteten och validiteten bedöms därmed vara godtagbara.

Det förekom dock visst internt bortfall på enstaka frågor och delfrågor i enkätundersökningen. Högst bortfall erhöles på frågan gällande hur återkopplingen på individnivå kan *utvecklas*. Färre än hälften av de svarande gav förslag på detta. Det bedöms dock inte påverka frågans validitet då 32 av utredarna besvarat frågan angående huruvida återkoppling upplevs fås eller inte, samt att merparten redovisats på vilket sätt de får återkoppling.

Av 34 utredare svarade endast 17 på frågan om det idag finns intressenter som de inte kontaktar men som de anser bör få ta del av erfarenheterna. Därmed utgör frågan den fråga med näst högst bortfall. Det är svårt att avgöra om bortfallet beror på frågekonstruktionen eller om det beror på att utredarna har svårt för att uppskatta vem som bör kontaktas och vem som missas. På resterande frågor är bortfallet mindre än 25%.

Av resonemangen ovan bedömer vi det interna och externa bortfallets påverkan som liten.

6 Slutord och förslag till framtiden

Nedan sammanfattas några tankar kring brandutredarprogrammet samt några förslag som vi tror kan medföra förbättringar för erfarenhetsutbytet och brandutredarprogrammets organisatoriska lärande.

Vi finner det positivt att en majoritet av de utredare som valt att delta i studien uttrycker att de i stort är nöjda med hur organisationen fungerar idag och att de känner sig motiverade till sitt arbete.

Ämnet organisatoriskt lärande är idag högaktuellt och organisationer möter ständigt nya krav som de förväntas leva upp till. Även ämnen som samhällets riskhantering har kommit att aktualiseras i och med nya hot och påfrestningar. En ökad medvetenhet och högre krav märks inom hela samhällsstrukturen. Brandutredningarna utgör en del av det kommunala och nationella arbetet gällande riskhantering. Det är dock först när erfarenhetsutbytet fungerar som den viktiga länken mellan brandutredarprogrammets verksamhet och det proaktiva riskhanteringsarbetet skapas.

Vidare står Räddningsverket inför stora förändringar då en omorganisering väntar, vilket kan antas påverka även brandutredarprogrammet. Programmet kommer även förändras i och med avgången av den idag mycket aktive och engagerade programansvarige. Huruvida dessa förändringar kommer att påverka programmets utformning är oklart, dock har en viss oro bland de kontrakterade utredarna framkommit under studiens gång.

För att kunna leva upp till omvärldens förväntningar och för att bättre klara av förestående organisationsförändringar ställs krav på brandutredarprogrammets infrastruktur. Även optimeringen av verksamheten, att så många lär så mycket som möjligt, ställer krav på infrastrukturen.

Nedan följer några råd och förslag på förbättringar vilka bygger dels på de brister som vi ser i dagens system, och dels på brandutredarnas åsikter. Vi har i denna studie inte tagit hänsyn till ekonomiska aspekter, vilka naturligtvis har avgörande betydelse för vilka åtgärder och förbättringar som kan implementeras. Studiens resultat påvisar dock att förbättringar kan uppnås med relativt enkla och mindre kostsamma medel.

- ***Sekretesskrav***

Flertalet utredare uppger att de sekretesskrav som åligger brandutredningarna medför stora svårigheter för programmedlemmarnas lärande. Sekretesskravet bör därför utredas vidare av sakkunnig.

- ***Ansvarsfrågan***

Utredarna bör ansvara för att utredningen används på ett optimalt sätt. Brandutredaren är den person som har mest insikt i utredningens resultat och bör ha som riktlinje att beakta vilka intressenter som kan tänkas ha nytta av informationen. Det är därav av stor vikt att utredarna ges möjlighet till detta i form av tid och mandat. Frågor som ansvarsfördelning bör lyftas på kommande nätverksträffar och åtgärder för att påvisa nyttan för räddningschefer tas tillsammans med programledningen. Programledningen

bör ha en fortsatt samordnande och stöttande roll och tillsammans med utredarna ansvara för att skapa ett klimat som gynnar det organisatoriska lärandet.

- ***Ökat samarbete***

Vi ser metoden ”jämlig assistans” som en möjlighet att öka samarbetet mellan utredarna. Geografiska och ekonomiska hinder måste självfallet beaktas. Metoden medför att personliga möten uppnås. Kvalitetssäkring i form av att brandutredarkollegor granskar varandras utredningar är även det ett sätt att öka samarbetet. Detta kräver att samförstånd om erfarenhetsutbytet finns. Kvalitetssäkring kan utföras på distans.

- ***Intern hemsida***

En intern hemsida bör utvecklas för att underlätta för kontakten mellan utredarna och för återkopplingsarbetet. Hemsidan ger programledningen möjlighet att regelbundet publicera ny information, gällande såväl erfarenhetsfrågor som organisatoriska frågor. Detta medför en delaktighetskänsla och till följd av att informationen görs tillgänglig för alla uppnås en ”korridor-effekt”.

Idag finns FBU:s hemsida vilken av enstaka utredare anses fungera som hemsida för brandutredarprogrammet. Hemsida skulle kunna utvecklas att i tydligare bemärkelse gälla brandutredarprogrammet, genom till exempel en internsida.

En eventuell hemsida bör innehålla uppgifter om samtliga engagerade inom organisationen, såsom kontaktuppgifter, arbetsområde och eventuella specialistkunskaper. För att en hemsida ska få genomslag krävs att samtliga använder den, samt att alla vet vilken information de kan finna där och hur. Vem som ska ansvara för hemsidan och att denna hålls uppdaterad måste utses. I studien framkommer att vissa brister finns gällande datorvanan vilket inte får negligeras.

- ***Utveckling av RIB***

För att öka värdet på RIB som kanal för informationssökning bör dess *utformning* utvärderas, då denna inte matchar utredarnas behov idag. Genom att ta hänsyn till de i studien uttryckta åsikterna gällande RIB, samt undersöka brandutredarnas specifika önskemål, tror vi att användande av verktyget skulle öka. De juridiska möjligheterna att tillgå icke-avidentifierad utredningar bör även ses över.

- ***Brandutredarprogrammets ledning***

Från programledningens sida bör man säkerställa att samtliga inom programmet känner till hur erfarenhetsutbytet fungerar. Nya utredare ska ha möjlighet att lätt sätta sig in i sin arbetsuppgift och det erfarenhetsutbyte som krävs. Infrastrukturen bör utformas så att ledningen kan förmedla förändringar till samtliga utredare. Detta kan uppnås genom en internsida som berörts ovan, alternativt uppdaterad maillista. En brandutredare ska veta vilka krav som ställs på denne samt ha kännedom om vilka som kan kontaktas när och hur.

- ***Utse kontaktpersoner***

Inom programmet bör man utse kontaktpersoner som ansvarar för erfarenhetsutbytet gentemot återkommande externa aktörer. Detta medför ett ökat engagemang samt att arbetsbördan minskar för den i ledningen som har den samordnade rollen. Det blir också tydligare för programmets medlemmar vem som ansvarar för specifika kontakter.

- ***Utveckling av nätverksträffarna***

Nätverksträffarna har mycket stor betydelse för hur erfarenhetsutbytet sker inom organisationen. För att de ska utnyttjas optimalt ser vi några utvecklingspunkter.

Lokala organisatoriska problem förekommer till följd av att utredarnas arbetsplatser är olika utformade. Vi anser att även frågor som dessa bör beröras regelmässigt på nätverksträffarna för att ge utredarna möjlighet att diskutera eventuella organisatoriska problem och tillsammans med övriga brandutredarkollegor finna lösningar.

Vidare föreslår vi att utredarna bör lämna förslag till programledningen på frågor de önskar diskutera. Ledningen kan då göra ett urval av frågorna och utforma teman för nätverksträffarna. Om dessa förmedlas till utredarna har de möjlighet att förbereda sig inför en diskussion till nästa nätverksträff, vilket vi tror skulle leda till ett ökat deltagande. Utrymme för övriga frågor måste dock ges.

Att flertalet utredare anser att olycksutredningarna får för stort utrymme under nätverksträffarna riskerar medföra lägre deltagande. Dock anser vi att det är positivt att olycksutredningar och brandutredningar berörs under samma träff. Tidsdisponeringen mellan brand- och olycksutredningar bör emellertid begrundas och upplägget av olycksutredningarna bör ses över så att de i minsta möjliga mån upplevs som ”upprepande” ur ett brandutredarperspektiv.

7 Referenser

7.1 Litteratur

- Alarik, B. & Diedrich, A. (2000). *Knowledge management: hur svenska multinationella företag tillvaratar och sprider sina kunskaper*. Företagsekonomiska institutionen, Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Andersson, P-O & Wendel, J. (2007) *Instant messaging- ur ett Media Richness Theory perspektiv*. Lund: kandidatuppsats inom Systemvetenskapliga programmet, Institutionen för Informatik, Lunds Universitet.
- Argyris, C. (1999) *On organizational learning*. Oxford: Blackwell publishers Inc.
- Bengtsson, L-G. & Erlandsson, U. (2005) *Brandutredning*. Räddningsverket, Huskvarna: NRS Tryckeri.
- Choo, C. (2000). *Working with knowledge: How information professionals help organisations manage what they know*, MCB University press, Vol. 21, No. 8, Bradford.
- Cyert, R.M. & March, J.G. (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Daft & Lengel (1986) *Organizational information requirements, media richness and structural design*. Management science, Vol. 32, No. 5.
- Davenport, H. & Prusak, L (1998) *Working Knowledge; How organizations manage what they know*. Boston: Harvard Business School Press.
- Denscombe, M. & Larson, P. (2004) *Forskningens grundregler: samhällsforskarens handbok i tio punkter*. Lund: Studentlitteratur.
- Dixon, N. (1999) *The organizational learning cycle: how we can learn collectively*. Aldershot, Gower, 2:a upplagan.
- Dixon, N. (2000) *Dialog på arbetet*. Stockholm, Fakta info direkt.
- Ejvegård, R. (2003) *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur, 3:e upplagan.
- Garatt, B. (1987) *The Learning Organization*. London: HarperCollins.
- Goh, C, S. (2002). *Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications*. Journal of Knowledge Management. Vol. 6, No. 1, Kempston.
- Heide, M. (2002) *Intranät – en ny arena för kommunikation och lärande*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.
- Holme, I. M., Solvang, B. K. (1997) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur, 2:a upplagan.

- Ichijo, K., v. Krogh, G. & Nonaka, I. (1998) "Knowledge Enablers". Ingår i v. Krogh, G., Roos, J. & Kleine, D. (red), *Knowing in Firms: Understanding, Managing and Measuring Knowledge*. London: Sage.
- Isaacs (1993). *Dialogue, Collective thinking and organizational learning*. Organizational Dynamics 93, 24-39.
- Kolb D (1984) *Experiential learning. Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Larsson, L. (1997) *Tillämpad kommunikationsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995) *The Knowledge-Creating Company*. Oxford: Oxford University Press.
- Polanyi, M. (1962) *Personal knowledge: towards a post-critical philosophy*. London: Routledge & Kegan Paul, 1958, 2:a upplagan.
- Repstad, P (1999) *Närhet och distans*. Lund: Studentlitteratur.
- Rosengren, K-E. & Arvidsson, P. (2002) *Sociologisk metodik*. Malmö: Daleke Grafiska AB, 145.
- Räddningsverket. (2006) *Utvärdering av brandutredarprogrammet*. Karlstad: Internrevisionen Uvärderingspromemoria.
- Räddningsverket. (2007) *Förslag till framtida brandutredningsverksamhet*. Karlstad: Avdelningen för olycksförebyggande verksamhet, Säkerhet i boende och fritidsmiljö, Dnr 179-9563-2007.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse: ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Senge, P. (1995) *Den femte disciplinen*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag, 4:e tryckningen.
- Simonsson, C. (2002) *Den kommunikativa utmaningen*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds Universitet.
- von. Krogh, G., Ichijo, K. & Nonaka, I. (2000) *Enabling knowledge creation: how to unblock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation*, Oxford: Oxford University Press.

7.2 Internet

- *Lagen om skydd mot olyckor*, (2003:778)
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030778.HTM>. Hämtad 2008-02-20

- *NE, Nationalencyklopedin*
http://www.ne.se/jsp/search/search.jsp?h_search_mode=simple&h_advanced_search=false&t_word=%E5terkoppling&btn_search=S%F6k
Sökord: återkoppling. Hämtad 2002-01-06
- *Sekretesslagen, (1980:100)*
<http://www.notisum.se/rnp/SLS/LAG/19800100.HTM>. Hämtad 2008-02-25

Bilaga A

- Två exempel på brandutredningar hämtade från RIB**

EXEMPEL 1

ANLEDNING TILL UNDERSÖKNING

Anlagd brand i skola.

UNDERSÖKNING UTFÖRD

XXX

HÄNDELSEFÖRLOPP

Omfattning vid ankomst

Vid brandkårens ankomst till brandplatsen kl 00:24 konstaterades följande: Byggnadens ena vinkel var helt rökfylld och temperaturen var på gränsen till övertändning.

Räddningstjänstens åtgärder

Rökdykare skickades in och släckte flera brandhärdar i en större samlingsdel i byggnaden. Rök och värme ventilerades ut.

Brandförlopp

Branden hade anlagts genom att 3 molotov kastats in genom 2 olika fönster diagonalt placerade i byggnaden, 1 molotov hade sjävslocknat medan minst 2 hade antänt möblemang och inredning. Tak och väggar hade förkolnat av brand och värme, men tack vare att alla brännbara takkonstruktion och högt belägna väggytor hade brandskyddsmålats, förhindrades en total övertändning av byggnaden. Självstängande RD-styrda dörrpartier mot samlingsrum, ovanvån mm begränsade brand- och rökskadorna.

Skadeomfattning

Brandskadorna bergränsades till 2 st primärbrandområden på vardera ca 10 m². Hela vinkelbyggnaden på ca 200 m² värme- och rökskadades. Rökskador i varierande omfattning på 2 våningsplan. Inga personskador tack vare bl a ett automatiskt brand- och utrymningslarm.

Spridningsrisker

Risk för brandspridning och total övertändning av hela anläggningen förelåg och var vid brandkårens ankomst mycket nära förestående. Tack vare en massiv rökdykarinsats samt byggnadens fullgoda brandskydd undveks detta.

UNDERSÖKNING

Brandutredning påbörjades samma dag av branding Kent Gabrielsson och Björn Totting tillsammans med kriminaltekniker och utredare från polismyndigheten.

Platsbeskrivning

Byggnaden är en äldre nyligen välreoverad gård inrymmande en skola med extern hotelldel för de studerande. Flera större samlingslokaler med biutrymmen och grupprum. Ett fullgott brandskydd med brandskyddsmålning av brännbara tak- konstruktions- och högt belägna

väggytor. Automatiskt brand- och utrymningslarm samt RD-styrda brandsektioneringar.

Primärbrand

2 st primärbrandområden i södra resp mellersta delen av en större samlingslokal inrymd i byggnadens södra vinkel. I det ena primärbrandområdet hittades en okrossad intakt molotovcocktail innehållande bensin, vilken självslocknat. I det andra primärbrand-området hittades resterna av 2 (ev 3) bensinbomber av samma typ och med samma typ av veke som i det första området.

Brandorsak

Anlagd med minst 3 st molotovcocktails inslängda genom 2 olika fönster

SAMMANFATTNING - ERFARENHEIER

I en mycket välbevarad och exklusivt renoverad kulturbyggnad inrymmande skola anlades vid midnatt den xx-xx-xx en kraftig brand med hjälp av minst 3 st molotovcocktails. När rökdykare trängde in i de rökfyllda lokalerna var temperaturen i dessa mycket hög och en övertändning var mycket nära. Branden släcktes dock och brandskadorna begränsades enbart tack vare ett mycket gott brandskydd. Samtliga trätak, bärande träkonstruktioner och väggar var brandskyddsmålade, vilket förhindrade antändning och övertändning. Dörrpartier i den annars öppna planlösningen med flera mindre samlingslokaler var RD-styrda och fungerade, vilket förhindrade rök- och brandspridning. Brandskadan blev stor men kunde blivit en totalskada.

EXEMPEL 2

ANLEDNING TILL UNDERSÖKNINGEN

Brand i ett rum.

UNDERSÖKNINGEN UTFÖRD AV

XXX

HÄNDELSEN

Grannar ser att det brinner i ett fönster på 3 våningen och larmar 112. Stort larm dras på huvudstation. Tre bilar och insatsledarbilen åker mot adressen. Det brinner i en lägenhet på 3 våningen branden är begränsad till ett rum där det brinner i en gardin och kläder runt en strykbräda. Rökdykarna släcker snabbt av branden. Vädrar ut rök från lägenheten.

UNDERSÖKNINGEN

Branden har orsakat små brandskador i städrummet, övriga lägenheten är lindrigt rökskadad. Lägenhetsinnehavaren har lämnat lägenheten med strykjärnet påslaget och stryksulan ner mot strykbrädan.

SLUTSATS

Se polisens rapport.

ERFARENHETER

Lämna aldrig ett strykjärn påslaget med stryksulan mot strykbrädet.

Bilaga B

- Enkät till brandutredare

Enkät till brandutredare

1. Hur många brandutredare har du under det senaste året *personligen* utbytt erfarenheter med gällande brandutredningar?

(*exklusive nätverksträffar!*)

- ingen 1-5 st 6-10 st 11-15 st ≥16 st

2. Hur ofta utbyter du erfarenheter från brandutredningar med andra brandutredare?

	Aldrig	I enstaka fall	Oftast	I samtliga fall
I förebyggande arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I samband med BU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Efter utförd BU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. (a) Hur tar du del av andras erfarenheter från brandutredningar?

(*flera alternativ kan väljas*)

- Kontakt med brandutredare
SRV:s hemsida
RIB
Sirenen
Programansvarig
Seminarier

Möte Vilka möten? _____

Övrigt Vad? _____

(b) Vilket sätt använder du helst?

(c) Hur sprider du dina erfarenheter från brandutredningar inom programmet?

(*flera alternativ kan väljas*)

- Kontakt med brandutredare
SRV:s hemsida
Programansvarig
Seminarier

Möte Vilka möten? _____

Övrigt Vad? _____

(d) Vilket sätt använder du helst?

4. Hur ofta sprider du erfarenheter från brandutredningar till aktörer *utanför* brandutredarprogrammet?

	Aldrig	I enstaka fall	Oftast	I samtliga fall
Elsäkerhetsverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konsumentverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boverket	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NCO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Brandskyddsföreningen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Din RTJ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Din kommun	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lokal media	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Branschtidningar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Föreningen för brandutredare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andra aktörer:				
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Finns det intressenter du inte kontaktar idag men som du anser bör få ta del av erfarenheterna?

6. Hur använder du, på kommunal nivå, erfarenheter från brandutredningar i det förebyggande arbetet?

7. När tar du del av erfarenheter från brandutredningar publicerade i RIB?

	Aldrig	I enstaka fall	Oftast	I samtliga fall
I ditt förebyggande arbete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I samband med en BU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Efter utförd BU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Hur ofta brukar du närvara vid nätverksträffar anordnade av...

	Aldrig	Ibland	Alltid (1 gång/år)
...SRV/NCO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...FBU	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Upplever du att du har rutiner för att sprida erfarenheter från brandutredningar?

(a) Nej.

Ja. Vilka?

(b) Hur kan det utvecklas?

10. Hur mycket tid har du till erfarenhetsspridning?

ingen tid alls för lite tid tillräckligt med tid för mycket tid

11. Hur uppmuntras du av ledningen på din arbetsplats att sprida erfarenheter från brandutredningar?

12. Upplever du att du får återkoppling från de brandutredningar du redovisar?

(t. ex. respons på ditt arbete, information om genomförda åtgärder...)

(a) Nej.

Ja. På vilket sätt?

(b) Hur skulle det kunna utvecklas?

13. Vilken befattning anser du bör ansvara för att erfarenhets spridning upprätthålls...

(a)... inom programmet?

(b)... utom programmet?

14. Har du övriga synpunkter gällande brandutredarprogrammets kommunikation och erfarenhets spridning får du gärna uttrycka dem nedan!

Stort tack för din medverkan!

Bilaga C
- Intervjumall

Intervjumall

- Hur *länge* har du arbetat som brandutredare?
- Vad har du *för uppgifter* som brandutredare?

Arbetsgången

- Hur och *när* avgörs om det ska göras en brandutredning?
- Vad händer sen?
- Finns *exempel* på brandutredning som resulterat i direkta åtgärder?

Erfarenhets spridning

- Vad är *målet* med arbetet med erfarenhetsspridningen?
- *Vem* anser du ska *lära* av erfarenhetsspridningen?
- Tycker du att erfarenhetsspridningen *fungerar* idag?
(inom Räddningstjänsten och brandutredarprogrammet)
- Hur *sprider* ni erfarenheter från brandutredningar inom ert förbund?
(Gemensamma informationsträffar, info blad...)
- Ser du några *organisatoriska hinder* för fungerande erfarenhetsspridning?
- Upplever du att det finns ett *intresse* hos den övriga personalen att ta del av resultat från brandutredningar?
- Vilken uppfattning har ledningen på arbetet med erfarenhetsspridning?
Uppmuntran, värderas arbetet...
- Upplever du att du har *rutiner* för att sprida och motta erfarenheter från brandutredningar?
- Hur *tar* du lättast *till dig* av andras erfarenheter?
- Räcker det med nätverksträffar som det är idag?
- Hur *ofta* får du information från programmet?

Kommunikationen

- Hur skulle du *beskriva* att kommunikationen inom *programmet* fungerar idag?

- Anser du att de *kommunikationskanaler* som behövs för att sprida erfarenheter av brandutredningar *finns* idag?
 - Finns det *förtroende* mellan medarbetarna som krävs för att kommunicerandet ska fungera smidigt?
 - Anser du att RIB är ett bra sätt att *söka information* om brandorsaksutredningar samt *sprida erfarenheter* från brandorsaksutredningar?
 - Anser du att Sirenen är ett bra sätt att *söka information* om brandorsaksutredningar samt *sprida erfarenheter* från brandorsaksutredningar?
 - *Hur behandlar* du de erfarenheter som du erhåller från t ex sirenen samt konferenser?
-
- Tycker du att *erfarenhetsutbytet fungerar* bra som det är idag eller efterlyser du några *förändringar*?
 - Hur upplever du *återkopplingen*? Kan den utvecklas?
 - Känner du dig *motiverad* till arbetet med brandutredningar och erfarenhetsutbyte?

