



# Høgskulen på Vestlandet

## Master Thesis

ING5002D

### Predefinert informasjon

<b>Startdato:</b>	22-11-2018 15:37	<b>Termin:</b>	2018 HØST
<b>Sluttdato:</b>	03-12-2018 14:00	<b>Vurderingsform:</b>	Norsk 6-trinns skala (A-F)
<b>Eksamensform:</b>	Masteroppgave		
<b>SIS-kode:</b>	203 ING5002D 1 MOPPG 2018 HØST		
<b>Intern sensor:</b>	(Anonymisert)		

### Deltaker

**Kandidatnr.:** 1

### Informasjon fra deltaker

**Tittel \*:** Samarbeid i norske brannvesen - hvordan samarbeides det mellom forebyggende og beredskap?

**Antall ord \*:** 56415

**Engelsk tittel \*:** Cooperation in the Norwegian Fire- and rescue service

**Navn på veileder \*:** Morten Sommer

**Tro- og loverklæring \*:** Ja **Inneholder besvarelsen Nei**  
**konfidensiell materiale?:**

**Jeg bekrefter at jeg har Ja**  
**registrert oppgavetittelen**  
**på norsk og engelsk i**  
**StudentWeb og vet at**  
**denne vil stå på**  
**vitnemålet mitt \*:**

Jeg godkjenner avtalen om publisering av masteroppgaven min \*

Ja

**Samarbeid i norske brannvesen -  
hvordan samarbeides det mellom forebyggende og beredskap?**



Sandra Winge  
Høgskulen på Vestlandet  
Masteroppgave i Brannsikkerhet

Oslo  
November 2018



Høgskulen  
på Vestlandet

## Samarbeid i norske brannvesen – hvordan samarbeides det mellom forebyggende og beredskap?

### Masteroppgave i Brannsikkerhet

Forfatter:  
Sandra Winge

Forfatter sign.

Oppgaven uttatt:

Høst 2017

Åpen oppgave

Veileder:  
Morten Sommer

Stikk ord:  
Brannvesen  
Forebyggende avdeling  
Beredskapsavdeling  
Samarbeid  
Regelverk  
Organisasjonsteori

Antall sider: 119  
+  
Vedlegg: 6

Oslo, 30.11.2018  
Sted/Dato/År

Dette arbeidet er gjennomført som ledd i masterprogrammet i brannsikkerhet ved Høgskulen på Vestlandet. Studenten(e) står selv ansvarlig for metodene som er anvendt, resultatene som er fremkommet og konklusjoner og vurderinger i arbeidet.

*"Før vi alle har oppnådd målet, har ingen oppnådd noe."*

Rosemary Brown

## Forord

Med denne oppgaven avslutter jeg mastergradsstudiet mitt i brannsikkerhet ved Høgskolen på Vestlandet (HVL). Det har vært en lærerik studietid med både ny og utvidet kunnskap. Det har gitt mye glede, men det har også vært veldig utfordrende. Å kombinere studier, jobb og familie er helt klart krevende, men totalt sett har det også vært givende på mange måter. Jeg tar med meg mye nyttig erfaring fra de siste årene.

Min tid som ansatt i brannvesenet har alltid vært en verdifull erfaring i min nåværende jobb som brannrådgiver. Det har også gitt meg en bredere forståelse for brann-faget i sin helhet. Jeg har på mange måter savnet min tidligere arbeidsgiver, og selvfølgelig også kollegaene. Det var derfor enkelt å ta kontakt med dem igjen når jeg hadde funnet mitt fokusområde for oppgaven. Arbeidet med oppgaven har gjort meg enda litt klokere på noe jeg har tenkt en del på helt siden jeg sluttet der. Jeg håper at resultatet kan være til hjelp for dem på veien videre.

Jeg vil gjerne takke alle i Rogaland brann og redning som har deltatt i planlegging, intervjuer og svart på oppfølgende spørsmål. Hjelpen deres har vært uvurderlig! Takk til Marie og Anders for opphold og godt selskap mens jeg gjennomførte intervjuene.

Takk også til alle de som har tatt seg tid til å svare på spørreundersøkelsen, og til personer i Sverige som har stilt opp på intervjuer. Jeg setter veldig pris på det!

Tusen takk til min dyktige veileder, Morten Sommer, for all god hjelp underveis i arbeidet. Takk også til alle nåværende gode kollegaer. Dere har vært en veldig god støtte ved å være et stabilt, trygt og morsomt sted i hverdagen. Et ekstra stort takk til Andreas, Jon Arild og Barbro som er en stor grunn til at jeg har klart å ta meg gjennom studiene med forstanden min i behold, vi har jobbet hardt for dette! Takk for at dere har gjort studiehverdagen lysere med gode diskusjoner og mye latter.

Et spesielt stort takk til min familie. Kenneth og Leah, jeg hadde ikke klart det uten forståelsen, støtten og kjærligheten deres. Jeg gleder meg til å tilbringe mer tid sammen med dere igjen! Studiet hadde heller ikke vært mulig å gjennomføre uten mine omtenkssomme og hjelpsomme svigerforeldre, takk også til dere.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min mor og far. For at dere alltid har trodd på meg og oppmuntret meg, også når det innebar at jeg flyttet "helt" til Norge. Jeg skulle ønske at min far fikk oppleve at jeg faktisk ble ferdig. Jag älskar er.

Sandra Winge  
November 2018

## Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg temaet *samarbeid*. Mer spesifikt tar den for seg samarbeid mellom de to avdelingene forebyggende og beredskap i brannvesenet.

Regelverket som er gjeldende for brannvesenet skal sikre at enhver kommune har et brannvesen som er organisert, utrustet og bemannet slik at pålagte oppgaver skal kunne utføres tilfredsstillende. Det er fastsatt en del grunnleggende arbeidsoppgaver som blant annet innsats ved brann og andre ulykker, brannforebyggende tilsyn, samt informasjons- og motivasjonstiltak om fare for brann. Både organisering, dimensjonering og forebyggende arbeidsoppgaver skal utføres på bakgrunn av den risiko og sårbarhet som foreligger i området brannvesenet opererer i. Loven definerer at et brannvesen skal ivareta forebyggende og beredskapsmessige oppgaver på en effektiv og sikker måte. Loven definerer også at kommuner skal samarbeide om lokale og regionale løsninger for disse oppgavene, med sikte på best mulig utnyttelse av samlede ressurser.

Det har i stort sett alltid vært et forebyggende fokus fra myndighetenes side i form av å prøve å finne og kartlegge hvilke tiltak som har best effekt der risikoen er som størst. Dette for å forhindre tap av både menneskeliv og materielle verdier. Det krever oppdatert og pålitelig statistikk, tilrettelagt regelverk, og en grunnleggende forståelse for hvordan alt henger sammen. Det blir satset mer og mer på forebyggende arbeid og tiltak, for å virkelig nå ut til grupper som er identifisert med høyest risiko i forhold til dødsbranner, såkalt risikogrupper. Det er også et underliggende ønske om at beredskapsmannskaper skal delta mer i dette arbeidet. Alle hendelser og ulykker kan dog dessverre ikke unngås, og man er derfor nødt til å ha et brannvesen som også kan ivareta en best mulig innsats når ulykken først skjer.

Kravene i regelverket og det forbyggende fokuset kan, i kombinasjon med den tradisjonelle inndelingen i avdelinger med klare hovedarbeidsoppgaver, medføre noen utfordringer i forhold til fordelingen av ressurser for å imøtekomme samfunnets forventninger til brannvesenet. For å benytte de muligheter og ressurser som i dag ligger til grunn for nasjonalt brannvernarbeid på best mulig måte, er det naturlig med et samarbeid innad i brannvesenet, tross de primære hovedarbeidsoppgavene som er definert.

Undersøkelser i forbindelse med denne oppgaven viser at det grunnleggende samarbeidet, basert på en helhetsforståelse, er mangelfullt. Samarbeidet mellom avdelingene per i dag er mer prosjektbasert, med hovedfokus på nasjonale, forebyggende prosjekter. Både regelverk og selve funksjonen av en organisasjon påvirker mulighetene for samarbeid, i større eller mindre grad. Noe situasjonen i Rogaland brann og redning synliggjør. Oppgaven synliggjør en rekke forskjellig forhold som både fremmer og hemmer et samarbeid mellom avdelingene i Rogaland, og situasjonen tilsier at det er et behov for endring eller en justering. Oppgaven synliggjør forslag til både endring og justering, der endringen er mer omfattende og tar for seg organisasjonen helt fra toppen med en revurdering av mål og visjon. Justeringen er noe mer beskjeden men synliggjør noen minimumskriterier for endring, slik at samarbeidet mellom avdelingene kan bli bedre.

## Abstract

This master thesis addresses the subject of *cooperation*. More specifically, the cooperation between the department for emergency preparedness, and the department for prevention in the fire- and rescue service.

The regulations that apply to the fire- and rescue service are designed to secure that each municipality has a fire- and rescue service that is organized, equipped and staffed to ensure a satisfying fulfillment of the obligated tasks. Some basic tasks are defined in the regulations, such as emergency response to fire and other accidents, fire prevention supervision, and information and motivational measures on fire hazards. Both organization, dimensioning and preventive work shall be carried out based on the risk and vulnerability present in the area where the fire service operates. The law defines that a fire service should safeguard preventive and emergency tasks in an efficient and safe manner. The law also defines that municipalities shall cooperate on local and regional solutions for these tasks with the aim of maximizing the utilization of available resources.

There has always been a preventive focus from the authorities in the form of trying to find and identify which measures are the most effective where the risk is greatest, to prevent loss of both human life and material values. This requires updated and reliable statistics, customized regulations, and a fundamental understanding of how everything is connected. Fire preventive work is a priority area with increasing focus, to be able to truly address groups identified with the highest risk of deaths in terms of fire, the so-called risk groups. There is also an underlying desire for the emergency preparedness crews to participate more actively in this work. Unfortunately, all incidents and accidents cannot be prevented, and there is therefore a need to have a fire- and rescue service that also can provide the best possible effort when the accident occurs.

The requirements of the regulations and the preventive focus can, in combination with the traditional sectioning into different departments with different primary tasks, lead to some challenges with fulfilling the expectations of the society in terms of efficient distribution of available resources. In order to utilize the opportunities and resources that currently form the basis for national fire preventive work in the most optimal way, there is a need for cooperation within the fire service, despite the primary tasks defined for each of the departments.

Investigations performed as part of this thesis show that the cooperation on a fundamental level, based on a unified understanding, is inadequate. The cooperation between the divisions today is more project-based, with the main focus on preventive projects on a national level. Both the regulations and the actual function of an organization affect the opportunities for cooperation, to a greater or lesser extent, which is shown in Rogaland fire and rescue service.

This thesis presents a number of different factors that both promote and inhibit cooperation between the departments in Rogaland, and the situation indicates that there is a need for change or adjustment. This thesis presents proposals for both changes and adjustments, where the changes are more comprehensive and approaches the organization from the top with a reassessment of goals and visions. The adjustments are more modest but define a set of minimum criteria for change, so that the cooperation between the departments can be improved.

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	I
Sammendrag .....	II
Abstract .....	III
Figurliste .....	VI
Definisjoner .....	VII
1. Innledning.....	1
1.1. Bakgrunn for oppgaven .....	1
1.2. Formål og problemstilling.....	2
1.3. Oppgavens oppbygging .....	3
1.4. Avgrensning.....	4
2. Teoretisk bakgrunn brannvesenet .....	5
3. Metode.....	7
3.1. Strategi og tilnærming.....	7
3.1.1. Styrker og svakheter ved valgt tilnærming.....	9
3.1.2. Etske aspekter .....	9
3.1.3. Validitet og reliabilitet .....	10
3.2. Fremgangsmåte.....	12
3.2.1. Dokumentstudier regelverk .....	12
3.2.2. Litteraturstudier organisasjonsteori.....	13
3.2.3. Casestudie .....	13
3.2.4. Kompletterende undersøkelser.....	15
3.2.5. Kategorisering/presentasjon av funn .....	17
4. Resultat.....	18
4.1. Dokumentstudier regelverk .....	18
4.1.1. Innledning.....	18
4.1.2. 1970-tallet .....	18
4.1.3. 1980-tallet .....	20
4.1.4. 1990-tallet .....	24
4.1.5. 2000-tallet .....	30
4.1.6. Nåtid .....	40
4.1.7. Oppsummering av kapitel om regelverk .....	45
4.2. Litteraturstudier organisasjonsteori.....	46



4.2.1.	Innledning .....	46
4.2.2.	Organisasjonsstruktur .....	47
4.2.3.	Organisasjonskultur.....	48
4.2.4.	Organisasjon og omgivelser .....	52
4.2.5.	Kommunikasjon i organisasjoner .....	52
4.2.6.	Endring i organisasjoner .....	53
4.2.7.	Oppsummering av kapitel om organisasjonsteori.....	54
4.3.	Casestudie .....	55
4.3.1.	Dokumentstudier.....	55
4.3.2.	Intervjuer .....	60
4.4.	Kompletterende undersøkelser.....	72
4.4.1.	Nettbasert spørreundersøkelse .....	72
4.4.2.	Sverige .....	81
5.	Diskusjon .....	91
5.1.	Regelverk.....	91
5.2.	Organisasjonsteori.....	93
5.3.	Casestudie .....	95
5.3.1.	Dokumentstudier.....	96
5.3.2.	Intervjuer .....	97
5.4.	Kompletterende undersøkelser.....	102
5.4.1.	Nettbasert undersøkelse .....	102
5.4.2.	Sverige .....	104
5.5.	Oppsummerende diskusjon .....	106
6.	Konklusjon .....	111
6.1.	Hvordan samarbeides det i norske brannvesen i dag? .....	111
6.2.	Hvordan bidrar regelverket til å fremme, eller hemme, et samarbeid?.....	111
6.3.	Hvordan bidrar funksjonen av en organisasjon til å fremme, eller hemme et samarbeid? .....	111
6.4.	Forslag til implementering i Rogaland brann og redning .....	111
7.	Fremtidig arbeid .....	113
8.	Referanser .....	114
9.	Vedlegg.....	120
	Vedlegg I .....	121
	Vedlegg II.....	125

## Figurliste

Figur 1 Oppgavens oppbygging og fremgangsmåte .....	4
Figur 2 Bowtie for å illustrere arbeidet til forebyggende og beredskapsavdeling [8].....	6
Figur 3 Sammenheng mellom undersøkelsesdesign og relevans, samt generalisering .....	8
Figur 4 Fordeling av brannvesenets arbeid per hovedkategori for satsingsområder .....	42
Figur 5 Fordeling av forebyggende ressurser for de tre siste årene, angitt i prosent av samlede ressursene .....	43
Figur 6 Oversikt over branner i første halvår 2018, fordelt etter bygningstype .....	44
Figur 7 Organisasjonsstrukturens fem hoveddeler [65] (side 94) .....	47
Figur 8 Organisasjonsstrukturens fem hoveddeler med praktiske eksempler fra NBSK .....	47
Figur 9 Definerte hovedmål og delmål fra aktuelt dokument.....	55
Figur 10 Oversikt over delmål nevnt i virksomhetsplanen.....	56
Figur 11 Organisasjonskart for Rogaland brann og redning [17] .....	57
Figur 12 Oversikt og inndeling av den forebyggende avdelingen .....	59
Figur 13 Fordeling av svar i henhold til stilling blant de som har besvart undersøkelsen .....	72
Figur 14 Fordeling av svar i henhold til avdeling .....	73
Figur 15 Fordeling av svar i henhold til antall års erfaring i brannvesenet .....	73
Figur 16 Fordeling av svar på om det er et eksisterende samarbeid, ut fra størrelsen på brannvesenet man arbeider i .....	74
Figur 17 Svartalnerativer for spørsmål om hvilke områder det samarbeides på .....	75
Figur 18 Områder det oppgis at man samarbeider på .....	76
Figur 19 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det er et eksisterende samarbeid og at begge avdelinger bidrar tilstrekkelig.....	78
Figur 20 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det er et eksisterende samarbeid, men at begge avdelingene ikke bidrar tilstrekkelig .....	79
Figur 21 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det ikke er et eksisterende samarbeid .....	79
Figur 22 Sammenheng mellom de styrende dokumentene i Södertörn brandförsvärsförbund [23] .....	82
Figur 23 Sammenheng mellom innretning, effektmål og produksjonsmål.....	83
Figur 24 Oversikt over "helhetsforståelse" .....	110

## Definisjoner

DBE	Direktoratet for brann- og eksplosjonsvern
DSB	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
IKS	Interkommunalt selskap
NBSK	Norges brannskole
RBR	Rogaland brann og redning
Døgnekasernert brannstasjon	Brannstasjon med personell i beredskap døgnet rundt.
Innsatstid	Tiden fra innsatsstyrken er alarmert til den er i arbeid på skadestedet [1]
Innstilling	Komiteen sine merknader og forslag til lovvedtak i Stortinget [2]
Odelstingsproposisjon	Tidligere betegnelse på forslag fra Norges regjering til Odelstinget vedrørende lovsaker (lovvedtak) [3].
Risiko	Risiko innebærer at hendelser kan inntreffe som har konsekvenser for noe som er av verdi for oss mennesker. Konsekvensene kan være knyttet til for eksempel liv og helse, miljø eller økonomiske verdier. Der er alltid minst ett utfall som oppfattes som negativt eller uønsket [4].
Tilsyn	I denne oppgaven er betydningen av tilsyn enten en brannteknisk kontroll i bygninger m.m. for å påse at disse er tilstrekkelig sikret mot brann, eller en kontroll av brannvesenet for å sikre at de oppfylte krav og gjøremål i brannvernloven.

# 1. Innledning

## 1.1. Bakgrunn for oppgaven

Brannvesen i Norge har gjennom tidene gjennomgått, og gjennomgår til dels fortsatt, en del forandringer for å imøtekomme samfunnets utvikling og forventninger. Både når det gjelder organisering i forhold til sammenslåing av enkelte kommuner til større interkommunale selskaper (IKS), men også når det gjelder oppbygging av kompetanse og forandring av arbeidsoppgaver som utføres av de ansatte. Uavhengig av om man er organisert som enkeltkommune eller IKS, er brannvesenet delt inn i forskjellige avdelinger som for eksempel beredskap og forebyggende avdeling. Forebyggende avdeling har tradisjonelt sett hovedarbeidsoppgaver med fokus på forebygging av brann og ulykker, mens beredskapsavdelingens primære oppgave er å redde liv og begrense skader når ulykken først har skjedd.

Regelverket som er gjeldende for brannvesenet skal sikre at enhver kommune har et brannvesen som er organisert, utrustet og bemannet slik at pålagte oppgaver skal kunne utføres tilfredsstillende. Det er fastsatt en del grunnleggende arbeidsoppgaver som blant annet innsats ved brann og andre ulykker, brannforebyggende tilsyn, samt informasjons- og motivasjonstiltak om fare for brann. Både organisering, dimensjonering og forebyggende arbeidsoppgaver skal utføres på bakgrunn av den risiko og sårbarhet som foreligger i området brannvesenet opererer i. Loven definerer at et brannvesen skal ivareta forebyggende og beredskapsmessige oppgaver på en effektiv og sikker måte. Loven definerer også at kommuner skal samarbeide om lokale og regionale løsninger for disse oppgavene med sikte på best mulig utnyttelse av samlede ressurser.

Det har i stort sett alltid vært et forebyggende fokus fra myndighetenes side i form av å prøve å finne og kartlegge hvilke tiltak som har best effekt der risikoen er som størst. Dette for å forhindre tap av både menneskeliv og materielle verdier. Det krever oppdatert og pålitelig statistikk, tilrettelagt regelverk, og en grunnleggende forståelse for hvordan alt henger sammen. Det blir satset mer og mer på forebyggende arbeid og tiltak for å virkelig nå ut til grupper som er identifisert med høyest risiko i forhold til dødsbranner, såkalt risikogrupper. Det er også et underliggende ønske om at beredskapsmannskaper skal delta mer i dette arbeidet. Alle hendelser og ulykker kan dog dessverre ikke unngås, og man er derfor nødt til å ha et brannvesen som også kan ivareta en best mulig innsats når ulykken først skjer.

Kravene i regelverket og det forebyggende fokuset kan, i kombinasjon med den tradisjonelle inndelingen i avdelinger med klare hovedarbeidsoppgaver, medføre noen utfordringer i forhold til fordelingen av ressurser for å imøtekomme samfunnets forventninger til brannvesenet.

## 1.2. Formål og problemstilling

Med bakgrunn i foregående delkapittel er det interessant å se nærmere på hvordan brannvesenet tilrettelegger for best mulig ressursbruk. Da ikke bare for å imøtekomme krav i regelverket, men også i forhold til samfunnets forventninger. Uavhengig om man har behov for brannforebyggende råd og bistand, eller direkte hjelp i en ulykkessituasjon, er det brannvesenet man henvender seg til. Man ser brannvesenet som en enhet, én organisasjon og ikke forskjellige avdelinger. Det foreligger en, mer eller mindre, forventning om at brannvesenet har en samlet og felles kunnskap, og samarbeider for innbyggernes beste. Noe som også er forespeilet i veiledning til forskriften for hvordan brannvesenet skal være dimensjonert og organisert.

Ut fra egne erfaringer etter to år som branninspektør i et av landets større, interkommunale brannvesen, opplevde jeg den tradisjonelle oppdelingen i forebyggende- og beredskapsavdeling som veldig sterk. Forebyggende personell hadde sine oppgaver og beredskapspersonell hadde sine. Det var sjelden eller aldri erfaringsutveksling mellom avdelingene. Dette følte jeg var uheldig da vi i utgangspunktet var den samme organisasjonen som ønsket det samme; færre eller ingen omkomne i brann. Vi hadde hver vår verdifulle kunnskap, men det var sjelden vi delte kunnskapen med hverandre. Dette er nå en del år siden, men situasjonen er nok ikke veldig forandret eller unik, da fenomenet jeg opplevde kan bekreftes av flere bekjente i brannvesenet, tidligere kollegaer, samt nåværende kollegaer og studiekamerater med samme bakgrunn som meg selv.

Siden min tid som ansatt i brannvesenet er det gjennomført en del endringer i regelverket. Man arbeider mer risikobasert for å benytte riktige tiltak der det trengs som mest. I tillegg har man tatt i bruk et nytt system for rapportering av hendelser, BRIS. Dette systemet skal gi bedre grunnlag for å drive forebyggende arbeid, og for å utvikle brann- og redningstjenesten både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

Den risikobaserte tilnærmingen, i kombinasjon med det nye rapporteringssystemet, viser ikke bare den fremtidsrettede måten å jobbe på. Den visualiserer også det helhetlige bildet av hvordan alt henger sammen, i form av at datagrunnlaget fra reelle hendelser gir statistikk for hvilke tiltak som er fornuftig å sette inn hvor, i forhold til å redusere risiko og/eller konsekvens. For å benytte både muligheter og ressurser som ligger til grunn for nasjonalt brannvernarbeid på best mulig måte, er det naturlig med et samarbeid innad i brannvesenet, tross de primære hovedarbeidsoppgavene som er definert per i dag.

Denne oppgaven vil derfor i hovedsak prøve å kartlegge samarbeidet som foreligger mellom forebyggende og beredskap. Hvordan samarbeides det i norske brannvesen i dag? Dette vil være oppgavens hovedproblemstilling. I den forbindelsen er det utformet noen underliggende forskningsspørsmål for å undersøke hva som kan ha innflytelse på hvordan samarbeidet er utformet og fungerer:

- Hvordan bidrar regelverket til å fremme, eller hemme, et samarbeid?
- Hvordan bidrar funksjonen av en organisasjon til å fremme, eller hemme, et samarbeid?

Disse forskningsspørsmålene vil være essensielle og sentrale for videre arbeid, både i forhold til oppbygging av oppgaven, men også i forhold til fokus i gjennomgang av litteratur og teori, og ved gjennomføring av intervjuer.

I tillegg vil oppgaven prøve å imøtekomme ønsket som ble synliggjort i forbindelse med casestudien, beskrevet i neste avsnitt.

### 1.3. Oppgavens oppbygging

#### Teoretisk bakgrunn

Det blir gitt en kort introduksjon til gjeldende regelverk som brannvesenet forholder seg til, samt den typiske måten et brannvesen er organisert på. I tillegg beskrives også forebyggende og beredskapsavdeling med tilhørende arbeidsoppgaver.

#### Dokumentstudier regelverk

For å kunne undersøke og besvare problemstillingen, var det relevant å gjennomgå både gjeldende og tidligere regelverk. Dette for å se hva som ligger til grunn for hvordan brannvesenet organiserer seg og arbeider, og hvordan dette har utviklet seg gjennom årene. Historikken vil kunne gi en bredere og mer helhetlig forståelse for hvilke vurderinger og valg som ligger til grunn for de kravene som stilles i dag. Disse dokumentstudiene danner grunnlag for å svare på forskningsspørsmålet:

- Hvordan bidrar regelverket til å fremme, eller hemme, et samarbeid?

#### Litteraturstudie organisasjonsteori

Da problemstillingen ikke kun begrenses til brannfaget, som masterstudiet er en fordypning innen, var det i tillegg nødvendig å se på grunnleggende teori i forhold til organisasjoner. Dette for å få en forståelse for hvordan organisasjonens struktur, kultur og andre forhold eventuelt kan ha innflytelse på måten man samarbeider på. Denne litteraturstudien danner grunnlag for å svare på forskningsspørsmålet:

- Hvordan bidrar funksjonen av en organisasjon til å fremme, eller hemme, et samarbeid?

#### Casestudie

Med bakgrunn i dokument- og litteraturstudier var det ønskelig å finne ut av hvordan samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdeling i et norsk brannvesen fungerer i praksis. Det ble derfor valgt å gjennomføre kvalitative intervjuer med nøkkelpersoner i et av landets største brannvesen, *Rogaland brann og redning* (RBR). I forbindelse med planlegging av intervjuene ble det uttrykt et ønske fra brannvesenet om noen, hvis mulig, konkrete tiltak de kunne iverksette for å få til et bedre samarbeid mellom de aktuelle avdelingene. Metodikken ble derfor dreid mot en casestudie- basert tilnærming. Det ble både i forkant og i etterkant av intervjuene også gjennomgått en del dokumenter for organisasjonen.

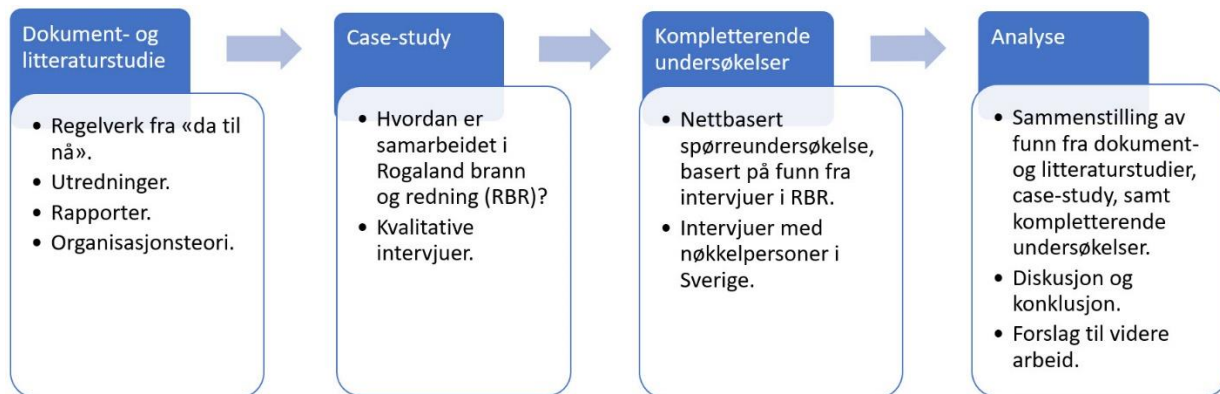
#### Kompletterende undersøkelser

Med bakgrunn i funn fra intervjuene i RBR ble det også ble valgt å gjennomføre en nettbasert spørreundersøkelse. Dette for å prøve å danne et overordnet bilde av om situasjonen i RBR kunne være gjeldende også i andre brannvesen. I tillegg ble det valgt å gjennomføre intervjuer med nøkkelpersoner i Sverige for å undersøke hvordan samarbeid mellom avdelingene var utformet der. Det ble også for disse intervjuene gjennomgått en del dokumenter i forkant og etterkant.

#### Analyse

Gjennomgang av funn fra både dokument- og litteraturstudier, intervjuer, samt kompletterende undersøkelser gir videre grunnlag for diskusjon og konklusjon, samt forslag til videre arbeid.

Figur 1 gir et illustrativt bilde av oppgavens oppbygging og fremgangsmåte.



Figur 1 Oppgavens oppbygging og fremgangsmåte

#### 1.4. Avgrensning

Oppgaven begrenses til fokus på samarbeidet mellom forebyggende avdeling og beredskapsavdeling. I tillegg er det gjort en avgrensning til kun inspektører og heltidsmannskaper, dvs. at det derfor ikke er inkludert feier-yrket, deltidskonstabler eller personell i 110-sentral og stabsfunksjoner. Det er heller ikke valgt å nærmere undersøke oppgaver som eksempelvis kurs- og opplæring som brannvesenet tilbyr til det private/offentlige markedet.

Vedrørende teori i forhold til regelverk er det begrenset til hovedfokus på lover og forskrifter, samt hva av utredninger og rapporter som ligger bak eventuelle endringer i disse. Det blir kun redegjort for veiledninger som er gjeldende per i dag, og som er betraktet som relevante for oppgaven. For litteraturstudier i forhold til organisasjonsteori er dette begrenset til temaer som anses relevante for oppgaven da organisasjonsfaget, generelt sett, er veldig omfattende.

## 2. Teoretisk bakgrunn brannvesenet

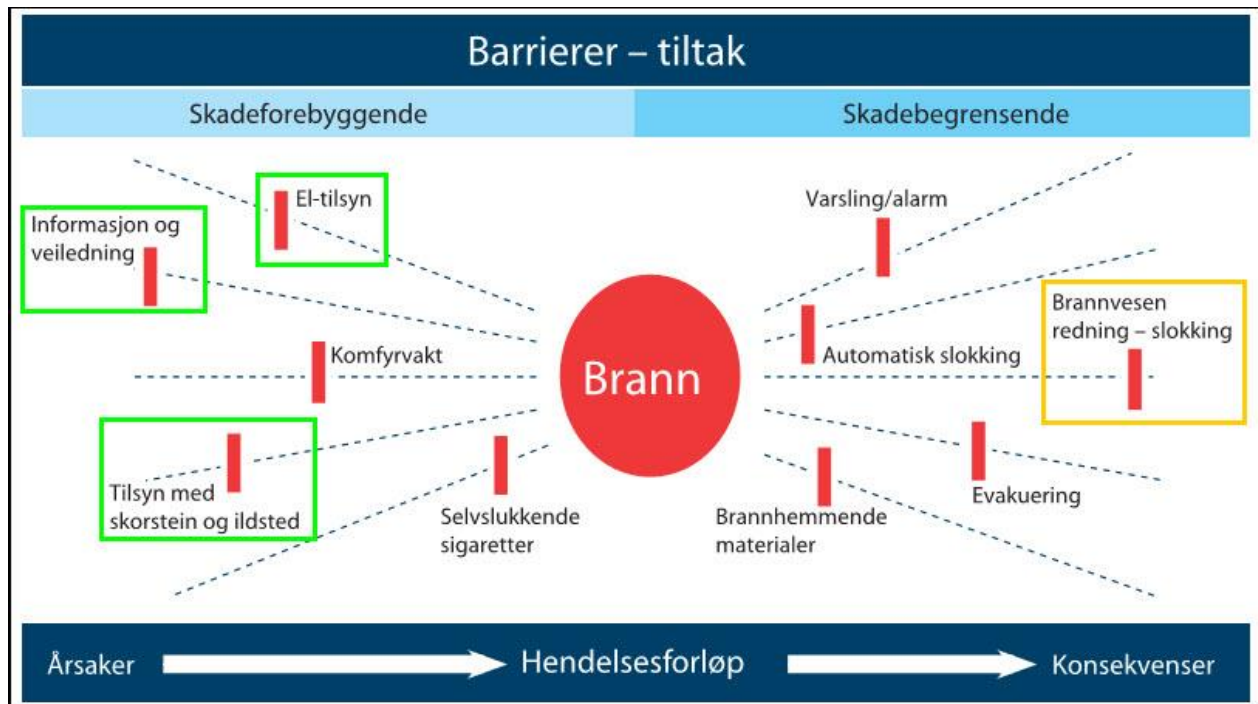
Til grunn for etablering av et brannvesen ligger brann- og eksplosjonsvernloven [5], som definerer at det er kommunens plikt til å etablere og drifte et brannvesen som kan ivareta både forebyggende og beredskapsmessige oppgaver. Selve oppgavene er også synliggjort i loven, og eksempelvis kan følgende oppgaver nevnes:

- Informasjons- og motivasjonstiltak vedrørende brann
- Gjennomføre brannforebyggende tilsyn
- Gjennomføre ulykkesforebyggende oppgaver i forbindelse med håndtering av farlig stoff og ved transport av farlig gods på veg og jernbane
- Være innsatsstyrke ved brann og andre akutte ulykker

Videre definerer loven at kommuner skal samarbeide om disse oppgavene for å ivareta best mulig utnyttelse av samlede ressurser. Den tilhørende forskriften til brann- og eksplosjonsvernloven, *dimensjoneringsforskriften* [1], definerer rammer og et sett med minimumskrav for å sikre at brannvesenet er organisert og dimensjonert på bakgrunn av den risiko og sårbarhet som foreligger i den aktuelle regionen. For å hjelpe landets kommuner til riktig organisering og dimensjonering har direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap utarbeidet en veiledning [6] med utfyllende kommentarer til forskriftens bestemmelser. Blant annet omtales det lovpålagte samarbeidet ofte som en måte å oppnå god ressursutnyttelse på, samt for å best mulig utnytte den kompetansen som finnes tilgjengelig. Historisk sett har den vanligste organiseringen av brannvesenet vært kommunal, men det etableres alt oftere interkommunale brannvesen (IKS), der flere kommuner går sammen om brannvernarbeidet for å utnytte ressursene best mulig. I henhold til årlig rapportering til DSB er det, per utgangen av 2017, 265 brannvesen i Norge [7].

Dimensjoneringsforskriften definerer at et brannvesen skal organiseres med en forebyggende avdeling og en beredskapsavdeling. Tradisjonelt sett er det ofte også egen avdeling for feiertjenesten, samt for 110-sentral de steder der dette er etablert. I noen brannvesen er feiertjenesten inkludert i en forebyggende seksjon, men skilt ut som en egen underavdeling. Tradisjonelt sett er også de primære hovedoppgavene til hver avdeling forskjellige. Mens forebyggende avdeling, inkludert feiertjenesten, arbeider for å forebygge brann, har beredskapsavdelingen primært oppgaver i forbindelse med innsats ved brann eller annen ulykke. Figur 2 viser et bowtie-diagram for å illustrere når de forskjellige avdelingene i brannvesenet utfører sitt arbeid i forhold til en hendelse (brann eller annen ulykke). Forebyggende avdeling jobber for å forhindre at ulykken skal skje og arbeidet omtales da ofte som "skadeforebyggende". Beredskapsavdelingens primære oppgave blir isteden å begrense skaden når brannen/ulykken først skjer, såkalt "skadebegrensende" arbeid. Barrierer/tiltak for disse to typer arbeid varierer ut fra definisjonen av selve hendelsen. I figuren er "brann" den definerte hendelsen og barrierer/tiltak er derfor tilpasset dette. Andre hendelser kan være for eksempel eksplosjon, trafikkulykke eller personskade. Dette vil medføre andre typer av skadeforebyggende- og begrensende barrierer og tiltak. Samme prinsipp gjelder også ved en mer konkret definisjon av en brann, så som for eksempel brann i bolig, brann i sykehus eller brann i landbruk.





Figur 2 Bowtie for å illustrere arbeidet til forebyggende og beredskapsavdeling [8]

Dimensjoneringsforskriften stiller også krav til opplæring og kompetanse til personell i brannvesenet. Per dato for utarbeidelse av denne oppgaven er det Norges brannskole (NBSK) som gir slik yrkesutdanning for brannkonstabler, men det er også mulig å få godkjent yrkesutdanning fra annen utdanningsinstitusjon. Personell i forebyggende avdeling kan enten ha relevant høyskoleutdanning/brannteknisk utdanning på samme nivå, eller være utdannet brannkonstabel med tilleggsutdanning fra NBSK.

### 3. Metode

Dette kapittel redegjør for vurdering av hvilken strategi og tilnærming som er valgt for å kunne besvare problemstilling med tilhørende forsknings spørsmål. Kapitlet beskriver videre hvordan data er innhentet og hvordan denne så er analysert. I tillegg vil kapitlet synliggjøre etiske aspekter, svakheter og styrker ved valgt metode, samt refleksjoner over studiens validitet og reliabilitet.

#### 3.1. Strategi og tilnærming

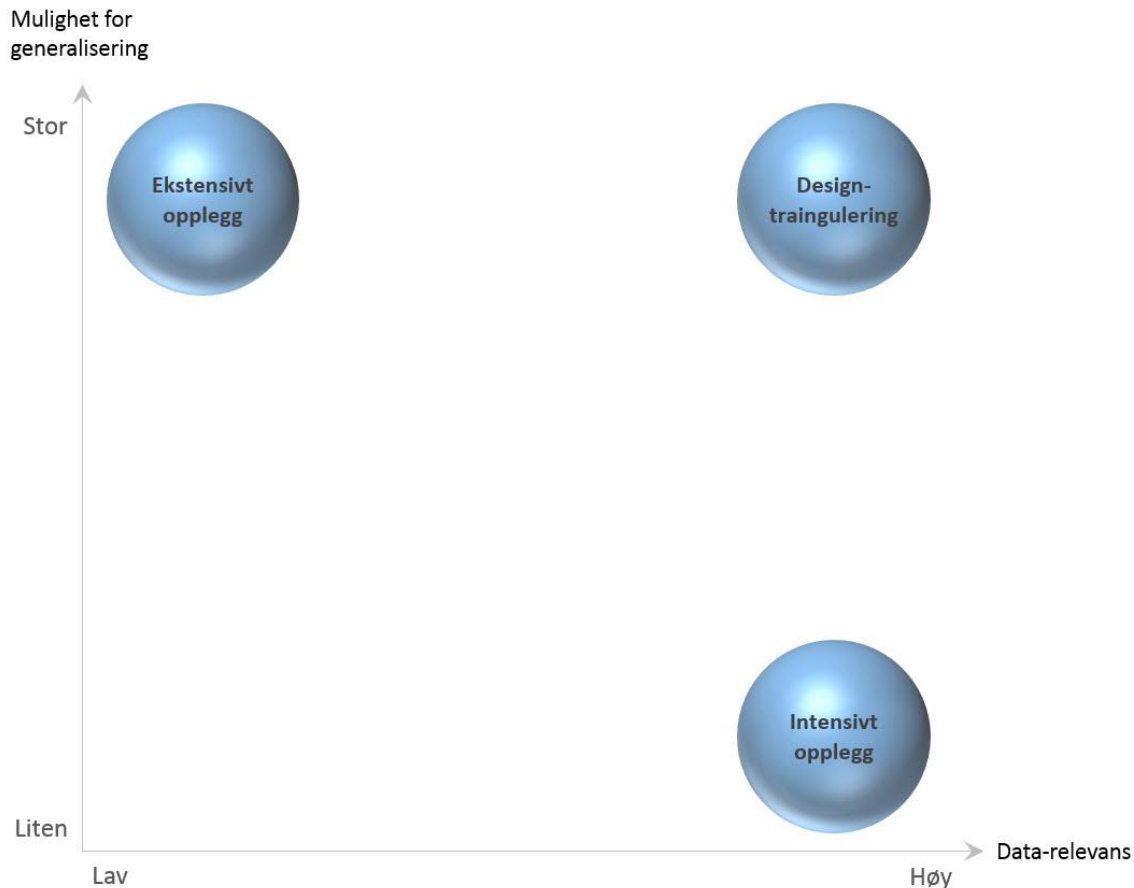
Ved gjennomgang av tilgjengelige dokumenter for hva som ligger til grunn for hvordan, og hvorfor brannvesenet er organisert som det er i dag, ble det funnet en hel del materiale. Utover selve regelverket er det funnet rapporter og utredninger vedrørende aktuelle og fremtidige arbeidsoppgaver, myndighetsfordeling og styring, kompetanse til de ansatte, samt organisering og dimensjonering av brannvesenet. Det viste seg dog at det var betydelig vanskeligere å finne tidligere utført arbeid vedrørende temaet tverrfaglig samarbeid internt i brannvesenet, og da spesifikt vedrørende samarbeidet mellom beredskap og forebyggende avdeling. Det var derfor naturlig å ta utgangspunkt i en kvalitativ tilnærming da denne metoden er spesielt egnet i de tilfeller der det er begrenset med eksisterende forskning å basere seg på, og når man undersøker personers opplevelser eller oppfatninger [9]. Hovedfokus i en kvalitativ metode ligger ofte på å oppnå en helhetsforståelse for det man ønsker å undersøke, og man besvarer ofte gjerne spørsmål om *hvordan* ting er [10][11]. Da det var lite underlag fra før å basere seg på, var det ønskelig å tilstrebe en *induktiv* tilnærming, det vil si å angripe problemstillingen med et åpent sinn, og dermed gå "fra empiri til teori" [12]. Dette innebærer at man først samler inn relevant informasjon, systematiserer de data man har fått inn, og så danner teoriene.

Grunnet det lille underlaget, samt begrenset egen kunnskap og innsikt, var det i forkant ikke utformet noen direkte klare hypoteser om hvordan et samarbeid mellom avdelingene er utformet i dagens brannvesen. I slike tilfeller tilsier litteraturen at det er behov for en mer *eksplorerende* type av undersøkelse [12], og det ble derfor valgt en utforskende intervju tilnærming [13]. I mitt tilfelle betydde dette, i praksis, samtaleintervjuer der strukturen i liten grad var planlagt på forhånd. Generelt innebærer denne metoden at intervjueren presenterer et spørsmål, i dette tilfellet et område som skal kartlegges, og følger deretter opp den intervjuedes svar og søker informasjon om, og nye innfallsvinkler til emnet [13].

En overordnet kvalitativ metode er ofte basert på få studieobjekter, men mange og varierte opplysninger om disse. Dette ble også angrepsmåten på problemstillingen i denne oppgaven, og for å underlette arbeidet med tilgang til informanter ble det benyttet kontakter fra min tidligere arbeidsgiver *Rogaland brann- og redning (RBR)*. Det ble uttrykt et ønske fra RBR om noen, om mulig, konkrete tiltak de kunne iverksette for å få til et bedre samarbeid. Oppgaven fikk dermed en casestudie-basert tilnærming [12]. Ved å intervju et mindre utvalg og gå i dybden for å prøve å kartlegge så mange nyanser som mulig om fenomenet samarbeid, medførte dette en *intensiv* undersøkelsesdesign [12].

Resultatene fra intervjuer i RBR ga en innsikt i, og en overordnet forståelse for, hvordan samarbeidet ser ut i et av landets største, interkommunale brannvesen. Det ga relevant, men veldig spesifikk data, hvilket bidrar til å sikre høy intern relevans. Det ga dog liten mulighet til å generalisere funnene [12]. Kunne forholdene i RBR være gjeldende også for andre brannvesen i Norge? For å få en indikasjon på hvordan det kunne se ut i andre brannvesen ble det derfor utarbeidet en nettbasert spørreundersøkelse [13], med bakgrunn i svarene fra intervjurunden i RBR, og med mer eller mindre faste svarsalternativer. Denne typ av metode, som undersøker relativt få nyanser men som rekker over mange enheter vil være

en mer kvantitativ tilnærming [12]. Man går mer i bredden enn i dybden av et fenomen og denne form for undersøkelse vil være et ekstensiv design, i motsetning til intensivt design. En ekstensiv undersøkelse øker sannsynligheten for å få frem resultater som generaliseres til hele populasjoner og ikke kun et mindre utvalg [12]. En kombinasjon av forskjellige tilnærminger til undersøkelser kalles gjerne for *design-triangulering*, noe som vil kunne bidra til å bevege seg nærmere et ideal der både intern relevans og generalisering blir sikret i studien. Figur 3 viser sammenhengen mellom forskjellige design for å oppnå generalisering og/eller relevans.



Figur 3 Sammenheng mellom undersøkelsesdesign og relevans, samt generalisering

I tillegg til kompletterende undersøkelse i form av nettbasert spørreundersøkelse ble det også valgt å gjennomføre samtaleintervjuer med nøkkelpersoner i Sverige, for å få et overordnet bilde av hvordan situasjonen ser ut der. Råddningstjänsten i Östra Skaraborg, samt Södertörn brandförsvärsförbund ble valgt ut til disse intervjuene. Grunnen til at det ble valgt å kontakte akkurat Södertörn var fordi denne organisasjonen ofte ble nevnt under intervjuene i Rogaland som et godt eksempel der samarbeidet fungerte, og det ble derfor interessant å se nærmere på dette. Det var også interessant å se på et mindre, svensk brannvesen. For denne kategorien ble Råddningstjänsten Östra Skaraborg valgt ut, grunnet enkel kontakt ved hjelp av bekjentskaper. Det ble dermed mulig å se om det kunne være en lik tilnærming og arbeidsmåte til brannvernarbeidet i begge de utvalgte, svenske organisasjonene.

### 3.1.1. Styrker og svakheter ved valgt tilnærming

I en kvalitativ casestudie er det mulighet for å undersøke en problemstilling på dypet i den valgte organisasjonen, noe som er positivt for det aktuelle brannvesenet da utfallet forhåpentligvis er til nytte for dem. En slik tilnærming gir en høy grad av intern relevans [12]. En svakhet ved dette er at det ikke gir noe overordnet bilde om hvordan samarbeidet mellom avdelingene fungerer eller ikke fungerer i landet generelt. For å minimere denne svakheten ble det valgt en kompletterende, kvantitativ undersøkelse for å tilstrebe en høyere grad av generalisering. Dermed vil studien også få en høyere ekstern gyldighet [12]. Mens en kvalitativ tilnærming ofte er mer *åpen* i den betydningen at det er liten grad av forhåndsbestemte forhold man leter etter, er kvantitativ tilnærming en mer *lukket* tilnærming, da den baserer seg på forhånds-kategorisert informasjon og/eller forhold [12].

En styrke ved kvalitativ metode er at den åpne tilnærmingen skaper rik informasjon med mange nyanser. En ulempe som følger med denne rike informasjonen er at det ofte kan være vanskelig å tolke og strukturere de relativt komplekse dataene. Det kan også være utfordrende å fange opp alle detaljer og nyanser, da det alltid er en fare for bevist siling av informasjon [12].

En kvantitativ metode kan beskrive et forhold relativt presist, da man ofte kan definere svar i eksakte prosent eller antall. Dette gjør det enkelt å strukturere informasjon [12]. Ulempen med denne tilnærmingen er at når metoden er tiltenkt nå mange enheter kan den ikke være for kompleks, og man er nødt til å begrense innholdet. Man må på forhånd definere hva som er relevant å svare på, og det er vanskelig å gå i dybden på et spørsmål eller tema. Metoden kan derfor ofte gi et overfladisk preg på en undersøkelse [12].

De to metodene kan betraktes som utfyllende, da styrker og fordeler i den ene metoden er en svakhet eller ulempe i den andre, og motsatt. En kombinasjon av de begge metodene er, som nevnt tidligere, en god måte å tilstrebe både relevans og generalisering på.

### 3.1.2. Ethiske aspekter

Uavhengig hvilken metode som brukes for å gjennomføre en undersøkelse, må det alltid gjøres noen etiske vurderinger. Generelt dreier seg forskningsetikken i Norge rundt tre grunnleggende krav knyttet til forholdet mellom forsker og den undersøkte [11]:

- *Informert samtykke*; den som deltar i undersøkelsen, skal delta frivillig.
- *Krav på privatliv*; de som skal undersøkes, har rett til et privatliv.
- *Krav på å bli korrekt gjengitt*; i den grad det er mulig, skal det etterstrebtes å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng.

Alle deltakere i forbindelse med denne oppgaven deltok på frivillig basis, og fikk informasjon om bakgrunnen til oppgaven i forkant av selve intervjuet. I tillegg ble det informert om at det ikke var noe mål om å identifisere hvem som har sagt hva i intervjuene, men at hensikten heller var å undersøke om det var noen felles trekk eller trender i måten man tenker og oppfatter samarbeid på. Svar fra både konstabler og inspektører kan derfor behandles mer eller mindre konfidensielt, da det ble valgt ut flere personer i disse kategoriene. Konfidensialitet i lederstillinger var derimot vanskeligere å garantere da utvalget i disse stillingene, naturlig nok, var begrenset. Hovedmålet var dog også her å prøve å kartlegge eventuelle overordnede trekk og/eller tendenser. Samtlige deltakere ble informert om muligheten, samt graden av konfidensialitet, men ingen oppga at full konfidensialitet var viktig for dem. Deltakere fra Sverige er gjengitt med stilling, noe begge har akseptert.

Kvalitative undersøkelser, spesielt muntlige samtaler, kan være vanskelige å etterprøve. Samtlige<sup>1</sup> intervjuer ble derfor tatt opp via programvare på mobiltelefon, noe alle deltakere godkjente. Innspillingene ble så brukt til å utforme overordnede referater fra hver samtale. Disse referatene ble så analysert videre, og resultatet fra disse analysene blir gjengitt i kap. 4.

Den kvantitative undersøkelsen var nettbasert og dermed kan ingen av respondentene identifiseres, full anonymitet er derfor garantert. Underlaget for den kvantitative undersøkelsen blir gjengitt i sin helhet i vedlegg til oppgaven. I kap. 4.4.1 er det gjengitt en oppsummering av svarene.

### 3.1.3. Validitet og reliabilitet

Uansett om man samler inn data/empiri på en kvantitativ eller kvalitativ måte så skal to krav være tilfredsstillt [12]:

- Empirien må være gyldig å relevant (valid)
- Empirien må være pålitelig og troverdig (reliabel)

#### *Validitet*

Spørsmålet om en undersøkelses validitet kan deles inn tre underkategorier:

- Begrepsgyldighet *Måler man det man faktisk man ønsker å måle? Er det man har målt relevant?*
- Intern gyldighet *Har man dekning i de aktuelle dataene for de konklusjonene man trekker?*
- Ekstern gyldighet *I hvilken grad kan funn generaliseres til å gjelde i andre sammenhenger?*

Validering i denne oppgaven ble gjennomført underveis i arbeidet i form av kritisk gjennomgang av kilder og informasjon fra kildene [12]. Det var viktig å prøve å få frem riktige og aktuelle respondenter til de kvalitative intervjuene, i håp om relevant og sann informasjon. Det ble derfor lagt vekt på å definere "persontyper" jeg ønsket svar fra. Persontypene ble valgt ut med hensyn til å synliggjøre begge avdelinger og også for å undersøke eventuelle forskjeller mellom de som er relativt nyansatte og de som har arbeidet lenge, samt eventuelle forskjeller i forhold til ulike bakgrunner/utdanninger.

Den utforskende tilnærmingen til intervjuene, der gjennomføringen i liten grad var planlagt på forhånd, gir anledning til å hevde at svar fra deltakere er spontane og gitt uoppfordret. I motsetning til at svar kommer som en direkte reaksjon på et spesifikt spørsmål fra meg som intervjuer [12]. Selve temaet for oppgaven er relativt "uskyldig" og innebærer ingen direkte sensitiv informasjon, hverken om deltakerne selv eller om arbeidsforhold. Det er av den grunn realistisk å tro at deltakerne ikke har noe å tape på å være ærlige og snakke sant under intervjuene. Det samme gjelder også for deltakere i forbindelse med den nettbaserte undersøkelsen, der den største usikkerheten isteden ligger i selve utvalget av respondenter. Den innledende delen i spørreundersøkelsen ble derfor formulert rundt forhold knyttet til utdanning, bakgrunn, antall år i brannvesenet og stilling for å prøve å sikre et riktig utvalg for temaet. Det ble også tydeliggjort ved deling av undersøkelsen at det kun var aktuelt for heltidsmannskaper, samt

---

<sup>1</sup> Med unntak for et av intervjuene, grunnet tekniske problemer. Det ble istedenfor skrevet notater underveis i samtalen som rett etterpå ble renskrevet i et lengre referat. Informanten avsto muligheten for å lese gjennom referatet i etterkant.

branninspektører/ingeniører å svare på undersøkelsen. Ut fra dette er det derfor grunnlag til å tro at undersøkelsen er besvart av personer som har kunnskap rundt temaet. Undersøkelsen ble utformet med noen faste svarsalternativer, ut fra funn fra RBR, men det ble også mulig å svare helt fritt på noen av spørsmålene. Dette for å prøve å unngå at spørsmål ble for ledende eller at de ble misforstått.

Spørsmålene ble i forkant av utsendelse gjennomgått med en studiekamerat som er ansatt i et brannvesen, og som har samme bakgrunn som meg selv. Dette for å ytterligere redusere risikoen for at formuleringen av spørsmålene skulle kunne misforstås.

Utvalget fra Sverige var bevisst lite, da denne delen ble utført for å synliggjøre eksempel på hvordan samarbeid mellom avdelingene kan se ut i nabolandet. Målet for denne delen var ikke å generalisere samarbeid i Sverige, men for å undersøke og vise hvordan det *kan* se ut. Dette med bakgrunn i at brannvesen i Sverige, og da særskilt Södertörn, ofte ble nevnt under intervjuene i RBR som eksempel på brannvesen som hadde et fungerende og godt samarbeid.

Til tross for aktive valg og vurderinger underveis for å prøve å minimere risikoen for irrelevant eller usann informasjon, kan det ikke garanteres at risikoen er helt eliminert. Det vil alltid være en mulighet for at respondentene heller sier det de tror jeg (eller ledelsen i brannvesenet) vil høre, enn det dem selv mener, samt at de kan misforstå temaet eller eventuelle oppfølgende spørsmål. Samtidig er det grunn til å tro at sterke meninger for eller imot samarbeid ikke er av slik karakter at man for eksempel risikerer sin stilling/rykker opp i høyere stilling automatisk ved å si det man mener.

Videre vil kritisk gjennomgang også omfatte selve analysen av resultatene, der det underveid ble vurdert om kategoriseringen faktisk gjenspeiler de data og funn man har innhentet [12]. I analysen er det lagt vekt på overordnede kategorier, så som hvilke områder/forhold det samarbeides på, samt hva som hemmer og fremmer samarbeid i RBR. For disse tre hovedkategoriene er det videre definert underkategorier i forbindelse med de temaer som fremkom oftere enn andre. De samme underkategoriene er definert på både forhold som kan fremme og hemme et samarbeid. Dette med bakgrunn i at det var relativt stor enighet om hvilke forhold som påvirket samarbeid, men man opplevde disse forholdene litt forskjellig. Det samme forholdet kunne altså oppfattes positivt av noen, men negativt av andre.

### *Reliabilitet*

En undersøkelses reliabilitet handler om hvor troverdig og pålitelig resultatet er, om "undersøkelsen er til å stole på" [12]. Ved intervjuer er det alltid en risiko for at respondentene kan bli påvirket av intervjueren, enten ved for eksempel kroppsspråk eller formulering av spørsmål, så kallet *intervjueffekt* [12]. Med tanke på min egen bakgrunn, både i forhold til utdanning og tidligere ansettelse i forebyggende avdeling i RBR kan det tenkes at dette kan påvirke retningen intervjuet kan ta. Temaet "samarbeid" kan ofte bli knyttet direkte til forebyggende arbeid, noe det også ble i realiteten. Dette er noe som vil redegjøres for i kapittel vedrørende diskusjon for resultat fra intervjuer (kap. 4.3.2). Det ble ofte stilt oppfølgingsspørsmål vedrørende samarbeid knyttet til innsats og en brannkonstabel sin hverdag, slik at det ble mulig å synliggjøre samarbeid på flere måter. Dette for å prøve å unngå at undersøkelsen får tyngden rettet mot kun et "hovedinteresse". Jeg prøvde også å være veldig bevisst på at min egen bakgrunn med tilhørende, både beviste og ubeviste, antakelser og meninger ikke skulle prege hverken spørsmål eller væremåte.

Reliabilitet i forhold til resultater og funn er ofte tilknyttet selve registreringen av data, samt ved selve analysen av resultatene [12]. Det ble tidlig ved utformingen av denne oppgaven klart at lydopptak var å foretrekke for å sikre at data ble registrert på en god måte. Dette vil også gjøre det mulig for å etterprøve

resultat og konklusjoner. For den nettbaserte spørreundersøkelsen er reliabilitet knyttet til registrering av data et mindre relevant tema, da resultatet registreres automatisk via nettet og er mulig å etterprøve i sin helhet ut fra dette. Et relativt lite utvalg av deltakere til kvalitative intervjuer medførte noe usikkerhet knyttet til kategoriseringen av funn. Likevel ble det tydelig at noen temaer og synspunkter gikk igjen. Dette ble også bekreftet ved analysen av resultatene fra spørreundersøkelsen. Da spørsmålene i spørreundersøkelsen er knyttet til svarene fra intervjuene var det samtidig viktig å formulere en del åpne spørsmål slik at respondentene kunne hadde mulighet til å svare mer fritt på en del spørsmål, og ikke kun bli "påvirket" av de gitte svarsalternativene.

## 3.2. Fremgangsmåte

Helt i starten av arbeidet med denne oppgaven ble det gjennomført et dypdykk i regelverket for å se hvordan dette eventuelt bidrar til å fremme og/eller hemme et samarbeid. Det ble også valgt å se litt nærmere på organisasjonsteori for å få en grunnleggende forståelse for hvordan for eksempel struktur og kultur i en organisasjon kan være med å påvirke muligheten for samarbeid. For å videre finne ut av hvordan samarbeid mellom de aktuelle avdelingene faktisk var utformet var det enten mulighet for å undersøke flere brannvesen mer overfladisk, eller færre brannvesen mer dypgående. I kontakten med RBR ble det synliggjort et ønske fra RBR om at oppgaven skulle bidra til et konkret punkt/område som kunne medføre bedre samarbeid. Fokuset videre ble dermed lagt i en kvalitativ casestudie for å prøve å få en helhetsforståelse for situasjonen i RBR, og for å prøve å oppfylle ønsket om en konkret tilbakemelding. Hovedtyngden i denne oppgaven, for å prøve å synliggjøre hvordan forebyggende og beredskap samarbeider, ligger dermed i denne kvalitative casestudien.

Under samtaleintervjuene ble et par forskjellige brannvesen i Sverige ofte nevnt som gode eksempel å se til vedrørende samarbeid. Dette bidro til at det oppsto en del spørsmål knyttet til hvordan det svenske samarbeidet mellom avdelingene så ut. De brannvesen som ble nevnt var i hovedsak Södertörn brandförsvarsförbund og Räddningstjänsten Syd. Det ble derfor valgt å kontakte disse, samt Räddningstjänsten Östra Skaraborg, for å høre om muligheten for intervjuer av personer også der. Tilbakemeldingene var i hovedsak positiv fra alle tre, og det ble gjennomført intervju med Södertörn og Östra Skaraborg. Räddningstjänsten Syd hadde dessverre ikke kapasitet til å gjennomføre intervjuet.

I tillegg til intervjuene ble det også utarbeidet en nettbasert spørreundersøkelse som ble delt via et sosialt forum i en gruppe for brannfolk [14].

Følgende underkapittel beskriver de forskjellige delene av fremgangsmåten litt mer nøye. Resultatene for hver del blir gjengitt i kap. 4.

### 3.2.1. Dokumentstudier regelverk

Via tilgang til forskjellige kilder, så som Lovdata<sup>2</sup> og Regjeringen, er det gjort dokumentstudier rundt gjeldende regelverk og dets historikk. Utredninger, rapporter, proposisjoner og stortingsmeldinger som har preget og utformet de ulike versjonene av relevante lover og forskrifter er gjennomgått. Det er etterstrebet et fokus på relevant underlag for å kunne besvare problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål, men mengden underlag ble allikevel stor. Dette er synlig i presentasjonen av resultatet for dokumentstudiene. Det anses dog nødvendig for å få en grundig forståelse av utviklingen som har vært, og dermed også for hvorfor vi er der vi er i dag.

---

<sup>2</sup> I en del tilfeller er Lovdata PRO benyttet.

### 3.2.2. Litteraturstudier organisasjonsteori

Det ble tatt utgangspunkt i tre forskjellige hovedkilder for å finne ut av hvordan forhold som struktur, kultur og kommunikasjon kan være med på å forme hvordan en organisasjon fungerer. Dette for å undersøke om disse forholdene kan være med på å fremme eller hemme et samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdeling i brannvesenet. Teorien begrenser seg til de temaer som anses relevant for oppgaven.

### 3.2.3. Casestudie

I forkant av gjennomførelsen av intervjuer i RBR valgte jeg å definere noen forskjellige "persontyper", utover ledere og sjefer, som jeg mente var interessante og aktuelle. Persontypene skulle sikre kandidater fra både forebyggende avdeling og beredskap, men også et visst spenn i alder og forskjellige bakgrunner. Dette da jeg ønsket å undersøke om oppfattelsen av samarbeid kunne skille seg mellom disse forskjellige persontypene.

I hovedtrekk utgjorde de forskjellige typene følgende grupper:

- Personer i beredskap som har bakgrunn i fagbrev + kurs fra NBSK
- Personer i beredskap som har branningeniørbakgrunn
- Personer i forebyggende avdeling som har branningeniørbakgrunn (eller annen bachelor/masterutdanning)
- Personer i forebyggende avdeling som har bakgrunn fra beredskap

I alle disse kategoriene var det ønskelig med noen med lenger erfaring og noen med kortere erfaring i brannvesenet. Det var også ønskelig å intervjuer aktuelle ledere for de forskjellige avdelingene, samt brannsjefen hvis det var mulig. To kontaktpersoner, en fra forebyggende avdeling og en fra beredskap, satte så opp en liste over kandidater som passet inn i gruppene, og det var også mulig å intervjuer flere eller andre enn de som var nevnt i listen hvis jeg ønsket. En annen tanke med formuleringen av persontyper var å redusere risikoen for at deltakerne ble valgt ut med bakgrunn av "riktig holdning". Siden temaet for oppgaven var relativt uskyldig, var dette ikke noen stor bekymring i utgangspunktet, men bredden og variasjonen i persontypene anses likevel å redusere denne risikoen.

Grunnet tidsbegrensningen for når intervjuene kunne gjennomføres, samt når aktuelle personer var tilgjengelige ble det totalt gjennomført 15 intervjuer i RBR, disse fordeler seg på følgende måte:

- Brannsjef
- Avdelingsleder for beredskap
- Seksjonsleder for heltidsmannskaper
- Avdelingsleder for forebyggende avdeling
- Seksjonsleder for tilsyn
- 3 branninspektører
- 4 brannkonstabler
- 1 brigadesjef
- 1 brannmester
- 1 underbrannmester

Gruppen med "personer i forebyggende avdeling med bakgrunn fra beredskap" utgjør en noe større svakhet enn de andre gruppene. Dette grunnet at det ikke ble intervjuet noen med beredskapsbakgrunn som i dag jobber i forebyggende avdeling som inspektør. Persontypen er dog sikret i form av lederstilling



og lang erfaring. Tilsvarende persontype med kort erfaring, altså en utdannet brannkonstabel som arbeider som inspektør, eksisterte ikke.

I hovedsak ble intervjuene gjennomført som personlige samtaleintervjuer ved hoved-brannstasjonen på Stangeland. Et av intervjuene ble gjennomført ved en av de andre brannstasjonene, og to av intervjuene ble gjennomført via telefon, da disse respondentene ikke hadde mulighet til å møte opp i løpet av de dagene intervjuene skulle holdes ved brannstasjonen.

Det ble utarbeidet noen overordnede spørsmålene i forkant av intervjuene, disse var følgende:

1. Hva tenker du om problemstillingen "samarbeid mellom forebyggende og beredskap"?
2. Er det samarbeid i dag?
3. Er det eventuelle samarbeidet godt nok eller hvordan kan det bli bedre?

I begynnelsen av intervjuene ble det fortalt litt om bakgrunnen for oppgaven, samt egen personlig bakgrunn. Kandidatene fikk også beskjed om at oppgaven ikke skulle synliggjøre hvem som har sagt hva og at konfidensialitet skulle tilstrebes så langt det var mulig. Det ble i tillegg stilt et innledende spørsmål vedrørende om man ønsket å bli behandlet helt konfidensielt, noe samtlige kandidater mente ikke var nødvendig.

Spørsmålene som ble utarbeidet på forhånd ble ikke alltid *direkte* stilt under intervjuene. Ofte var det nok å bare nevne temaet for oppgaven til at en naturlig samtale oppsto der alle spørsmålene ble dekket mer eller mindre automatisk. Samtalene fløt i hovedsak relativt fritt og uproblematisk, hvilket gjorde at en time fort ble brukt, og mange temaer og ting rundt samarbeid og hverdag ble tatt opp. Det ble også stilt en del oppfølgingsspørsmål på noen av svarene som ble gitt underveis. Alle intervjuer, unntatt det ene som tidligere nevnt, ble tatt opp på bånd ved hjelp av mobiltelefon med tilhørende programvare for lydopptak. Dette medførte en mulighet for å ha hovedfokus på selve intervjuet uten å måtte konsentrere seg fullt ut på å notere det som ble sagt. I ettertid ble alle intervjuer sammenstilt til et referat av intervjuene. Disse referatene utgjør så grunnlaget for analysen av data fra intervjuer.

Før gjennomførelsen av intervjuene ble det etterspurt styrende dokumenter, slik at det skulle kunne være mulig å danne seg et overordnet bilde av måten man arbeider på, og hvordan organisasjonen var utformet. Følgende dokumenter ble mottatt i forkant av intervjuene i RBR:

- Risikoanalyse for forebyggende avdeling 2017-2019 [15]
- Strategidokument for forebyggende avdeling 2018-2019 [16]
- Risikoanalyse 2018 [17]

I etterkant av intervjuene i RBR ble det oversendt følgende dokumenter:

- Virksomhetsplan 2016-2019 [18]
- Mål og ledelse [19]
- Årsplan 2017 [20]

### 3.2.4. Kompletterende undersøkelser

#### *Nettbasert spørreundersøkelse*

Etter at de personlige intervjuene i RBR var gjennomført oppsto en nysgjerrighet rundt hvordan forholdene var i resten av landet. Kunne noe av det som ble avdekket i RBR være gjeldende også for andre brannvesen? I et forsøk på å prøve å finne ut av dette ble det derfor laget en nettbasert spørreundersøkelse [21], der deltakere kunne svare på spørsmål rundt temaet.

Noen av spørsmålene i undersøkelsen hadde forhåndsdefinerte svaralternativer, men for noen var det mulig å svare helt fritt. Alle deltakere svarte på en innledende del om hvilken type stilling og utdanning man har, hvor lenge man har arbeidet i brannvesenet, hvor stort brannvesenet man arbeider i er, samt om man mener at det er et eksisterende samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdeling. Ut fra svaret på om man mener at det er et eksisterende samarbeid eller ikke blir man videresendt til forskjellige oppfølgingsspørsmål. Svarer man ja blir det oppfølgingsspørsmål på hvilke områder man samarbeider på, og om begge avdelingene bidrar i tilstrekkelig grad i arbeidet. Svarer man ja på spørsmålet om begge avdelingene bidrar tilstrekkelig blir man deretter spurt om arbeidet på de områdene man samarbeider på likevel kunne vært gjennomført annerledes, samt om det er flere eller andre områder man burde samarbeide på, men som det ikke er samarbeid om i dag. Denne oppfølgende delen avsluttes med et spørsmål vedrørende om man mener at det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene.

Svarer man derimot nei på spørsmålet vedrørende om begge avdelingene bidrar i tilstrekkelig grad på områdene man samarbeider på, får man et videre spørsmål om hvordan arbeidet kunne vært gjennomført annerledes. Delen avsluttes så med spørsmål vedrørende om man mener at det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene.

Hvis man svarer nei på spørsmålet om eksisterende samarbeid får man isteden et oppfølgingsspørsmål vedrørende om man mener at det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene. Hvis man svarer ja på dette får man et oppfølgingsspørsmål om måter det kunne være mulig å opprette et samarbeid på, alternativt hva som er det største hinderet/utfordringen for et samarbeid. Hvis man svarer nei på spørsmålet om generelt behov for samarbeid blir man videresendt direkte til det avsluttende spørsmålet.

Det avsluttende spørsmålet er likt for alle og er en mulighet for å tilføye eller si noe om temaet, utover tidligere spørsmål. Hvis man svarer "vet ikke" på spørsmålet helt i starten vedrørende om det er et eksisterende samarbeid, blir man sluset direkte til det avsluttende spørsmålet. Dette grunnet en vurdering om at man ikke kan bidra så mye til undersøkelsen hvis man ikke vet om det er et eksisterende samarbeid eller ikke.

Undersøkelsen var elektronisk tilgjengelig i 17 dager. Det ble presisert at undersøkelsen gjaldt personer som er ansatt i forebyggende avdeling og beredskapsavdeling, samt synliggjort at det var en forutsetning om at man var heltidsmannskap eller arbeidet som inspektør/branningeniør. Personer i lederstillinger kunne også svare. I tillegg til å dele undersøkelsen via sosial media ble det gjort et forsøk på å sende direkte til ledere av de forskjellige avdelingene i en del brannvesen, med en oppfordring om å videresende til de aktuelle arbeidstakerne. Det er uklart i hvilken grad dette ble utført av lederne og hvor mange som eventuelt har svart via link direkte fra disse.

Totalt er det mottatt 115 svar i forbindelse med den nettbaserte spørreundersøkelsen, disse presenteres samlet i kap. 4.4.1.

Detaljert innhold i spørreundersøkelsen er presentert i vedlegg.

### *Sverige*

I intervjuer med personer i RBR ble ofte Södertörn nevnt som et godt eksempel på fungerende samarbeid. Med bakgrunn i dette ble derfor visebrannsjef der kontaktet for å undersøke om det var interesse for å delta i undersøkelsen. Responen var positiv og det ble gjennomført et telefonintervju. I tillegg til Södertörn ble Räddningstjänsten Östra Skaraborg kontaktet, der sjefen for forebyggende avdeling hadde mulighet for å stille på et telefonintervju.

I forkant av intervjuene ble det innhentet følgende dokument:

- Handlingsprogram Östra Skaraborg 2017-2019 [22]

Grunnet feil link på hjemmesiden ble tilsvarende handlingsprogram for Södertörns brandförsvarsförbund oversendt i etterkant av intervjuet:

- Handlingsprogram 2016-2019 Södertörns brandförsvarsförbund [23]

I tillegg ble det også oversendt følgende dokumenter fra Södertörn brandförsvarsförbund:

- Verksamhetsplan 2019 och budget 2019-2021 [24]
- Uppdragsbeskrivning [25]
- Instruksjon – Tillsynsplan 2018 [26]

Det ble ikke utformet noe spørsmål i forkant av intervjuene. Hensikten med samtalen var å undersøke hvordan man arbeidet med brannvern generelt i de to svenske organisasjonene, og hvordan et samarbeid mellom avdelingene var utformet. Deltakerne fikk derfor snakke fritt ut fra temaet for oppgaven, og det ble stilt noen oppfølgingsspørsmål underveis til informasjonen som ble gitt. Det ble også spurt et par spørsmål i etterkant av intervjuene for å oppklare spørsmål som dukket opp ved analyse av intervjuene, disse spørsmålene ble sendt og besvart på mail.

### 3.2.5. Kategorisering/presentasjon av funn

#### *Dokumentstudier*

Dokumentstudier i forbindelse med regelverk vil bli presentert i kronologisk rekkefølge med fokus på de forskjellige versjonene av lover og forskrifter, samt utredninger og rapporter, som har hatt betydning for disse versjonene. Underlaget var omfattende og til tross for et overordnet fokus i studiene for å synliggjøre og gjengi utviklingen i de aktuelle årtiene for relevante forhold, er mengden som er gjengitt i resultatene likevel stor. Mengden anses dog relevant for å få en forståelse for hvorfor vi er der vi er i dag.

Studier i forbindelse med organisasjonsteori er utført med fokus på en grunnleggende forståelse for hvordan en organisasjon fungerer og hva som kan bidra til å fremme og hemme et samarbeid. Resultatet vil derfor bli gjengitt for de temaene som anses relevante for oppgaven.

Dokumenter som er gjennomgått i forbindelse med intervjuer gjengis i korthet med fokus på temaer og områder som anses viktige for en forståelse for organisasjonen, samt for hvordan arbeidet blir strukturert og gjennomført. Dette gjelder både for dokumenter fra RBR og fra brannvesen i Sverige.

#### *Intervjuer*

I analysen av intervjumaterialet fra respondenter i RBR ble referat fra opptak gjennomgått flere ganger. Dette for å finne eventuelle mønstre, sammenfallende svar og/eller eventuelle klare avvikelser i forhold til hvordan man opplever et eventuelt samarbeid. Dette resulterte i en inndeling av hovedkategorier der de forskjellige svarene rundt temaene ble oppsummert. I noen tilfeller ble det også definert underkategorier til hovedkategoriene. Hovedkategoriene er definert til følgende:

- *Eksisterende samarbeid og forhold i forbindelse med dette*
- *Forhold som kan hemme samarbeid/et bedre samarbeid*
- *Forhold som kan fremme samarbeid/et bedre samarbeid*

Aktuelle underkategorier gjengis i kapittel for resultat fra intervjuene.

#### *Nettbasert spørreundersøkelse*

Funn fra den nettbaserte spørreundersøkelsen presenteres i hovedsak ved hjelp av kvantitative resultat. Det vil også være innslag av kvalitativ gjengivelse av resultatene.

#### *Sverige*

Dokumentstudier og intervjuer fra Sverige presenteres samlet per brannvesen for å få en bedre sammenheng og leseropplevelse. Referat fra opptak i forbindelse med intervjuene ble i hovedsak brukt til å presentere en overordnet beskrivelse av hvordan de aktuelle organisasjonene har strukturert sitt brannvernarbeid og samarbeid.

## 4. Resultat

I dette kapittel beskrives funn som er gjort i de forskjellige delmomentene beskrevet i framgangsmåten for oppgaven. Funn fra dokument- og litteraturstudier i forbindelse med regelverk og organisasjonsteori beskrives først, som et grunnlag for å besvare de to første forskningsspørsmålene.

I det etterfølgende kapitlet blir funn i forbindelse med casestudien ved Rogaland brann og redning presentert. Dette vil utgjøre hoveddelen av grunnlaget for å besvare hvordan det samarbeides i norske brannvesen i dag. I kapitlet som følger deretter, presenteres så funn fra den nettbaserte undersøkelsen for å kartlegge om funnene i RBR også kan være gjeldende for andre brannvesen i Norge. Til sist vil funn i forbindelse med intervjuer i Sverige presenteres, da disse vil utgjøre en mindre del av oppgaven og i hovedsak brukes som et sammenligningsgrunnlag for et fungerende samarbeid.

### 4.1. Dokumentstudier regelverk

Dette kapittel beskriver utviklingen av regelverket som ligger til grunn for hvordan brannvesenet er organisert og arbeider i dag. For å gi en mer oversiktlig presentasjon av det omfattende underlaget er det valgt å synliggjøre utviklingen i kronologisk rekkefølge med utgangspunkt i *Lov om brannvern* fra 1970, som kan ses som den første i sitt slag til å regulere og beskrive brannmyndighetens og brannvesenets plikter og oppgaver. Delkapitlene er delt opp etter årtiene og sammenstiller regelverket for det aktuelle tidspunktet, samt hva som er gjennomført av utredninger og rapporter i tidsrommet.

Hvert tiår avsluttes med en oppsummering med de viktigste trekkene i utviklingen for den gjeldende perioden. Til sist avsluttes hele delkapittelet med en kort oppsummering av hele regelverks-kapitlet.

#### 4.1.1. Innledning

Etter en stor brann i 1708 ved bryggene i byen Kristiania, der 60 sjø- og pakkbuer samt 40 beboelseshus brant ned, fastsatte kongen en brannordning i 1714 som ga detaljerte forskrifter om byggemåte, branntjeneste og brannredskap. I 1767 ble det så utgitt en alminnelig brannordning som var gjeldende for samtlige norske byer. Den alminnelige brannordningen dannet i hovedsak grunnlaget for det brannvesen vi kjenner i dag, da den regulerte organisering, anskaffelse og vedlikehold av brannredskap, samt bruken av ild. Den omhandlet også regulering av tilsyn, for å sikre at brannordningen ble fulgt [27]. Som en konsekvens av en brann i Ålesund i 1904 ble brannordningen fra 1767 avløst av brannloven av 1908. Denne loven var i hovedsak gjeldende for byer og i forbindelse med innføringen av denne, ble alle andre brannordninger, lover og forskrifter opphevet. Med bakgrunn i at det etter hvert ble ansett nødvendig med et godt fungerende brannvern i både små og store kommuner ble brannloven gjort gjeldende for alle kommuner i landet i etterkrigstiden. Videre kommunesammenslåinger, desentralisering av industri osv. bidro til utviklingen av den neste brannloven som ble vedtatt i 1970 [28], og det er her regelverksteorien for denne oppgaven starter.

#### 4.1.2. 1970-tallet

Brannloven fra 1970 [29] var i hovedsak en revisjon og samordning av de foregående gjeldende bestemmelsene i skogbrannloven og den alminnelige brannloven.

Sentral myndighet ved dette tidspunktet var *Kommunaldepartementet* som ofte, ved behov av spisskompetanse på brann, tok hjelp av *Statens branninspeksjon*. Oppgavene til branninspeksjonen var blant annet å føre tilsyn med brannvesenet i de enkelte kommunene, og å påse at krav og gjøremål i henhold til brannvernloven ble oppfylt og utført.

I hver kommune skulle det være et *brannstyre* der brann- og feiervesenet i kommunen var en del av sammensetningen. Noen av oppgavene til brannstyret var blant annet å uttale seg i saker som det fikk forelagt av kommunal eller offentlig myndighet, samt å utarbeide en årlig melding om brannvernet i kommunen. Den årlige meldingen skulle oversendes til branninspeksjonen.

Hver kommune skulle ha et brannvesen av "*slik størrelse, organisasjon og utstyr at de skulle kunne løse de oppgaver de ut fra forholdene på stedet kunne forventes å bli stilt overfor i branntilfelle, samt de oppgaver av kontrollerende og brannforebyggende art som brannvesenet var pålagt i eller hadde medhold av i lov*" (§10). Disse overordnede dimensjoneringskravene ble det gitt nærmere bestemmelser for i en egen forskrift [30], som stilte en del detaljerte krav til hvordan brannvesenet skulle være lokalisert i forhold til brannstasjonenes plassering og innsatstider. Videre ble det også stilt krav til størrelsen på brannvesenets personellstyrke, hvordan brann kunne varsles, samt krav til brannvesenets materiell og utstyr. Å fastsette konkrete løsninger til krav i lov og forskrift skulle den enkelte kommunen selv gjøre i en *brannordning* som ble vedtatt av kommunestyret. For å være gyldig skulle brannordningen godkjennes av branninspeksjonen.

Noen av de oppgaver av kontrollerende og forebyggende art som omtales i brannloven er *brannsyn og sikringstiltak*. *Brannsyn* innebar at personell tilknyttet til brann- eller feiervesenet, ved kontroller, skulle påse at bygninger, anlegg o.l. var sikret mot brann etter gjeldende bestemmelser. Man skulle også føre tilsyn med forhold som hadde betydning for brannsikkerheten, og for redning og slokking i branntilfelle. For nærmere bestemmelser om brannsyn ble det i loven henvist til utarbeidet forskrift [31]. Denne definerte to typer brannsyn, et *vanlig* og et *spesielt*. Spesielt brannsyn innebar kontroller i de spesielle bygningene<sup>3</sup> som brannstyret skulle holde fortegnelse over, og skulle foretas av brannsjefen selv, eller av kvalifisert personell uttatt av brannsjefen. Et vanlig brannsyn innebar kontroller i alle andre typer bygninger, anlegg, opplag o.l., og kunne foretas av feiere dersom brannsjefen ikke bestemte noe annet.

Forskriften definerte relativt detaljerte forhold som skulle kontrolleres ved begge typer brannsyn. I et spesielt tilsyn skulle det, i tillegg til de detaljerte forholdene, også kontrolleres at eventuelle påbud som ble gitt i medhold av brannloven ble gjennomført. Med andre ord skulle alle forhold av betydning for brannsikkerheten kontrolleres ved et spesielt brannsyn. Brannsyn skulle generelt utføres annethvert år, men for boliger kunne brannstyret fastsette at brannsyn ble gjennomført minst en gang hvert fjerde år.

Opplæring av brannpersonell ble gjennomført ved Norges brannskole i form av forskjellige kurs som var utformet med grunnlag i forskriftskrav knyttet til faglige kvalifikasjonskrav til personell i kommunale brannvesen [32].

### Oppsummering for 1970-tallet

Gjennom sammenslåing av tidligere regelverk fikk loven fra 1970 en mer helhetlig og oversiktlig ramme for det gjeldende brannvernet. Myndighetsfordelingen ble synliggjort, der Statens branninspeksjon spilte en viktig og sentral rolle som fagkompetanse på brann. Mye av dimensjoneringen av selve brannvesenet ble overlatt til kommunene selv, men brannordningen som ble faststilt av kommunestyret skulle godkjennes av branninspeksjonen. Det forebyggende brannvernarbeidet ble gitt av *brannsyn og sikringstiltak* og innebar primært tilsyns- og kontrolloppgaver som ble foretatt av brannsjefen selv eller av kvalifisert personell uttatt av brannsjefen. I praksis betydde det feiing, brannsyn i særskilte bygninger

---

<sup>3</sup> Spesielle bygninger var de til opphold av større antall mennesker hvor brann kunne medføre mer enn alminnelig fare for tap av menneskeliv, bygninger/anlegg/opplag som ble antatt å medføre særlig brannfare eller fare for stor brann, større industrielle bedrifter og bygninger med kulturhistorisk eller lignende samfunnsmessig verdi.

og bistand i byggesaker som ble behandlet i bygningsvesenet. I noen kommuner gjennomførte også brannvesenet kontroll av bygninger før innflyttingstillatelse eller eventuelt ferdigattest [33].

Oppgaver i forbindelse med innsats er i hovedsak knyttet til branntilfelle, derunder slokking av brann, redning av mennesker, dyr og eiendom.

Personell i brannvesenet ble utdannet ved Norges brannskole ved forskjellige typer kurs, tilpasset stilling.

#### 4.1.3. 1980-tallet

Med utgangspunkt i regelverk fra 1970-tallet er det registrert følgende utredninger og rapporter som ligger til grunn for neste versjon av regelverket:

- 1982 Norsk offentlig utredning vedrørende brannvesenets oppgaver
- 1986-87 Odelstingsproposisjon til ny lov om brannvern

En sammenstilling av regelverk, av betydning for oppgavens problemstilling, og som er utarbeidet under 1980-tallet, gir følgende oversikt:

- 1987 Lov om brannvern  
Midlertidig forskrift til lov om brannvern

Videre følger en beskrivelse av arbeidet som er gjennomført under 1980-tallet, i kronologisk rekkefølge.

#### *NOU 1982:32 Brannvesenets oppgaver [33]*

Brannloven fra 1970 regulerte brannvesenets oppgaver til å være begrenset til vern mot og bekjempelse av brann, men utviklingen viste at brannvesenet også ble pålagt, eller frivillig utførte, en rekke nye arbeidsoppgaver som brannvernloven ikke regulerte. Disse nye oppgavene var knyttet til for eksempel trafikkuhell, oljeskader og brannfarlig vare. Det ble derfor satt i gang en utredning vedrørende brannvesenets oppgaver som var tenkt skulle belyse og utrede en rekke forhold vedrørende, blant annet, hvilke gjøremål som kunne eller burde bli lagt til brannvesenet, utover de arbeidsoppgaver som fulgte av brannlovgivningen. Utvalget tok utgangspunkt i den gjeldende brannloven, med tilhørende forskrifter, og tilpasset de til de forslag og konklusjoner som ble skissert i utredningen.

En av konklusjonene i utredningen var at brannvernarbeidet fulgte et tradisjonelt mønster uten at utviklingen, uten videre, kunne bekrefte at dette var hensiktsmessig. Det var derfor ønskelig med en bedring av statistikkføring, samt forskning i tilknytning til brannskader, med tanke på en riktig prioritering av de ressurser som skulle settes inn i brannvernarbeidet. Utvalget diskuterte også brannvesenets fremtidige oppgaver med et økonomisk "kost/nytte"-fokus og de mente at man manglede *"både i Norge og ellers – en skikkelig statistikk som kan hjelpe til å bedømme i hvilken grad brannforebyggende tiltak kan erstatte brannberedskap"* (side 25). Man visste ikke helt hva som var riktig fordeling i forhold til å oppnå et minimum av samlede utgifter uten at det gikk på bekostning av innbyggernes sikkerhet. Man mente dog at en generell utbygging av beredskapen ikke ville ha noen avgjørende innvirkning, og man konkluderte derfor med at hvis man skulle prioritere tiltak i brannvernarbeidet, skulle det være i form av informasjon, instruksjon og opplæring. Dette for å prøve å få til en mentalitetsendring hos folk flest, slik at enhver i sin bolig eller på sin arbeidsplass skulle føle et ansvar for sin egen brannsikkerhet.

I utredningen ble det i tillegg belyst noen konklusjoner vedrørende organisering og styring av brannvesenet, der det blant annet ble nevnt at det fortsatt var ønskelig med kommunal drift av brannvesenet, og at dimensjoneringsreglene for beredskapspersonell skulle beholdes. Utvalget mente

også at noen av brannsjefens arbeidsoppgaver skulle kunne være mulige å overføre til annen kommunal tjenestemann, og man tenkte da primært oppgaver i forbindelse med brannforebyggende arbeid og kontroll. Samtidig ble det også diskutert rundt forholdet om at det noen steder kunne være praktisk at en kommune er med i én regional ordning for beredskapsoppgaver, og en annen regional ordning for kontrolloppgaver. Dette var et fåtall av utvalgets medlemmer uenige i og argumenterte for at ansvarsområdet for beredskap, utrykninger og den forebyggende delen av brannvernet måtte være under én ledelse. Dette med begrunnelsen at det måtte være et ensartet, helhetlig og klart ansvarsområde for brannvernloven og brann- og feiervesenet, i alle landets kommuner. De mente også at brannvernarbeidet ble styrket ved at det beredskapsmessige og forebyggende arbeidet ble holdt under felles ledelse, med argumentet om at erfaringer som ble høstet ved branner derved ville komme det forebyggende arbeid til gode. Det ble også, generelt av utvalget i utredningen, antatt at personell med erfaring fra brannslukking ville være spesielt motiverte for forebyggende arbeid.

Videre beskriver utredningen at undervisningstilbudet ved Norges brannskole burde utvides og ha hovedtyngde i slokkings- og redningstekniske fag for brannbefalsutdanning, mens det skulle være mer dypgående undervisning i bygningsteknikk og bygningsteknisk brannvern i egne kurs som skulle tilbys både personell i brannvesenet og i bygningsvesenet.

Eksempler på forslag til endringer i den gjeldende brannloven som ble gitt i utredningen var:

- Man ville definere et formål med loven. Formålet omfattet både mennesker, dyr og eiendom ift. vern mot brann, samt begrensning av skadevirkninger i branntilfelle, men også andre verne- og redningstilfeller.
- Man ville åpne opp for at kommuner skulle kunne opprette felles, interkommunalt brannvesen.
- Man ville legge opp til at brannsjefens ansvar for forebyggende oppgaver kunne tildeles annen kommunal tjenestemann.
- Man ville legge til grunn at brannvesenet, med de ressurser de disponerte, skulle yte hjelp i redningstilfelle som krevde øyeblikkelig innsats som følge av akutte ulykkessituasjoner (eksplosjonsulykker, trafikkulykker, drukningsulykker, ras-, flom- eller andre naturulykker m.m.).

#### *Ot.prp.nr.43 (1986-1987) Om lov om brannvern [34]*

Med bakgrunn i anbefalingene i utredningen fra 1982 ble det i denne proposisjonen foreslått en ny lov om brannvern. Ved tidspunktet for utarbeidelsen hadde Statens branninspeksjon, sammen med Statens sprengstoffinspeksjon blitt Direktoratet for brann- og eksplosjonsvern (DBE), noe som bidro til et naturlig forslag om endring lovteksten vedrørende myndigheter.

I følge proposisjonen fikk brannloven fra 1970 virkninger for mange kommuner der brannvesenet ikke var organisert, eller var svakt organisert, fra tidligere. Dette resulterte i at det var et betydelig antall kommuner som, ved utarbeidelse av proposisjonen, ennå ikke hadde godkjente brannordninger. Det ble derfor konstatert at landets brannvesener var for svakt utbygget i forhold til intensjonene i brannloven fra 1970. Årsaken til dette var som oftest økonomisk da dekning av utgifter til kommunale brannvesener alltid hadde vært en kommunal oppgave. Mange kommuner nedprioriterte derfor den forpliktelse de hadde til å utarbeide en brannordning. Departementet påpekte at de var meget opptatt av å finne egnede virkemidler for å endre den holdning som var gjeldende i kommunene, og de mente at siden skadevolumet var så stort ville relativt små endringer i positiv retning bety vesentlig sparte samfunnsressurser. Departementet pekte derfor på en rekke virkemidler, i tråd med tidligere utredning,



som kunne være særlig aktuelle for å bygge opp et mer effektivt brannvern. Noen av disse virkemidlene var:

- Styrking av brannvesenets forebyggende arbeid, herunder arbeid med informasjonstiltak.
- Bedre statistisk materiale og styrket forskning på brannvernområdet.
- Felles brann- og feiervesen for flere kommuner der det passet, da dette ville kunne bety større kompetanse og kapasitet for de forebyggende oppgavene, og en bedre utnytting og slagkraft i forhold til slokkeberedskap.

I høringsbrevet som ble sendt ut til en rekke instanser i forbindelse med proposisjonen, sluttet departementet seg til utvalgets forslag om at de brannforebyggende oppgavene skulle kunne legges til annen kommunal tjenestemann enn brannsjefen. Høringsbrevet ble sendt til 120 kommuner, fylkesmenn, institusjoner og organisasjoner og fra ca. 90 ble det sendt svar tilbake. I noen av disse fremkom det merknader og innvendinger til muligheten for splitting av brannsjefens gjøremål. Innvendingene kom bl.a. fra Norske Brannbefals Landsforbund, Oslo brannkorpssforening, NITO og Norsk Brannvernforening. Disse høringsinstanser mente at en splitting av det brannforebyggende arbeidet og beredskapstjenesten ville svekke det totale brannvernarbeidet i kommunene, og det ble påpekt at en slik deling ville føre til at de gjensidige erfaringene fra slokkings- og vernetjeneste gikk tapt, samt at det ville bli uensartede og uklare ansvarsforhold i de ulike kommunene. Et stort antall instanser med faglig tyngde ga altså mindretallet i utredningsutvalget medhold i saken og departementet sa seg senere enig i mindretallets synspunkter. Dermed ble brannsjefens ansvar ikke mulig å fordele på flere tjenestemenn, men man åpnet for at kommunene skulle kunne stå fritt til å fordele oppgavene på flere personer under en forutsetning om at brannsjefen skulle ha det overordnede ansvaret. Med andre ord skulle disse personer være underlagt brannsjefen.

Vedrørende forslaget om at brannvesenet skulle pålegges visse nye beredskapsoppgaver hadde departementet ingen innvendinger eller særlige merknader i høringen. Høringsinstansene sa seg enige i dette og det ble lovfestet at brannvesenet skulle å bistå i andre akutte ulykkessituasjoner enn brann (som for eksempel akutt forurensning, trafikk- og arbeidsulykker, ras-, flom- og andre naturulykker).

En annen endring som fremkom i proposisjonen, som er verdt å nevne, er følgende:

- Den formelle godkjenningen av brannordninger, som skulle gjennomføres av Statens branninspeksjon, ble opphevet. Brannordningene skulle dog fortsatt sendes inn, da til DBE som videre i proposisjonen forutsattes å utøve streng kontroll med brannordningene. Bakgrunnen til ønsket om streng kontroll er at departementet ville skjerpe det kommunale ansvaret for et effektivt brannvesen, samtidig som det ble påvist at en rekke kommuner unnlot å følge opp sine forpliktelser etter loven.

Den overordnede Brannvern-situasjonen i landet ble også synliggjort i proposisjonen. Brannskader var ved det tidspunktet et alvorlig problem i Norge. Mellom 80-100 personer omkom årlig, og brannerstatningene var høye.

Oppsummert er det den gjeldende brannloven av 1970, forslag og synspunkter i utredningen fra 1982, men også høringsuttalelser, videre faglige vurderinger, samt den overordnede brannvern-situasjonen som ligger til grunn for ny brannlov beskrevet i neste avsnitt.

*Lov om brannvern, 1987* [35]

Det var i denne loven fortsatt krav til at hver kommune skulle utnevne et brannstyre som skulle påse at

kommunen fastsatte brannordning, samt utførte de gjøremål som var lagt til brannstyret. Brannordningen måtte ikke lengre godkjennes, men skulle sendes inn til DBE. Innholdet i brannordningen var uforandret med hensyn til at *brannvesenet skulle ha en slik størrelse, organisering og utsyr at de oppgaver som fulgte av loven til enhver tid skulle kunne gjennomføres i kommunen på en tilfredsstillende måte*. Det ble dog i den nye loven presisert at brannvesenet skulle bistå også ved andre ulykkessituasjoner enn brann. Brannvesenets oppgaver i den nye loven ble derfor følgende:

- Gjennomføre oppgaver av brannforebyggende og kontrollerende art.
- Være innsatsstyrke i forbindelse med brannsituasjoner.
- Bistå med innsats ved andre akutte ulykkessituasjoner.
- Utføre andre oppgaver som legges til brannvesenet.

Det ble åpnet opp og tilrettelagt for enklere samarbeid mellom kommuner og for å opprette interkommunale brannvesen.

Det var fortsatt en forskjell i vanlig og spesielt brannsyn, men i den nye loven ble dette isteden nevnt som *brannsyn i spesielle bygninger og brannsyn i andre bygninger*. Brannsyn i spesielle bygninger omhandlet fortsatt de bygninger, industrier, områder, anlegg, og opplag som det skulle føres fortegnelse over. Brannsyn i andre bygninger var ikke lenger obligatorisk men kunne fastsettes gjennom særskilt vedtekt.

På grunn av at man ønsket at den nye brannloven av 1987 skulle tre i kraft så raskt som mulig, var det ikke mulig å utarbeide nye og reviderte forskrifter på den korte tiden fra at forslaget forelå til at Stortinget vedtok loven. Som en foreløpig løsning ble det derfor utarbeidet en midlertidig forskrift [36] som inneholdt detaljer fra den tidligere loven som ikke ble tatt med i den nye loven. Det ble i denne forskrift også tatt med bestemmelser som tidligere var definert i forskrift som omhandlet feiing [37], samt forskrifter til den tidligere hotellbrannloven [38], som nå var implementert i den generelle brannloven. Forskriften tok utgangspunkt i lovens definisjon av spesielle bygninger og definerte hyppigheten av brannsyn i disse bygninger til minst en gang hvert annet år. For bygninger med større risiko for flere omkomne ved brann, ble hyppigheten for brannsyn satt til hvert år. Innholdet i brannsyn var ikke endret.

### **Oppsummering fra 1980-tallet**

Utviklingen som ble synliggjort ved at brannvesenet utførte nye eller utvidete gjøremål, men også mange omkomne og høye erstatningsbeløp, gjorde at myndighetene satte i gang et arbeid med å forsøke å forbedre lovverket og dermed påvirke situasjonen. Man ønsket bl.a. en bedre statistikk og forskning for å kunne prioritere riktige tiltak på riktige områder, og man ønsket også bedre og utvidet informasjonsarbeid til allmennheten for å få til den mentalitetsendringen man mente var nødvendig for å bidra til å snu trenden. Fordeling av de forebyggende oppgavene til andre tjenestemenn i kommunen ble mye diskutert, men med bakgrunn i kvalifiserte vurderinger fra instanser som veide tungt i bransjen ble det konkludert med at det totale brannvernarbeidet var best tjent med å ha både beredskap og brannforebyggende oppgaver underliggende brannsjefen. Man mente det var viktig å kunne ivareta de gjensidige erfaringene fra både slokkeinnsats og forebyggende arbeid.

Det ble under denne perioden også lovfestet at brannvesenet skulle bistå i andre akutte ulykkessituasjoner enn brann, så som for eksempel akutt forurensing, trafikk- og arbeidsulykker, samt ras, -flom- og andre naturulykker. Man åpnet samtidig opp og tilrettela for at kommunene enklere skulle

kunne samarbeide og opprette interkommunale brannvesen, i håp om å få bedre utnyttelse av ressursene.

Man gjennomførte en forenkling vedrørende kravene til forebyggende arbeid og brannsyn ved å forandre definisjonen av brannsyn, og ved å ikke lenger kreve obligatorisk brannsyn i *andre bygninger*. For *spesielle bygninger* var det fortsatt obligatorisk kontroll, noen kategorier med årlig hyppighet og noen med krav til brannsyn annethvert år. Innholdet i brannsyn var i denne perioden fortsatt relativt detaljert vedrørende hva som skulle kontrolleres, og regelverket ga også detaljerte muligheter for gjennomføring av brannsikringstiltak som brannvesenet måtte mene var nødvendige for å lette redning og slokking i branntilfelle.

#### 4.1.4. 1990-tallet

En sammenstilling av regelverk som er utarbeidet under 1990-tallet og som er av betydning for problemstillingen gir følgende oversikt:

- 1990 Forskrift om brannforebyggende tiltak og brannsyn
- 1995 Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesenet

Det er i denne tidsperioden også registrert følgende utredninger og rapporter som ligger til grunn for versjoner av regelverket:

- 1991-92 Stortingsmelding nr. 15 vedrørende tiltak mot brann
- 1992 Norsk offentlig utredning vedrørende fremtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen
- 1999 Norsk offentlig utredning vedrørende utkast til ny lov om brann- og eksplosjonsvern

Videre følger en beskrivelse av arbeidet som er gjennomført under 1990-tallet, i kronologisk rekkefølge.

#### *Forskrift om brannforebyggende tiltak og brannsyn 1990* [39]

Fra at den midlertidige forskriften trådte i kraft gikk det ikke mer enn ca. 2,5 år før denne forebyggende-forskriften ble publisert. Hva som ligger til grunn for dette er noe uklart men det er mulig det går an å koble det til presiseringen i innledningen av den midlertidige forskriften, der det ble beskrevet at det var igangsatt et arbeid med å utarbeide et nytt og revidert forskriftssett til loven. Etter hvert som slike del-forskrifter (tema-forskrifter) ble utarbeidet og fastsatte, ville tilsvarende deler i den midlertidige forskriften bli oppehvet.

Formålet med forebyggende-forskriften var å sikre at det iverksattes og gjennomførtes forebyggende tiltak for å sikre tilfredsstillende brannsikkerhet i *enhver bygning, anlegg, lager, område mv. som er i bruk*, samt i det som ble betegnet som de *spesielle bygningene*. Forskriften definerte derfor eiers og brukers plikter til å gjennomføre brannforebyggende tiltak overalt hvor brann kunne true liv, helse, miljø, produksjon eller eiendom. Den definerte også kommunens plikter til å tilrettelegge og gjennomføre offentlig tilsyn, kontroll og andre tiltak for å forebygge og bekjempe brann. Den nye forskriften gikk således mer i dybden på hva som var forventet av både bygningseiere og brukere av bygget, og ga dem et mer aktivt ansvar enn tidligere forskrift.

I forhold til de kommunale brannmyndighetenes plikter ble brannvesenets forebyggende oppgaver noe mer definert enn tidligere. Brannsjefen hadde nå ansvaret for å *prioritere, planlegge, gjennomføre og følge opp nødvendige tiltak*. Både i forhold til brannsyn, men også i forhold til motivasjons- og

informasjonstiltak. Sistnevnte tiltak skulle gjennomføres gjeldende *fare ved brann, brannverntiltak og opptreden ved brann*, og skulle rettes mot allmenheten generelt, og spesielt mot særskilt utsatte grupper. Det ble satt krav til at brannvernmyndighetene skulle opprette og vedlikeholde en nær kontakt med skole, institusjoner, foreninger, lokal media og bedriftsbrannvern/industribrannvern.

Brannsjefen hadde ansvar for å årlig rapportere hva som *hadde* blitt gjennomført det siste året, og hva som ble *planlagt* for det kommende året. Både i forhold til brannverntiltak og brannsyn, men også hvordan eiere/brukere i kommunen gjorde fremskritt med brannvernarbeidet.

Ordlyden gjeldende kravet til personell som skulle gjennomføre tilsyn var uendret i den nye forskriften, og det skulle således fortsatt være brannsjefen eller kvalifisert personell uttatt av brannsjefen som skulle utføre brannsyn.

Omtrent samtidig som nye forskrifter stilte mer utvidede og detaljerte krav til hvordan brannvesenet skulle utføre sine oppgaver, ble det satt sammen et utvalg som skulle vurdere utdanningen av brannpersonell i kommunale brannvesen. Før resultatet av denne utredningen ble presentert ble det gitt ut en stortingsmelding for viktige og sentrale brannverntiltak for tiden fremover. Denne melding blir beskrevet i etterfølgende avsnitt, og resultatet fra utdanningsutredningen følger i avsnittet deretter.

#### *Stortingsmelding 15 - Tiltak mot brann (1991-1992)* [40]

Med bakgrunn i at skadeutviklingen i forhold til brann viste en sterkt økende tendens under 1980-tallet, og at den var kommet til et nivå som var høyt i internasjonal sammenheng, ble det utarbeidet en stortingsmelding vedrørende tiltak mot brann. Meldingens primære mål var å legge opp til en samlet strategi og plan for de viktigste tiltakene mot brann, med sentral styring og koordinering fra statens side for perioden frem til år 2000. Man satte konkrete mål om 30 % reduksjon i antall omkomne i brann og tilsvarende reduksjon i materielle brannskader, samt 50 % reduksjon i storbrannskadene. Disse målene skulle nås ved å konsentrere innsatsen om tre sentrale felt:

- Økt satsning på forebyggende tiltak og informasjon.
- Bedre koordinering av tilgjengelige ressurser og mer samarbeid.
- Videreutvikling av kompetanse.

I meldingen ble det understreket at økt satsning på forebyggende tiltak til dels forutsatte at det i regelverket og utviklingen av standarder skulle settes mer effektive tekniske krav, men også at brannvernmyndighetene måtte øke sin tilsynsvirksomhet og legge opp til at eier og bruker av bygninger, anlegg og lignende skulle bli mer motivert til å overholde regelverket og sikre mot brann. Det viktigste virkemiddelet for å oppnå dette mente man var forebyggendeforskriften fra 1990. Dette da den var gjeldende for *alle* bygninger, anlegg og lignende, og dermed også stilte krav til brannsikkerheten i den eldre bygningsmassen.

Ved tidspunktet for utarbeidelsen av meldingen var det konstatert at det arbeidet som ble utført av kommunale bygningsmyndigheter og brannvesen var av varierende omfang og kvalitet. De årlige rapportene om brannvernet i kommunene viste stor avstand mellom pålagte plikter og antall utførte tilsyn, og de tilsyn som ble utført hadde generelt betydelige svakheter. Man mente at dette hadde en sammenheng mellom en rekke forhold, som for eksempel kompetanse og kapasitet, men også kommunal økonomi, politiske prioriteringer og holdninger. Videre ble det konstatert at kunnskapene om brannvern per tidspunktet ikke var gode nok. Man måtte derfor forbedre opplæringstilbudet betydelig, dersom det skulle oppnås bedre resultater i det forebyggende brannvernarbeidet. De omfattende

sikringstiltakene i samfunnsmessig viktige og brannteknisk kompliserte bygninger o.l. forutsatte økt kompetanse hos det brannpersonellet som hadde forebyggende brannvern som sitt arbeidsområde. Som nevnt tidligere ble det derfor tatt et initiativ til en utredning av det utdanningsbehov som forelå. Utredningen ble publisert i 1992 og blir beskrevet i neste avsnitt.

I tillegg til at det i meldingen kartlegges et behov for økt kompetanse for personell med forebyggende oppgaver i brannvesenet, blir det også pekt på at det var behov for en brannteknisk høyskoleutdanning. I forbindelse med dette blir det nevnt at den 3-årige ingeniørutdanningen i brann- og sikkerhetsteknikk i Haugesund skulle startes opp høsten 1991. Meldingen peker også på at slokkemanskapene møtte mer kompliserte objekter og branner som utviklet seg mer intenst enn før, noe man mente krevde økte kunnskaper og til dels også endret slokketaktikk.

Overordnet sett representerte strategien i meldingen, et ønske om grunnleggende endringer i det samlede brannvernarbeidet. Satsingen på forebyggende arbeid skulle innebære bl.a. radikale endringer i de kommunale brannvesens ressursbruk, organisering og arbeidsmetoder, og også et sterkere fokus på eier- og brukeransvaret.

En evaluering av de mål og strategier som ble satt i denne stortingsmelding ble evaluert i stortingsmelding nr. 41, som ble utgitt i 2001 (se kap. 4.1.5)

#### *NOU 1992:22 Framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen* [41]

Hovedmålet med denne utredningen var å vurdere den eksisterende utdanningen for brannpersonell. Dette for å få til en bedre opplæring og et økt kompetansenivå, tilpasset det som ble ansett som de fremtidige oppgavene. Det ble hevdet at et høynet kompetansenivå blant brannvesenets personell ville være et viktig bidrag i arbeidet med å opprettholde et lavt og varig brannskadenivå.

Utvalget beskriver i utredningen hvilke oppgaver brannvesenet hadde per dags dato, og hvordan de så for seg at oppgavene ville endre seg og se ut fremover. Brannvesenet var ved dette tidspunktet lovpålagt til å yte innsats ved alle typer ulykker der det var, eller kunne, oppstå akutt fare for skade på mennesker, dyr eller materielle verdier. I tillegg var brannvesenet lokal myndighetsutøver, påleggsmyndighet, samt tilsynsmyndighet når det gjaldt brannforebyggende arbeid.

De forebyggende oppgavene som ble utført på denne tiden var av relativt forskjellig art, og noen av de som blir nevnt i utredningen var følgende:

- Gjennomføring av brannsyn, kontroll og oppfølging av pålegg og sanksjoner.
- Iverksetting av informasjons- og motivasjonstiltak overfor både allmennhet og eiere av særskilte brannobjekter.
- Utførelse av analyser, beregninger og risikovurderinger for å kunne ta stilling til brannobjekts sikkerhetsnivå, herunder også ta stilling til tekniske løsninger og hjelpemidler.
- Gjennomgang av framlagt dokumentasjon over tekniske løsninger og organisatoriske tiltak for å ivareta brannsikkerheten i brannobjekter.
- Inneha nødvendig oversikt og innsikt i så vel lovtekst som intensjonene i teksten, samt utøvelse av riktige forvaltningsmessig myndighet i forhold til lovverket.

#### Oppgaver

Den tradisjonelle oppfatningen vedrørende brannvesenets hovedoppgave var, ved dette tidspunkt, var at de skulle være innsatsstyrke i brann og akutte ulykkessituasjoner. Dette var derfor prioritert, og den forebyggende virksomheten var av den grunn lavere prioritert. Utredningen henviser til en rekke

dokumenter som beskriver brannvesenets forhold til det brannforebyggende arbeidet, samt det eksisterende behovet for oppgradering av denne aktiviteten. Dokumentasjonen pekte på at det brannforebyggende arbeidet måtte styrkes vesentlig, og at brannvesenet i den forbindelse måtte få en betydelig oppgradering av den praktiske og teoretiske kompetansen på dette området hvis man skulle klare å opprettholde et lavt nivå på brannskader.

Gjennom krav om internkontroll [42], som ble innført i 1992 for de objekt som lå innenfor brannvesenets tilsynsområde, mente utvalget at dette medførte nye utfordringer og dette medførte også økt krav til kompetanse. Dette med bakgrunn i at brannvesenet, fremover i større grad, ville måtte forholde seg til dokumentasjon av sikkerhet og sikkerhetsnivå i brannobjektene.

De fremtidige forebyggende oppgavene ble i utredningen inndelt i tre hovedområder:

- Brannsyn, kontroll og oppfølging av gitte pålegg om bedring av brannsikkerheten.
- Vurdering om dokumentasjon over brannobjekters sikkerhetsnivå og rutiner for ivaretagelse av brannsikkerheten.
- Informasjons- og motivasjonstiltak overfor både allmennhet og eiere av særskilte brannobjekter.

For beredskapsrelaterte oppgaver la man, kort og godt, til grunn at brannvesenet skulle kunne mestre alle typer akutte ulykkessituasjoner.

#### Kompetanse

Utredningen påpekte at de fremtidige oppgavene medførte kompetansemessige konsekvenser, og at det dermed ville kreves en betydelig oppgradering av kompetansenivået for både beredskap- og brannforebyggende virksomhet. Konkrete emner og temaer som krevde kompetanseheving, som ble nevnt i forbindelse med de tre hovedområdene for forebyggende oppgaver, var for eksempel:

- Risikoanalyser.
- Brannteori, brannfysikk- og kjemi.
- Bygningsteknisk brannvern, herunder også kunnskap om og anvendelse av lover og forskrifter på området.
- Brannobjektets beskaffenhet med hensyn til mulighetene for brannvesenets innsats på objektet.
- Prinsipper og systemer for internkontroll.

Vedrørende kompetanse for fremtidige beredskapsmessige oppgaver la utvalget vekt på at personellet måtte være kompetent til innsats uavhengig av type ulykke og at dette innebar at basisopplæringen derfor måtte bygge på fellestrekkene ved alle typer ulykker. Basisopplæringen måtte omfatte alt av innsatspersonell og være generell for alle brannvesen. For spesielle oppgaver skulle det gis spesialopplæring.

#### Utdanning

Den sentrale utdanningsinstitusjonen i 1992 var Norges brannskole. Utdanningen for brannpersonell ble delt inn i ulike nivåer, der det i hovedsak var et skille mellom grunnutdanning og befalsutdanning. Grunnutdanningen skulle gi de grunnleggende kunnskapene til bruk i den daglige tjenesten og ble gjennomført dels i brannvesenet og dels via brevkurs i regi av brannskolen. Den delen av utdanningen som foregikk i brannvesenet var praktisk i form av øvelser og kurs i sentrale emner. Grunnopplæringen ble så avsluttet med et 5 ukers grunnkurs ved brannskolen.

Brannskolen arrangerte også kurs i skogbrann, forebyggende brannvern, skadestedsledelse og brannteknisk byggesaksbehandling.

Utredningen konkluderte videre med et forslag til hvordan fremtidig utdanning skulle kunne organiseres, og hvilke økonomiske konsekvenser dette ville medføre. Det gis ingen nærmere beskrivelse av dette i denne oppgaven, da ingen av forslagene i utredningen fra 1992 ble videreført. Det er i ettertid gjort ytterligere utredninger om utdanningssystemet.

#### *Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, 1995 [43]*

Formålet med denne forskrift var å sikre at kommunale brannvesen ble organisert og utrustet tilfredsstillende, samt at de ble bemannet med personell som hadde tilstrekkelig kompetanse slik at oppgaver pålagt i lov med tilhørende forskrifter ble utført tilfredsstillende. Videre skulle forskriften sikre at organisering og dimensjonering av brannvesenet ble basert på den risiko som forelå i det aktuelle området. Man fastsatte i forskriften at brannvesenet skulle organiseres med en forebyggende avdeling og en beredskapsavdeling.

#### Forebyggende oppgaver

Det ble med denne forskrift for første gang stilt krav til dimensjoneringen av det forebyggende arbeidet ved et krav om et årsverk per 10 000 innbyggere i kommunen eller brannvernregionen. Man krevde også at den forebyggende avdelingen skulle være bemannet og inneha riktig kompetanse for å kunne utføre de forebyggende og kontrollerende oppgavene som det ble stilt krav til i den gjeldende forebyggendeforskriften fra 1990. Hvis brannvesenet påtok seg andre forebyggende oppgaver krevdes det ytterligere ressurser.

Tidligere krav til brannstyre var ikke lengre gjeldende, men det var fortsatt krav om å utarbeide en brannordning som skulle sikre at krav til organisering, utrustning og bemanning ble ivaretatt. Brannordningen ble mer definert i denne forskriften og skulle være basert på risikoen som forelå i det aktuelle området. Brannordningen skulle dokumentere brannvesenets dimensjoneringsrunnlag, alle oppgaver som var tillagt brannvesenet, samt hvordan disse skulle gjennomføres.

#### Beredskap

I tillegg til organisering og dimensjonering av de forebyggende oppgavene ble det nå også stilt mer konkrete krav til hvordan beredskap og innsats skulle organiseres og dimensjoneres. Det ble også stilt krav til hvilken opplæring og kompetanse som krevdes for å ivareta disse oppgavene.

#### Kompetanse

Forskriften definerte krav til hvilken utdanning som var nødvendig for å få stilling som både konstabel, brannsynspersonell og leder i forskjellige grader. I hovedsak ble disse personellgruppene utdannet ved Norges brannskole, da denne skolen ga tilbud om yrkesutdanning fastsatt i medhold av forskriften. Det ble dog også gitt mulighet for at DBE kunne godkjenne yrkesutdanning fra annen utdanningsinstitusjon.

#### *NOU 1999:4 Utkast til ny lov om brann- og eksplosjonsvern [44]*

De gjeldende lovene på brannvernområdet ved dette tidspunktet ble ansett som umoderne og lite hensiktsmessige, sett fra et effektivt forvaltningsperspektiv. Det ble derfor satt sammen et utvalg som skulle utarbeide en rammepreget, funksjonell lov som skulle fange opp det naturlige ansvarsområdet for direktoratet (DBE). Dette resulterte i utredningen fra 1999 vedrørende ny brann- og eksplosjonsvernlov.

Lovutkastet som ble presentert i utredningen tok utgangspunkt i anvendelsesområdene for de da gjeldende lovene, men med visse utvidelser. Den nye loven skulle ha et stort spenn, både hva angikk

saklig virkeområde men også med hensyn til hvem som hadde plikter. Den skulle være rammepreget, og var forutsatt utfylt av forskrifter i nødvendig omfang.

Lovutkastet baserte seg på følgende hovedprinsipper:

- Loven skulle avløse følgende lover, og samle dem i én lov:
  - *Lov om brannvern* av 1987
  - *Lov om brannfarlige varer samt væsker og gasser under trykk* av 21. mai 1971
  - *Lov om eksplosive varer* av 14. juni 1974
- Brannvesenets oppgaver ble ytterligere presisert.
- Brannvesenets organisering og dimensjonering skulle baseres på risiko- og sårbarhetsanalyser.

Utredningen dannet dermed grunnlaget for proposisjon om ny lov om *vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff, og om brannvesenets redningsoppgaver* som ble utarbeidet 2001-2002 og derfor beskrives i neste kapittel.

### Oppsummering 1990-tallet

Under 1990-tallet ble det lagt mye fokus på selve regelverkene. Man utarbeidet en ny forebyggendeforskrift som skulle erstatte en stor del av den midlertidige forskriften fra 1987, og man stilte i forbindelse med denne mer konkrete krav til eiere og brukere av et objekt. Brannvesenet fikk mer definerte oppgaver i forhold til både kontroll og informasjons- og motivasjonstiltak, og brannsjefen skulle rapportere de gjennomførte tiltakene gjennom året som var gått, samt informere om det kommende årets tiltak. Den nye forskriften stilte også krav til røykvarslere og slokkeutstyr i boliger, basert på den tilgjengelige statistikken fra tidligere år. Spesielt kravet til røykvarslere vil kunne anses som et av de viktigste tiltakene gjennom tidene, i forhold til å få ned dødsstatistikken ved branner.

Den samme statistikken som lå til grunn for kravet om røykvarslere, var også årsaken til at stortingsmeldingen om tiltak mot brann ble utarbeidet. Denne kom til å bli en meget viktig strategi videre for brannvernarbeidet i Norge. De konkrete målene som ble satt for det neste tiåret var ambisiøse og hadde bakgrunn i den utvikling som, blant annet, viste at bygningsmyndigheter og brannvesen utførte sitt forebyggende arbeid med varierende omfang og kvalitet. Årsakene til dette mente man var flere og sammensatte, men et viktig poeng som trekkes frem er den tradisjonelle oppfatningen av at brannvesenets hovedoppgave var innsats ved akutte ulykkessituasjoner. Dette bidro til at forebyggende arbeid fikk lavere prioritet og ressurser. For å sikre videre brannforebyggende arbeid stilte man derfor for første gang krav til dimensjoneringen på dette området, og det ble nå en direkte plikt til forebyggende personell i kommuner/brannregioner med mer enn 10 000 innbyggere. Kombinasjonen av mer brannteknisk kompliserte bygninger, dokumentasjonskrav til eiere, men også mangel på kunnskap om håndheving og oppfølging av brannsyn, bidro til at man samtidig forutsatte økt kompetanse for brannpersonell med forebyggende oppgaver.

De mer utvidete og detaljerte kravene til hvordan brannvesenet skulle utføre sine oppgaver var ikke bare i forhold til forebyggende oppgaver. De var også i forhold til de beredskapsmessige, og dette medførte at man måtte se nærmere på det totale utdanningstilbudet for brannpersonell til kommunale brannvesen, for å sikre at man fikk til et økt kompetansenivå som kunne matche kravene som ble stilt til det man anså var fremtidens oppgaver. Brannvesenet måtte få en betydelig oppgradering av den praktiske og teoretiske kompetansen på flere områder hvis man skulle klare å opprettholde et varig lavt nivå på brannskader. Man planla brannteknisk høyskoleutdanning, men utforming av utdanning knyttet til beredskapspersonell var kun i startfasen.



Videre ble det utført et omfattende arbeid for å samle de da tre gjeldende lovene til én, og den nye loven skulle være rammepreget og mer funksjonell i forhold til det naturlige ansvarsområdet for direktoratet.

Generelt ble det under 90-tallet innført en mye mer risikopreget tilnærming i regelverkene, både i forhold til dimensjonering av brannvesenet, men også i forbindelse med tilsynsarbeid og informasjons- og motivasjonstiltak.

#### 4.1.5. 2000-tallet

Med utgangspunkt i regelverk og andre dokumenter fra 1990-tallet er det registrert følgende utredninger og rapporter som ligger til grunn for neste versjon av regelverket:

- 2000-2001 Stortingsmelding nr. 41 vedrørende brann og eksplosjonsvern  
Innstilling nr. 341 vedrørende brann og eksplosjonsvern
- 2001-2002 Odelstingsproposisjon nr. 28 om ny brann- og eksplosjonsvernlov  
Innstilling nr. 45 om ny brann- og eksplosjonsvernlov
- 2006 Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten
- 2008-2009 Stortingsmelding nr. 35 Brannsikkerhet – Forebygging og brannvesenets redningsoppgaver
- 2009-2010 Innstilling fra justiskomiteen om forebygging og brannvesenets redningsoppgaver
- 2012 Norsk offentlig utredning vedrørende brannsikkerhet for utsatte grupper  
Norsk offentlig utredning vedrørende ny utdanning for nye utfordringer (helhetlig utdanningsmodell for nye utfordringer)

En sammenstilling av regelverk, av betydning for problemstillingen, som er utarbeidet under 2000-tallet gir følgende oversikt:

- 2002 Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven)  
Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesenet  
Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn
- 2015 Forskrift om brannforebygging

Videre følger en beskrivelse, i kronologisk rekkefølge, av arbeidet som er gjennomført under 2000-tallet.

#### *St.mld.nr 41 2000-2001 - Brann- og eksplosjonsvern* [45]

Gjennom denne stortingsmeldingen ville departementet evaluere de tiltak og virkemidler som ble satt til verks under 1990-tallet, samt fastsette hovedretningslinjene for de kommende fem årene (2001-2005). Tidligere stortingsmelding etablerte en plan med klart presiserte mål for brannvernarbeidet frem mot år 2000, og har dermed vært det viktigste strategidokumentet for den offentlige innsatsen på brannvernområdet på 1990-tallet.

I stortingsmelding nr. 41 ble tidligere satte mål evaluert, og det ble konstatert at ingen av målene ble oppnådd. Til tross for dette kunne det samlet sett registreres en positiv utvikling på alle målområder. I følge stortingsmelding 41 viste dessuten forskning, og erfaring fra tilsynsarbeid, at de tiltak som ble gjennomført hadde reddet mange liv, og forhindre en økning som ellers med stor sannsynlighet ville ha funnet sted. Eksempler på slike tiltak er kravet om røykvarslere og brannslukkeapparater i alle boliger, som ble innført når forebyggendeforskrift av 1990 ble iverksatt.

Videre ble det i melding nr. 41 redegjort for de viktige tiltak som ble gjennomført under 1990-tallet, og som var medvirkende til de resultater som faktisk ble oppnådd. Noen av tiltakene var følgende:

- **Tilsyn.** I tilsyn som DBE førte med kommunens oppfølging av plikten til å etablere og drive et brannvesen ble det lagt særlig vekt på å klarlegge brannvesenets oppfølging av forebyggende arbeid. Blant annet med hensyn til omfang og kvalitet, samt hvordan potensialet for samarbeid mellom kommunene i regionen ble utnyttet. Brannordningen og kommunens årsmelding om brannvernet utgjorde det viktigste dokumentasjonsgrunnlaget for tilsynet som DBE gjennomførte.
  - Gjennom forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, ble det stilt krav til en omfattende omstilling i mange brannvesen. Noen av de viktigste endringene var krav om tilstrekkelige ressurser til forebyggende arbeid, samt kompetansekrav til forebyggende personell.
- **Kompetanse og utdanning.** Utvikling av kompetanse var et av de prioriterte områdene i tidligere melding og det ble beskrevet flere aktuelle tiltak. Det ble i utredningen synliggjort hvilke oppgaver de kommunale brannvesen trolig skulle ha de kommende 10-15 årene, og hvilke krav til kompetanse og utdanning som fulgte med disse oppgavene.
- **Regelverk.** *Forskrift om brannforebyggende tiltak og brannsyn, samt forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen* ble ansett som helt nødvendige for at brann- og eksplosjonsvernmyndighetene skulle ha mulighet til å gjennomføre de overordnede strategier som ble lagt i tidligere melding. Regelverket etablerte tekniske og organisatoriske krav til brannvernet generelt, og til brannvernet i særskilte risikoobjekt spesielt.

Satsingen på forebyggende arbeid som ble beskrevet i tidligere melding betydde i praksis en dreining av ressursinnsatsen fra tradisjonell beredskap over på forebyggende arbeid i kommunale brannvesen. Brannvesenene tilpasset seg etter hvert de nye kravene til organisering og dimensjonering, med større fokus på det forebyggende arbeid, og de fleste kommunene hadde ved utarbeidelsen av stortingsmelding 41 fastsatt nye brannordninger. Det gjensto dog imidlertid en del når det gjaldt selve omfanget og kvaliteten på tilsynsarbeidet.

Samarbeid som innebar at kommunene i større grad kunne utnytte fordeler var økende, men det fantes fortsatt et stort utnyttet potensial ifølge meldingen.

Melding nr. 41 pekte også på at boligbrannene utgjorde et stort problem, og statistikken fra DBE viste at det spesielt var eldre over 70 år som var mest utsatt for å omkomme i brann. I perioden 1995-1999 omkom det totalt 311 personer som følge av brann. I de 5 første årene, etter at man startet med å føre statistikk, ble det notert en nedgang i antall utrykninger til boligbranner, men fra 1990 og til 1999 økte disse utrykningene med 27 %. I gjennomsnitt omkom 50 personer per år under 1990-tallet. Et stigende antall hjemmeboende pleie- og omsorgstrengende ble beskrevet som et utviklingstrekk som økte brannrisikoen på landsbasis. Generelt sett ble hele 60 % av alle bygningsbranner forårsaket av menneskelig atferd og ca. 45 % av brannene ble forårsaket av uaktsomhet i forbindelse med bruk av bar ild. Det ble i meldingen derfor konkludert med at det måtte settes i verk tiltak for å reversere denne utviklingen.

Med bakgrunn i de erfaringene som ble gjort så langt, samt nye utviklingstrekk og utfordringer, ble det foreslått nye nasjonale mål på brann- og eksplosjonsvernområdet for de fem kommende årene frem til 2005. Målene som ble satt i meldingen videreførte de tidligere grunnleggende strategiene, som blant

annet satsing på forebyggende tiltak og informasjon, samt bedre ressursutnyttelse og samarbeid. Et av de viktigste nye nasjonale målene som ble definert var følgende:

- Det gjennomsnittlige antall omkomne ved brann i bygning skulle reduseres betydelig i forhold til gjennomsnittet for siste halvdel av 1990-tallet.

Man utarbeidet videre strategier og tiltak som måtte til for å nå målsetningen:

- En forsterket innsats rettet mot forebygging av branner i bygninger, med spesielt fokus på boligbranner.
- Omstilling og økt kompetanse i kommunale brannvesen.
- Systematisk og målrettet informasjonsarbeid overfor befolkningen.
- Styrking av forebyggende og beredskapsmessig arbeid basert på risikobetraktninger og kunnskap ervervet gjennom tilsyn, forskning og statistikk.

Til tross for at kravene til forebyggende årsverk i dimensjoneringsforskriften la til grunn en fordobling av ressursene som var øremerket forebyggende arbeid, hadde kommunene ikke helt fulgt opp regelverket ved tidspunktet for melding nr. 41. Det var fortsatt mangler når det gjaldt ressurser til gjennomføring av forebyggende arbeid, og med hensyn til kompetanse. Antall brannsyn som brannvesenet skulle utføre var heller ikke kommet opp på det nivået som lovgivningen fastsatte, kun 50 % av aktuelle objekter ble gjennomgått. Den lave tilsynsfrekvensen ble forklart med at man på mange steder ikke hadde tilstrekkelig personell med relevant kompetanse, i tillegg til at det fortsatt generelt var begrenset tilgang på personell med relevant fagkompetanse. Til dels var det også en manglende vilje til å foreta omstillinger og å ansette nytt personell hos visse kommuner.

For perioden frem til 2005 ble det skissert et behov for en forsterket innsats og særskilt fokus på det som ble ansett som de nye utfordringene, for en fortsatt skadereduksjon. I tillegg til fokuseringen på nye utfordringer måtte det, ifølge melding nr. 41, opprettholdes fokus og trykk på tradisjonelle risikoområder for å forhindre negative tilbakeslag. De nye målene, samt strategier og tiltak som ble lagt til grunn for å realisere disse, skulle derfor ta sikte på å fange opp de nye utfordringene, men også på å videreføre og forsterke innsatsen på øvrige deler av brann- og eksplosjonsvernområdet.

For perioden 2001-2005 var et av de viktigste, nye nasjonale målene for arbeidet med brann- og eksplosjonsvern, følgende (med utfyllende forklaring i kursiv tekst):

- Gjennomsnittlig antall omkomne ved brann i bygning skulle reduseres betydelig i forhold til gjennomsnittet for den siste halvdel av 1990-tallet.  
*Det ble definert som realistisk å oppnå en 10 prosents nedgang i antall omkomne i forhold til gjennomsnittet for perioden 1995-99 innenfor dette området. I forrige målperiode, som gikk over ti år, var det dette resultatet som ble oppnådd. Når departementet med dette satte en 10 prosents reduksjon for en periode på bare fem år innebar det således en dobling av det måltallet som ble oppnådd gjennom siste halvdel av åttitallet og frem til slutten av nittitallet. Årgjennomsnittet for perioden 1995-99 var 59 omkomne. For neste fem års periode var det derfor et mål å redusere antallet omkomne i brann i bygning til et nivå som ikke oversteg 53. Dette var en ambisiøs målsetting i forhold til de utviklingstrekk man så i samfunnet med stadig flere hjemmeboende eldre og pleie- og omsorgstrengende.*

For å oppnå dette ble det videre i meldingen definert konkrete tiltak. Noen av disse tiltakene var følgende:

- Det skulle legges en risikobasert tilnærming (kartlegging og vurdering) til grunn for tilsyn, regelverk og andre tiltak som skulle settes inn.
- Omstillingen i brannvesenene skulle videreføres slik at disse gjennom organisering, kompetanse og utrustning ville bli bedre rustet og i stand til å følge opp sine forebyggende og beredskapsmessige oppgaver.
- Informasjons- og samarbeidsprosjekter som var igangsatt med hensyn til boligbranner skulle evalueres og eventuelt videreutvikles.
- Forebyggende og beredskapsmessig arbeid skulle styrkes ved at nye databaserte støttesystemer skulle utvikles og tas i bruk.
- Det skulle legges til rette for elektronisk rapportering fra de kommunale brannvesen og virksomheter til sentrale brannvernmyndigheter.
- Gransking av utvalgte branner skulle gjennomføres som et systematisk tiltak for å finne de grunnleggende årsaker som var viktige for å kunne bedre det forebyggende brannvernarbeidet.

Arbeidet som ble gjort i stortingsmelding 41 fikk stor støtte i innstilling nr. 341 (2001-2002) [46] fra kommunalkomiteén. Komiteén sa seg enige i både det å samordne lover, de nye nasjonale målene med tilhørende tiltak og strategier, og at kompetanse og opplæring for brannfolk skulle prioriteres.

*Ot.prp.nr.28 - Om lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven), 2001-2002 [47]*

Denne proposisjonen bygger på utredningen fra 1999 og la frem forslag til ny lov om vern mot brann fremmet.

Proposisjonen beskriver at:

*"Loven skal være den primære i forhold til vern mot brann og eksplosjon, og inneholder både alminnelige plikter til å forebygge brann og eksplosjon samt bestemmelser om sentral og lokal organisering og gjennomføring av brann- og eksplosjonsvernarbeidet. Loven regulerer også forebyggende og beredskapsmessige forhold ved håndtering av brann- og eksplosjonsfarlig stoff, stoffer under trykk og transport av farlig gods på veg og jernbane. Direktoratet for brann- og eksplosjonsvern (DBE) er den sentrale tilsynsmyndighet, men viktige oppgaver på det lokale plan tilligger kommunene ved brannvesenene." (side 5)*

Proposisjonen tok altså utgangspunkt i at den nye loven skulle erstatte de tre gjeldende om brannfarlige varer og væsker og gasser under trykk, lov om eksplosive varer, samt lov om brannvern.

Det ble i lovforslaget synliggjort at det fortsatt skulle være et kommunalt ansvar å sørge for et brannvesen, men lovutkastet la opp til en større fleksibilitet i forhold til organisering og drift av brannvesen.

I innstilling nr. 45 (2001-2002) [48] var kommunalkomiteen stort sett enig i foregående utredning og proposisjon, og komiteen sluttet seg dermed i all hovedsak til de endringer som ble fremmet i proposisjonen.

*Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver, 2002 [5]*

Med bakgrunn i arbeidet som ble gjort i stortingsmeldinger, samt forslag som ble fremmet proposisjon og innstilling, trådte Brann- og eksplosjonsvernloven i kraft i 2002. Denne loven ligger til grunn for

utformingen av dagens brannvesen, og stiller konkrete krav til at kommunen skal gjennomføre en risiko- og sårbarhetsanalyse slik at brannvesenet best mulig kan håndtere og utføre de oppgaver de kan bli stilt overfor. Kommunen skal dessuten evaluere hendelser for å sikre kontinuerlig læring og forbedring av det forebyggende og beredskapsmessige arbeidet. Videre definerer den at personell skal ha de kvalifikasjoner som er nødvendige for å kunne ivareta brannvesenets oppgaver på en forsvarlig måte.

Tidligere krav til informasjons- og motivasjonstiltak vedrørende brann i kommunen, samt gjennomføring av brannforebyggende tilsyn er videreført.

#### *Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, 2002 [1]*

Ordlyden i den nye dimensjoneringsforskriften er endret noe i noen kapitler, blant annet er det definert at brannvesenet nå også skal være organisert og dimensjonert etter sårbarhet i tillegg til risiko. Delparagrafer om kommunestyre og brannordning er fjernet og man omtaler isteden årlig melding om brannvernet som skal sendes skriftlig hvert år.

#### *Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn, 2002 [49]*

Den nyere versjonen av forskriften ble mer tydelig i krav til eier av et byggverk og virksomheten som eventuelt driver i bygget. Den ble i tillegg mer risikobasert enn tidligere versjon. For øvrig stilte forskriften mer detaljerte krav i forhold til loven når det gjelder kommunens plikter vedrørende det forebyggende brannvernarbeidet.

#### *Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten (DSB), 2006 [50]*

Som nevnt i tidligere utredninger er det med bakgrunn i flere arbeidsoppgaver, større kompleksitet i hendelser, samt mer krav til samhandling, vurdert at ansatte i brannvesenet står overfor nye kompetanseutfordringer. Det ble derfor opprettet en prosjektgruppe av DSB for å videre utrede den fremtidige utdanningen av brann- og redningspersonell. Arbeidet og konklusjonen ble beskrevet i rapporten "*Utdanningsreform for brann- og redningstjenesten*" og ble gitt ut i 2006. Rapporten sammenstilte arbeidsoppgaver både ved tidspunktet for utarbeidelsen men også de fremtidige, og vurderte de kompetansemessige konsekvensene som arbeidsoppgavene medførte, både for det forebyggende og det beredskapsmessige området. I rapporten ble det lagt vekt på at fremtidens personell skulle ha kompetanse til å arbeide innenfor brann- og redningstjenestens område med ulykkesforebyggende og skadebegrensende tiltak, samt kunne gjennomføre og følge opp redningsinnsatser. Vedrørende forebyggende arbeid påpekte man i rapporten at arbeidet i større grad måtte være rettet mot tiltak både før og etter ulykker og hendelser. I tillegg til proaktiv virksomhet som tilsyn og informasjonsarbeid, ble det beskrevet et behov for å samle kunnskap om årsak og virkninger av hendelser. I den sammenhengen ble det derfor nevnt forhold som brannetterforskning, evaluering, analyse, FoU<sup>4</sup>-virksomhet, dokumentasjon, og lignende som viktig å fokusere på. For brannvesenet mente man derfor at det blant annet ville bli stilt krav til økt kompetanse i å søke, granske, vurdere og bearbeide informasjon, samt i å tilegne seg forskningsresultater og nye erfaringer.

Prosjektgruppen skisserte en heltids grunnutdanning i *brann- og redningsteknikk* over to år med utplassering i arbeidslivet. Utdanningen ble foreslått å legges på fagskolenivå og skulle gi kompetanse til å utføre beredskaps- og forebyggende arbeid i kommunal brann- og redningstjeneste. Det ble også foreslått at utdanningen skulle gi kompetanse for å kunne arbeide med risikovurderinger, forebyggende og beredskapsmessige tiltak ved andre kommunale eller statlige virksomheter, samt innenfor næringslivet. Utdanningssystemet skulle fremstå som fleksibelt og attraktivt, med en kvalitativ avveining

---

<sup>4</sup> FoU er en forkortelse for *forskning og utviklingsarbeid*

av praktisk og teoretisk læring. Videre i rapporten ble det konstatert et behov for en bredere og mer allsidig utdanning som skulle sikre nødvendig kompetanse til ansatte i brann- og redningstjenesten, noe det brannfaglige miljøet og de ansattes organisasjoner hadde gitt uttrykk for over en lengre tid. Rapporten skisserte også et forslag til utdanningsmodell med det faglige innholdet i undervisningen angitt i grove trekk. Da det er gjort en del videre arbeid i forhold til utforming og innhold av utdanningen, vil forslaget skissert i rapporten ikke bli gjengitt videre i denne oppgaven.

#### *Stortingsmelding 35 Brann sikkerhet – Forebygging og brannvesenets redningsoppgaver, 2008-2009* [51]

Med denne stortingsmeldingen ble det enda en gang presentert nye nasjonale mål for brannvern arbeidet. For de nye målene tok man utgangspunkt i føringer fra stortingsmelding nr. 41 og innstilling nr. 341, men også i utviklingen på brannområdet frem til 2008, og to av de nye nasjonale målene ble definert som følgende:

- Færre omkomne i brann.
- Styrket beredskap og håndteringsevne.

Utviklingstrekkene som lå til grunn for målene som ble satt i denne meldingen var blant annet at det var en økning i antall personer som omkom som følge av brann, og at enkeltstående branner med mange omkomne hadde inntruffet. Dette samtidig som det i den samme perioden hadde vært en reduksjon i antallet bygningsbranner. Mer enn 80 % av de som hadde mistet livet de siste 10 årene hadde omkommet i boliger, og i en fjerdedel av tilfellene forble brannårsaken ukjent etter endt brannetterforskning. Det høye tallet for ukjente årsaker bidro til fokus på å legge forholdene til rette for at flere branner fremover skulle kunne årsaksforklares. Statistikken viste også at personer på 70 år, og eldre, løp en 4,5 ganger så stor risiko enn andre for å omkomme i brann. Dette samtidig som at det var forventet en fordobling av antall personer over 70 år frem mot år 2060. En viktig utfordring for de kommende årene ble derfor å forebygge at flere eldre omkom i brann.

Det brannforebyggende arbeidet ved dette tidspunktet omfattet i hovedsak tilsyn og informasjon. Totalt ble det ført tilsyn ved omtrent 30 000 særskilte brannobjekter og man så en nedgang i antall store branner for disse objektene. Samtidig så man dog også en trend i at antall utførte tilsyn i stor grad var sammenfallende med antall forebyggende årsverk og det ble registrert færre personalressurser knyttet til tilsynsvirksomhet, noe som ble ansett som bekymringsfullt. Med bakgrunn i det høyeste antallet omkomne på nærmere 30 år så man det nødvendig å opprettholde og forsterke den forebyggende innsatsen for å forhindre og redusere konsekvensene av slike hendelser i fremtiden. Man mente derfor at regjeringens hovedstrategi skulle være målrettet satsing på forebyggende arbeid, men man konstaterte samtidig at forebyggende innsats imidlertid aldri helt ville avverge at branner og andre akutte hendelser inntreffer.

#### Færre omkomne i brann

Siden statistikken viste at hele 8 av 10 som omkommer i brann, dør i egen bolig, så man det naturlig å rette en vesentlig del av den forebyggende innsatsen på å redusere risikoen og konsekvensene for boligbrann. Mer brukervennlig regelverk, strengere krav til røykvarslere, tydeligere krav til påbudt slokkeutstyr, samt informasjon og holdningsskapende arbeid, var noen av tiltakene som ble nevnt i meldingen. I tillegg ble det lagt stort fokus på særskilte risikogrupper, både i vanlig bolig og omsorgsbolig, og også brannsikkerhet knyttet til universell utforming.

#### Styrket beredskap og håndteringsevne

En gjennomgang av de gjeldende kravene til organisering og dimensjonering av brannvesenet ble nevnt

som et ledd i utviklingen av fremtidens brannvesen. Dette for at man skulle sikre at lovpålagte oppgaver ble tilfredsstillende utført. Man understrekte også viktigheten av brannvesenets rolle og betydning i kommunens helhetlige beredskapsarbeid i meldingen, og oppfordret kommunene til å aktivt involvere brannvesenet i arbeidet med å kartlegge aktuell risiko og sårbarhet i kommunen. Det ble også nevnt at regjeringen skulle nedsette et utvalg for å utrede det samlede utdanningsbehovet i brannvesenet. Dette med bakgrunn i erfaringer fra større hendelser de senere årene som ga grunnlag til å vurdere en mer helhetlig tilnærming til den fremtidige kompetansen i brannvesenet. I meldingen henvises i denne sammenhengen til rapporten fra DSB (fra 2006) om forslag til endringer i utdanningen for brann- og redningstjenesten, som er omtalt i forrige avsnitt.

Videre ble det i innstilling 153 S (2009-2010) [52], i hovedsak, presentert enstemmige komitémerknader til melding nr. 35.

#### *NOU 2012:4 Trygg hjemme – Brannsikkerhet for utsatte grupper [8]*

Med denne utredningen rettet man virkelig lyset mot problematikken rundt brannsikkerhet til særskilte risikogrupper. I mandatet til utvalget for utredningen ble det beskrevet at hovedformålet med arbeidet var å vurdere mulige tiltak og virkemidler som kunne bedre brannsikkerheten til de utsatte og sårbare gruppene som ble satt i fokus. Man mente videre at forebygging var et nøkkelord og det viktige samspillet mellom offentlige og private aktører skulle vektlegges. Man drøftet i utredningen hvorvidt datidens virkemiddelbruk var egnet til å håndtere den tidens og fremtidens risikobilde, og man ga en vurdering av behovet for nye tiltak. Man synliggjorde tre hovedutfordringer for vurdering av virkemidler:

- Mangelfull kjennskap til de personer som var særlig utsatt for brann, og som dermed hadde behov for særskilte tiltak.
- Det var nødvendig å konkretisere hvilke tiltak som skulle gjennomføres i de enkelte tilfellene hvor faktiske behov ble avdekket.
- Det var også nødvendig med tiltak av mer generell karakter, som ikke rettet seg spesifikt inn mot de enkelte tilfellene eller personene, men som ga overordnede føringer og rammer for lokal innsats.

Utvalgets forslag til tiltak og reformer gjaldt både finansiering, regelverk, offentlig tilsyn og kontroll, informasjon og veiledning, kunnskapsutvikling, organisering og direkte tekniske/fysiske tiltak i boliger. Utvalget ble bedt om å vektlegge forebyggende tiltak og forslagene innebar i hovedsak en dreining av ressursbruken over mot det forebyggende brannvernarbeidet. Man mente at kommunen måtte få et klarere ansvar for det forebyggende arbeidet, og de samlede ressursene som kommunen disponerte måtte utnyttes bedre for å rette innsatsen mot folks hjem. Man tenkte seg her oppsøkende virksomhet med konkrete risikovurderinger og oppfølgende tiltak. Man kunne konstatere at datidens generelle ordninger best traff den generelle befolkningen og ikke de med spesielle behov. Det var i tillegg veldig få virkemidler som var spesifikt rettet mot risikogrupper i boliger.

I forbindelse med dette mente utvalget at reguleringen av brannvesenets forebyggende arbeid måtte endres slik at kommunene skulle stå friere til å foreta lokale prioriteringer. Man mente også at reguleringen av brannvesenets forebyggende informasjonsarbeid burde forsterkes og konkretiseres. Videre ble det også beskrevet at tilgjengelige ressurser i brannvesenet måtte utnyttes bedre i det forebyggende arbeidet, herunder nevnes både feiere og beredskapspersonell. Man synliggjorde at det totalt var færre forebyggende årsverk i brannvesenet enn det regelverket tilsa, og man mente at endringer i oppgaver og behov fremover innebar en rekke utfordringer. I forhold til personsikkerhet lå

det en vesentlig begrensning i at brannvesenet ofte hadde problemer med å rekke frem i tide, selv med optimal responstid. Ut fra dette mente man at styrking av det forebyggende arbeidet var avgjørende for å bedre sikkerheten for utsatte personer.

Utredningen redegjør videre for den store utfordringen som ligger i å faktisk finne de risikoutsatte, da man ikke helt er sikker på hvem og/eller hva man leter etter. Problemstillingen er kompleks og det er få direkte fasitsvar. En av konklusjonene var dog at hjemmebesøk, i en eller annen form, var en forutsetning for å nå målsettingen om å redusere antall omkomne i fremtiden, uten å måtte øke samfunnets kostnader betraktelig.

*NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer (helhetlig utdanningsmodell for nye utfordringer) [53]*

I tråd med omtale gitt i stortingsmelding nr. 35 fikk et bredt sammensatt utvalg i oppgave å utrede det fremtidige utdanningsbehovet i brannvesenet. Man skulle ta utgangspunkt i de daværende, men også fremtidige utfordringer, og man skulle se på både det forebyggende og det beredskapsmessige området. Ut fra en vurdering av fremtidige arbeidsoppgaver med tilhørende nødvendig kompetanse, ble det i utredningen gitt en anbefaling om en utdanningsmodell som best skulle ivareta det fremtidige utdanningsbehovet for brannvesenet. I arbeidet la man stor vekt på å vurdere styrker og svakheter ved det eksisterende utdanningstilbudet for å se hvilke deler som kunne og burde videreføres, og hvilke deler det var behov for å endre.

Utvalget argumenterte for at brannvesenet i fremtiden burde ha evne til å ivareta og håndtere en utvidet og mer sentral rolle i beredskap og forebyggende arbeid i kommunene. Rollen og kompetansen til brannvesenet burde dermed være bredere og mer omfattende enn det den eksisterende utdanningen ga anledning til. Utvalget mente at en fremtidig utdanning måtte ivareta det som allerede var brannvesenets primære, lovpålagte oppgaver som slokkeinnsats, innsats ved ulykkestilfeller, brannforebygging, risikokartlegging og beredskapsplanlegging, men man mente også at en bredere utdanning skulle kunne gjøre det mulig for en person å jobbe med faglige oppgaver knyttet til samfunnssikkerhet og beredskapsplanlegging i en mindre kommune, og samtidig være deltidskonstabel. Den eksisterende kompetansen ble av utvalget vurdert til å ikke være tilstrekkelig for å kunne ivareta brannvesenets fremtidige oppgaver og utfordringer, da utdanningen i hovedsak var begrenset til brannvesenets primæroppgaver, samtidig som utdanningslengden var fort kort. Man mente at heltidskonstablers utdanning med fordel kunne styrkes og bli mer omfattende, slik at de skulle få en mer solid kompetanse innen håndtering av fremtidige primæroppgaver (brann, redning og andre ulykker inkludert farlige stoffer og akutt førstehjelp). Man argumenterte også for at et godt samarbeid mellom brannvesenets beredskapsavdeling og forebyggende avdeling var viktig for god brannsikkerhet i samfunnet, og man konstaterte at heltidskonstablers deltakelse i brannforebyggende arbeid var av varierende grad. Utredningen synliggjorde at det var ønskelig at heltidsmannskaper i fremtiden skulle kunne ta en større del i brannforebyggende arbeidet, og utvalget mente derfor at brannforebyggende emner i større grad burde inkluderes i en fremtidig utdanning.

Vedrørende forebyggende personell belyste utvalget det uheldige i tre forskjellige utdanningsretninger (ingeniør, brannkonstabel og feier), samt at det forebyggende kurset ved NBSK var relativt kort. Dette bidro til at personer på forebyggende avdeling ofte hadde ulik formell og praktisk rettet fagkompetanse, spesielt i forhold til gjennomføring av tilsyn. Flere hadde god fagkompetanse på tekniske områder, men færre hadde tilstrekkelig forvaltningskompetanse.

Videre belyses samspillet mellom brannforebyggende tiltak og beredskapsdimensjonen, som brann- og eksplosjonsvernloven forutsetter, og man poengterer at hvis det er etablert forebyggende kompetanse



hos beredskapspersonell og beredskapskompetanse hos forebyggendepersonell, kan disse personellgruppene brukes til å utfylle hverandre og på den måten bidra til å utnytte ressursene til samfunnets beste. For eksempel vil en vellykket innsats være knyttet til at forebyggende tiltak er gjennomført og at beredskapspersonellet kjenner de forutsetninger som ligger til grunn. Det nevnes også at det er viktig for forebyggende personell å kjenne til de beredskapsmessige rammebetingelsene for gjennomføring av en god slokkeinnsats, for å kunne iverksette hensiktsmessige forebyggende tiltak. I følge utredningen, og kildene til denne, oppga 9 av 10 brannvesen i 2011 at beredskapspersonell deltok i det forebyggende arbeidet, og 30 % oppga at beredskapspersonell regelmessig utførte oppgaver knyttet til forebygging. Dette i form av at man ofte samarbeidet på områder innen veiledning, motivasjon og informasjon til kommunens innbyggere. Utvalget formulerte viktigheten av videre samarbeid på følgende måte:

*"Ser man brannforebygging og beredskap i større sammenheng, kan forebyggede tilsyn og oppfølging av brannobjekter sies å utgjøre en beredskapsmessig førsteinnsats. Beredskap og brannforebyggende arbeid kan derfor ikke ses adskilt fra hverandre. Samarbeid mellom brannforebygging og beredskap legger strategiske føringer for samlet håndteringsevne." (side 38)*

Man mente derfor videre at en forventet fremtidig arbeidsoppgave for heltidskonstabler, i tillegg til å yte innsats ved ulykkestilfeller, ville være å bidra innen kommunalt sikkerhets- og beredskapsarbeid og å ta del i gjennomføringen av brannforebyggende oppgaver. Da den eksisterende grunnutdanningen for heltidskonstabler gir svært begrenset kunnskap og kompetanse innen det brannforebyggende feltet, mente utvalget at brannforebyggende emner i større grad skulle inkluderes i en fremtidig utdanning.

Den fremtidige utdanningen for forebyggende personell måtte sikre at nødvendig kompetanse til å gjennomføre brannforebyggende tilsyn av god kvalitet ble ivaretatt. Dette mente man ikke bare gjaldt i forhold til bygnings- og konstruksjonsforståelse ved brann, kunnskap om branntekniske installasjoner, systematisk HMS-arbeid og informasjon, veiledning og rådgivning, men også i forhold til kunnskap om gjennomføring av slokke- og redningsinnsats og forvaltningskompetanse. Det eksisterende utdanningstilbudet var dermed ikke tilstrekkelig omfattende heller for tilsynspersonell.

#### *Forskrift om brannforebygging, 2015 [54]*

Den gjeldende forskrift om brannforebygging trådte i kraft 1. januar 2016 og førte det forebyggende arbeidet fra en frekvensbasert metode mot en risikobasert retning.

Den tidligere forskriften var nok så detaljert i kravene den stilte, og gav kommunene liten grad av frihet til å rette fokus og tiltak mot den faktiske, reelle risikoen i kommunen. Ny forskrift om brannforebygging har en mer overordnet tilnærming til de forebyggende kravene som stilles til kommunen. Kommunens forebyggende plikter tar utgangspunkt i et systematisk, risikobasert forebyggende arbeid, og det stilles krav til at kommunen kartlegger risikoen for brann, planlegger det forebyggende arbeidet og så gjennomfører arbeidet i samsvar med planen. Frekvenskravet om hvor ofte tilsyn skal gjennomføres er dermed borte og man stiller isteden krav til at tilsyn skal gjennomføres og prioriteres ut fra en vurdering av risiko og sårbarhet i området kommunen/brannvesenet dekker.

Videre stiller den nye forskriften krav til evaluering av det forebyggende arbeidet, dette med bakgrunn i at man lærer av tidligere hendelser og derfor kan forhindre at tilsvarende skjer igjen. Veiledningen til forskriften [55] påpeker også at *god kultur for evalueringer gir kontinuerlig og langsiktig utvikling av det forebyggende arbeidet* (§ 20). Hensikten er altså å sikre at kunnskap og erfaringer fra hendelser kommer

til nytte ved kartlegging av risiko og sårbarhet for brann, og ved planlegging og gjennomføring av forebyggende tiltak.

### **Oppsummering 2000-tallet**

Under 2000-tallet har det vært fortsatt fokus på utvikling av regelverk for å få disse mest mulig harmonisert, rammepreget og, ikke minst, brukervennlige. Det er også rettet stort fokus på å videre utrede kompetansebehovet for fremtidens brannvesen, samt på hvordan en ny utdanningsmodell skal kunne ivareta behovet.

Det forebyggende brannvernarbeidet har vært den viktigste satsingen helt siden stortingsmelding fra 1992 og etter en evaluering av arbeidet utført på 1990-tallet kan man konstatere at mye bra er gjennomført og at det er registrert en positiv utvikling samlet sett. Brannvesenet har hengt litt etter i forhold til å tilpasse seg det nye forebyggende fokuset, blant annet i form av manglende omfang og kvalitet på tilsynsarbeidet som gjerne skyldes mangler i både ressurser og kompetanse. Trenden i at antall utførte tilsyn var sammenfallende med antall forebyggende årsverk er bekymringsfullt, særlig med tanke på at det under 2000-tallet er registrert færre personalressurser knyttet til tilsynsvirksomhet.

Boligbranner er fortsatt et problemområde som står i fokus, og tidligere krav til røykvarslere er under 2000-tallet blitt enda strengere, og krav til slokkeutstyr er gjort mer tydelig. Allikevel viser statistikken at 8 av 10 som omkommer i brann dør i egen bolig, og i 2007 og 2008 ble det registrert det høyeste antallet omkomne i brann på 30 år. Statistikken viser videre at det spesielt er eldre over 70 år som er mest utsatt for å omkomme i brann. Man har derfor valgt å fortsette å rette fokus mot boliger, samt å ha stort fokus på særskilte risikogrupper, både i vanlig bolig og i omsorgsbolig.

Målrettet satsing på forebyggende arbeid, generelt, er ansett som regjeringens hovedstrategi, men man har samtidig konstatert at forebyggende innsats aldri helt vill forhindre at branner og andre akutte hendelser inntreffer. Man vil derfor også satse videre på å styrke beredskapen og håndteringsevnen til brannvesenet.

Man arbeider videre med planene for kompetanseheving for personell i brannvesenet og i denne tidsperioden er det konstatert at den eksisterende kompetansen ikke er tilstrekkelig for å kunne ivareta fremtidens regelmessige krav og allmennhetens forventninger. Beredskapspersonell trenger mer forebyggende kunnskap for å kunne delta mer og bedre i brannforebyggende arbeid, samtidig som forebyggende personell trenger mer beredskapsmessig kunnskap, i tillegg til forvaltningskompetanse for å sikre kvaliteten i forbindelse med tilsynsarbeid. Et viktig argument brukt i forbindelse med dette er at et godt samarbeid mellom brannvesenets beredskapsavdeling og forebyggende avdeling er viktig for god brannsikkerhet i samfunnet.

Det er utført et godt stykke arbeid under 2000-tallet når det gjelder regelverk. Ny brann- og eksplosjonsvernlov i 2002 er en del av denne prosessen. Ansvar for å etablere et brannvesen er fortsatt kommunalt men man har åpnet opp for en større fleksibilitet i forhold til organisering og drift. Man har i den nye loven definert et tydelig krav til risiko- og sårbarhetsanalyse for å best kunne håndtere og utføre de oppgaver som man kan bli stilt overfor i kommunen eller brannregionen. I tillegg er det definert et krav til evaluering av hendelser, dette for å sikre kontinuerlig læring og forbedring av det forebyggende og beredskapsmessige arbeidet. Den nye loven synliggjør også at personell skal inneha de kvalifikasjoner som er nødvendig for å kunne ivareta de aktuelle oppgavene i brannvesenet på en forsvarlig måte.

Ny dimensjoneringsforskrift er også en del av utviklingen av regelverket, og man definerer nå dimensjonering, ikke bare utfra risiko, men også sårbarhet. Man tydeliggjør kommunens ansvar for at brannvesenet skal søke samarbeid med andre myndigheter for å sikre best mulig brannvern for kommunens innbyggere. Brannvesenet har fått en mer aktiv rolle i forhold til kommunenes generelle forebyggende arbeid ved at "*kommunen skal innarbeide brannvesenets virksomhet i sine planer for forebyggende virksomhet og skadebegrensende innsats for øvrig*" (§ 2-4). Kravene til yrkesutdanning for brannkonstabel er mindre detaljstyrte og man overlater innholdet til det "*aktuelle departementet*" (§ 7-2). Mindre detaljerte krav gjelder også for kravene til utdanning for forebyggende personell, og kravene er mer tilpasset de utdanningsmuligheter som foreligger per nå.

Det forebyggende arbeidet er dreid fra en frekvensbasert metode mot en risikobasert retning, og det er en mer overordnet tilnærming til de forebyggende kravene som stilles til kommunen. Man stiller krav til at kommunen kartlegger risikoen for brann, planlegger det forebyggende arbeidet og så gjennomfører arbeidet i samsvar med planen. Frekvenskravet om hvor ofte tilsyn skal gjennomføres er dermed borte og isteden skal den aktuelle risikoen i området avgjøre hyppigheten. Man synliggjør også kommunens plikt og mulighet for å iverksette andre tiltak enn tilsyn for å fremme brannsikkerhet og å forebygge brann. Videre definerer også forskriften et krav til evaluering av det forebyggende arbeidet, for å sikre at man drar lærdom fra hendelser, både i forhold til å undersøke om aktuelle forebyggende tiltak har fungert tilfredsstillende, men også i forhold til at kunnskap og erfaringer kommer til nytte ved videre kartlegging, planlegging og gjennomføring av det forebyggende arbeidet.

Mye har skjedd i det totale brannvernarbeidet frem til nå, men det arbeides fortsatt videre for å styrke og sikre både kvalitet og omfang også for fremtiden. I etterfølgende avsnitt vil det gis en oversikt over hvordan bildet ser ut per dags dato for denne oppgaven, og hvordan det er tenkt å arbeide videre fremover.

#### 4.1.6. Nåtid

For å få en generell oversikt over brannsituasjonen i Norge per dags dato er det benyttet statistikk og oppsummering av denne fra DSB, i hovedsak ved rapportering via BRIS og melding om brannvern (MOB).

##### *BRIS*

*Brann Redning Innrapportering Statistikk* [56] ble tatt i bruk i hele landet i løpet av 2016, og er et datasystem som ligger til grunn for all rapportering fra brannvesenet. Alle oppdrag som registreres i 110-sentralenes oppdragshåndteringsverktøy overføres automatisk til BRIS, hvilket betyr at informasjon om adresse, tidspunkter og ressurser automatisk er tilgjengelig i rapporteringsløsning for alle oppdrag brannvesenet utfører. Det er ikke mulig å opprette oppdrag direkte i BRIS, alle oppdrag må komme fra 110-sentralene som velger oppdragstype. Noen oppdrag håndteres automatisk av systemet men for de som ikke går automatisk må brannvesenet registrere ytterligere informasjon om oppdraget, dette gjelder i første hånd branner og ulykker. Når alle spørsmålene er besvart, sendes oppdragsrapporten til godkjenning i eget brannvesen med en frist på 14 dager fra at oppdraget er lukket fra 110-sentralen til at det skal være godkjent i BRIS. Etter at oppdraget er godkjent sendes rapporten til DSB. Dataene som samles inn, skal gi et bedre grunnlag for å drive forebyggende arbeid, samt for å utvikle brann- og redningstjenesten både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå.

##### *MOB*

Melding om brannvern (MOB) [57] innhentes årlig av DSB og rutinen har vært implementert siden 1988. I 2016 la man om oppdragsrapporteringen via BRIS og både oppdragsrapporteringen og MOB fikk da nytt

innhold. For MOB sitt vedkommende var dette første skjemarevisjon siden starten. Tidligere versjoner var i stort sett basert på kvantitative målinger og fakta, mens det i ny versjon er mulighet for mer kvalitative egenvurderinger. Sammenstillingen i MOB synliggjør hvorvidt krav i lover og forskrifter på brannvernområdet er ivaretatt, og gir en oversikt over tilgjengelige ressurser. Den gir også informasjon om det aktuelle brannvesenets egevaluering, samt hvordan de jobber. Informasjonen som kan hentes ut fra meldingen er tiltenkt brukt til mye, blant annet:

- vurderinger i forhold til om regelverket fungerer etter hensikten
- vurdere effektivitet og kvalitet i brann- og redningstjenesten
- være grunnlag for tilsyn, gi styringsinformasjon til departement og politisk ledelse

### *Statistikk og informasjon for 2017*

I melding om brannvernet for 2017 [7] sammenstilles informasjon fra den årlige rapporten for samme år fra landets brannvesen. Statistikken i meldingen er bygget opp rundt seks hovedtemaer. Temaene *mangfold, ledelse og fag, samt analyse og lære* anses ikke aktuelle for denne oppgaven og resultater for disse gjengis derfor ikke videre. For øvrig vil kun informasjon som er relevant for oppgaven gjengis videre.

#### ▪ **Overordnet informasjon**

*Gir informasjon vedrørende kontakt til det aktuelle brannvesenet, hvordan hovedfunksjonene er løst (om for eksempel beredskapen er løst ved egne ansatte, kjøp av tjenesten eller gjennom samarbeid), antall årsverk per funksjon, vaktordning og antall hel- og deltidsansatte utrykningsledere og brannkonstabler).*

Antallet brann- og redningsvesen som har rapportert for 2017 er 265 og endringen de tre siste årene i forhold til antall årsverk i de to aktuelle avdelingene er liten. Utviklingen vises i Tabell 1.

*Tabell 1 Antall årsverk i brann- og redningsvesenet*

Årsverk-kategori	2015	2016	2017	%-endring 2015-2016	%-endring 2016-2017
Forebyggende (eksklusive feieroppgaver)	552,9	566,05	561,32	2,38	-0,84
Beredskap (eks. 110)	2 444,6	2 457,94	2 468,25	0,55	0,42

#### ▪ **Beredskap**

*Gir informasjon om hvorvidt brannvesenet oppfyller kravene til dimensjonering og eventuelle avvik rundt dette, samt antall lederøvelser og hvordan temaene for disse velges. Gir også informasjon om på hvilke områder brannvesenet har utstyr og/eller kompetanse som gjør dem til en regional eller nasjonal ressurs.*

182 (av totalt 264) anga at de hadde spesialkompetanse på et eller flere områder og totalt ble det angitt 622 spesialkompetanser. Flest har spesialkompetanse innen IUA<sup>5</sup>, fulgt av skogbrann,

<sup>5</sup> IUA = Interkommunalt Utvalg mot Akutt forurensning.

kjemikaliedykking, tunneler og høyderedning. I tillegg er det mange flere kompetanseområder som er nevnt i meldingen men som ikke blir gjengitt her.

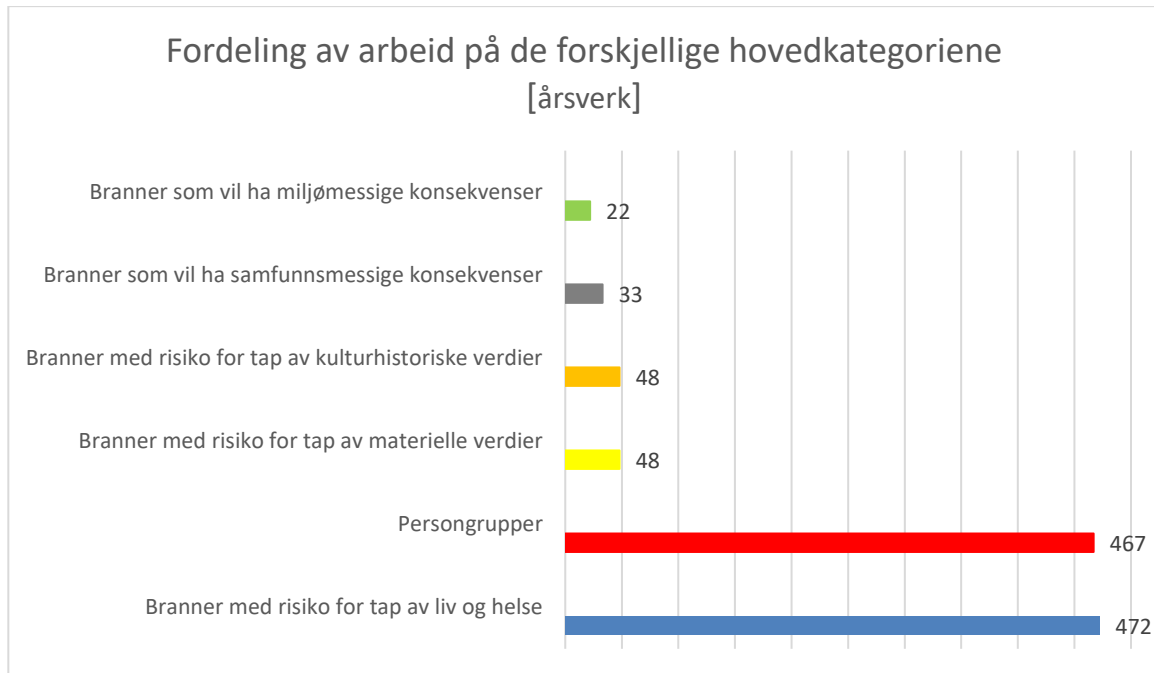
▪ **Forebygging**

*Gir informasjon om de fem viktigste satsingsområdene siste år iht. kartlagt risiko, typer tiltak og grad av gjennomføringsnivå per satsingsområde, og hvorvidt man har rutiner for å fange opp ny risiko. Gir også informasjon om fordelingen av de samlede forebyggende ressursene det siste året brukt på ulike typer aktiviteter.*

Vedrørende viktige satsingsområder blir landets brannvesen bedt om å angi de fem viktigste områdene i henhold til kartlagt risiko. Et satsingsområde er et overordnet risikoområde som skal gis særskilt oppmerksomhet og ressurser. For eksempel for å både redusere sannsynligheten for brann og konsekvensen av brann. For 2017 var satsingsområdene delt i seks hovedkategorier:

- Persongrupper
- Branner med risiko for tap av liv og helse
- Branner med risiko for tap av materielle verdier
- Branner med risiko for tap av kulturhistoriske verdier
- Branner som vil ha miljømessige konsekvenser
- Branner som vil ha samfunnmessige konsekvenser

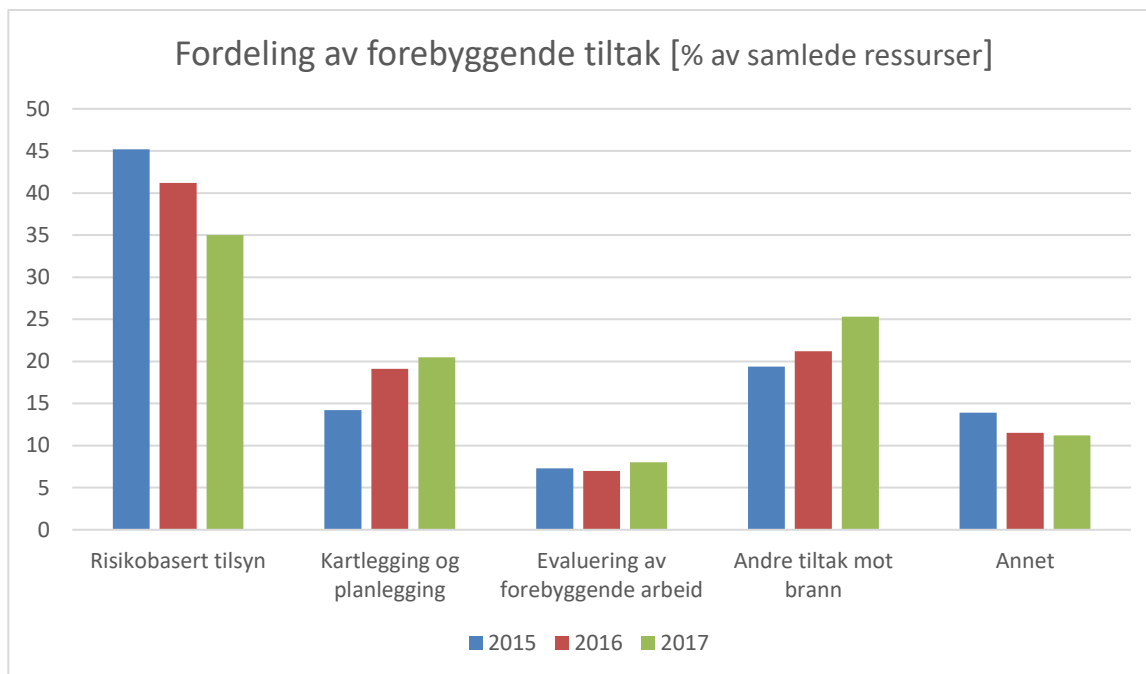
Fordelingen per hovedkategori vises med hensyn til antall årsverk i Figur 4.



Figur 4 Fordeling av brannvesenets arbeid per hovedkategori for satsingsområder

Statistikken viser at satsingsområdene knyttet til personsikkerhet til sammen utgjorde 85 % i 2017.

Fordelingen av de forebyggende ressursene har de tre siste årene forandret seg noe, noe som kan ha sin forklaring i den nye forskriften som gir mer fleksibilitet. Figur 5 viser en oversikt over denne fordelingen.



*Figur 5 Fordeling av forebyggende ressurser for de tre siste årene, angitt i prosent av samlede ressursene*

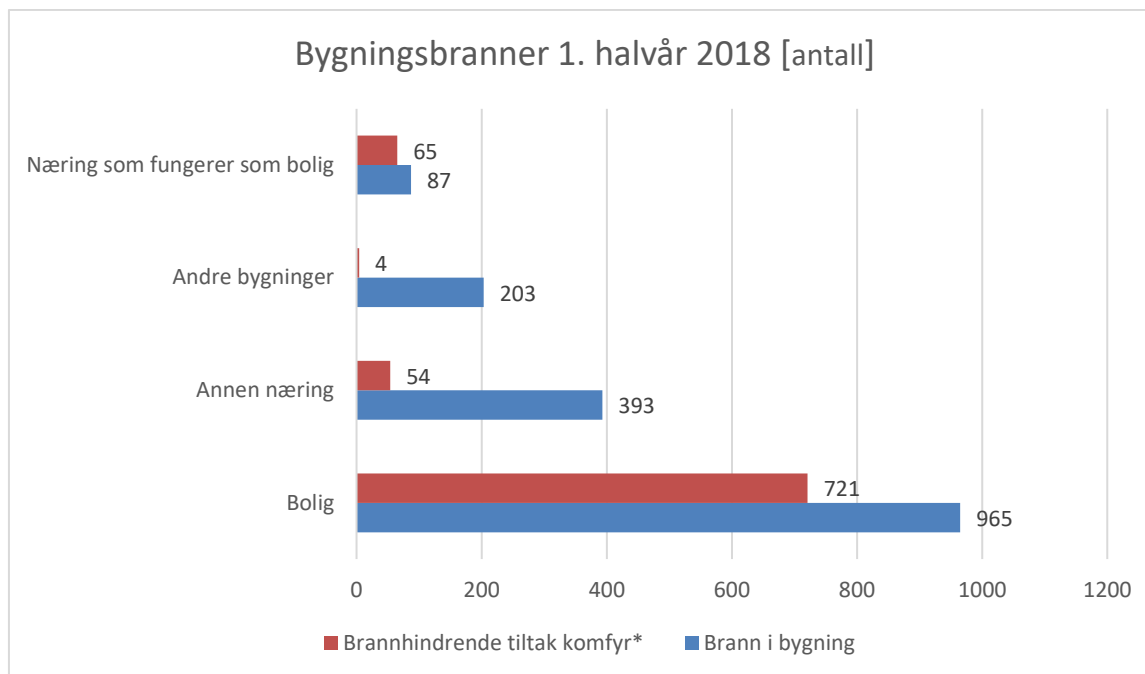
Da det ikke lenger er krav om tilsyn i særskilte brannobjekter har tilsynsfrekvensen for alle typer brannobjekter, naturlig nok, gått ned.

Oppdragsstatistikken for 2017 [58] viser at brannvesenet i Norge totalt utførte 86 156 oppdrag, der hele 57 % var unødige eller falske alarmer. Av de reelle hendelsene utgjør brann ca. 35 % av oppdragene, noe som viser at brannvesenet utfører mange forskjellige oppgaver og at de er en viktig del i den totale beredskapen. Faktisk var 2017 det året da brannvesenet utførte flere helseoppdrag enn noen gang før.

Av de 8 756 utrykningene gjeldende brann var bygningsbranner den største andelen, som utgjorde 35 %. I 2017 var det 662 branner i særskilte brannobjekter, noe som faktisk tilsvarte en økning med 10 % fra året før. Totalt omkom det 26 personer i brann, hvilket er det laveste antallet siden DSB startet å registrere omkomne i 1979. Eldre og pleietrengende, personer med nedsatt funksjonsevne og rusavhengige er, som tidligere identifisert, spesielt utsatt. Statistikken viser at ca. 75 % av de som omkommer i brann tilhører disse gruppene.

#### *Statistikk og informasjon for 2018*

Oppdragsstatistikken for første halvdel av 2018 [59] viser at det var 5 300 flere utrykninger i 2018 enn for tilsvarende periode året før. 54 % av alle utrykninger var enten unødige eller falske alarmer. 12 % var branner, 5 % var brannhindrende tiltak, og ulykker sto for 15 %. Av de reelle brannhendelsene var det bygningsbranner som var mest forekommende, etterfulgt av "andre branner". Også for disse hendelsene er det en økning i antall sammenlignet med den samme perioden i fjor. Bolig er fortsatt den vanligste bygningstypen som brannvesenet rykker ut til, se Figur 6.



Figur 6 Oversikt over branner i første halvår 2018, fordelt etter bygningstype

\**Brannhindrende tiltak komfyr* er branner og branntilløp som har blitt slukket av brann- og redningsvesenet før brannen har spredt seg til utenfor selve komfyren.

#### *Satsingsområder og pågående arbeider*

Det satses mer på risikobasert forebyggende arbeid i Norge enn noen gang før og DSB har en oversikt [60] over en rekke kampanjer som pågår på området per i dag. Noen av dem er "gamle kjente", så som brannvernuker og aksjon boligbrann. Disse, sammen med noen nyere kampanjer som komfyrvaktkampanjen og kjøkkenpratene, er en del av satsingen **Alt vi kan mot brann** [61]. Dette er en felles nasjonal satsing frem til 2020 på brannforebyggende informasjons- og kommunikasjonstiltak, og man satser med dette på å gi viktig kunnskap til risiko- og målgrupper for å bidra til å redusere risikoen for disse gruppene.

**Det store brannløftet** [62] er et samarbeidsprosjekt mellom Gjensidige-stiftelsen og brannvesenet i Norge og dette prosjektet omfatter forskjellige tiltak som på kort og lang sikt skal trygge hverdagen til befolkningen ytterligere. Satsingen konsentrerer seg om fire arbeidsområder, gjengitt under med tilhørende kort forklaring:

- **Materiell**  
En rekke brannbiler, fremskutte enheter, utstyrspakker og én dykkerbil er overlevert til noen av landets brannvesen.
- **Brannforebyggende tiltak**  
Satsingsområdene for de brannforebyggende tiltakene er barn og unge, samt risikoutsatte grupper med målet om å øke kunnskapen om brannsikkerhet hos de yngre og å øke brannsikkerheten for de mest utsatte og dermed redusere antall omkomne i brann. For barn og unge er det i hovedsak holdningsskapende aktiviteter det satses på, og for de risikoutsatte gruppene er det satset på tilskuddsordninger for å styrke samarbeid i kommunene, samt for å

styrke tiltak rettet mot gruppene.

- *Kompetanseheving*  
Kompetanseområdene er i hovedsak områder for å komplettere, og ikke for å dekke, den formelle utdanningen. Det er satset på heving av kompetanse innenfor overflateredning, erfaringslæring, simuleringstrening og ledelse.
- *Forskning og utvikling*  
Viktig for områdene som ble valgt for dette satsingstiltaket var at det skal kunne vises til et resultat av forskningen som er til nytte for brannvesenet og som har sikkerhet for befolkningen som mål. Satsingsområdene for dette tiltaket er ikke fastsatt enda.

En del av ovennevnte tiltak har landets brannvesen mulighet for å søke spesifikt om å få tildelt, som for eksempel utstyr og kompetanse, og andre områder er felles for alle brannvesen, så som forskning og forebyggende tiltak.

I November 2017 [63] meddelte DSB at et forslag til **ny dimensjoneringsforskrift** var sendt over til Justis- og beredskapsdepartementet. Det nye forslaget skal erstatte forskriften fra 2002 og er utarbeidet i tett samarbeid med fagmiljøene. De viktigste bestemmelsene i den gjeldende forskriften er videreført, særlig minimumskravene knyttet til organisering, bemanning og utrustning. Samtidig foreslås det tydeligere, og også nye krav til analyser av risiko og sårbarhet, beredskap og forebygging. Man foreslår også en endring i forhold til krav om tre ledere på heltid i *alle* brannvesen; brannsjef, leder for forebyggende og leder for beredskap. Man tydeliggjør også krav til øvelser og evalueringer av hendelser i forslaget.

Det er foreløpig ikke annonsert noe nytt i fremdriften for ny dimensjoneringsforskrift enn at den er sendt til departementet.

Arbeidet med **ny utdanning for brannpersonell** pågår stadig og man har så langt konkludert med en toårig fagskolemodell for heltidsmannskaper, samt utarbeidet et utkast til deler av studieplanen [64]. Det er imidlertid ikke avklart eller fastsatt når man forventer oppstart av skolen, men DSB melder at det er gitt grønt lys til å iverksette planleggingsfasen for hele prosjektet [64]. I arbeidet med ny utdanningsmodell for brannvesenet er det også inkludert ny opplæring for deltidspersonell, samt en digital læringsarena for alle i brannvesenet.

#### 4.1.7. Oppsummering av kapitel om regelverk

Det har, uten tvil, vært gjort mye arbeid i forhold til regelverket som er gjeldende for dagens brannvesen. Bakgrunnen til dagens organisasjon samt arbeidsfokus ligger helt klart, og selvfølgelig ikke uventet, i historikken til regelverket. Hvilken innvirkning historikken og regelverkets utforming kan ha på samarbeidet mellom forebyggende og beredskap, diskuteres i kap. 5.1.



## 4.2. Litteraturstudier organisasjonsteori

For å få en grunnleggende forståelse for hvordan brannvesenet fungerer som organisasjon, er det gjort en del litteraturstudie som det redegjøres for i dette delkapittelet. Delkapittelet avsluttes med en liten oppsummering med de viktigste forholdene.

### 4.2.1. Innledning

Organisasjonsteori er et omfattende fagområde som er sentralt i organisasjons- og ledelsesutdanninger, men også et tema i utdanninger som for eksempel HR- og personalledelse, økonomi og ledelse. Det er valgt å begrense dette brede fagspektret til de områder som anses relevante for problemstillingen i denne oppgaven. Videre kapittel som redegjør for litteraturstudier vedrørende organisasjonsteori begrenser seg til følgende tre kilder:

- *Hvordan organisasjoner fungerer* [65]
- *Dynamiske og lærende organisasjoner: ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring* [66]
- *Organisasjonslæring: fra kunnskap til kompetanse* [67]

Disse anses gi en tilfredsstillende, grunnleggende innføring i faget til å kunne dekke behovet for emneforståelse knyttet til denne oppgaven.

#### *Hva er en organisasjon?*

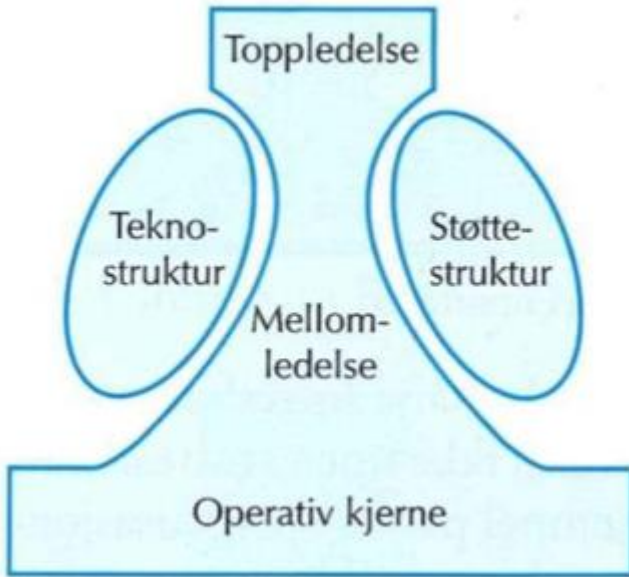
I henhold til Jacobsen og Thorsvik [65] er det som er bestemmende for om man kaller en gruppe for en organisasjon eller ikke, om deltakerne har felles oppgaver og mål som knytter dem sammen, og om det eksisterer prosedyrer eller retningslinjer som samordner arbeidet til deltakerne mot realisering av disse felles målene. Videre angir samme kilde at man, mer teoretisk, kan si at en organisasjon er "*et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål*" [65], (side18). Uavhengig type virksomhet, være seg et brannvesen eller en elektronikk-kjede, kan man generelt sett si at organisasjoner er systemer der mennesker samhandler for å nå mål og løse oppgaver. Systemene har en formell struktur, en kultur og noen uformelle maktforhold, samtidig som de inngår i et sett omgivelser [65]. Likevel mener den samme kilden at det er et viktig skille mellom vareproduserende og tjenesteytende organisasjoner, og mellom private og offentlige organisasjoner. For en virksomhet som et brannvesen skulle denne da skille seg fra en privat organisasjon ved at de ikke opererer i et marked, siden de ikke selger varer eller tjenester. På grunn av dette får de ikke en naturlig tilbakemelding fra markedet på samme måte som en privat organisasjon vanligvis får. Dette vil kunne stemme til stor grad, men likevel vil et brannvesen være litt spesielt i denne sammenhengen. Et brannvesen selger ikke en tjeneste, men den yter en tjeneste til samfunnet generelt, og lokalsamfunnet spesielt. En naturlig tilbakemelding for et brannvesen vil derfor kunne tenkes å være for eksempel tilliten til befolkningen, men også en utvikling i statistikken for hvordan brannvesenet arbeider (for eksempel ned- eller oppgang i antall branner, dødsfall osv.).

I dagens samfunn er det stadig mer samarbeid mellom offentlige, private og frivillige organisasjoner medfører at grensene mellom de blir mindre og mindre tydelige i et organisasjonsdefinerings-perspektiv [65]. Forfatteren er i dette tilfellet derfor mer opptatt av å trekke inn skillet mellom offentlig og privat som en av flere faktorer som kan forklare forskjeller mellom organisasjoner, heller enn å hevde at det finnes én spesiell teori for private og én for offentlige organisasjoner.

Med bakgrunn i avsnittet over, vil det derfor videre i kapittelet være naturlig å se på brannvesenet som en organisasjon, og som derfor er knyttet til generell organisasjonsteori.

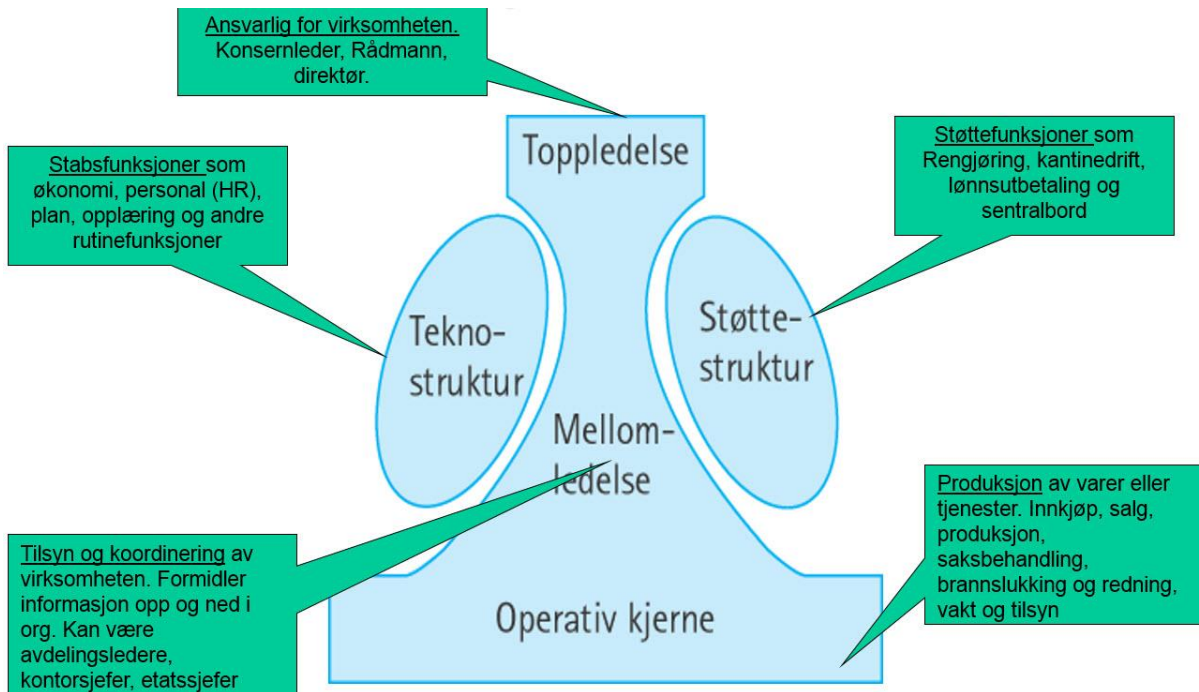
#### 4.2.2. Organisasjonsstruktur

En organisasjonsstruktur gjenspeiler hvordan aktuelle arbeidsoppgaver skal fordeles, grupperes og koordineres, samt hvordan beslutningsmyndighet skal fordeles mellom ledere og medarbeidere i en organisasjon. For et norsk brannvesen er organisasjonsstrukturen, per i dag, nok så satt og det stemmer godt overens med organisasjonsteoriens 5 hoveddeler som vist i Figur 7.



Figur 7 Organisasjonsstrukturens fem hoveddeler [65] (side 94)

Norges brannskole har i sin undervisning [68] lagt til noen kategorier som praktiske eksempler for hoveddelene, se Figur 8.



Figur 8 Organisasjonsstrukturens fem hoveddeler med praktiske eksempler fra NBSK

1. Den operative kjernen utfører det arbeid organisasjonen må utføre for å realisere sine overordnede mål (for eksempel forebyggende avdeling og beredskap, men også feiere, 110-sentral og opplæringsavdeling).
2. Mellomledelsen har ansvar for å påse og koordinere "produksjonen/tjenesteytelsen", og skal også formidle informasjon fra den operative kjernen oppover i systemet og motsatt. Dette kan være lederne i forskjellige avdelinger/seksjoner.
3. Toppledelsen er gruppen med det øverste administrative ansvaret for organisasjonen, typisk brannsjefen eller rådmann helt i toppen.
4. Teknostrukturen inngår ikke i selve "produksjonen/tjenesteytelsen" men påvirker organisasjonen ved å utforme planer, sette opp rutiner eller har økonomikontroll (IT-avdeling, HR- og økonomiavdeling).
5. Støttestrukturen er ikke heller den en del av selve "produksjonen/tjenesteytelsen", men er nødvendig for at organisasjonen skal fungere. Dette kan for eksempel være rengjøring av fasiliteter og kantinedrift.

For hver hoveddel med tilhørende stillinger følger som regel instruksjoner, skriftlige regler og bestemmelser som angir hva personene forventes å gjøre og hvordan de skal opptre. Det oppstår dog, mer eller mindre, alltid samarbeidsproblemer i organisasjoner uansett hvor gode beskrivelser og instruksjoner som er utformet. Dette kan forklares ved at det er mennesker som utgjør organisasjoner, mennesker med følelser, meninger og synspunkter, og som ofte skaper grupper med uformelle verdier og normer. Dette kan skape uoverensstemmelse mellom formelle forventninger, og det som faktisk skjer/utføres i en organisasjon. Den uformelle delen av organisasjoner kan beskrives nærmere i den delen av teorien som kalles organisasjonskultur.

#### 4.2.3. Organisasjonskultur

Denne delen av teorien kan beskrives som et *kulturelt perspektiv* på organisasjoner, og omfatter den uformelle delen i en organisasjon. Med andre ord hvordan personer faktisk agerer og handler, og ikke den forventede atferden som den formelle strukturen legger opp til. Da det ofte kan være avvik mellom den *forventede* atferden og den *faktiske* atferden kan det være interessant å studere den kulturelle delen av en organisasjon, siden denne kan være et viktig element i hvorvidt en organisasjon lykkes eller ikke. Irgens [66] beskriver at fellesskapsverdier, i den betydningen at verdier deles av en gruppe mennesker, er grunnlaget for enhver kultur. Han beskriver videre at disse fellesskapsverdier utvikles i organisasjoner, bevisst eller ubevisst. Når kulturer først har satt seg er de ikke enkle å endre, hverken ved hjelp av lederes, eller eventuelle konsulenter, grep. Irgens mener videre at den uformelle delen i en organisasjon må leve side om side med den formelle hvis man skal snakke om velfungerende og lærende organisasjoner.

Kulturen i en organisasjon kan ha sterk innvirkning på personer, og generelt kan det sies at organisasjonskultur har fem generelle effekter på atferd [65]:

1. *Tilhørighet og fellesskap*

Følelsen av tilhørighet er viktig både i en organisasjon, men også generelt, for folk flest. Kulturen i en organisasjon kan gi grunnlag for sosialt fellesskap, hvilket i sin tur kan gi følelsen av tilhørighet. For noen kan dette redusere usikkerhet og man blir mer trygg når man føler seg som en del av en større gruppe som tenker og handler så å si likt.

2. *Motivasjon*

Følelsen og opplevelsen av et sosialt fellesskap bidrar til at personer i organisasjonen internaliserer<sup>6</sup> fellesskapets mål og verdier, som videre kan skape motivasjon for å yte. Det å føle at man jobber for et "større hele", å arbeide for et større mål har vist seg å ha sterk motiverende effekt.

### 3. Tillit

Tilliten mellom ledelse og ansatte, og mellom ansatte i ulike enheter, vokser og blir større jo sterkere kulturen er. Dette bidrar til at det vil være mindre behov for å kontrollere og å overvåke hverandre. Tillit kan derfor fungere som et substitutt for informasjon og administrativ kontroll; hvis man har tillit til at personer handler på en bestemt måte, vil man ikke føle behov for ytterligere informasjon/kontroll. Tillit gir også mulighet til å delegerer handlefrihet slik at man fremmer fleksibiliteten i en organisasjon. Siden tillit er viktig, er det også viktig å vite forutsetningene for tillit, og hva som må til for at arbeidet i en organisasjon kan baseres på tillit. Noen hevder at de to grunnleggende forutsetningene for å kunne basere et samarbeid på tillit er:

- a. At det i organisasjonen er utviklet en sterk fellesskapskultur, og
- b. At ansatte har tilegnet seg dyder som lojalitet, ærlighet og pålitelighet.

Andre mener også at tillit mellom personer og grupper av personer ofte er et resultat av samhandling over tid, at tillit tar lang tid å bygge men går relativt raskt å brytes ned.

### 4. Samarbeid og koordinering

Det er blitt påpekt av flere at kultur er en effektiv måte å koordinere aktiviteter på, da det skjer gjennom at ansatte ønsker å samarbeide, ikke ved at de blir tvunget til å gjøre det. Dette kommer av at tilhørigheten, opplevelsen av fellesskap og tilliten mellom de som befinner seg i samme kultur bidrar til at samarbeid mellom grupper, men også hierarkiske nivåer, blir enklere. Istedenfor for å jobbe for begrenset egeninteresse, ønsker man å jobbe for fellesskapet da man føler seg gjensidig avhengig av hverandre og man stoler på hverandre.

### 5. Styring

Organisasjoner med fungerende og sterk tillit mellom ledere og medarbeidere kan være mer effektive enn organisasjoner der man bruker tradisjonelle byråkratisk-administrative styringsvirkemidler. Kulturen fungerer som et sett "kognitive kart", som gjør at:

- a. Individuer ubevist kutter ut informasjon som ikke passer til de "kartene" man allerede har, og
- b. Man konsentrerer seg bare om den informasjon som kan relateres til de opplysningene som "kartene" angir som relevant.

Ovenstående punkter er en del av forklaringen til hvorfor organisasjoner med sterk kultur kan være mer effektive enn organisasjoner med svakere kultur. En sterk kultur bidrar til sterkere samhold, stabilitet bland de ansatte (færre som slutter), mer motiverte ansatte, bedre flyt i samarbeidet, samt mindre ressurser brukt på styring og overvåking. Det er derfor naturlig at det i organisasjoner er brukt tid og krefter på å bygge så sterke og enhetlige kulturer som mulig. Det er dog nyere og mer systematisk forskning som viser at enhetlige og sterke kulturer ikke bare har positive effekter.

For å få en bredere forståelse for hva organisasjonskultur er, hvordan den oppstår og utvikles, samt hvilke effekter den kan ha på måten organisasjoner fungerer på, er det viktig å forstå forskjellen mellom

---

<sup>6</sup> "Tilegne seg, overta omverdenens normer, holdninger, verdier og gjøre dem gyldige for en selv", Det Norske akademis ordbok [69]

organisasjonskultur og andre, mer generelle kulturer som man kan finne overalt i samfunnet. Organisasjonskultur utvikles innenfor en organisasjonsmessig sammenheng. Et sentralt kjennetegn ved de fleste av definisjonene av organisasjonskultur er at det er tydelig fokus på opplevelser, tanker og meninger som er felles for flere personer i en bestemt sosial sammenheng [65].

*"Organisasjonskultur er et mønster av grunnleggende antakelser utviklet av en gitt gruppe etter hvert som den lærer å mestre sine problemer med ekstern tilpasning og intern integrasjon – som har fungert tilstrekkelig bra til at det blir betraktet som sant, og som derfor læres bort til nye medlemmer som den riktige måten å oppfatte på, tenke på, og føle på i forhold til disse problemene."*

Dette sitatet er, ifølge Jacobsen og Thorsvik [65](side 130), den mest refererte definisjonen av organisasjonskultur. Et viktig, og sentralt poeng i denne definisjonen er at kultur er basert på læring. Kultur utvikles etter hvert som man lærer å mestre problemer med intern integrasjon, for eksempel hvordan man skal kommunisere og samarbeide i organisasjonen, slik at alle i fellesskap bidrar til realisering av organisasjonens mål. Det er viktig å merke seg at definisjonen også understreker at kulturen opprettholdes bare så lenge den oppfattes som riktig. Hvis det viser seg at de grunnleggende antakelsene er feil når de testes mot virkeligheten gjennom praksis vil kulturen sannsynligvis bli endret. Dessuten legger definisjonen vekt på at kultur som er rådende i en gitt gruppe vil bli lært bort til nye medlemmer som den riktige måten å forholde seg til, tenke på og oppfatte på, i forhold til spesifikke problemer. Nyansatte lærer på denne måten hvordan ting skal oppfattes og forstås, hva som er riktig og galt, samt hvilken atferd som er passende i gruppen. Det skal samtidig nevnes at man er klar over at det ikke er uvanlig at man kan finne et mangfold av kulturer, samt kulturer som er preget av tvetydighet og konflikter i organisasjoner. Det legges også til at det absolutt ikke antas at *alle* organisasjoner vil utvikle integrerte kulturer slik som det beskrives i definisjonen.

Men hvordan utvikles egentlig organisasjonskultur? I forskningen rundt dette temaet legges det til grunn to hovedretninger, også kalt "skoleretninger" [65] der hovedforskjellen er hvor stor grad ledelsen i organisasjonen kan påvirke kulturen. I den ene retningen vektlegges kulturen som et potensielt styringsredskap som ledelsen kan bruke; kulturen i en slik organisasjon er altså noe som skapes internt. I den andre retningen har ledelsen mindre mulighet for å påvirke og å forme kulturen, her vektlegges det at organisasjonskultur i hovedsak gjenspeiler forhold i organisasjonens omgivelser, som for eksempel nasjonal kultur, marked og bransjetilhørighet. Ledelsen må da heller tilpasse seg og ta hensyn til denne kulturen. Det vil i denne forbindelsen antas at brannvesenet i stor grad tilhører retningen der kulturen skapes internt og der ledelsen kan påvirke kulturen.

Den mest grunnleggende måten å bevisst skape en kultur på, er i prosessen med ansettelse av personer [65]. Hvor godt en person passer inn i en ønsket kultur kan noen ganger bli vektlagt like mye som eksempelvis faglig kunnskap og utdanning, alt ettersom hvor sterkt en organisasjon vektlegger en enhetlig kultur. Når en person så er ansatt, begynner den organisasjonsspesifikke sosialiseringen der den nyansatte lærer hvilken opptreden som er akseptert og anerkjent i en gruppe eller organisasjon [65]. Typiske måter en ansatt lærer på i sosialiseringprosessen kan være interne kurs, bevisst fortelling av historier og myter om organisasjonen og utvikling av en egen terminologi. Ledelsen i en organisasjon har stor innflytelse i denne prosessen og kan påvirke ansattes antakelser og verdier, da de er synlige for de fleste, og de fleste er oppmerksomme på hva ledere sier og gjør.

Gjennom hele sosialiseringprosessen skapes en sosial identitet. Den ansatte knytter seg dermed til en gruppe, identifiserer seg med denne og refererer seg selv til en del av gruppen. Det er først når de ansatte får en forståelse for helheten av organisasjonen, og kan beskrive hvordan de som medlemmer av

organisasjonen inngår i en større sammenheng for å realisere overordnede organisasjonsmessige mål, som en organisasjon klarer å skape en felles organisasjonskultur [65].

### Subkultur

Det er ofte ikke kun én form for kultur i en organisasjon, ofte oppstår og utvikles flere kulturer. Det er vanlig at for eksempel avdelinger og forskjellige kontorsteder utgjør subkulturer men det er også vanlig å finne andre former for subkulturer. Eksempel på andre former kan være [65]:

- a. Ulike profesjonskulturer der normer og verdier knyttet til en spesiell utdanningsgruppe blir det viktigste.
- b. Ulike alderskulturer der unge og eldre som er formet i ulike historiske perioder, har ulike verdier og normer, og
- c. Ulike kjønnskulturer der menn og kvinner har ulike verdier og normer

Alle disse tre eksemplene kan være, mer eller mindre, synlige i et brannvesen. Subkulturer kan eksistere side om side uten at det innebærer uenigheter eller konflikter, så lenge disse slutter opp om organisasjonens mål og visjon. Det er når en subkultur representerer en motkultur som utfordrer den dominerende kulturen i organisasjonen som det kan oppstå problemer. Et godt generelt eksempel på når en slik situasjon oppstår, er gjerne ved sammenslåing av to organisasjoner.

Det er verdt å merke seg at det ikke er uvanlig at ansatte er medlem av flere subkulturer. I organisasjoner der dette er vanlig kan det være vanskelig å skille klart mellom de ulike subkulturene. Det kan og hevdes at det kan være mer hensiktsmessig å betrakte organisasjonskultur som en blanding av ulike subkulturer, enn å betrakte kultur i organisasjoner som en entydig helhet.

Det er spesielt tre mekanismer som er tydelige ved utvikling av subkulturer innenfor ulike formelle enheter (kontorsteder, avdelinger, o.l.) i en organisasjon [65]:

- *Spesialisering*, som gjør at de ansatte har fokus på spesifiserte arbeidsoppgaver, samtidig som de blir skjermet mot forhold som ikke er antatt å være relevante for å løse oppgaven.
- Mennesker som arbeider med det samme, vil ofte kommunisere mye om arbeidet de utfører og arbeidsforhold de har til felles. *Innholdet i kommunikasjonen* mellom personer i samme organisasjonsenhet vil styrke oppmerksomheten omkring delmål.
- Organisasjonsenheten vil *selektivt orientere* seg mot de deler av omgivelsene som er relevante for arbeidet. Man vil bevisst søke etter en spesiell type informasjon og ignorere annet. Informasjonstilgangen begrenses til det som er definert som saklig relevant for oppgaveløsningen, og dermed eksponeres de ansatte for stimuli som forsterker fokus mot delmål og styrker subkulturen i organisasjonsenheten.

En selektiv oppfattelse og rettferdiggjøring som nevnt over, i kombinasjon med en systematisk skjev tilgang på informasjon, kan ofte medføre at ansatte tror at de egne arbeidsoppgavene er viktigere enn andre oppgaver i organisasjonen. Denne tendensen kan forsterkes ved gruppetenking og en konsekvens for mange er at de da forsvarer sin egen sektor uten evne og vilje til å se sitt eget arbeid i forhold til virksomheten eller i organisasjonen, noe som er nødvendig for å nå organisasjonens overordnede mål. Man overser eller avviser gjerne informasjon og argumenter som ikke passer inn i sin egen virkelighetsoppfatning.

#### 4.2.4. Organisasjon og omgivelser

En grunn til at studier av omgivelser er viktig i organisasjonsteori er at alle organisasjoner er avhengige av disse for å overleve, enten i form av ressurser (penger, arbeidskraft, råvarer) eller oppslutning og legitimitet. En avhengighet skaper ofte usikkerhet, en manglende evne eller mulighet til å forutsi hva som skal hende i fremtiden. Usikkerhet kan også defineres som forskjellen mellom informasjon som trengs for å fatte en beslutning eller utføre en oppgave, og den informasjon organisasjonen allerede besitter [65]. Det generelle bildet for de fleste organisasjoner er at omgivelsene blir mer og mer ustabile og komplekse, og satt på spissen så må organisasjoner som vil overleve på lang sikt fokusere på to ting:

1. De må kunne analysere og finne ut hvordan endring i omgivelsene kan påvirke organisasjonen/virksomheten.
2. De må kunne planlegge og iverksette tiltak for innovasjon og omstilling som gjør at de mestrer utfordringene som kommer.

For en organisasjon som brannvesenet kan dette synes som lite aktuelt eller uinteressant, da tjenestene deres alltid kommer til å være etterspurt. Men det er gjennom den utredning og forskning som allerede er utført ganske tydelig at brannvesenet må utvikle seg for å kunne møte fremtidens utfordringer, både for å kunne yte en effektiv innsats ved akutte ulykkeshendelser men også for å kunne forstå omgivelsene sine og iverksette riktig tiltak i forhold til forebygging.

#### 4.2.5. Kommunikasjon i organisasjoner

Effektiv kommunikasjon er i dag blitt en nøkkelfaktor for at organisasjoner skal fungere godt og lykkes. Man må kunne følge med i endringer i for eksempel omgivelser som har betydning for organisasjonen, noe som krever informasjon om hva som skjer, og å videre kunne benytte seg av denne informasjonen. Dette stiller i sin tur krav til kommunikasjon, både i forhold til å kunne spre informasjon og kunnskap videre, og å håndtere stadig mer samarbeid over større geografiske områder. Kommunikasjon kan dermed sies være avgjørende både for intern integrasjon, og for ekstern tilpasning [65]. Følgende er noen eksempler og presiseringer, som forklarer hva det betyr:

- *Koordinering:* Kommunikasjon er selve grunnlaget for koordinering av arbeidsoppgaver og funksjoner i organisasjoner. Koordinering forutsetter at mennesker tilpasser seg hverandre. Jo sterkere behovet for koordinering er, desto sterkere blir også behovet for kommunikasjon.
- *Kultur:* Kultur utvikles gjennom kommunikasjon. Derfor er det også umulig å utvikle felles kultur uten å kommunisere. Verdier, normer og andre forhold man ønsker skal prege kulturen, må formuleres og gjøres tydelige slik at de kan formidles til organisasjonens medlemmer. Uten kommunikasjon er det umulig å skape en kultur som man ønsker skal gjelde i organisasjonen. På en annen side er dårlig kommunikasjon dokumentert å være den vanligste årsaken til konflikt i mellommenneskelige forhold.

Det er forskjellige kanaler å kommunisere gjennom, og tradisjonelt skiller man mellom skriftlige og muntlige kanaler for informasjon. Den store forskjellen mellom disse kanalene er evnen til å spre "rik informasjon". Skriftlig kommunikasjon (rapporter, brev, referater o.l.) er relativt begrenset når det kommer til rik informasjon, det er med andre ord begrenset hvor mye informasjon som kan overføres i en melding. Dessuten kan det ta forholdsmessig lang tid før man kan få en tilbakemelding fra mottakeren. Ved muntlig kommunikasjon gis det isteden mulighet til direkte tilbakemeldinger fra mottaker og man kan formidle mye informasjon på en gang [65]. Flere studier viser at mennesker heller

ønsker muntlig (ansikt til ansikt) kommunikasjon hvis de kunne velge, da denne formen er den mest effektive.

#### 4.2.6. Endring i organisasjoner

Endring relatert til organisasjoner kan omhandle forskjellige forhold, men alle forhold er knyttet til hvordan en organisasjon er bygget opp på. Man kan finne nye måter å utføre en eksisterende oppgave på, bruke ny teknologi, automatisere en oppgave, eller justere/skifte mål og strategi. Det kan også være en endring i organisasjonens struktur som medfører en annen fordeling av oppgaver, eller en endring i hvordan de koordineres. Det kan også være i forhold til kulturen i en organisasjon, noe som tilsier at man endrer det man har som grunnleggende antakelser, normer og verdier. Endring i demografi innebærer rekruttering av nye mennesker, eller at mennesker slutter. Til sist kan det også være en endring i prosesser som kommunikasjon, beslutninger og læring.

Det man vanligvis tenker på ved endringer er at de er planlagte og hierarkisk styrte [65]. Slike endringer er ut fra handlinger med intensjon om at man endrer organisasjonen for å forbedre situasjonen eller for å tilpasse seg en situasjon man tror inntreffer, og de er ofte forankret i en idé om hvordan ting kan gjøres bedre. Idéene utvikles som regel når man prøver å finne ut av hvorfor organisasjonen ikke fungerer så bra som man har forventet eller ønsket. Forskning rundt dette temaet har fokusert veldig på hva det er som gjør at noen planlagte endringer lykkes og andre ikke. Det er i den forbindelse trukket frem to forhold som kan være særskilt viktige; det må skapes et opplevd behov for endring, og man må kunne håndtere den motstand som ofte oppstår mot endring. Hvordan presset for endring oppfattes og hvordan man tenker rundt alvoret i en slik situasjon internt i organisasjonen er en kritisk faktor i endringsprosesser. Motstand mot endring vil mer eller mindre alltid inntreffe, i en eller annen grad.

Motstand mot endring er ikke nødvendigvis kun noe negativt, da det i utgangspunktet er en reaksjon ved at man forsvarer noe man synes er bra, riktig, og ikke minst kjent. Motstand kan av den grunn være bra for en organisasjon da ikke alle forandringsprosesser alltid er like godt og grundig gjennomtenkt. På den ene siden kan motstand medføre en saklig og viktig debatt i form av informasjon og innspill som endringsforkjemperne ikke har tenkt på, men på andre siden kan motstand også være destruktiv i form av personer som heller fokuserer på egne særinteresser enn organisasjonens beste. Det er den destruktive motstanden som må kunne håndteres i organisasjonen for å kunne gjennomføre en vellykket endringsprosess.

Irgens [66] påpeker at de ansattes medvirkning i planlegging, beslutningstaking og iverksetting er avgjørende i forhold til hvordan de oppfatter endring. Følelsen av å ha bidratt til vellykket endring gir en eierfølelse til prosessen og det endelige resultatet. Videre påpeker Irgens det at sammenhengen mellom medvirkning, og i hvor stor grad endringstiltak lykkes, er vist i en rekke studier.

#### *Organisasjonsutvikling*

Jacobsen og Thorsvik omtaler denne form for utvikling som metoder for planlagt endring som legger vekt på demokratiske verdier og ivaretagelse av medarbeiderne i endringsprosesser [65] Dette henviser til utviklingen av metoder som kan være alternativer til den tradisjonelle ovenfra og ned-styringen når det kommer til endringer. Istedenfor at ledelsen dominerer endringsprosessen og de ansatte har minimal innflytelse legger man vekt på deltakelse, personlig utvikling og samarbeid. Fokus ved en organisasjonsutvikling rettes først og fremst på å endre holdninger og oppfatninger, en effektiv organisasjonsutvikling må altså starte med en kulturendring. Det er skissert noen grunnleggende forutsetninger for at en organisasjonsutvikling skal kunne anses som vellykket [65]:



- Mennesker ønsker frivillig samarbeid for felles beste, de ansatte ønsker med andre ord å bidra til at organisasjonen gjør det godt.
- Det er dermed ingen grunnleggende konflikt mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.
- Det tas for gitt at alle personer ønsker å utvikle seg og å lære.
- Det legges vekt på å tilrettelegge for dialog og diskusjon som en måte å bli enige om løsninger på.
- Endring er en kontinuerlig prosess, tett knyttet til læring.

Forskning de siste tiårene har hatt sterkt fokus på hva som kjennetegner suksessrike endringsstrategier [65], og til tross for at funnene i studiene som er blitt utført ikke helt sammenfaller, er det en del trekk som går igjen. Noen av dem er:

- Det er skapt en utbredt oppfatning om at det er behov for endring.
- Det er utformet en klar visjon for hva man vil oppnå ved endringene, og en strategi for hvordan endringsprosessen skal gjennomføres. Denne visjon og strategi er så videreformidlet og kommunisert til hele organisasjonen.
- Endringsprosessen ledes av en sterk gruppe. Det er også viktig å involvere de som blir særskilt berørt av endringene i beslutningsprosesser.
- Nye måter å handle og tenke på etableres ved at man utvikler kultur omkring endringene som er gjennomført, og skaper avstand til tidligere praksis som kan hemme realisering av visjonen.

#### 4.2.7. Oppsummering av kapitel om organisasjonsteori

Fagfeltet organisasjonsteori er, som nevnt tidligere, veldig bredt og det er i denne oppgaven valgt å kun fokusere på de områder som anses aktuelle for problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål. Brannvesenet i Norge er en organisasjon med sterke tradisjoner og yrkes stolthet, og strukturen har dessuten vært bunnet i en hierarkisk styringsform. Ved å sette seg inn i relevant litteratur for temaet ble det tydelig at både struktur, kultur og kommunikasjon både kan fremme og hemme et samarbeid mellom beredskaps- og forebyggende avdeling, dette blir videre diskutert i kap.5.2.

### 4.3. Casestudie

I dette delkapittelet vil funn fra dokumentstudier og intervjuer fra Rogaland brann og redning oppsummeres.

#### 4.3.1. Dokumentstudier

Dokumentstudiene ble utført med fokus på å få en overordnet forståelse for hvordan organisasjonen arbeider som helhet, men også hva som ligger til grunn for samarbeid mellom avdelingene. Dokumentene er presentert i hierarkisk rekkefølge.

##### *Overordnede dokumenter*

*Mål og ledelse* [19] er det øverst styrende dokumentet i organisasjonen, og skal dekke styringsprinsippene fastsatt i lovverk og av eierkommunene. Dokumentet beskriver organisasjonens visjon, mål, leveregler og etikk, samtidig som det også beskriver arbeidsformer for å oppnå kvalitet i det man utfører. Arbeidsformene omhandler den totale kvaliteten, både i form av en strategi for selskapsutvikling som skal sikre nødvendige resultater, men også hvilket styringssystem som er nødvendig for å oppnå dette. Målene er definert som *hovedmål* og *delmål* og er formulert på følgende måte:

##### **Hovedmål:**

- Rogaland brann og redning skal fokusere på innbyggernes behov for en trygg hverdag ved å sikre liv, helse, miljø og materielle verdier.
- Rogaland brann og redning skal redusere sannsynlighet og konsekvens for branner og ulykker.
- At all virksomhet som drives ved Rogaland brann og redning, skal gjennomføres uten skade på mennesker eller miljø og uten tap av materielle verdier.
- Oppfylle de nasjonale mål for brann- og eksplosjonsvernarbeidet.
- Rogaland brann og redning skal være en spennende, trivelig og trygg arbeidsplass.

##### **Delmål:**

For å oppnå våre hovedmål har vi følgende delmål på selskapsnivå:

- Utforme en trygg, sikker og god arbeidsplass med arbeidsmiljøet i sentrum.
- Etablere en enhetlig bedriftskultur som inspirerer alle ansatte til innsats.
- Utarbeide gode plan- og styringssystemer slik at tildelte ressurser brukes i henhold til innbyggernes og eierkommunenes behov.

##### *Figur 9 Definerte hovedmål og delmål fra aktuelt dokument*

Dokumentet omhandler også intern organisering og oppgaver på avdelingsnivå. For forebyggende avdeling beskrives oppgaver iht. regelverket og man nevner eksempler som tilsyn i særskilte brannobjekt og med ildsteder, feiing, byggesak, samt gjennomføre brannforebyggende og annet ulykkesforebyggende informasjonsarbeid. Det er også nevnt at forebyggende arbeid omfatter bruk av ressurser i andre avdelinger, spesielt knyttet til prosjektarbeid/aksjoner, og man mener det er en god og fremtidsrettet måte å utnytte ressursene i brannvesenet på. Under avsnittet om forebyggende avdeling er det i tillegg verdt å merke seg vurderingen om at brannvesenets forebyggende rolle og oppgaver endrer seg. Dette er beskrevet som en følge av samfunnet og dets forventninger til brannvesenet. Man mener at det er, og

fortsatt vil bli, en dreining mot mer risikobaserte oppgaver. Noe som tilsier at man skal prioritere ressursene der risikoen er som størst. For å oppnå dette mener man at man i fremtiden må satse på et helhetlig brannvesen, hvor forebygging med tilhørende tiltak, blir en felles oppgave på tvers av i stort sett alle avdelinger.

Beredskapsavdelingens primære oppgave og ansvar beskrives som å redde liv og å begrense skadene når ulykken har skjedd, i tråd med aktuell paragraf i Lov om brannvern. Hovedmålsettingen er å foreta tilfredsstillende utrykninger og innsatser til branner, ulykker og andre innsatser som forventes av dem, eller hvor mennesker er i akutt nød.

*"Beredskapsavdelingen har ansvaret for alle utrykningsoppgaver og akutte innsatser. Dens primære oppgave er å redde liv og begrense skadene når ulykken har skjedd." (side 22)*

Innholdet i dokumentet *mål og ledelse* danner grunnlaget for organisasjonens *virksomhetsplan for 2016-2019* [18], som synliggjør hva som skal prioriteres i planperioden frem til 2019. Dokumentet definerer tiltak som skal gjennomføres for å oppnå de overordnede mål og delmål som er definert i det overordnede dokumentet. Disse tiltakene skal i sin tur definere rammene for den årsplan som hver avdeling skal utarbeide. Årsplanene forankres dermed i virksomhetsplanen og skal vise hvordan tiltakene er tenkt gjennomført i den enkelte avdelingen.

Delmålene som nevnes i virksomhetsplanen er ikke de samme som beskrives i de overordnede dokumentet (og som er vist i Figur 9). Dette skyldes sannsynligvis at det overordnede dokumentet er revidert i april 2018, og virksomhetsplanen er revidert i mars 2016. I virksomhetsplanen er det definert følgende 11 delmål (hovedmålene er de samme):

For å oppnå våre hovedmål har vi følgende delmål (utviklingsmål) på selskapsnivå:

- Drive aktivt informasjonsarbeid rettet mot innbyggerne, eier-kommunene og egen organisasjon.
- Utvikle risikobasert tilsynsaktivitet i regionen.
- Fremme risikobasert dimensjonering og oppgaveløsning.
- Etablere enhetlig bedrifts- og lederkultur (sterk kultur og tydelig ledelse).
- Utvikle et godt samarbeid med deltagerkommunene.
- Rekruttere og beholde personer med rett kompetanse og skikkethet til fag- og lederstillinger.
- Legge til rette for kompetanseutvikling for de ansatte.
- Hele organisasjonen skal i sitt arbeid ha forebyggende fokus.
- Utforme en trygg, sikker og god arbeidsplass med arbeidsmiljøet i sentrum.
- Etablere en enhetlig bedriftskultur som inspirerer alle ansatte til innsats.
- Utarbeide gode plan- og styringssystemer slik at tildelte ressurser brukes i henhold til innbyggernes og eierkommunenes behov.

Figur 10 Oversikt over delmål nevnt i virksomhetsplanen

I organisasjonens *overordnede risikoanalyse* [17], sammenstilles de risikoområdene RBR skal kunne håndtere. Dokumentet er beskrevet som "*grunnlaget for å vurdere om RBR har en beredskapsorganisasjon som er organisert, utrustet og bemannet slik at både lovpålagte og andre oppgaver kan utføres på tilfredsstillende måte*" (side 2).

Det er valgt en kvalitativ metode for analysen, hvilket medfører at man ikke rangerer risikoen, men ser på helhetsbildet og kartlegger deretter områder med forhøyet risiko, samt områder man mener man har for lite kunnskap om per dags dato og som må utredes ytterligere. Denne overordnede risikoanalysen skal så danne grunnlag for forebyggende- og beredskapsanalyse.

Dokumentet beskriver også regionen de opererer i, samt selve organisasjonen der arbeidet deles inn i brann- og ulykkesforebygging, og brann- og ulykkesberedskap. Kort oppsummert kan en oversikt av organisasjonen ses i Figur 11. Avdeling for forebyggende består av 30 årsverk som er fordelt på de tre seksjonene tilsyn, boligtilsyn og feiing, samt øvelse og opplæring.

Avdelingen for beredskap er delt inn i de to seksjonene heltid og deltid, hvorav heltid har 130 ansatte og deltid har 180 ansatte. Totalt er det 12 brannstasjoner i de totalt 10 eierkommunene. På fire av stasjonene er det døgnkasert<sup>7</sup> mannskap.



Figur 11 Organisasjonskart for Rogaland brann og redning [17]

Den forebyggende avdelingen har arbeidet mer og mer risikobasert de senere årene og mener derfor at overgangen til den nyere forebyggendeforskriften ikke har vært så stor. De har den siste tiden utarbeidet en egen risikoanalyse, samt et strategidokument som utgjør grunnlaget for hvordan avdelingen skal jobbe de neste årene. Den forebyggende risikoanalysen er samkjørt med den overordnede risikoanalysen. Under brann- og ulykkesforebyggende arbeid nevnes områder som for eksempel tilsyn i særskilte brannobjekter, landbruk og virksomheter med farlig stoff. I tillegg nevnes arbeid i forbindelse med store arrangement, Trygg hjemme, samt informasjonsarbeid og nasjonale kampanjer. Det nevnes også at beredskapspersonell utfører skoleundervisning til regionens 6-klassinger.

<sup>7</sup> Personell har døgnvakt på brannstasjonen.

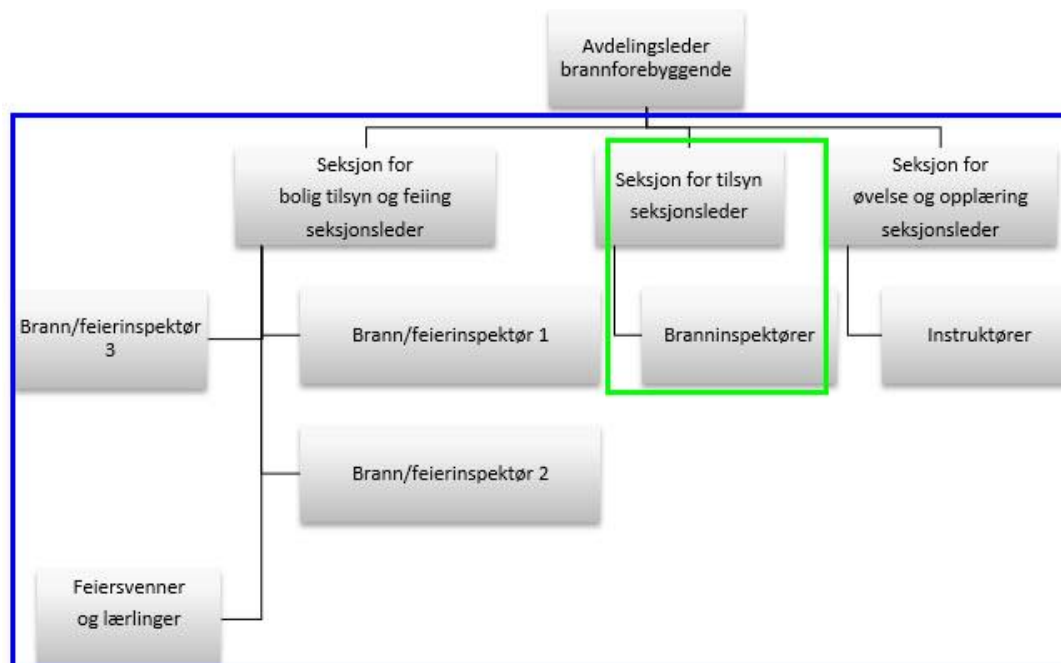
I kapittel om brann- og ulykkesberedskap omtales beredskapen som førsteinnsats ved enhver brann- og ulykkesituasjon. For å heve kunnskap og kvalitet i dette arbeidet har man valgt å utnevne fagansvarlige for forskjellige områder, eksempel på noen av disse områdene er tunnel, høydemateriell, Trygg hjemme og slokkeutstyr. I tillegg er det utnevnt egen øvelse- og opplæringskoordinator. Man beskriver videre at det ikke er utarbeidet beredskapsanalyse, men en rekke beredskapsplaner, samt objekt- og innsatsplaner.

Dokumentet beskriver også en del så kalt stordriftsfordeler, blant annet at man har samlet kompetent personell i heltidsstillinger. Dette gjelder både i ledelse, støttefunksjoner, brannforebyggende avdeling og beredskap. Man mener også at man dermed har nok ressurser til å sette i verk tiltak der det trengs. I forbindelse med dette er satsingen på nye metoder å jobbe forebyggende nevnt som eksempel, *"personer fra flere avdelinger og kompetanseområder jobber sammen med ulike fokusområder og prosjekter"* (side 21).

I dokumentet nevner man i tillegg nasjonale føringer som omhandler og setter krav til arbeidet, eksempelvis stortingsmeldinger og offentlige utredninger. Det er også et eget kapittel som beskriver fremtidige endringer, så som ny dimensjoneringsforskrift, utvidelse av egen region, samt den nye utdanningen for brannpersonell og at man i den forbindelsen tar sikte på å bli et opplæringsbrannvesen og vil tilby praksisopplæring.

Den overordnede risikoanalysen gir en helhetlig oversikt over risikoen i distriktet som dekkes av organisasjonen. Analysen skal utgjøre rammene for de forebyggende- og beredskapsanalysene som skal utarbeides, for å gi mer informasjon på detaljnivå om hvordan man arbeider for å ivareta den identifiserte risikoen.

Ut fra den overordnede risikoanalysen er det for forebyggende avdeling utarbeidet en risikoanalyse for hele avdelingen (markert med blått i Figur 12), samt et strategidokument for seksjon tilsyn (markert med grønt Figur 12).



Figur 12 Oversikt og inndeling av den forebyggende avdelingen

#### Dokumenter for forebyggende avdeling

*Risikoanalyse for forebyggende avdeling 2017-2019* [15] tar i hovedsak utgangspunkt i den overordnede risikoanalysen fra 2012, men har fanget opp en del nye risikoområder som er identifisert i forbindelse med revisjonen av den overordnede analysen fra 2018. I prosessen med å utarbeide grunnlaget for hva den forebyggende risikoanalysen skal inkludere er det involvert deltakere fra forskjellige avdelinger. Brannsjef, brigadesjef, avdelingsledere og de ansvarlige for den overordnede risikoanalysen oppgis ha deltatt.

Risikoområdene er definerte og beskrevne, og det er også utført en sannsynlighet- og konsekvensvurdering for hvert område. Konsekvensvurderingen tar hensyn til både liv/helse, materiell, miljø og samfunnskritiske verdier. Disse vurderingene munner så ut i forskjellige tiltak man mener er nødvendige å iverksette for å håndtere risikoen på de forskjellige områdene. I noen av de foreslåtte tiltakene nevnes beredskapsavdelingen konkret, dette gjelder i hovedsak barnehager/skoler og ammoniakklager. I noen andre tilfeller nevnes objektplaner, så som for bygninger med mindre enn 100 overnattingsplasser, Stavanger universitetssykehus, sykehjem, trevare/silo o.l., samt bygninger som omfattes av storulykkesforskriften. Man oppsummerer så resultatet for alle områder og visualiserer risiko og konsekvens i to forskjellige tabeller. Denne oppsummeringen danner videre grunnlag for strategidokumentet der hver risikosum vurderes i forhold til andre faktorer<sup>8</sup> og risikoområdene ender dermed opp med å bli prioritert som lav, middels eller høy.

Videre har forebyggende avdeling utarbeidet et *strategidokument for seksjon tilsyn* [16] som har som formål å legge grunnlaget for å kunne jobbe systematisk og risikobasert med brannforebyggende arbeid i hele seksjonen. Målet med planleggingen er å organisere aktivitetene i det forebyggende arbeidet slik at de tilgjengelige ressursene blir brukt der de gjør størst nytte. Dokumentet angir altså hvilke

<sup>8</sup> Faktorer som *påvirkningsmulighet, ressurser og nasjonale føringer* er vurdert.

satsingsområder som velges, og hvorfor. Videre skal handlingsplaner med tilhørende tiltak utarbeides for hvert av satsings- og arbeidsområdene. Hver handlingsplan beskriver hvilke verktøy og metoder som er mest formålstjenlig med tanke på måloppnåelse.

I strategidokumentet synliggjøres det at seksjon tilsyn innehar mye og bred kompetanse, men at det er litt tilfeldig hvordan den benyttes. Man beskriver derfor at det skal lages en kompetanseplan som skal inneholde kompetansebehov, men også noen tanker om, for eksempel, opplæring for nyansatte, fagdager og erfaringsutveksling på tvers av avdelinger.

I dokumentet er det også et eget kapittel som beskriver informasjonsflyt, både innad i avdelingene og på tvers av avdelingene, og at man har en vei å gå på dette. Det nevnes flere fordeler ved en god intern kommunikasjon, både i forhold til trivsel, men også i forhold til kvalitet på produktet. Man er dog også bevist på at det ikke bør være for mye informasjon men at man skal tenke strategisk. Eksempel på strategisk informasjon er et bibliotek og "fag-wiki" for å samle vesentlig informasjon vedrørende sentrale tema som tilsynsseksjonen arbeider med opp mot publikum. Dette vil bidra til oppslagsverk som hver inspektør kan nyttiggjøre seg, og det vil sikre god, kvalitetssikret informasjon til publikum som blir lik uavhengig av hvem man henvender seg til. Utover dette er det ikke nevnt andre konkrete eksempler for å sikre god informasjonsflyt.

Man beskriver også i dokumentet at økt bruk av BRIS er ønskelig. Både i forhold til å ivareta data i forbindelse med analysearbeid, men også at man skal bidra til å kvalitetssikre registrering i BRIS og hvordan man henter ut og behandler data. Dette mener man er et overordnet ansvar, for hele RBR.

I de avsluttende kapitlene i dokumentet synliggjøres det at man per i dag ikke har noe godt system for å ivareta og følge opp kunnskap og informasjon etter hendelser, og at man derfor ser et behov for å opprette en tverrfaglig gruppe med deltakere fra både 110, stab, beredskap og forebyggende avdeling. Når dette er iverksatt vil man utarbeide arbeidsdokument for evaluering og analyse.

#### *Dokumenter for beredskapsavdeling*

For beredskapsavdelingen er det mottatt en årsplan for 2017 [20] som beskriver hvilke tiltak som skulle iverksettes for å oppnå de delmål som er definert i de overordnede dokumentene. Delmålene som nevnes i årsplanen er de samme delmålene/tiltakene som i virksomhetsplanen. Tiltakene som nevnes i årsplanen er konkrete forslag på hvordan beredskapsavdelingen skal oppnå delmålene. En rekke tiltak er markert grønt, noen er markert gule og noen røde. En del tiltak er ikke markert med farge i det hele tatt.

### 4.3.2. Intervjuer<sup>9</sup>

#### **Innledning**

Majoriteten av de intervjuede mener at det er et eksisterende samarbeid per i dag, og mange innleder gjerne med dette når jeg nevner temaet for oppgaven i starten av intervjuet. Alle er enige om at det er behov for et samarbeid, men det er få klare meninger om på hvilket nivå samarbeidet bør eller skal ligge. Uavhengig av hvordan intervjuet starter, hva man begynner å snakke om, så sklir samtalen før eller senere inn på forebyggende arbeid. I to av intervjuene tar jeg selv initiativ til det fokuset, men også i de andre intervjuene blir dette, mer eller mindre, en rød tråd i samtalen.

En av de intervjuede nevner at dette med samarbeid er mantraet i brann-Norge, at det ofte blir fremhevet som viktig, "*men hva er det man faktisk gjør reelt*"? Den intervjuede mener at det kan være

---

<sup>9</sup> I intervjuede vil personer av og til benevnes "han", uavhengig faktisk kjønn på personen som har uttalt det.

en utfordring å få det til i praksis, å systematisere det. I følge andre intervjuede så er det et samarbeid. Noen mener det er bra som det er, at det ikke er behov for noe mer, mens andre mener at samarbeidet kunne vært bedre, eller til og med mye bedre. Områder og temaer som ofte trekkes frem i løpet av samtalene er bekymringsmeldinger, trygg hjemme, aksjon boligbrann og skoleprosjektet. Alle er med et forebyggende fokus og veldig konkrete eksempler.

Bekymringsmeldinger er i hovedsak tilknyttet særskilt utsatte, de såkalte risikogruppene. Beskrivelsen rundt dette i forbindelse med intervjuer er at det er en ordning som går ut på at alle i brannvesenet, men kanskje i hovedsak brannkonstabler, melder ifra til en kontaktperson i forebyggende avdeling om forhold som man mener de bør ta enn nærmere titt på. Ofte er dette i tilknytning til rus/psykiatri og funksjonsnedsettelse i private boliger der brannkonstabler har fått tilgang, enten ved en direkte utrykning eller i forbindelse med assistanse til helsepersonell. Forebyggende personell kan så følge opp meldingen med passende tiltak for å heve brannsikkerheten i hjemmet til den aktuelle personen. Dette er et ledd i fokusområdet "trygg hjemme" som i utgangspunktet er en definisjon av en egen gruppe internt i RBR som jobber med informasjons- og motivasjonsarbeid rettet mot risikogrupper [70], men når "trygg hjemme" blir nevnt i intervjuene er det ofte et pilotprosjekt de beskriver og henviser til. Dette pilot-prosjektet er en del av brannløftet [62], og er utformet som hjemmebesøk til eldre fra 75 år og oppover. Hvert vaktlag får en kontaktperson på forebyggende avdeling og i et oppstartsmøte skal hele gruppen samles og planlegge hjemmebesøkene. Hele gruppen deltar også i selve gjennomførelsen av hjemmebesøkene. Tanken er at beredskap skal bruke 6h i måneden på dette konseptet, og intensjonen med prosjektet er todelt. Dels er det et informasjonstiltak mot en av risikogruppene, men det er også en intensjon om at forebyggende og beredskap skal bli bedre kjent, og at dette skal danne grunnlag for en kulturendring. Aksjon boligbrann er i sin tur en informasjonskampanje i regi av DSB, Norsk brannvernforening og Gjensidige [60][71], der man blant annet utfører hjemmebesøk hos privatpersoner i desember måned, da dette er en måned med høy risiko for brann.

Skoleprosjektet innebærer i forbindelse med intervjuene, i hovedsak, brannvernopplæring til distriktets 6-klassinger. I tillegg nevnes også besøk til barnehager i forbindelse med samtalene.

Jeg vil videre i presentasjonen av resultat fra intervjuene gjerne dele opp funnene i forskjellige kategorier. Både for å få en mer oversiktlig leseropplevelse, men også for å synliggjøre hovedtemaene som jeg mener er blitt relativt tydelige i gjennomgangen av underlaget.

Kategoriene blir listet opp under, med en liten beskrivelse av det generelle innholdet i hver kategori. I det etterfølgende vil så funnene for hver kategori bli presentert.

- *Eksisterende samarbeid og forhold i tilknytning til dette*

I denne kategorien beskrives det hva de intervjuede mener om samarbeidet generelt mellom forebyggende- og beredskapsavdeling i RBR, men også hva man mener spesifikt om de forskjellige områdene som blir nevnt konkret.

Underkategorier i denne forbindelse vil være følgende:

- Bekymringsmeldinger
- Trygg hjemme
- Aksjon boligbrann
- Skole-/barnehageprosjekt



- *Forhold som kan hemme samarbeid/et bedre samarbeid*  
I denne kategorien beskrives forhold som kan bidra til å hemme et samarbeid eller et bedre samarbeid mellom avdelingene. Dette kan være både fysiske, organisatoriske og til viss grad psykiske forhold.
- *Forhold som kan fremme samarbeid/et bedre samarbeid*  
I denne kategorien beskrives forhold som kan bidra til å fremme et samarbeid eller et bedre samarbeid. Også her kan det være fysiske, organisatoriske og til viss grad psykiske forhold.

Underkategorier til forhold som både hemmer og fremmer samarbeid er følgende:

- Nytt bygg
- Kultur, herunder:
  - Forståelse for, og kjennskap til hverandre
  - Holdninger og meninger
  - Ny utdanning
- Verktøy og systemer, herunder:
  - Objektplaner
  - BRIS

### **Eksisterende samarbeid og forhold i tilknytning til dette**

Som nevnt tidligere er de fleste enige om at det er et samarbeid i RBR, men man er ikke helt enige i om hvorvidt nivået på samarbeidet er bra som det er. Noen mener at det er veldig bra, men samtidig personavhengig, og at det er litt opp til en selv å skape kontakt mellom avdelingene for å utveksle informasjon og erfaring. Noen mener at dette ikke er noe problem, hvis det er noe man lurer på så spør man. Andre mener at det er sårbart og litt farlig for systemet.

Det er gjennom intervjuene også tydelig at det har vært en utvikling over tid. Fra de med litt lenger erfaring i brannvesenet fremkommer det at man har nærmere tilknytning til hverandre nå enn noen gang før, og at skillet mellom avdelingene var større før. Det har vært en endring til det bedre. Andre mener at samarbeidet kunne vært mye bedre, at ting går litt tregt og at man fortsatt har lang vei å gå i forhold til en del ting.

Det samarbeid som nevnes i intervjuene er i stort sett knyttet opp mot konkrete tiltak og prosjekter, beskrevet under.

### *Bekymringsmeldinger*

Dette er noe som oppfattes som et utrolig positivt, av alle som er intervjuet. Det er et tiltak som retter seg mot riktig gruppe og som gjør at beredskap og forebyggende arbeider sammen. Man når de svake og utsatte, hvilket er godt forebyggende arbeid. Man nevner at dette er informasjonsutveksling som fungerer. Forebyggende er flinke til å følge opp og gi tilbakemeldinger, og beredskap følger opp sitt arbeid og er flinke til å tenke mer helhetlig i sitt oppdrag. Dette er et område man mener at fokus bør stå høyt.

Noen mener også at det foreligger en del forbedringspotensial i måten man utfører arbeidet på. Sårbarheten i at det er "ildsjel"-prosjekt, og at det meldes i fra på en mail som går direkte til én person

blir nevnt. Noen mener det burde vært mer systematisert og nevner en ønsket mulighet for å knytte det direkte til BRIS og rapporten som utarbeides der for hver hendelse man rykker ut på. Noen mener at det ikke er en enkel måte å gjøre det på og at noen kan kvie seg for å melde ifra hvis det blir for komplisert eller om man ikke vet hvordan man skal gjøre det. Man mener også at det kunne vært bedre informert utad om hva som skjer når man sender en melding. Andre mener at det er vanskelig med for mange systemer, og at det derfor er fint at man kan melde ifra med en mail.

### *Trygg hjemme*

Følelser og meninger rundt dette prosjektet er noe mer blandet enn for bekymringsmeldinger. Mange sier at de ser hensikten og nytten med prosjektet, og at de er positive til det. De mindre positive tankene om prosjektet er ofte knyttet til tidsperspektivet, og at utførelsen kan bli forstyrret av utrykninger som gjør at man kanskje plutselig må dra mitt i et hjemmebesøk.

Forebyggende skal være på "tilbudssiden" og bistå, men man mener at det er beredskap sitt prosjekt. Beredskap syns det er positivt at de får hjelp til planlegging og at man kan få en tilbakemelding etter selve gjennomføringen, på hva som var bra eller hva som var dårlig. Man opplever det ikke som en "her, gå og gjør dette"-oppgave, men at man får bistand og mulighet til å spørre om ting. Prosjektet var i startfasen ved gjennomførelsen av intervjuene og mange hadde positive forventninger, men var samtidig litt tilbakeholdne og poengterte at man ikke hadde prøvde det helt ut enda, og at man måtte ta en evaluering etter hvert.

Noen ser en utfordring i definisjonen av gruppen man skal besøke. Dette i form av noen 75-åringer er fortsatt veldig oppegående mens det er 50-åringer som ikke er det. Man synliggjør også problemstillingen i å planlegge et besøk og at man "binder opp" personen man skal besøke og kanskje ikke får muligheten å dra allikevel grunnet noe annet som skjer som man må rykke ut på. Andre mener at man allerede er ut hos denne målgruppen, sammen med for eksempel hjemmesykepleien eller sykebil, og at man heller kan gjøre dette besøket litt mer effektivt. Alle er ikke utelukkende positive og noen poengterer at man faktisk ikke får overbevist alle om hvor viktig det er, og at det i noen tilfeller kan være nødvendig med mild tvang.

### *Aksjon boligbrann*

Dette området er det i hovedsak personer fra beredskap som nevner i intervjuene. Man opplever at dette prosjektet, mer eller mindre, er bortkastet tid. Dette begrunner man med at man er ute på feil objekter og at man ikke treffer målgruppen. Det blir nevnt tilfeller der man er ute i nye blokker med sprinkler, dimensjonert strøm og generelt gode forhold, og at det dermed blir feil å spørre om pulverapparat, og man finner dessuten sjeldent forhold. Et annet problem som synliggjøres er at det nesten aldri er noen som er hjemme, og at man er ute på feil tidspunkt. Noen syns man bør se an hvor behovet er, og at eldre eneboliger er mer egnet som objekt å besøke. En annen nevner at det ikke er noe problem å gjennomføre aksjonen, men det er ikke like spennende når man syns det er bortkastet. Man hevder at det kun er sjekklister man fyller ut i forbindelse med besøkene, og at det ikke er noen form for evaluering i etterkant av aksjonen. Dette mener andre er feil og poengterer at det er en tverravelingsgruppe som planlegger og evaluerer hvert år for å prøve å unngå de forhold som det tidligere er rettet kritikk mot. Dette er det noen som kjenner til, men man hevder at gruppen ikke klarer å formidle ting til resten av organisasjonen.

### *Skole-/barnehageprosjekt*

Også dette området er det i hovedsak beredskap som nevner, og heller ikke her er det mye positivitet

knyttet til prosjektet og oppgaven. Noen mener at 6-klassinger er en engasjert målgruppe og at det for så vidt er viktig, men at man må se det "opp mot der skoene trykker mest" og tenker da på risikogrupper. Det blir fortalt at skoleprosjektet startet med opplæring av de personer som skulle utføre oppgaven og at det nå er i vanlig drift og ikke lenger et prosjekt. Man mener at dette synliggjør at det er viktig å begynne forsiktig og hjelpe de som skal gjennomføre, at det er viktig å forklare hvorfor og hensikten bak. Det sies også at det er viktig å fortsette med dette, men at forebyggende ikke skal bistå, da dette kan forstyrre harmonien. Forebyggende var tidligere med men mye surr i endring av avtaler gjorde at man konkluderte med at det var bedre om brannmesterne tok hånd om det selv. Det var altså en evaluering en gang tilbake i tid, men dette er det flere som påpeker ikke gjøres lenger. I den forbindelse nevnes det at man synes det kan være negativt å lære 6-klassinger å slukke, og at man heller burde fokusert på å lære dem å evakuere, "man må evaluere, kunne vi gjort ting annerledes"?

Besøk i barnehager nevnes bare et fåtall ganger, men dette mener man har veldig lite forebyggende effekt og at nytteverdien er lik null. Noen nevner det som en kjekk oppgave, men at det ikke har så mye effekt.

### **Forhold som kan hemme samarbeid/et bedre samarbeid**

Det er vanskelig å kategorisere alle funn konkret i hva som hemmer eller fremmer samarbeidet i RBR, mye henger sammen, og det samme forholdet kan både hemme og fremme samarbeid. Det er likevel prøvd å nyansere forholdene så tydelig som mulig, derav underkategoriene som er utformet.

#### *Nytt bygg*

RBR flyttet inn i ny brannstasjon i 2017 og samlet dermed alt forebyggende personell (inklusive feierne) på én og samme stasjon. I tillegg til 110-sentral og beredskaps-mannskaper er det også en samlokalisering med legevakt og ambulansesentralen.

Det er mange som mener at den nye stasjonen har medført at avdelingene har mindre kontakt nå enn før, og sikter til den daglige kontakten. Den uformelle informasjonsflyten og erfaringsoverføringen som skjedde før, mens man tok en kaffe sammen i felles-stuen er nå borte og man mangler en naturlig arena for dette i dag. Man er fysisk skilt i forskjellige etasjer og man må ha et "konkret ærend" for å besøke hverandre. For noen er terskelen høy for å bare ta en tur opp eller ned for å slå av en prat. Noen mener at det bidrar til en større avstand mellom avdelingene når man ikke ser hverandre lenger, og noen påpeker at det er vanskelig nok bare med kontakten mellom personer internt i forebyggende avdeling.

#### *Kultur*

Denne kategorien er nok så overordnet men omhandler forskjellige forhold knyttet ting som ikke er like fysiske og konkrete, som nytt bygg og verktøy/systemer. Det handler mer om organisatoriske og psykiske forhold i denne kategorien.

#### *Forståelse for, og kjennskap til, hverandre*

Noe av det første, og noe i stort sett alle personer synliggjør, er dette med at man ikke kjenner hverandre og at man ikke vet hva de andre driver med. Man blir så store at man mister oversikten. Noen mener at dette med å kjenne hverandre kanskje er grunnleggende for å kunne samarbeide. Kommentarer som "forebyggende har ikke forståelse for beredskap sin hverdag" og "jeg vet ikke hva 50 % av kontorfløyen gjør" er noe som går igjen, i forskjellige varianter og former. Noen nevner at man ikke vet hva tilsyn kontrollerer, siden man aldri har vært på et tilsyn selv. En annen mener at man jobber for

mye isolert med sine ting og nevner i den forbindelsen at avdelingene kan planlegge tilsyn og objektsyn<sup>10</sup> på det samme bygget, uvitende om hverandres planer, og dermed planlegger på forskjellige dager. Dette kan oppleves uryddig og unødvendig bruk av tid fra byggeiers side da det kunne vært samkjørt. Det blir også synliggjort at det er mange i beredskap som ikke aner hva forebyggende gjør, eller at det i det hele tatt er noe som heter særskilt brannobjekt. Noen mener at man ikke har innsikt i forskrifter fordi man ikke vil ha peiling på det, at det innebærer mange år på skolen. En annen mener at beredskap gjemmer seg bak at de ikke kan lover og regler og bruker det som en unnskyldning, men at mange også er usikre fordi de faktisk ikke kan nok om det.

### Holdninger og meninger

Knyttet til dette med forståelse mener beredskap at forebyggende mangler forståelse for beredskap sin hverdag. Forebyggende, å sin side, mener at beredskap mangler den overordnede forståelsen for hva man skal oppnå i brannvesenet. I forbindelse med disse påstandene er det snakk om forebyggende arbeid. Uavhengig hvem som ble intervjuet eller hvordan temaet for oppgaven ble synliggjort ble forebyggende arbeid et relativt stort tema i alle samtaler. Her er det noen som mener at mye av diskusjonen og meninger rundt dette henger sammen med historikken i måten man er organisert på, en tradisjonell oppdeling av forebyggende og beredskap. Dette kan bekreftes av de som mener at de forskjellige avdelingene har sine hovedoppgaver, og at man skal ha et primært fokus på disse. Beredskap mener likevel at de gjør forebyggende oppgaver, av forskjellig slag, så som trygg hjemme, aksjon boligbrann og skole- barnehageprosjekt. Som tidligere nevnt er det blandede følelser og meninger rundt dette. Noen bunner i den tradisjonelle oppdelingen i primære hovedoppgaver og at man ikke skal blande disse, men noen bunner også i dette med forståelsen for hverandre. Mange fra beredskap har ikke noe imot å gjøre forebyggende oppgaver, og ser nytte og hensikt med dette. Men de mener samtidig at de forebyggende oppgavene tar så mye tid at det går på bekostning av beredskapsoppgaver, tid til øvelser og å kunne spisse seg i beredskapen. Noe en del mener kan endres ved bedre planlegging og effektivisering av hverdagen.

Personer fra beredskap er i intervjuene positive til forebyggende oppgaver, men mange mener at det blir for mye og at de forebyggende oppgavene som allerede blir gjort ikke blir synliggjort. I tillegg til de som ikke blir synliggjort skal det gjøres enda flere, nye oppgaver. Flere savner en evaluering av de allerede eksisterende oppgavene, og mener at det er bedre å heve kvaliteten på disse enn å pushe på med nye oppgaver. Beredskap mener at de nye oppgavene som planlegges, sjelden planlegges i samarbeid med beredskap, noe som gjør at opplegget blir vanskelig å gjennomføre. Man mener at når beskjeden ovenfra er at man bare skal gjøre det, og når man ikke får være en del av planleggingen, så blir det heller ikke kvalitet i selve oppgaven. Det er generelt vanskelig å planlegge ting på beredskap siden ting aldri blir som planlagt likevel. Det er også vanskelig å bli mer effektiv når dagen blir så oppstykket med alle utrykninger. Man hevder at man nå lever litt på kniveggen når det gjelder tid, at man må sette seg ned å se på hva beredskap faktisk skal gjøre og ikke gjøre, for å unngå mer irritasjon i hverdagen. Noen nevner at man har fått inntrykk av at beredskap skal gjøre enda mer forebyggende arbeid, siden det er pålagt, men sier samtidig at man tenker det må gjelde andre, mindre brannvesen. Man mener videre at RBR har en bra forebyggende bit i beredskap, man gjør nok, men kvaliteten er ikke så veldig høy. Dette støttes også av en annen som stiller spørsmålet; "*gjøre mer arbeid i forhold til hva? Det vi allerede gjør, eller det*

---

<sup>10</sup> Befaring som beredskap gjennomfører ved utarbeidelse av objektplaner.

som vil være et generelt lands-snitt"? Han mener også videre at RBR gjør mer enn gjennomsnittet, ikke i kvalitet men i mengden forskjellige ting.

Fra et annet perspektiv er man opptatt av å effektivisere og å utnytte de ressursene man har tilgjengelig. Dermed blir det ofte nevnt at man skal utnytte den restkapasiteten som finnes hos beredskap, i tiden mellom utrykninger, øvelser og andre aktiviteter som gjennomføres daglig. Denne restkapasiteten skal helst brukes til forebyggende arbeide, men det er ikke snakk om § 13-bygg, uten der folk dør: i hjemmet. "Hvis man virkelig vil få gjort noe her så må alle bidra, da kan ikke 70 % si at dere på 20 % skal gjøre jobben". Samtidig mener flere at det ikke bare går an å "tre det ned" over hodet på beredskap, men at man skal gjøre det på en god måte. Man skal gi klare mål og retningslinjer, og man skal gi opplæring. "Man kan gjerne diskutere hvordan det skal gjennomføres, men aldri være i tvil om veien". Det rår dog litt usikkerhet om hvorvidt alle er enige om dette, og i hvilken grad man skal pushe. Noen hevder at dette med tidspresset i beredskap ikke er helt reelt og at man gjerne bruker det som en unnskyldning fordi det er en uvilje til å gjøre ting. Dette knytter man gjerne opp mot den "eldre generasjonen" og nevner samtidig at den yngre generasjonen er litt enklere og mer positiv, men at de samtidig plukker opp holdninger fra de eldre. Dette er gjenkjennelig blant flere fra beredskap og bekreftes i samtalen. Samtidig mener man at dette ikke er representativt for hele beredskapsavdelingen. Det er de som ikke vil gjøre noe, generelt sett den eldre generasjonen, som snakker høyest og det er de som blir hørt. Beredskap mener at de ser viktigheten av forebyggende arbeid og oppgaver, og de hevder at de gjør en hel del forebyggende oppgaver når de først er på utrykninger og ærend, men man påpeker samtidig at det ikke blir dokumentert.

#### Ny utdanning

Den nye utdanningen er ikke et tema som blir tatt opp av de intervjuede selv i løpet av samtalen, men ofte har jeg nevnt det da jeg er nysgjerrig på hvordan man ser muligheter og begrensninger ved denne.

Den største bekymringen vedrørende ny utdanning blant de intervjuede som blir spurt, er at man er redd for å miste "praktikerne" blant de nye konstablene fra skolen. Dette nevner personer fra både beredskap og fra forebyggende, og går i hovedsak på at man er redd for å miste den kompetansen som ligger i fagbrev, som mange i brannvesenet per i dag har. Bekymringer som "teoretiker har vanskelig for å gjøre praktiske oppgaver", "klarer teoretiker en stygg innsats" er ytret under intervjuene.

#### Verktøy og systemer

Dette med å dokumentere ting som beredskap gjør når de først er ute på oppdrag fører gjerne videre til forhold og synspunkter rundt de verktøy og systemer som benyttes i RBR i dag. Det vil herunder ikke bare bli synliggjort resultater for datasystemer, men også prosedyrer.

Per i dag forholder seg de forskjellige avdelingene til forskjellige systemer. Forebyggende bruker dataprogram som er tilpasset sine hovedoppgaver (inklusive feiing) mens beredskap, tilsynelatende, ikke bruker noe dataprogram i det hele tatt. 110-sentralen sitter på eget system igjen og det er fra sentralen selve BRIS-rapporten, som beredskap er med og fyller ut, opprettes. Felles for hele brannvesenet er intranett-siden "brennbart".

I resultater for dokumentstudiene er strategidokumentene til RBR presentert. Disse ble nevnt i intervjusamtalene blant lederstillingene, og man påpekte at strategier ofte ble vanskelige og diffuse, runde og geléaktige. Man mente at man må få det ned til enkle og tydelige mål for at alle skal forstå. "Det må være konkret for å vise hva man skal levere, og det bør ikke være forskjell på forebyggende og beredskap". En annen nevner at man ikke klarer å kommunisere ut mål og delmål, at man heller ikke er flinke nok til å følge opp ordentlig og knytter dette opp mot at det ikke får noen konsekvenser når man ikke når det man skal. Det er generelt sett ikke tradisjon med målbar effekt, og det blir også nevnt at man generelt sett ikke er flinke nok til å evaluere seg selv.

Påstander om at det ikke er IT-systemer som snakker sammen, eller at det ikke er en god nok/godt nok utnyttet plattform til å dele ting på, forekommer ofte under intervjuene. Noen påpeker at det burde være et system der alle avdelinger snakker sammen. Problematikk som kan knyttes opp mot manglende eller mangelfulle verktøy/systemer er dette med, for eksempel, informasjonsutveksling når det har vært en hendelse i et særskilt brannobjekt. Her mener man at det burde vært en enkel måte å melde ifra på, og at det gikk mer automatisk. Noen forklarer at man aldri vet hvem på forebyggende som "har" bygget, men at man melder ifra til enten seksjons- eller avdelingsleder. Noen poengterer at det går mye på dette med å prøve å effektivisere det man allerede gjør i dag. I tillegg til å kunne melde ifra om forhold knyttet til særskilte brannobjekt er det også nevnt dette med å enklere kunne samle befaringer knyttet til et og samme bygg. En oversikt over særskilte brannobjekt og andre adresser, som også beredskap har innsikt i og kan benytte seg av, hadde gjort denne jobben litt enklere.

Det blir også påpekt at man generelt er litt gammeldags i mye av arbeidet, hvis det ikke er den enkleste veien å gå så blir det at man ikke gjør det. Dette er kanskje særlig når det ikke blir noen negative konsekvenser av å ikke gjøre det. Et eksempel som blir gitt er knyttet til utrykning der det kanskje burde vært sendt en bekymringsmelding, i tillegg til å fylle ut BRIS-rapport. Hvis man ikke mener at mail er en enkel vei å gå eller ikke kjenner til at det er sånn det skal gjøres, vil det mest sannsynlig ikke bli gjort. Det er ikke synlig i systemet at man har tatt det valget. Hvis bekymringsmelding kunne vært knytte opp til selve rapporteringen hadde det vært mer automatisert og man måtte i så tilfelle ta et aktivt valg om å ikke sende bekymringsmelding og i tillegg stå for det. Nå er det mer at man, som noen påpeker, gjør seg litt blind for å ikke lage rot i et system som ikke finnes.

### Objektplan

Noen synliggjør at personer i beredskap gjerne bruker penn og papir, skanner og lagrer lokalt, og at dette aldri blir hentet frem igjen. Dette gjør at det fort blir gjort mye dobbeltarbeid i forbindelse med blant annet objektplaner. Det er i henhold til veiledningen til dimensjoneringsforskriften [5] krav til utarbeidelse av innsatsplaner. Dette er planer rettet mot et konkret objekt, eller en samling av objekt, hvor konsekvensen av en hendelse kan omfatte objektet, hele, eller deler av et område. Disse planene skal i henhold til veiledningen også innøves i alle ledd i beredskapen. Siden innsatsplaner ofte er rettet mot et konkret objekt kalles det gjerne objektplaner. I intervjuene ble objektplaner ofte nevnt og diskutert. Flere fortalte at det var utarbeidet veldig mange objektplaner i RBR, men at det er en utfordring å få delt dem med hverandre, og at det er også en utfordring å få dem frem når man trenger de. Mange av planene er lagret lokalt, siden det ikke er et felles arkiv. Ingen har noen direkte oversikt over hvor mange, eller hvilke typer objekt det utarbeides planer for. Det i tillegg stor usikkerhet rundt hvem som tar avgjørelsen for når og hvor det skal lages objektplan. Flere mener at det er et stort potensial i disse planene, men informasjonen mellom vaktlagene, og mellom vaktlag og 110-sentral er mangelfull. En av de intervjuede mener at de er et irritasjonsmoment. Man tar objektsyn når man har tid, men det må planlegges og man må opprette kontakt. Han mener at beredskap ikke er noen eksperter på dette området og at det hadde vært enklere å gjøre det sammen med forebyggende, da slipper man å finne opp kruttet på nytt når de kan det. Han sier at planene hadde vært kjekt å ha og at det er fornuftig informasjon, men som opplegget er nå så blir de ikke brukt siden man ikke har tid til å lete i permer. Dette er det flere som nevner, at planene ikke blir brukt når det først gjelder. Noen nevner at det er en "drøm" at 110-sentral kunne bidra, at de skal ha tilgang og oversikt over planene slik at de kan gi beskjed eller sende det til brannmesteren ved utrykning. Noen mener at planene er noe som beredskap selv utarbeider, uten involvering av forebyggende, andre sier at de spør forebyggende hvis de trenger hjelp eller info. En annen mener at det kan tenkes at tips om objekt som trenger en objektplan kommer fra forebyggende men at han ikke er sikker på opprinnelsen, hvem som kommer opp med det. En av de intervjuede påpeker at både forebyggende og beredskap sitter på informasjon for å skape en god objektplan, men man mener at det fortsatt er beredskap sin oppgave å lage. Det er ved flere tilfeller

nevnt et prøveprosjekt med i Pad i bilene for å ha objektplanene lett tilgjengelige og at Stavanger skulle være først ut, men at alle biler etter hvert skulle få det. Det rår dog stor usikkerhet om status på dette. Noen mener at de ikke vil bli brukt likevel, siden man vil ha mest mulig info via radioen når det haster og at det derfor er nedprioritert å lete frem planer. Samtidig er det også noen som mener at det ikke er noe vits i lære dem utenat, siden det er så mange av dem.

### BRIS

Ved hver hendelse som involverer utrykning fra brannvesenet opprettes det en rapport i BRIS fra 110-sentralen. I noen av tilfellene skal rapporten innom brannmesteren etter gjennomført utrykning for å kompletteres med utfyllende informasjon fra hendelsen. I intervjuene fremkommer det et blandet syn på dette systemet. Noen mener det er et dårlig system på den måten at man får mange unødvendige oppfølgings spørsmål, og at det er mange av spørsmålene som er irrelevante. Noen mener at spørsmålene er vanskelige å svare på hvis man ikke har innsikt i regelverket. Personer fra begge avdelinger mener at statistikken ikke går an å bruke eller stole på, fordi dem vet at det som føres inn ikke er riktig. Noen påpeker at mange på beredskap ikke vet hva et særskilt brannobjekt er og at det derfor ikke går an å få frem alle branner for disse objektene i statistikken. Andre mener at det er et bra system men er også enig i at statistikken ikke blir bedre enn den informasjonen som registreres; "*shit in, shit out*". Noen påpeker at 110 tar en del avgjørelser i forbindelse med hendelsen, vedrørende om den skal sendes videre til brannmesteren eller ikke, og at man ikke alltid er enig i denne avgjørelsen. Han sier samtidig at han "*ikke orker å krangle om det lenger*". Det er et generelt ønske om å bruke systemet bedre og mere, det er flere enig i. Per nå mener man at man ikke bruker statistikken godt nok, man bruker mer erfaring.

### **Forhold som kan fremme samarbeid/et bedre samarbeid**

Det er ofte en direkte sammenheng mellom de forhold som hemmer og fremmer et samarbeid, på den måten at noe man i utgangspunktet kan være negativ til kan snus til noe positivt hvis man for eksempel får mere informasjon, opplæring eller bedre tilrettelagte forutsetninger. Dette var relativt synlig under intervjuene da et og samme forhold ofte ble omtalt både positivt og negativt. Ofte kunne dette ha bakgrunn i hva man eventuelt var vant til, eller hadde erfaring fra, tidligere. De samme underkategoriene for forhold som kan hemme et samarbeid blir derfor også gjengitt her, med fokus på hvordan det kan fremme samarbeid på.

### *Nytt bygg*

De som påpekte at samarbeidet hadde blitt dårligere etter samlokaliseringen fulgte ofte opp dette argumentet med at man kom fra en stasjon der forebyggende og beredskap tidligere hadde hatt et felles møtepunkt. Der tok man gjerne en kopp kaffe sammen eller slo av en prat når man oppholdt seg sammen litt mer naturlig. Den nye stasjonen har ikke denne muligheten mener de. De som ser litt annerledes på saken er gjerne de som kommer fra stasjoner der man ikke har hatt kontakt med forebyggende i det hele tatt. Nå er man jo hvert fall på samme bygg, og ser det som veldig positivt. Det blir også påpekt at feierne tidligere aldri var synlig, da de hadde sitt eget kontor et helt annet sted enn de andre. Noen mener mulighetene er bedre nå når man er samlet, men man må benytte seg av dem. En annen påpeker at det kanskje er vanskeligere med kontakt nå, men det er ikke noen unnskyldning, og fortsetter med at det er bedre med nytt bygg, men at det ikke alltid tilsvarer forventningene. En annen påpeker også at "*alle er jo samlet*", og at man bare må være litt mer aktiv. En annen mener at hvis man kan få til en oase der man kan møtes og få den gode praten, så kan det skapes et godt samarbeid som man kan spille videre på. Man får kjennskap til hverandre, får et navn på personer i de forskjellige avdelingene og man kan få gode relasjoner.

## Kultur

Til tross for at det tidligere er synliggjort en del holdninger og synspunkter som, isolert sett, høres veldig negative ut er det også en hel del positive ting og muligheter som nevnes i intervjuene. Det er også mulig at man er negativ til noe fordi man ikke alltid ser alle sider av saken og dermed ikke heller hvilken mulighet det faktisk kan være i det man ser som negativt. Dette er prøvd synliggjort i denne underkategorien.

### Forståelse for, og kjennskap til hverandre

En av de intervjuede påpeker at når man ikke kjenner hverandre er det lettere å "ugle-se" hverandre, men ved å ufarliggjøre hverandre kan man oppnå en bedre forståelse og dermed også et bedre grunnlag for samarbeid. Flere nevner forskjellige tiltak som kan bidra til bedre forståelse, blant annet dette med hospitering hos hverandre. En nevner hospitering ved nyansettelse og at man håper på at nyansatte fra beredskap kan få hospitere hos forebyggende slik at man kan få bli kjent med dem fra starten. Noen nevner sosiale tiltak som rullerer, slik at det passer for alle vaktlag. Det finnes en velferdskomité som noen påpeker at ledelsen er blitt flinkere til å verdsette, og noe som i denne forbindelsen ble nevnt som et godt eksempel er en påskequiz der også hele vaktlaget deltok. En annen nevner et forslag til felles møter med tema, for eksempelvis hvert kvartal med fagforum, der man kan utveksle erfaringer og kunnskap. Med dette mener man at man skulle tilrettelegge for forståelse for arbeidsoppgavene i de forskjellige avdelingene. En fra forebyggende påpeker at *"hvis jeg ikke hadde fått opplæring i å se etter nøkkelboks og merking av sprinkler så hadde jeg ikke vist at det var viktig"*, mens en fra beredskap påpeker at ved sommerens tørkeperiode var det veldig greit å få opplæring fra forebyggende om hvilken myndighet og hvilke muligheter man hadde i forbindelse med forbud av bålbrekking. Rundt samme forhold er det også en annen som påpeker: *"det er positivt at forebyggende kan finne ut av hva som er viktigst for beredskap på et bygg når de kommer frem"*. En annen fra beredskap sier at det er mye han *"kunne tenkt seg å vite mer om, lover og regler for eksempel. Det kunne vært bedre og mer fokus på det"*. Noen nevner dette med falske alarmer, og at bot i utgangspunktet skal løse problemet fordi eier skal bli pushet til å gjøre noe med alarmen for å unngå bot. En annen peker dog på at dette kunne vært et felles samarbeid mellom avdelingene, å få ned antall uønskede alarmer. Man mener at det er noe forebyggende kunne drive informasjonsarbeid på når de først er ute hos kunden.

En person fra forebyggende påpeker at de kunne vært flinkere til å si fra om hva de kan hjelpe beredskap med. En annen fra forebyggende er inne på samme spor: *"når beredskap først er ute kan de kartlegge og få informasjon om mye, men har de kunnskap om hvilken informasjon de kan innhente? Her må forebyggende bidra"*. En fra beredskap nevner erfaringsoverføring ved trøblete utrykninger, der man mener det kunne vært lurt med befaring. Dette burde vært gjort mellom beredskapsdivisjoner, men også mellom beredskap og forebyggende. *"En innsikt i hverandre sine arbeidsoppgaver skaper ikke bare forståelse, men også begeistring"* er det en annen som mener. En annen vil gjerne at man skal fremstå som en enhet, og at det gir masse effektiviseringsmuligheter. *"Det er interessant om man klarer å få til den felles tankegangen, at man skal produsere noe for brukeren"*. En annen påpeker: *"vi må få avdelingene å jobbe tettere sammen, slik at vi ser sammenhengen"*. Det er flere som er inne på den samme tanken; *"det er viktig at alle ledd er med og produserer og prøver å utnytte kapasitetene på best mulig måte"*. I forbindelse med disse argumentene er vi fort over på diskusjonen om forebyggende arbeid igjen.

### Holdninger og meninger

Det blir påpekt fra ledernivå på forebyggende avdeling at det kan være misforståelse rundt hvilket



forebyggende arbeid beredskap skal utføre, og man presiserer at det ikke er tenkt tilsyn og/eller myndighetsforvaltning. Denne misforståelsen kan være med på å forsterke og underbygge holdninger som *"inntrykket er at beredskap skal gjøre mer forebyggende, tjenester for forebyggende. Men det er lite fokus på hva forebyggende kan gjøre for beredskap"*. Ledelsen fra forebyggende mener dog at man ønsker å bruke beredskap opp mot risikogrupper og opplæring, da får dem være med på ting som retter seg direkte til de som trenger det og de får se hensikten og resultatet. De presiserer også at dette ikke er en jobb som beredskap skal utføre for tilsynsavdelingen, men at det er styrt fra DSB, og sånn brannvesenet skal jobbe fremover. Man mener derfor at *"man har en plikt å samarbeide om forebyggende oppgaver, det er en plikt i forhold til riktig ressursbruk. Alle må bidra, uavhengig avdeling"*. Som nevnt tidligere under den samme underkategorien for forhold som kan hemme samarbeid, er det synliggjort at beredskap i utgangspunktet er positive til forebyggende arbeid. Man mener dog at det må tilpasses den hverdagen som beredskapen har. *"Alle ser at det har en positiv effekt, men negativiteten går på at man får mindre tid til beredskapsting"*. En annen påpeker *"selvfølgelig kan man gjøre forebyggende ting med tiden som over etter øvelser og lignende, men det gjør vi jo allerede"*. Rundt akkurat dette er det en annen som påpeker at det er *"viktig å synliggjøre det forebyggende arbeidet som blir gjort, og man må være flinke å rose det. Det man roser gjør man mer av"*. En del av ledelsen resonerer rundt at det er viktig å tilrettelegge, og å se på hva man greier å produsere med restkapasiteten. Noen nevner også at *"for å få til et godt forebyggende arbeid på tvers av avdelingene må alle være motivert, tvang skaper ikke motivasjon eller effekt"*.

### Ny utdanning

Samtidig som noen ytrer sin bekymring om å miste praktikerne, er det også noen som ser mulighetene i at de nye konstablene får et mer helhetlig og overordnet bilde, at forebyggende fokus er innarbeidet fra starten og at man får mer kunnskap om regelverket som styrer jobben. *"En nyutdannet brannmann kan nok lettere være med i forebyggende avdeling grunnet pensum"*.

### **Verktøy og systemer**

Til tross for at det tidligere er synliggjort manglende/mangelfullt system og verktøy for at avdelingene enklere skal kunne snakke sammen, blir ting faktisk fortsatt gjort. Bekymringsmeldinger blir sendt, en del spør når de lurer på noe som personer fra den andre avdelingen kan bedre, og statistikken fra BRIS brukes av og til. Mange er dog enige i at ting kunne vært bedre, og fremfor alt enklere. Flere har påpekt at de rutiner og engasjement som er per i dag, ofte er personavhengig og derfor er veldig sårbare. Man ser en fordel i prosedyrer og instruksjoner, samt skriftlige forventninger til en stilling. Noen poengterer samtidig at *"man må sikre rutiner uten at det blir upersonlig"*. Noen nevner også at *"det handler om å gjøre ting enklere, for vi tar den enkleste veien"*. Tilrettelagte systemer og verktøy sikrer rutiner og at avdelingene enklere kan ha oversikt. Noen nevner intranett-siden "brennbart" og funderer på om denne ikke kunne vært brukt mer aktivt. Det blir også poengtert at *"bølgen av yngre som kommer er mer datakyndige"* og knytter dette opp mot påstanden om at de eldre i brannvesenet helst ikke vil bruke data. Den yngre generasjonen har mer kunnskap til data og skulle kunne bruke dette mer effektivt.

Fordelen med tekniske hjelpemidler blir også synliggjort i en tanke om å bruke beredskap mer når de først er ute på ting; *"hva med å la dem gjøre et forebyggende arbeid når de er aktivisert? Bruke en app når man er ute på tørrkoking der man kan registrere at man har informert om komfyrvakt, røykvarsler og slokkeutstyr. Appen kunne viderefremidlet en eventuell bekymringsmelding til forebyggende avdeling og en koordinator som koordinerer ut. Da sår man også et frø i beredskap og de ser effekten"*. Det er også tanker om å benytte seg mer aktivt av alle de flinke folkene som allerede er ansatt, "opprette

*prosjektstillinger og la dem utvikle prosedyrer opp mot beredskap for å lette deres arbeid, både opp mot beredskap men også mot forebyggende arbeid".*

Andre framtidstanker som også blir nevnt er at man må ha klare mål. *"Effektivitetsmål hadde vært artig, hvilke effekter oppnår man"? "Ideelt sett burde det ikke vært avdelinger, alt henger sammen".*

### Objektplaner

De fleste ser nytten i en objektplan, og spesielt i kompliserte bygg. Noen påpeker at det er et greit oppsett i dag, at man har maler og at de fleste vet hvordan man utarbeider det. Men mange påpeker, på forskjellige måter, at det er forbedringspotensial. Både i måten de lages på, muligheter for oppdatering og mulighetene for at de blir brukt. Noen poengterer at man bør prioritere hvilke bygg som trenger en objektplan og at det ikke bør bli for mye. Flere fra beredskap ønsker hjelp fra forebyggende med å lage en god plan, dette med bakgrunn i at også de sitter på informasjon som kan være nyttig ved en hendelse. Noen påpeker at *"flest mulig må delta ved utarbeidelsen, så at flest mulig kjenner til den. Den må også gjennomgås i fredstid slik at når det vel skjer så kjenner man til planen fra før"*. Det er generelt positive tanker om objektplaner, men systemet rundt å opprette, lagre og de begrensede mulighetene for å bruke dem frustrerer mange.

### BRIS

De fleste mener også at BRIS i utgangspunktet er positivt, men samarbeidet med 110 fungerer ikke optimalt og man opplever noe av innholdet og spørsmålene som unødvendige og vanskelige. Man ser også nytteverdien i statistikken, noen mener at *"det er for lite bruk av BRIS, både i forhold til registrering, men også å bruke det systematisk og å hente ut og analysere situasjonen"*. Det er også noen tanker rundt det å flytte det forebyggende arbeidet ut fra analysene.

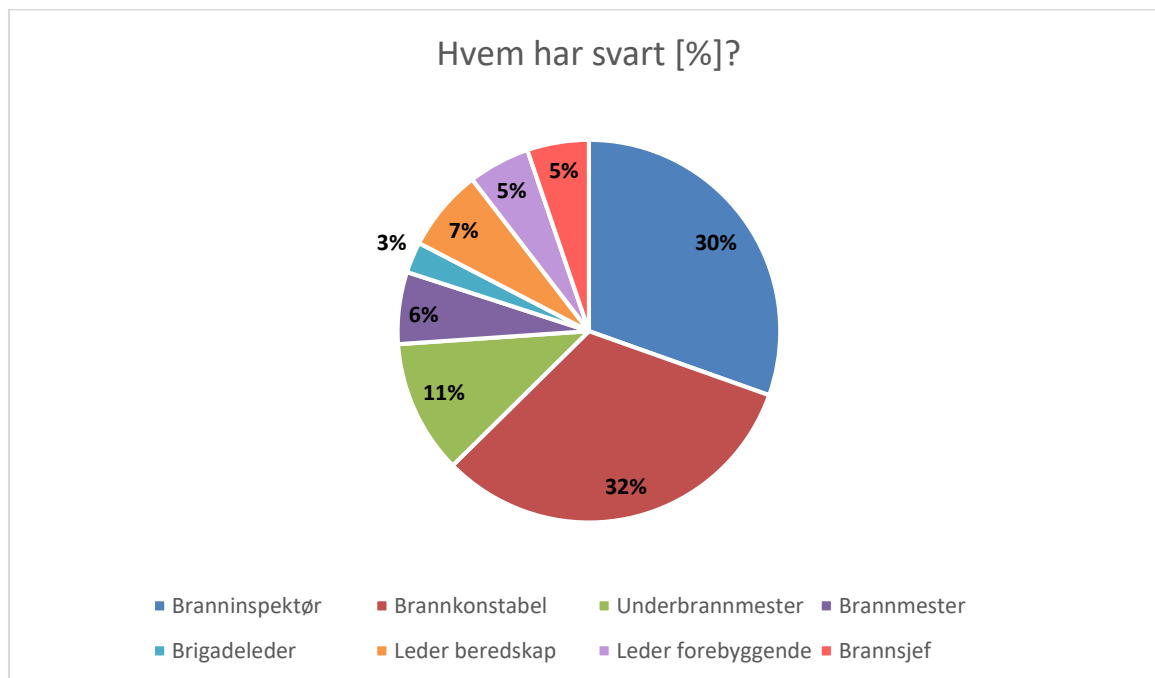
#### 4.4. Kompletterende undersøkelser

I dette kapitlet presenteres funn fra de kompletterende undersøkelsene. Den nettbaserte spørreundersøkelsen presenteres i hovedsak kvantitativt, med noe innslag av kvalitative vurderinger. Presentasjonen er en sammenstilling av resultatene, alle spørsmål blir derfor ikke gjengitt. For detaljert underlag, se vedlegg.

Resultatene fra Sverige presenteres med fokus på å gi et innblikk i hvordan brannvernarbeidet og samarbeidet fungerer generelt i de to brannvesen som deltok.

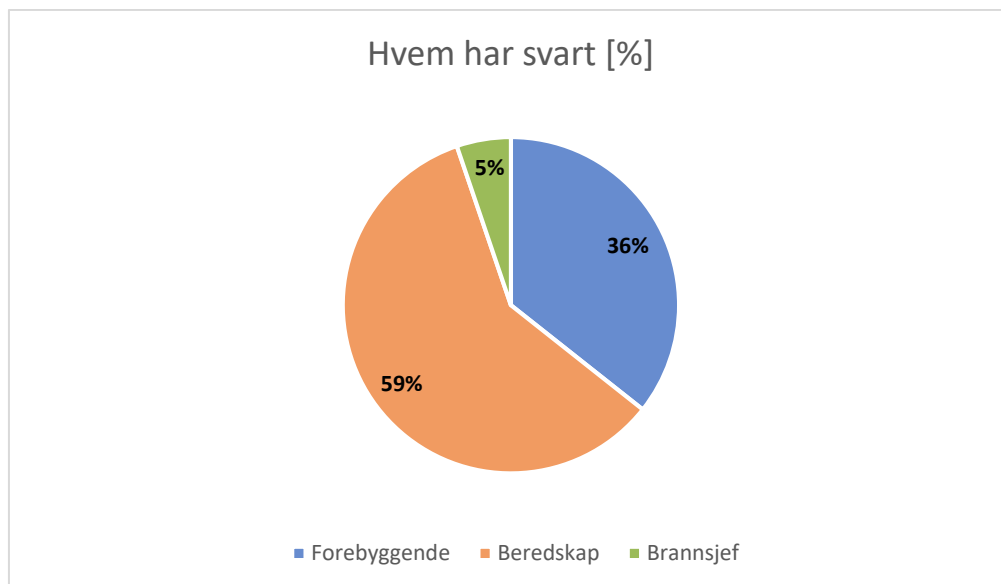
##### 4.4.1. Nettbasert spørreundersøkelse

Det ble mottatt totalt 115 svar i den nettbaserte spørreundersøkelsen. Undersøkelsen var åpen for alle i det sosiale nettverket der den ble delt, men det lå en oppfordring om at kun heltids-konstabler, branninspektører og lederroller i de forskjellige avdelingene skulle svare. Fordelingen blant besvarelsene som ble registrert når undersøkelsen ble avsluttet er i henhold til Figur 13.



Figur 13 Fordeling av svar i henhold til stilling blant de som har besvart undersøkelsen

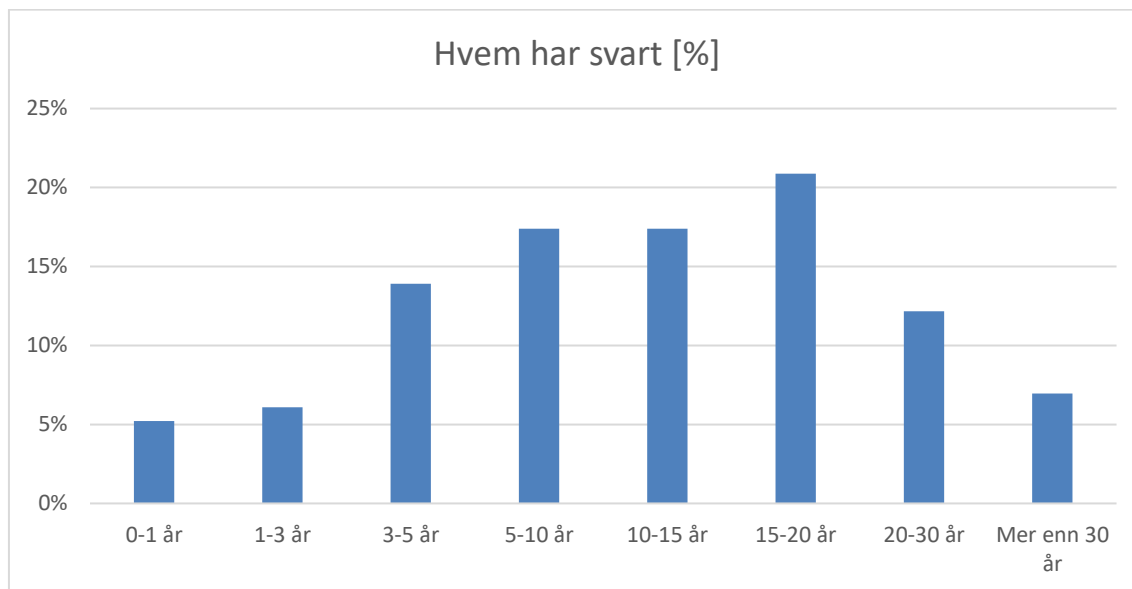
Fordelingen mellom konstabler og inspektører er relativt jevn. Mellom de to avdelingene er svarene fordelt i henhold til Figur 14, når lederstillinger inkludert i de to avdelingene.



Figur 14 Fordeling av svar i henhold til avdeling

Ved å inkludere lederstillingene og se på svar ut fra hvilken avdeling man tilhører, er det altså et flertall fra beredskap som har svart på undersøkelsen.

Erfaringsmessig fordelte seg besvarelsene i henhold til Figur 15.

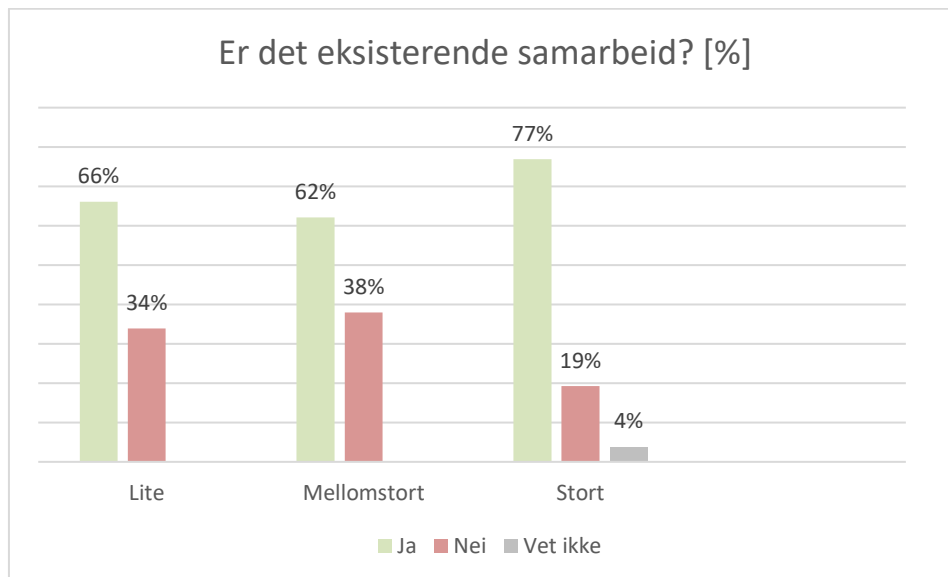


Figur 15 Fordeling av svar i henhold til antall års erfaring i brannvesenet

Flertallet, 56 %, av de som har svart har mellom 5-20 års erfaring i brannvesenet. Dette anses pålitelig i forhold til at man etter 5 år bør ha en reell formening om hvordan samarbeidet fungerer og er utformet i det brannvesenet man er ansatt i. Fordelingen mellom avdelinger og stillinger gir også en god pekepinn på det samme. Det som ikke er mulig å sikre i denne utformingen av undersøkelse er om synspunktene vedrørende samarbeid varierer mellom avdelingene i et og samme brannvesenet, da deltakerne ikke oppgir hvilket brannvesenet de arbeider i. Med andre ord går det altså ikke an å kontrollere om personer

fra forskjellige avdelinger i et gitt brannvesen har samme oppfattelse om samarbeidet i akkurat det brannvesenet.

Siden det i kvantitative undersøkelser er mindre muligheter for detaljrike spørsmål, ble den første delen i undersøkelsen avsluttet med et spørsmål vedrørende om deltakerne mente at det er et eksisterende samarbeid i det brannvesenet man arbeidet i. På dette svarte hele 68 % av deltakerne at det er et eksisterende samarbeid. Ser man på hvordan svarene fordelte seg ut fra størrelsen<sup>11</sup> på brannvesenet man arbeider i kan det se ut til at samarbeidet oppleves tydeligere i større brannvesen enn i mindre, se Figur 16.



Figur 16 Fordeling av svar på om det er et eksisterende samarbeid, ut fra størrelsen på brannvesenet man arbeider i

Ut fra svaret man gir på dette spørsmålet, ja eller nei, blir man sluset videre til forskjellige fortsettelser av undersøkelsen. De som svarte ja på spørsmål om et eksisterende samarbeid får et spørsmål om hvilke områder det samarbeides på. Dette spørsmålet har en del forhåndsdefinerte svaralternativer, samtidig som det er mulig å også angi egne områder. Det er i tillegg mulig med flere svar på dette spørsmålet. Figur 17 viser mulighetene for svar på spørsmålet om hvilke områder det samarbeides på. Alternativene som er listet er basert på svar fra intervjuer gjennomført i RBR, samt egne tanker om områder der det kan være mulig og nyttig med samarbeid.

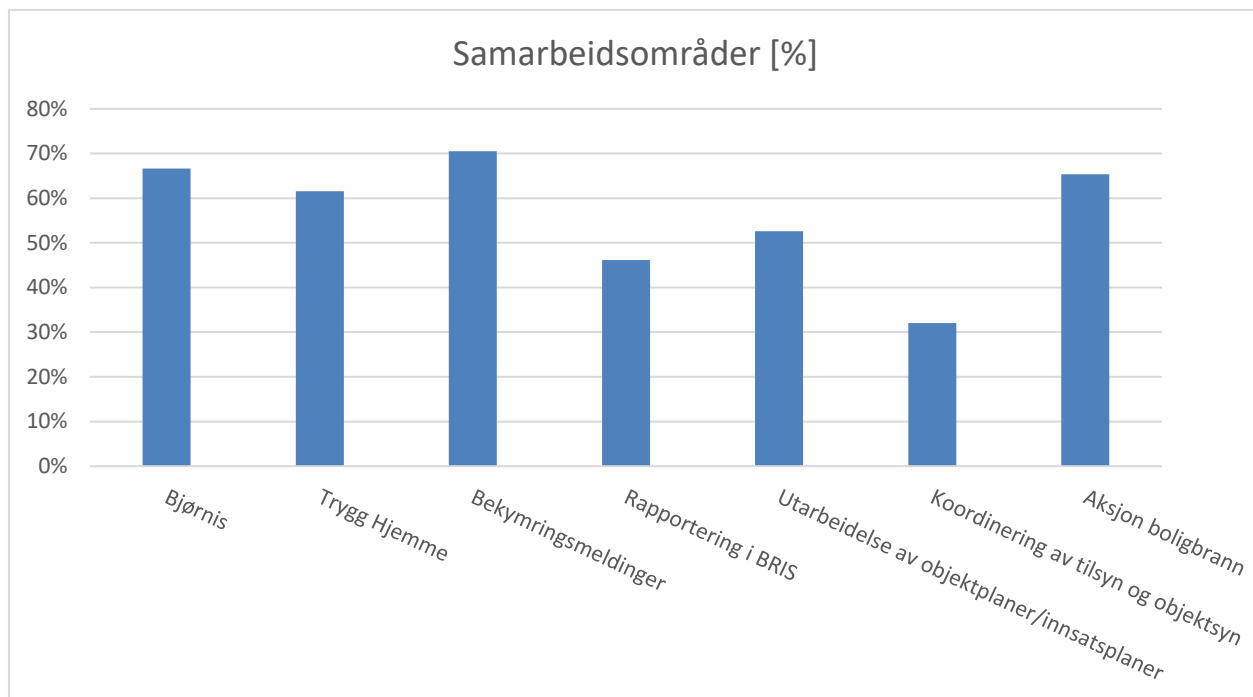
<sup>11</sup> Lite brannvesen = ca. 50 ansatte eller fler  
Mellomstort = ca. 50-150 ansatte  
Stort = ca. 150 ansatte eller flere

## 6. På hvilke områder samarbeides det? \*

- "Trygg hjemme"-prosjekt
- Bekymringsmeldinger
- Rapportering i BRIS
- "Bjørnis"-prosjektet
- Utarbeidelse av objektplaner/innsatsplaner
- Koordinering av tilsyn og objektsyn
- Aksjon boligbrann
- Annet...

Figur 17 Svaralternativer for spørsmål om hvilke områder det samarbeides på

Områder som Trygg hjemme, Aksjon boligbrann og Bjørnis [78] er nevnt i 62-67 % av svarene, mens færre oppgir at koordinering av tilsyn og objektsyn, samt rapportering i BRIS er områder det samarbeides mindre på, se Figur 18.



Figur 18 Områder det oppgis at man samarbeider på

Det er ganske få som oppgir at det samarbeides på andre områder enn de faste svaralternativene. Av de 68 % som svarer at det er et samarbeid er det kun 14 % som oppgir andre områder det samarbeides på. Eksempelvis nevnes det 6.klasse-undervisning, barnehage-aktiviteter, "trygg hyttekos", men også øvelser på særskilt objekt, samt kartlegging av tilrettelegging og risiko i høyhus.

De som angir at det er et eksisterende samarbeid får, etter angivelse av områder, videre svare på et spørsmål vedrørende om de mener at begge avdelingene bidrar tilstrekkelig i samarbeidet. På dette svarer 59 % ja og 41 % nei. Uavhengig om man svarer ja eller nei på dette spørsmålet får man et oppfølgingsspørsmål om hvordan arbeidet i de nevnte områdene kunne vært gjennomført bedre/annerledes, og her får deltakerne svare helt fritt, men spørsmålet er frivillig å svare på. Blant de 32 som svarer nei på tilstrekkelig bidrag gir 23 stk. svar på hvordan arbeidet kunne vært gjennomført annerledes. Noen av svarene er følgende:

- *Med bedre forankring i ledelsen i både forebyggende avd. og i beredskapen.*
- *Det vises liten interesse for å delta på felles prosjekter. Man går for det meste i sin egen boble og har liten forståelse for den andre avdelingens arbeidsoppgaver. Deltagelse i felles prosjekter gjøres som oftest av plikt.*
- *Det trengs langvarig kulturendring, i begge avd.*
- *Større engasjement hos de ansatte i beredskap. Det er dessverre få som ønsker å jobbe med de forebyggende oppgavene. Forebyggende avdeling bruker mye tid på å planlegge og legge til rette for oppgavene som beredskap gjennomfører.*
- *Bedre engasjement fra forebyggende.*
- *Forebyggende kunne informert oss om hvilke krav de har stilt til objektseier og hvilke branntekniske løsninger de forskjellige byggene har.*

- *Det forebyggende arbeidet bør løftes fram tydeligere av lederne, ledere/kommunikasjonsavdelingen bør bruke mer tid på å delta med og vise fram hva som skjer forebyggende - beredskapsavdelingen sine hendelser får alt for mye fokus, uten at man benytter dette til å koble på et forebyggende budskap.*
- *Øk stab i beredskap slik at det er personell med "beredskapsbriller" med i prosjekter. Ansatte i forebygg har ikke nødvendigvis erfaring med beredskap, og oppgaver planlegges og settes ikke ut med "beredskapsbriller" på.*
- *Mere engasjement fra beredskapsavdelingen, få bedre forståelse av viktigheten med forebyggende arbeidet. Mere fokus på området på brannskolen. Involveres tettere. Veldig personavhengig for interesse av forebyggende oppgaver. Forebyggende og beredskapspersonell jobbe tettere for å skjønne hverandres viktige oppgaver.*
- *Avsette konkret tid/ perioder for samarbeid, slik at beredskap får et eierforhold til prosjektene. Eksempelvis kan vaktlagene komme med sine forslag på objekter som de ønsker objektplan på. Objektplanene utarbeides i samarbeid mellom forebyggende og beredskap der dette ikke foreligger, eller man ser behov for revisjon. Har man 5 vaktlag som diskuterer seg frem til 2 objekter hver, blir dette igjen 10 objektplaner. Videre kan vaktlagene presentere (undervise) de andre vaktlagene om sine objekter og tilhørende planer. Vaktlaget vil således følge hele prosessen og med stor sannsynlighet få et større eierskap til arbeidet.*
- *Bryte ned "skillelinjer" mellom avdelingen, arbeide som ett brannvesen.*

Blant de som svarer ja på tilstrekkelig bidrag er det fleste fornøyde med måten arbeidet utføres, men noen har likevel innspill til hvordan samarbeidet kunne vært gjennomført annerledes. Dette er noen av svarene som er gitt:

- *Gjennomgang av bygg sammen med forebyggende avdeling, med tanke på sikkerhet og dele meninger/erfaringer.*
- *Kunne vært enda bedre koordinert samarbeid på objektplaner og tilsyn.*
- *Tenker det er viktig å kommunisere mye mere slik at en finner gode løsninger på forebyggende arbeid.*
- *Gjennomgang av bygg sammen med forebyggende avdeling, med tanke på sikkerhet og dele meninger/erfaringer.*
- *Det er et stort potensial i å få beredskap mer over til forebyggende arbeid.*

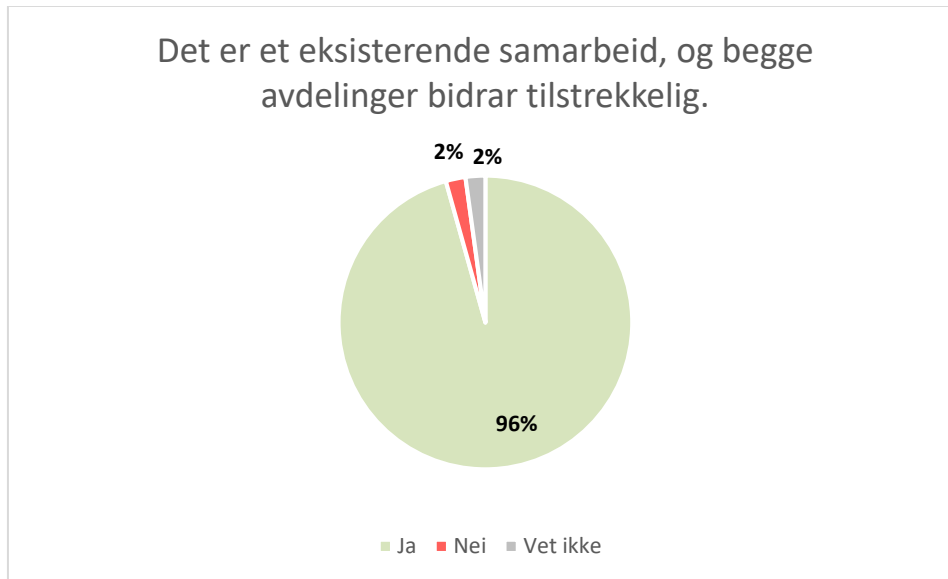
Deltakere som svarer at det ikke er et eksisterende samarbeid i brannvesenet de arbeider i får et oppfølgingsspørsmål om hvordan det kunne vært mulig å opprette et samarbeid, eventuelt hva som er det største hinderet/utfordringen for å få det til. Også på dette spørsmålet får deltakerne svare helt fritt, men det er ikke obligatorisk å svare. 29 svar ble gitt av de 36 som svarte at det ikke er et eksisterende samarbeid. Noen av svarene som fremkom er følgende:

- *Ansatte har 100% stillingsprosent i sin avdeling (forebyggende/beredskap), så det er lite kunnskap om den andre avdelingen sine evner og muligheter. Det er også liten vilje til å gjøre mer enn det man "har lyst til", da noen liker regler, og noen liker å slukke brann. Teori og praksis satt mot hverandre.*
- *Involvere hverandre i hverandres hverdag, og utveksle faktiske og selvopplevde erfaringer fra beredskap med forebyggende, ikke operativt personell.*

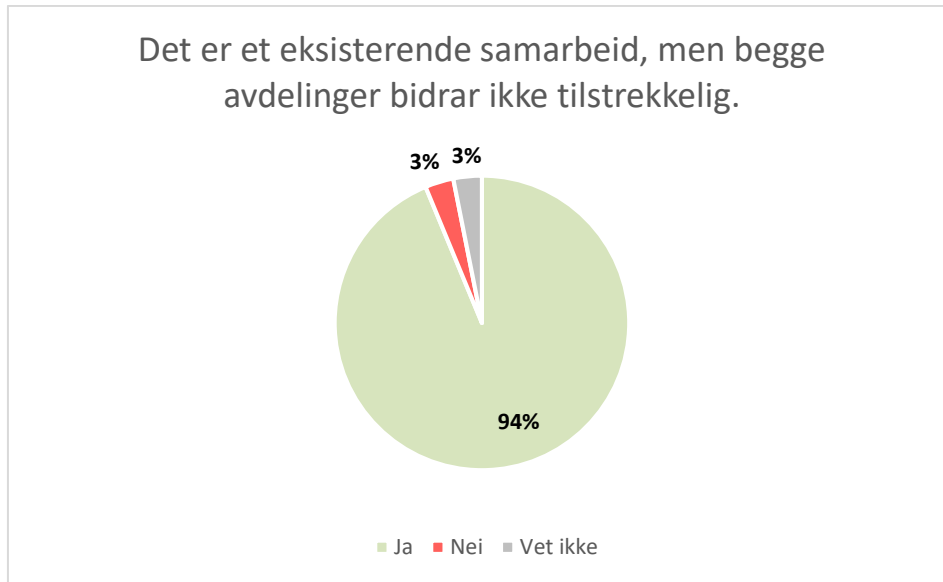


- Først og fremst få kontorer på samme sted slik at folk begynner å snakke sammen. Da begynner de fort å stille hverandre spørsmål og diskutere ting og så er det i gang.
- Hinderet er at det ikke er et miljø for det på arbeidsplassen.
- Hvordan skal forebyggende avdeling forebygge det som beredskap rykke ut på når der ikke er kommunikasjon mellom avdelingene. Som for eksempel matlaging/tørrkoking. Blir ikke kvitt problemet om det ikke samarbeides.
- Turnusordningen og manglende motivasjon i beredskapsavdelingen.
- Tror dette ligger mest hos ledelsen, blir fort for mange små sjefer som ikke er villig til å samarbeide med andre. Også ligger det mye i budsjett rammene.
- Fysisk avstand (ulike lokaler), lite samhandling og læring på tvers av avdelingene.

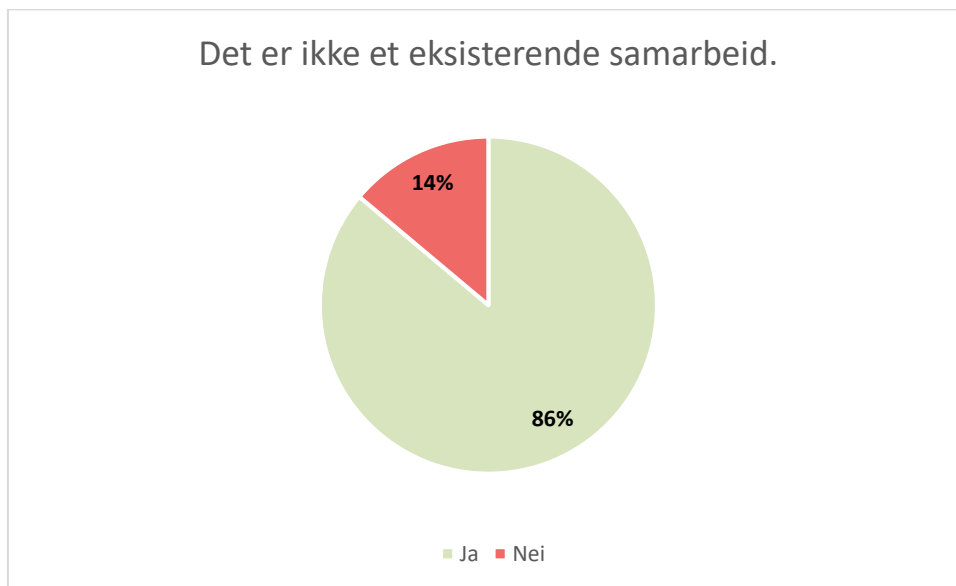
Alle deltakere i undersøkelsen får svare på om de mener at det generelt er et behov for samarbeid mellom avdelingene. Spørsmålet blir stilt ved forskjellige "tidspunkter" i undersøkelsen, men alle svar oppsummeres i Figur 19 til Figur 21.



Figur 19 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det er et eksisterende samarbeid og at begge avdelinger bidrar tilstrekkelig



Figur 20 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det er et eksisterende samarbeid, men at begge avdelingene ikke bidrar tilstrekkelig



Figur 21 Svar på spørsmålet om det er et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene, fra de som mener at det ikke er et eksisterende samarbeid

Alle deltakere får også det samme, avsluttende, spørsmålet i undersøkelsen. Her får de mulighet til å tilføye/si noe om temaet, utover de tidligere stilte spørsmålene. Det ble registrert 46 svar på dette spørsmålet, noen av svarene som fremkom er følgende:

- *Arbeid på tvers av avdelingene kan være vanskelig fra gammelt av.*
- *Beredskap bruker alt for mye tid på forebygging. Beredskap får ikke tid til å trene på beredskapsoppgaver.*
- *Viktig tema. Jeg tror brannvesen må bli flinkere til å tenke "oss" - ikke "vi" og "dem". Jeg synes det har blitt bedre i eget brannvesen, men det er fortsatt mye som gjenstår. Felles mål for*

*avdelingene og felles forståelse for måloppnåelse vil være viktig. Det gjelder begge veier. Og når alt kommer til alt går det nok mye på holdninger og noen har "arvet" gamle holdninger - men mange ser nytten av et godt samarbeid. Helhetstanken må løftes fram.*

- *Opplever at utfordringen til at det ikke samarbeides mer ligger på ledernivå. Det er omstendelige og parallelle prosesser og siloarbeid (vi sitter på hver vår tue). Men det skal sies at vi jobber med å bedre samarbeidet mellom beredskap og forebyggende.*
- *Forebyggende har for liten forståelse for jobben som gjøres av beredskap. Tror også det er for liten forståelse hos beredskap om hvilken fagkunnskap som finnes hos forebyggende og at denne kan brukes til å bedre innsatsstyrkens metoder og tankesett.*
- *En må ha et felles mål for brannvesenet og dra i samme retning. Er for mye enkeltvis.*
- *Sikkerhet er kombinasjon av forebyggende og beredskapsoppgaver.*
- *Ledelse sier ofte at forebyggende og beredskap skal samarbeide og koordinere, men det er sjelden en vilje eller handling bak ordene. De følges ikke opp. Det blir mer som et politisk løfte som ikke følges.*
- *Beredskap burde ha vært mer aktiv i forebyggende arbeid.*
- *Uten dette samarbeidet ville ikke vår tjeneste fungere optimalt, ovenfor det samfunnet vi er satt til å tjene/serve. Men, når det er sagt, så ville nok kanskje utvekslingen av vesentlig informasjon blitt bedre om man hadde jevnlig hospiteringer mellom forebyggende og beredskapen. Det som bremser en slik jevnlig "utveksling", er at på forebyggende avd. er det flere som ikke er fysisk skikket pga. skade, alder o.l.*
- *Det kommer flere og flere kompliserte bygg og branntekniske løsninger som vi på beredskap ikke kjenner til. Forebyggende er ofte involvert i byggesaker, men bringer det ikke videre til beredskap.*
- *Ja, det må stilles høyere krav til objekt-kunnskap i egen kommune, det gjelder spesielt operative innsats planer om objekter det er mange mennesker (sykehus, sykehjem, hotell, skoler ol.) Industri, kritisk samfunnsfunksjoner og infrastruktur. Det er MANGE kommuner som ikke har noen som helst innsatsplaner. Dette er ett felt forebyggende og beredskap kunne samarbeidet på, men så lenge det ikke finnes en overordnet plan for hva kommunene skal gjøre bortsett fra tilsyn, så blir det opp til hver enkelt. Mener DSB er totalt fraværende i utformingen og standardkrav til kommunale brannvesen. Tror faktisk det hadde vært bedre om brann og redning var statlig.*
- *Det må aldri bli slik at forebyggende og beredskap jobber i hver sin tue. Dette må det bli mindre av, slik at gode løsninger og avgjørelser blir tatt på et mer riktig grunnlag.*
- *Dette er felt hvor vi har mye å gå på.*
- *Min erfaring er at de siste årene, spesielt etter 2012 og trygg hjemme at vi er blitt bedre på å "bruke" de operative i det forebyggende arbeidet. Det er fortsatt langt igjen for å kunne kalle det samarbeid.*
- *Det er viktig at beredskap er gode på beredskap. Vi kan ikke forebygge oss ut av alle hendelser og beredskap må få gehør for dette.*
- *Viktig å ha stort fokus på dette ved opprettelsen av ny fagskole.*
- *Savner IT-teknologi som snakker på tvers av både beredskap, forebyggende og 110.*
- *Bra med tett samarbeid. Men det er en balansegang. Mellom masse prosjektoppgaver som vi må/ skal utføre kontra praktiske oppgaver(øvelser) vi også skal utføre.*

#### 4.4.2. Sverige

I dette delkapittelet vil funn fra dokumentstudier og intervjuer fra Södertörn brandförsvarsförbund og Räddningstjänsten Östra Skaraborg oppsummeres. I dokumentstudiene er det tatt utgangspunkt i å undersøke hvordan brannvernarbeidet i Sveriges brannvesen kan se ut, og intervjuene følger opp dette temaet. Resultatene ble gjengitt per brannvesen for å gjøre det mer leservennlig. Dokumentstudiene for Södertörn etterfølges altså av intervjuet med visebrannsjefen, og dokumentstudiene for Östra Skaraborg etterfølges av intervju med sjefen for forebyggende avdeling.

Generelt, for begge brannvesen som deltar i intervjuene, gjelder den svenske brannvernloven *Lagen om skydd mot olyckor* [72]. I henhold til denne skal hver kommune utarbeide et handlingsprogram, både for forebyggende virksomhet men også for redningstjeneste. Handlingsplanen skal angi mål for virksomheten, samt aktuell risiko som kan medføre redningsinnsats. For forebyggende virksomhet skal handlingsplanen angi hvordan den er organisert og planlagt. For redningstjeneste (operativ del) skal kommunen redegjøre for hvilke ressurser som finnes og hvilke som må anskaffes for å kunne gjennomføre redningsinnsats. Disse handlingsplanene danner grunnlaget for hvordan de brannvesen som er valgt ut til oppgaven arbeider i sin region.

#### **Södertörn brandförsvarsförbund**

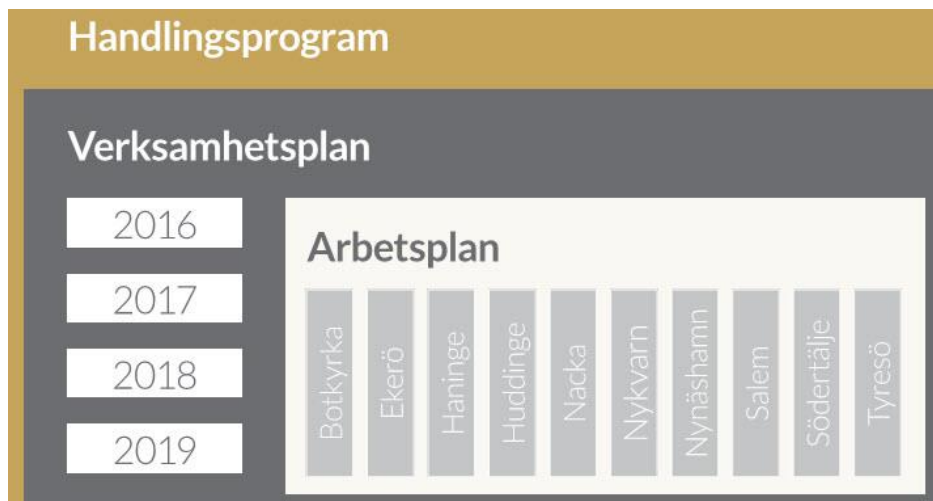
##### *Dokumentstudier*

Södertörns brandförsvarsförbund er et samarbeid mellom 10 medlemskommuner<sup>12</sup> i nærheten av Stockholm. Totalt har de 550 medarbeidere, 21 brannstasjoner hvorav 9 er heltidsbemannet, og dekker et område med ca. 600 000 innbyggere.

I Södertörn har man valgt å sammenstille begge handlingsprogrammene i et dokument; *Handlingsprogram 2016-2019* [23]. I forkant av hvert handlingsprogram tar man utgangspunkt i en risikoanalyse som beskriver hvilke ulykker som har inntruffet de siste fire årene, og som også beskriver hva man tror kan inntreffe i fremtiden. Ut fra dette har man identifisert seks "innretninger" (fokusområder) som styrer og veileder virksomheten frem til 2019. Siden handlingsplanen beskriver virksomheten over en lang periode presenteres kun områder og beskrivninger på et overordnet nivå i handlingsprogrammet, da detaljer raskt kan bli udatert. Innretningene brytes så ned i detaljerte og målbare mål som sammenstilles i en virksomhetsplan for hvert år. Denne planen danner så grunnlaget for videre arbeidsplaner, som er tilpasset de forskjellige kommunenes behov. Figur 22 viser sammenhengen mellom handlingsplan, virksomhetsplan og arbeidsplan.

---

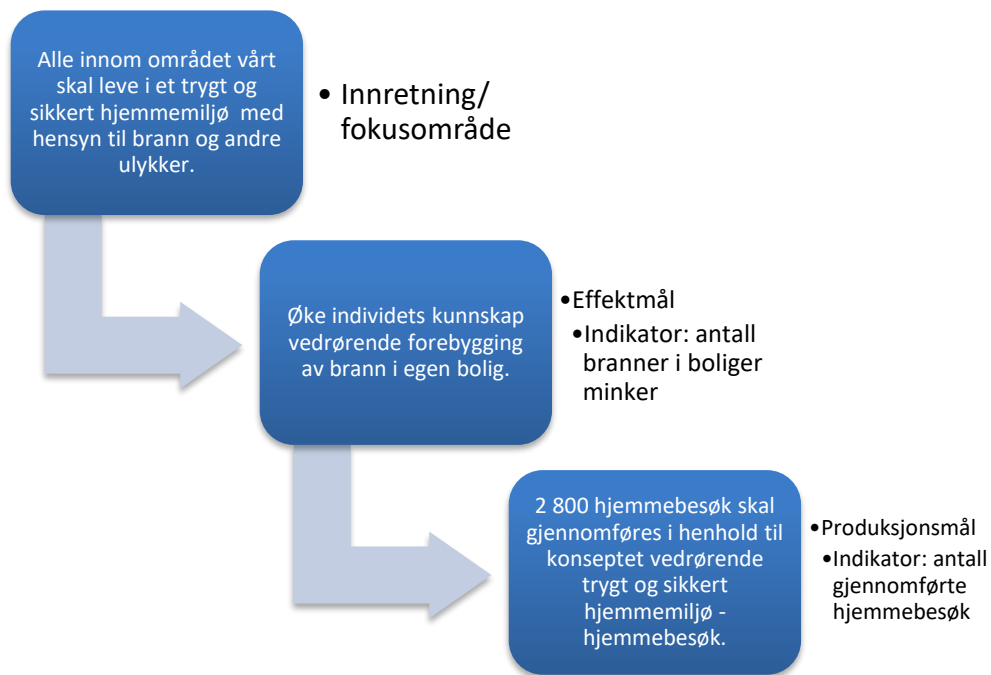
<sup>12</sup> Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje og Tyresö



Figur 22 Sammenheng mellom de styrende dokumentene i Södertörn brandförsvarsförbund [23]

*Verksamhetsplan 2019* [24] er et styrende dokument som skal sikre kontinuerlig utvikling og forbedring av virksomheten. Den kobler den mer kortsiktige styringen, over et år, opp mot de overordnede og langsiktige innretningene. Man beskriver her de fokusområdene man har for det kommende året, hvilke mål som skal oppnås og hvilke aktiviteter som er prioritert som nøkkelaktiviteter. Målene i virksomhetsplanen beskrives som "effekt mål", og disse brytes så ned til konkrete "produksjonsmål" i aktuelle arbeidsplaner. Effektmål beskriver hva man vil oppnå gjennom året, og produksjonsmål er de aktiviteter som skal gjennomføres. Virksomhetsplanen definerer at det er alle ansatte sitt ansvar at målene til virksomheten blir nådd, men det er også definert hvilken funksjon i organisasjonen som har ansvar for oppfølging av det aktuelle målet.

For hvert effektmål og produksjonsmål er det angitt en "indikator" for hvordan man skal kunne måle ønsket effekt. Et enkelt, visuelt, eksempel er fokusområdet/innretningen "*alle innom området vårt skal leve i et trygt og sikkert hjemmemiljø med hensyn til brann og andre ulykker*". Det man ønsker å oppnå (effektmål) er beskrevet som "*øke individets kunnskap vedrørende forebygging av brann i egen bolig*", og måten man kan måle effekten på er at antall branner i boliger minker. En av aktivitetene (produksjonsmål) som nevnes i forbindelse med dette er "*2 800 hjemmebesøk skal gjennomføres i henhold til konseptet vedrørende trygt og sikkert hjemmemiljø – hjemmebesøk*". Dette måles enkelt ved å se på antallet gjennomførte hjemmebesøk. Sammenhengen vises i Figur 23.



Figur 23 Sammenheng mellom innretning, effektmål og produksjonsmål

I tillegg til de seks innretningene/fokusområdene omhandler virksomhetsplanen også effekt- og produksjonsmål for interne prosesser som HR, IT/administrasjon, kommunikasjon og oppfølging. Man ønsker blant annet å øke it-kunnskapen blant medarbeidere, og forbedre eksternt kommunikasjon til allmenheten, samt involverte aktører ved større hendelser. Intern kommunikasjon har generelt høy prioritet, og alle medarbeidere skal være godt informerte og ha god kunnskap om den egne organisasjonen.

Krav i henhold til lov og egne målsettinger følges opp på to måter:

- Løpende oppfølging av virksomheten i form av vurdering av oppnåelse av effekt- og produksjonsmål.
- Kvalitetskontroll i form av stikkprøver i et antall delområder, både med hensyn til administrative rutiner og selve kjernevirksomheten.

Eksempel på områder der stikkkontroller utføres er tilsynsprotokoll og hendelsesrapporter. Her sjekker man for eksempel lesbarhet, at man har fylt ut riktig og at man følger gjeldende prosedyrer og instruksjoner for dette.

Man mener at en effektiv organisasjon som kan bistå ved inntrufne hendelser er viktig, men at det er et overskyggende problem at man som redningstjeneste aldri er der hjelpen trengs for å forhindre skader. Derfor skal forebyggende virksomhet prioriteres i Södertörns brandförsvärsförbund. Redningsinnsats har fokus på å begrense effektene av ulykker, ikke forhindre dem [25].

Et eksempel på en gjeldende instruks for medarbeidere i Södertörns brandförsvärsförbund er "Tilsynsplan 2018" [26]. Denne beskriver på hvilke grunnlag man prioriterer hvilke tilsyn som skal gjennomføres i løpet av året, hvor mange, og hvordan de fordeles mellom arbeidsgruppene. Man knytter

tre forskjellige mål opp mot dette arbeidet. Et overordnet mål, samt et kvantitativt og kvalitativt mål som man gjennomfører oppfølging opp mot. Det kvantitative målet beskriver hvor mange tilsyn som skal gjennomføres. For 2018 var det satt et mål om totalt 900 regelmessige tilsyn og 100 hendelsesbaserte/tematiske tilsyn<sup>13</sup>. Ca. 550 av de regelmessige tilsynene gjennomføres av "skiften", altså beredskapspersoner, og ca. 350 gjennomføres av innsatsledere/branningeniører. Alle medarbeidere som gjennomfører noen form av tilsyn skal gjennomgå utdanning/kurs for dette, enten internt eller eksternt.

### Intervju

Visebrannsjef i Södertörn begynner med å fortelle om hvordan de har utformet sitt handlingsprogram, som i utgangspunktet er ganske tynt. Grunnen til dette er at handlingsprogrammet er overordnet. Krav og arbeidsmåter beskrives mer i detalj i virksomhetsplaner og arbeidsplaner som er lokale for kommunene de er utarbeidet for. Han forklarer at man jo ikke skal gjøre de samme oppgavene og ha samme tiltak i et velfungerende villakvartal som i et område med sosialt utenforskap og kanskje også fattigdom.

Han forteller så videre om historien til forbundet, som starter langt tilbake i forbindelse med at man tok et oppgjør med påstanden om at man satset på forebyggende virksomhet. Budsjettet for forbundet tilsa noe annet, da forebyggende avdeling kun hadde 5 % sammenlignet med midler som ble satt av til skadeavhjelpende avdeling. I den forbindelsen ble det tatt en politisk beslutning om at forebyggende virksomhet skulle prioriteres, noe som står fast også i dag. All tid som ikke brukes på det skadeavhjelpende oppdraget (innsats) skal brukes til forebyggende virksomhet. For å signalisere denne satsingen ble den forebyggende avdelingen lagt ned helt i slutten av 1990-tallet. Loven definerer at redningstjenesten har to oppdrag, det å håndtere ulykker når de først har inntruffet, men det å prøve å forhindre at ulykken faktisk skjer er et like tydelig oppdrag. Man anså det da urimelig at den lille forebyggende avdelingen skulle bære hele det store ansvaret, og man ønsket isteden at hele organisasjonen skulle ha et felles ansvar slik at man ikke kunne peke på noen å mene at det var dem sitt ansvar. Man bygget på den måten opp en felles "produksjon" som skulle håndtere helheten i hva som ble forventet av redningstjenesten. Oppgaver som tilsyn og å holde brannkurs ble fordelt mellom vaktlagene og samtlige brannkonstabler fikk utdanning, og dermed myndighet, til å gjennomføre tilsyn. I samband med dette fikk de også en grundig innføring i samfunnskunnskap og redningstjenestens rolle. Han forteller videre at dette ikke var særlig velkomment i begynnelsen, men at dette var noe som skulle gjennomføres. En av de største konfliktene som oppsto var spørsmålet rundt rettferdighet, noe som var veldig forankret i den operative delen. Alle skulle gjøre like mye og samme ting, og dette ble også holdningen til det forebyggende arbeidet. Hvis oppgaven var tilsyn så skulle alle på vaktlaget delta, det samme tenkte man når man skulle gjennomføre kurs. Dette ble uholdbart i lengden da arbeidsmåten innebar enorm arbeidsbelastning når alle skulle gjøre alt. Bakgrunnen til at man valgte å pålegge vaktlagene flere oppgaver var at man ville utnytte den overkapasiteten man mente var et faktum i den operative hverdagen. Visebrannsjefen gir meg et eksempel på et regnestykke som kun gjelder heltidsmannskaper, der han påpeker at hvis man bare kan utnytte så lite som for eksempel 10 % av arbeidstiden så har man til sammen kunnet få 30 ekstra årsverk hvilket innebærer er fordobling av den forebyggende kapasiteten. Han forteller videre at reisen dit ikke har vært enkel og nevner igjen

---

<sup>13</sup> Det vil ikke gis nærmere beskrivelse av forskjellen i de ulike typer tilsyn som gjennomføres i denne oppgaven. For mer informasjon om dette og om utvalgsriterier for hvilke objekt man skal gjennomføre tilsyn på vises det til aktuelt dokument.

"rettferdighet"-problematikken som en stor utfordring. Et av tiltakene for å unngå denne mentaliteten var at man ga beskjed til hvert vaktlag om at de, eksempelvis, skulle ha minimum to personer som kunne gjennomføre tilsyn, og minimum to personer som kunne gjennomføre kurs hvis det ble etterspurt. På den måten tillot man en form for spesialisering, samtidig som at disse personene ble frigjort fra andre arbeidsoppgaver. Han gir et illustrativt eksempel på at de som gjennomfører tilsyn ikke trenger å rengjøre vognhallen på lørdager, da de istedenfor skal utarbeide tilsynsprotokoll. Man bruker den samme tilnæringsmåten også når det kommer til øvelser. Man skiller på individuelle krav og ferdigheter, der man har et eget ansvar for å tilegne seg teoretiske kunnskaper og hvordan tilgjengelig utstyr fungerer. Når alle kan dette så sikrer man at man fungerer som gruppe og øver på mer komplekse ting. Her forteller han at man ikke helt er i mål, men at man er en god bit på vei.

I dag utfører vaktlagene ca. 60-70 % av alle tilsyn og ca. 90 % av alle brannkurs. Reisen hit har, som nevnt, ikke vært enkelt men visebrannsjef poengterer at det ble enklere når man innså at alle ikke skulle gjøre alt. Problemstillingen per i dag er isteden hvor mye av dette arbeidet som kan gjøres når man er i beredskap, da det ikke alltid er så praktisk at man midt i et tilsyn kanskje må reise på en alarm. Man har løst dette gjennom mer "sikrede tider"<sup>14</sup> til selve gjennomførelsen av oppgavene. Alt for- og etterarbeid kan man dog få gjennomført under beredskap, mener han. Han nevner også at kvaliteten på arbeidet er bra og tar tilsyn som et eksempel, de beste holder minst like høy kvalitet som når de bare hadde spesialister på det området. Han mener at systemet de har i dag er et modnere system som leverer høyere kvalitet generelt, og ikke minst et høyere laveste-nivå. Jeg spør han om de kunne merke noen forskjell i nivå i forhold til når studenter fra SMO-utdanningen<sup>15</sup> begynte å komme. Han svarer ja, men legger samtidig til at det nok var mange som valgte utdanningen kun fordi de ville kjøre brannbil og ikke helt så den brede, kommunale, oppgaven. Da var den forebyggende delen kun noe man måtte ta seg gjennom for å kunne egne seg til det man selv mente var viktig. Dette ble ganske synlig når de kom seg ut i arbeidslivet. Noen hadde masse kunnskap, evne og vilje, mens andre var veldig "smale" i hva de prioriterte og mente var interessant. Han mener i den forbindelse at man som organisasjon aktivt må lede for å få til en forandring. Det er ikke nok å ansette mer utdannede medarbeidere, de vil fort bli spist opp hvis de ikke får riktige forutsetninger.

Alle brannkonstabler i Södertörns brandförsvärsförbund gjennomgår, som nevnt, tilsyns-utdanning. Det er dermed ikke sagt at alle skal gjennomføre tilsyn, men man mener at alle skal ha denne kompetansen for å forstå den delen av virksomheten. Dette medfører ikke bare mer effektiv arbeidsmetode og utnyttelse av tilgjengelig tid, men visebrannsjef nevner at han også ser andre positive fordeler med det. Et eksempel han nevner er at man i det skadeavhjelpende arbeidet har fått flere "verktøy" å arbeide med. Både i forhold til å ha en bedre forståelse til selve samfunnet og hvordan det fungerer, men også rent redningstaktisk. Man har en større forståelse for bygninger og konstruksjoner, hvordan man kan jobbe med disse og ikke imot. Han poengterer at brannkonstablenes egne evne og kunnskap er viktig, det er de som, til syvende og sist, tar de mest avgjørende beslutningene som befal ikke alltid kan påvirke. Han nevner at de også har noen gode eksempel der konstablenes kunnskap til røykkontroll har medført

---

<sup>14</sup> De sikrede tidene er knyttet til vaktlaget på dagtid, og i noen tilfeller også "booker" ekstra personal ved særskilte anledninger.

<sup>15</sup> SOM = "Skydd mot olyckor", den 2-årige utdanningen som må gjennomføres for å bli brannkonstabel i Sverige [73]



at det etter innsats har blitt opprettet et tilsynsærend, når man oppdaget at alt ikke var som det skulle under innsatsen. Dette beriker begge veier.

Generelt har man en minste heltidsbemanning på 48 personer for området som brandförsvaret dekker, dette går man aldri under uavhengig tid på døgnet eller året. I tillegg har man på dagtid 18 ekstra konstabler som er "fritt disponible" for hele området. Visebrannsjef forteller at dette er med bakgrunn i at det samlede behovet for å gjennomføre tjenester er mye større på dagtid. Det er da man skal utvikle egen kompetanse, man skal holde kurs for andre, det skal gjennomføres tilsyn og i tillegg rykker man ut på nesten dobbelt så mange alarmer som på nattestid. Den ekstra styrken på 18 personer kan da brukes der det trengs. De kan dekke opp for et vaktlag som er på båtøvelse og dermed for langt unna til å kunne inngå i beredskapen, eller de kan dekke opp for andre som skal gjennomføre tilsyn eller delta på kommunedager, parader eller andre arrangement som oftest inntreffer på dagtid. Måten man fikk til denne ekstra vaktstyrken var at man minimerte antall personer på nattestid, slik at alle brannstasjoner hadde det de trengte for å klare første innsats, for og så kunne få hjelp av de andre brannstasjonene rundt omkring hvis de trengte. Dette medførte at man kunne omfordele nesten 40 stillinger til dagtid og få ut en vesentlig større effekt av disse. Visebrannsjef legger dog til at dette er med den forutsetningen at de opererer på et veldig kompakt område og det er korte avstander mellom stasjonene. Han legger til at det å ha stor tilgang på heltidsansatte utgjør grunnen for hele deres organisasjon. Har man stor andel deltid så har man jo ikke den fordel.

Visebrannsjefen forteller også om måten man sikrer at man har riktig kompetanse for å drive prosessene fremover og i riktig retning. Man har noe som kalles "samordnare", som er spesialister på forskjellige områder, både for forebyggende og skadeavhjelpende virksomhet. Han nevner eksempel som samordnare for tilsyn, for brannfarlige- og eksplosive varer, for farlig virksomhet (Seveso), for brann i bygning og for trafikkulykker. Disse personene skal være oppdatert på forskning og utvikling for sitt område, sikre at man har interne prosesser og styringsdokumenter for utvikling, samt ha generell kontroll på sitt saksområde.

Visebrannsjef synliggjør også at det har tatt lang tid å komme dit de er i dag. Han forteller at fra de begynte med de første prosessene, frem til at han opplevde at ting fungerte så tok det over 10 år. Han er samtidig ærlig på at det nok kunne vært gjort raskere med en mer effektiv ledelse enn det de klarte å få til. Han mener dog at de har fått til en grad av modenhet som han selv setter pris på, og det er mange i organisasjonen som er flinke. Han poengterer at det å ha et enhetlig syn og kvalitetssikring er viktig uavhengig organisasjonsstruktur. Veien til der de er i dag har vært lang og han mener at veldig mye handler om å bryte de gamle tradisjonene om at man skal gjøre alt sammen, og at alt skal være rettferdig. Hvis man ikke tør å ta den fighten, kommer man ikke til å lykkes med oppdraget. Det krever mot, og det krever pågang, for man kommer til å møte motstand, uten tvil, sier han. Hvis han i dag skulle spørre sine ansatte om de vil gå tilbake til den "gamle" måten å gjøre ting på, å ikke gjennomføre forebyggende oppgaver, men kun fokusere på alarm og operativt, så tror han at det kun er noen få som skulle svare ja. Han mener at de fleste føler seg mer stimulert og at de gjør mer nytte på jobben på den måten man jobber på i dag. For man har jo ikke tatt bort mulighetene for å utvikle seg på det skadeavhjelpende området, fortsetter han, men kun fylt arbeidstiden.

## Räddningstjänsten Östra Skaraborg

### *Dokumentstudier*

Räddningstjänsten Östra Skaraborg er et samarbeid mellom 7 medlemskommuner<sup>16</sup> omtrent midt mellom Stockholm og Göteborg. Totalt har de 365 medarbeidere, 12 brannstasjoner (hvorav 2 er heltidsbemannet) og dekker et område med ca. 118 000 innbyggere.

Handlingsprogrammet til Räddningstjänsten Östra Skaraborg [22] sammenstiller krav til både forebyggende virksomhet og redningstjeneste i et og samme dokument. Til grunn ligger medlemskommunenes risiko- og sårbarhetsanalyser, tilsynsregister, innsatsplaner, samt statistikk fra hendelsesrapporter. I dette handlingsprogrammet er krav og mål knyttet til de forskjellige delene av virksomheten skilt, i form av egne kapitler for henholdsvis forebyggende virksomhet og operativ virksomhet. Hver del inneholder "virksomhetsmål" med tilhørende "sikkerhetsmål" og underliggende "prestasjonsmål".

Den forebyggende virksomheten drives i hovedsak av forebyggende avdeling med ansatte branninspektører og branningeniører. Arbeidsoppgavene er fordelt med bakgrunn i medarbeideres kompetanse og man har en målsetting om redundans i alle arbeidsoppgaver som håndteres. Avdelingen leder også en gruppe bestående av en styrkeledare<sup>17</sup> og fire brannkonstabler, som under vår og høst i hovedsak arbeider med informasjon og rådgivning til allmennheten, samt utdanning av kommunalt ansatte i medlemskommunene. Fokusområder for informasjonsvirksomhet er påsatte branner, branner hos eldre samt skoleelever.

Både forebyggende og operativ virksomhet følges opp og evalueres. For den forebyggende virksomheten gjøres det i hovedsak ut fra de satte prestasjonsmålene. Noen av målene er kvantitative og enkle å vurdere, mens andre er kvalitative og noe vanskeligere å vurdere. I de tilfeller det vurderes at målene ikke er oppnådde utarbeides en tiltaksplan som utgjør grunnlag for videre justeringer.

De avvik som blir avdekket i forbindelse med tilsynsvirksomhet vurderes kontinuerlig. Dette for å se om man kan indentifisere trender som kan bidra til at man kan justere den eksterne utdanningen til de kommunalt ansatte, samt bidra til riktig fokus ved stikkprøvekontrollene som gjennomføres i forbindelse med tilsyn. Man nevner også i programmet at erfaringer og resultater fra evalueringer og utredninger av hendelser blir implementert i den forebyggende virksomheten, for å prøve å forhindre lignende hendelser i fremtiden. Man skriver videre at utredninger av hendelser og ulykker kan således være en evaluering av om det forebyggende arbeidet er tilstrekkelig og tilfredsstillende. I tillegg analyseres også det eksterne utdanningstilbudet, både av kunder og ved tilsyn. Hvis det ved tilsyn blir avdekket avvik i forhold til de ansattes kompetanse er det også sannsynlig at det er brister i utdanningen som redningstjenesten tilbyr.

For den operative virksomheten gjennomføres oppfølging og evaluering løpende, både gjennom kvantitativ og kvalitativ vurdering av innsatsstatistikken, men også gjennom den utredning av hendelser som gjennomføres etter en innsats. Kunnskap og erfaring som hentes fra utredninger av hendelser deles både med operativ og forebyggende virksomhet. Man gjør også særskilte analyser av uønskede alarmer for å minimere antallet av disse.

---

<sup>16</sup> Skövde, Mariestad, Hjo, Tibro, Karlsborg, Töreboda og Gullspång.

<sup>17</sup> Tilsvarende brannmester i det norske systemet.

Kompetansen til alle heltidsansatte brannkonstablene i organisasjonen testes opp imot de utdanningsmål som er satt i en intern "utdanningstrapp". Utdanningstrappen er en intern plan for kompetanseutvikling og deles inn i fire forskjellige nivåer. Det er først når man har vært gjennom alle fire deler som man anses ha nådd det nivået som kreves for å ivareta alle funksjoner/roller som en brannkonstabel har i sin ansettelse hos RTOS.

### *Intervju*

Lederen for forebyggende avdeling i Räddningstjänsten Östra Skaraborg (RTOS) har hatt denne tjenesten i ca. 6,5 år, men har 8,5 års erfaring fra redningstjenesten totalt. Han forteller at det samarbeides på mange områder, samtidig som han også mener at det alltid finnes muligheter for å bli bedre på det. Han forteller om handlingsprogrammet som man i Sverige må utarbeide i henhold til lov, og at dette blant annet definerer at alle ansatte kan brukes til forebyggende arbeid. For myndighetsforvaltning spesifikt er det dog litt annerledes, da må man ha særskilt utdanning. For andre oppgaver som for eksempel brannkurs til alle ansatte i de syv medlemskommunene, og informasjon til allmennheten og innbyggerne, kan alle bidra.

I byene Skövde og Mariestad har de heltidsansatte vaktlag. Et av disse jobber kun dagtid og da med forebyggende oppgaver, i tillegg til at de er operative. Det er dette vaktlaget som i hovedsak gjennomfører alle brannkurs. Denne ordningen er relativt ny da det tidligere var kun én ansatt som gjennomførte kursene, og som var tilknyttet forebyggende avdeling. Når denne personen sluttet valgte man å ansette en ny brannkonstabel, istedenfor en ny person til den tidligere, spesifikke tjenesten som kursholdere. Et av vaktlagene fikk en ny konstabel, og i gjengjeld fikk alle konstabler i det vaktlaget dele på oppgaven om å gjennomføre brannkurs. I tillegg til å holde brannkurs gir vaktlaget informasjon til allmenheten, gjør skolebesøk, samt besøker forskjellige typer foreninger, så som pensjonistforeninger og sameier/borettslag. De oppgavene som dette vaktlaget på dagtid ikke rekker, fordeles så på resterende vaktlag. Jeg spør i forbindelse med dette om det aldri har vært noe motstand mot denne oppgaven og måten å gjøre det på, noe han svarer klart ja på. Han forklarer videre at det er litt motstand hele tiden, men at det avhenger av hvem som skal gjøre det. Den siste tiden har det vært en del nyansatte som er yngre, på begge heltidsstasjonene, og de yngre er mye mer interesserte i å utføre denne oppgaven. Dette har de fått opplæring i via utdanningen [73] de har tatt, en stor del av den utdanningen er å arbeide forebyggende. Dette mener han er en stor grunn til at de yngre har enklere for å arbeide med disse oppgavene og at det er enklere å få det utført etter hvert som de eldre, som ikke hadde like enkelt for å tilpasse seg dette, sluttet. Han nevner videre at utdanningen omhandler mye forebyggende og at oppdraget som brannkonstabel er mye bredere enn kun den operative delen. Men han mener videre at utdanningen ikke er noen garanti for at de yngre ikke motsetter seg brannkursoppgaven. Hadde de fått velge selv så hadde de fleste nok heller gjort noe mer operativt, øve for eksempel. Skolen tydeliggjør for de nye konstablene hva som faktisk inngår i yrket, men så mener avdelingslederen at de selv kunne vært mye flinkere til å faktisk tilrettelegge for disse oppgavene. Han mener at det er mye som blir gjort, men det kunne vært gjort enda mer.

I henhold til svensk brannvernlov skal redningstjenesten gi informasjon til allmennheten, men avdelingslederen poengterer at loven ikke sier noe om hvor mye eller hvor ofte de skal gi informasjon. Han forteller videre at det i utgangspunktet er statistikken som tilsier at de skal rette seg mot hjemmene til innbyggerne i kommunen. Det er der folk omkommer, og derfor prøver de å nå som mange som mulig i hjemmene deres, gjennom forskjellige metoder. Et eksempel er at man, hver uke, velger ut et boligområde man drar ut til en av kveldene for å informere beboerne der om brannvern. I tillegg til disse

hjemmebesøkene deltar de med informasjon ved større hendelser og arrangement i kommunene, og rundt juletider er de nede i sentrum og informerer om røykvarslere og håndtering av levende lys. Alt dette er det de operative, heltidsstyrkene, som gjennomfører. En del av konstablene mener at hjemmebesøk, for eksempel, ikke er riktig oppgave for dem og at de heller vil øve eller vente på alarm, men avdelingslederen for forebyggende poengterer at oppgaven likevel blir gjennomført. Jeg spør han da om graden av kvalitet på en oppgave man i utgangspunktet ikke har lyst til å utføre. Han mener at det generelt er vanskelig å måle kvalitet på slike oppgaver, men han nevner samtidig at de har anskaffet seg nytt måleutstyr for denne typen oppgaver. Med dette kan man hvert fall måle hvor mange besøk de gjør og hvor mange beboere som er tilgjengelige, men det er ikke mulig å registrere hva som er blitt sagt under besøket. Han er dog overbevist om at konstablene gir korrekt informasjon og gjør en god jobb når de først gjør den. Han tillegger samtidig at det er mange av konstablene som syns slike oppgaver er både morsomme og nyttige og at de gjerne vil gjøre flere av dem. Hans egen ambisjon er at de skal få til flere av disse typer oppgaver. Det er jo i hjemmet folk omkommer, tillegger han. Det er her vi må nå ut.

Avdelingslederen forteller videre at vaktlagene gjennomfører en hel del, men han ønsker samtidig at de skulle kunne gjøre enda mer. Han mener at det selvfølgelig må være en avveining, slik at de fortsatt har tid til å øve tilstrekkelig for å opprettholde sin operative funksjon. Han nevner i den forbindelsen at de, internt, har satt et krav til minimum 200 øvingstimer for heltidsansatte vaktlag. Så må vaktlagene selv justere og planlegge øvelser ut fra forhold som for eksempel nyansatte og hvor lenge de har arbeidet sammen, og dermed fungerer som gruppe. Ledelsen mener at det er tid til både øvelser og forebyggende arbeid, det ene forhindrer ikke det andre. Avdelingslederen poengterer samtidig at arbeidstiden tross alt er mellom 06.00-23.00 og at det dermed er tid til både øvelser og forebyggende arbeid, det ene forhindrer ikke det andre. Avdelingslederen prøver å være lydhøre ovenfor dette. Hvis det er personer som virkelig ikke har lyst til å holde kurs for 20 personer så skal de selvfølgelig ikke bli tvunget til det, han mener det er nok av personer å velge mellom og de finner alltid en som har lyst til det.

De siste årene har det vært sånn at nyansatte konstabler begynner i vaktlaget som kun arbeider dagtid og i hovedsak med forebyggende oppgaver. Når det så blir en stilling ledig i et vaktlag med turnus er det noen fra vaktlaget på dagtid som bytter dit. Av og til er det noen som har arbeidet turnus en stund og som gjerne vil prøve på dagtid og oppgavene det medfører. Det blir en hel del "gjennomtrekk" i vaktlaget på dagtid, men dette er også positivt for da får alle teste den forebyggende virksomheten, mener avdelingslederen.

Etter hver innsats utarbeides en hendelsesrapport. I RTOS utarbeides denne i hovedsak av redningslederen for innsatsen, men i samarbeid med indre befal ved alarmsentralen, som sikrer selve utførelsen. Rapporten sendes så til MSB og danner grunnlag for nasjonal og regional statistikk. For enklere hendelser er det kun hendelsesrapporten som fylles ut. For litt større hendelser gjør man ulykkesundersøkelser på forskjellige nivåer. I noen tilfeller ser man nærmere på mulige årsaker og ved de aller største hendelsene går man enda grundigere til verks for å undersøke og dokumentere forløp, årsaker og konklusjoner. Ulykkesundersøkelser er det forebyggende avdeling som gjennomfører. Disse personene har tilleggsutdanning<sup>18</sup> for denne typen oppgaver. Avdelingslederen nevner et konkret eksempel de hadde i januar i år, der en brann ved et sykehjem fikk en uventet utvikling og vending. Gjennom utredningen av denne hendelsen ble erfaring, informasjon og konklusjon nyttiggjort i det

---

<sup>18</sup> Forskjellige typer kurs tilbys via MSB [74]

forebyggende arbeidet i form av myndighetsforvaltning ved lignende institusjoner, men også i det operative i form av å bli bedre rent taktisk ved innsatsen.

Ellers forteller avdelingslederen at det i Sverige ikke er krav til antall årsverk forebyggende arbeid per innbyggere, noe han mener er synd og han fremhever at det norske systemet for dette virker veldig bra. I Sverige er det kommunene selv som bestemmer hvilken kapasitet man skal ha for myndighetsforvaltning, noe som medfører at den forebyggende avdelingen i RTOS føler seg konstant underbemannet. De har ikke tid til alt de selv mener de burde gjennomføre med hensyn til tilsyn i forskjellige typer virksomheter. Det er vanskelig å synliggjøre behov for de kommunale politikerne, da de ofte har inntrykk av at redningstjenesten fungerer veldig bra som den er. Han sier videre at hver gang man viser seg i samfunnet, er det den operative delen som er synlig, og man får ros for den innsatsen man gjør. Hvis et hus brenner ned så har man gjort en god innsats, fordi nabohusene ble reddet. Han fortsetter; hvis vi hadde fått mer penger kunne vi kanskje løst den oppgaven enda bedre, og nådd enda flere personer.

## 5. Diskusjon

I dette kapittel diskuteres resultatene ut fra den samme strukturen de ble presentert. Første delkapittel tar for seg diskusjon av regelverket, som etterfølges av diskusjon av organisasjonsteorien. Videre følger så diskusjon av casestudien, etterfulgt av diskusjonen for de kompletterende undersøkelsene.

I tillegg er det et avsluttende delkapittel med oppsummerende diskusjon, der alle deler knyttes sammen for å danne videre grunnlag for konklusjonen.

### 5.1. Regelverk

Helt siden den første brannloven fra 70-tallet har det vært en tanke om at brannvesenet skal være organisert på en måte som skal ivareta de oppgaver man forventes bli stilt overfor i sitt aktuelle område. Oppgavene for beredskap har gjennom årene gått fra å være definert som innsatser knyttet til kun brann, til å gjelde i stort sett alle typer akutte ulykker. En del spesifikke krav til selve dimensjoneringen av beredskap har vært gitt helt siden 1974, men det var ikke før 1995 tilsvarende dimensjoneringskrav til forebyggende arbeid kom. Dette til tross for at det alltid har vært krav til forebyggende oppgaver. De forebyggende oppgavene har gått fra å være av kontrollerende art til å omfatte informasjonsvirksomhet, og de har gått fra å være relativt detaljert til mer overordnede. Tidligere har man i hovedsak fokusert på spesielle bygninger, også kalt særskilte brannobjekt, men i senere tid har man justert fokuset noe og man ser også til privatpersoner, og til det faktum at det er hjemme i sin egen bolig folk flest omkommer. I praksis har dette betydd en utvikling mot en arbeidsmetode som tar utgangspunkt i den aktuelle risikoen som foreligger i området man opererer i, og der brannvesenet selv kan avgjøre hvilke tiltak som er fornuftige å sette inn hvor.

Veien til dagens regelverk har vært lang og innholdsrik, og en rekke utredninger og rapporter har pekt på forskjellige utfordringer. Tidlig på 80-tallet var landets brannvesen generelt for svakt organisert. Årsaken var i hovedsak økonomi. Kommunene sto selv for utgiftene i forbindelse med opprustning av brannvesenet, og man nedprioriterte derfor forpliktelsen til å utarbeide en brannordning. En rekke tiltak og virkemiddel ble foreslått i forbindelse med utredninger, bl.a. samarbeid mellom kommunene, for å få bedre utnytting av beredskapen. Det ble også diskutert om forebyggende oppgaver og beredskapsoppgaver skulle være mere skilt i forskjellige regionale ordninger. Allerede da ble det belyst at brannvernarbeidet ble styrket ved at de to områdene ble holdt under felles ledelse. Dette med argumentet om at erfaringer fra innsatser ville komme de forebyggende oppgavene til gode. Det var i hovedsak organisasjoner og foreninger med faglig tyngde inn forbi brann som sto for denne argumentasjonen, og myndighetene valgte å ta det til etterretning i videre utvikling av regelverket. I forbindelse med denne argumentasjonen ble det også synliggjort en antakelse om at personer med erfaring fra brannslukking ville være spesielt motiverte for forebyggende arbeid. Kanskje er det med grunn i denne antakelsen at man ikke så seg nødt til å definere en fordeling av, eller samarbeid rundt, det forebyggende arbeidet i selve regelverket? Historikken har dog videre vist at innsats er det man ser på som brannvesenets hovedoppgave, også internt i organisasjonen, noe som har gjort det forebyggende arbeidet lidende i både omfang og kvalitet opp gjennom årene.

I forbindelse med at dimensjoneringskravet til forebyggende personell ble fastsatt, definerte man også at brannvesenet skulle organiseres med en forebyggende og en beredskapsavdeling. Det kan antas at man med dette ville sikre at forebyggende krav og virksomhet skulle bli ivaretatt videre fremover med nok ressurser. Man fremhevd også det forebyggende arbeidet som hovedstrategi i stortingsmeldinger fra tidlig 90-tall, og det ble samtidig påpekt et behov for å oppgradere disse oppgavene for å klare å

oppretholde et varig, lavt nivå på brannskader. Det forebyggende arbeidet måtte styrkes vesentlig og man så også et behov for å styrke både praktisk og teoretisk kompetanse i brannvesenet i forbindelse med dette. Det er rundt disse tider som man synliggjorde et behov for brannteknisk høyskoleutdanning. Man pekte samtidig på at mer kompliserte branntekniske løsninger i bygninger også ville påvirke slokkeinnsats, og dermed stille høyere krav til kompetansen også til innsatspersonell. Dette kom i tillegg til at beredskapspersonell skulle yte innsats ved i stort sett alle ulykker. Ved dette tidspunktet skulle beredskapspersonell ha kunnskap og kompetanse på både brann, akutt forurensning, trafikk- og arbeidsulykker, ras-, flom- og andre naturulykker, samt brannfarlig/eksplosiv vare. Hvordan utdanningstilbudet har endret seg via NBSK i tilknytning til dette er ikke undersøkt i forbindelse med denne oppgaven. Grunnen til det er at utredningen fra 2012 fortsatt pekte på at kompetansenivået i brannvesenet ikke var tilstrekkelig for å kunne ivareta de fremtidige oppgavene, og det jobbes fremdeles i dag med å få på plass utdanning for brann- og redningspersonell.

Den branntekniske høyskoleutdanningen som ble startet på 90-tallet bidro til flere tilgjengelige ressurser med brannfaglig bakgrunn, noe landets forebyggende avdelinger har hatt god nytte av dette. I tillegg til å ha ressurser med lang beredskapserfaring i den forebyggende avdelingen, kunne man med høyskolen også ansette personer med mer akademisk kunnskap. Dette er ikke bare en logisk konsekvens, men også en personlig erfaring. Fra den gang jeg selv var ansatt frem til nå har det skjedd en videre forandring ved at man også gjerne ansetter personer med akademisk kunnskap inn forbi andre fagområder, så som helse, sosialarbeid, samfunnsikkerhet, men også juridisk kunnskap. Dette med bakgrunn i at man ved å samle bred kompetanse kan nå lengre med det brannforebyggende arbeidet. Det er ikke kun brannfaglig kompetanse som er en ressurs i denne form for arbeid.

Historikken viser at myndighetene og brannvesenet, side om side, har prøvd å henge med i utviklingen vedrørende brann og andre ulykker. Både ved å se til statistikk men også ved å tenke fremtidsrettet. Myndighetene ser "helhetsbildet" og prøver å få til et regelverk som er enkelt å både forstå og å bruke, og som også harmoniserer med ressurser og muligheter. Myndighetene tilrettelegger for brannsikkerhet i form av krav og tiltak i byggeteknisk regelverk, samtidig som man synliggjør kommunenes ansvar til å både forebygge brann og ulykker, og å yte innsats når hendelsene først skjer. Man har sett både økonomi- og ressursmuligheter i å benytte beredskapsstyrken også i andre hendelser enn kun brann, noe regelverket viser i dag. Samtidig må ikke det forebyggende arbeidet glemmes. Økonomi eller faglige ressurser skal ikke være en like enkel unnskyldning, og man har derfor gjennom alle år oppfordret til et samarbeid mellom kommunene, og man har også opprettet brannteknisk høyskole. I tillegg har man satt krav til forebyggende årsverk og man har sikret at brannvesen er organisert med både beredskapsavdeling og forebyggende avdeling. Nyere regelverk synliggjør også et krav til evaluering av hendelser, slik at man sikrer en kontinuerlig læring og forbedring av det forebyggende og beredskapsmessige arbeidet. Man gir også brannvesenet mulighet til å arbeide fritt i forhold til aktuell risiko i området sitt. Med dette får man mulighet til å komme seg litt vekk fra det tradisjonelle tilsynet i særskilte brannobjekt, til å tenke mer overordnet risiko.

Brannvesenet er i utgangspunktet relativt styrt av kommunal politikk og økonomi, noe denne oppgaven ikke har fokusert på eller utrett nærmere. Historikken viser et etterslep i både vilje, økonomi og fagressurser når det kommer til oppbygging og forsterking av brannvesenet. I senere tid har det vært en økning av antall interkommunale selskaper som viser at man jobber med å prøve å imøtekomme myndighetenes krav. Internt i brannvesenet kan man se en vilje til å jobbe mer risikorettet, og særlig mot de mest utsatte gruppene i samfunnet når det gjelder brannrisiko. Man oppfyller kravet til en

beredskaps- og en forebyggende avdeling, samtidig som man prøver å tenke nytt og fremtidsrettet i flere av landets brannvesen. Både i form av kompetanse-bakgrunn, men også i form av hvilke tiltak man iverksetter. Beredskapspersonell videreutvikler sin grunnleggende kunnskap om brann og akutte ulykker, til å også omfatte spesialområder og spisskompetanse på forurensning, dykke-beredskap, urban redning, skogbrann, tunneler, jernbane, og så videre. Listen kan gjøres lang, og vil variere ut fra hvilket område et brannvesen dekker. Felles for alle brannvesen er dog at beredskapspersonell skal øves for de oppgaver de kan stilles overfor i brann- og ulykkestilfeller. Flere kompetanseområder tilsier flere områder man må øve på.

Ut fra de utfordringene myndighetene har sett på brannområdet gjennom tidene er det forståelig med den utviklingen som har vært i regelverket frem til i dag. I forbindelse med temaet "samarbeid" har det i hovedsak vært fokus på samarbeid mellom kommuner, og mellom brannvesenet og andre aktører/virksomheter/myndigheter/beredskapsorganisasjoner. Hele tiden med et fokus på best mulig utnyttelse av samlede ressurser. Dette gjelder både forebyggende og beredskap. Samarbeid internt i organisasjonen er ikke konkret nevnt i regelverket mer enn i forbindelse med mannskaper i vaktlag. Dette står det beskrevet kort om i veiledningen til dimensjoneringsforskriften [5], der man skriver at *et godt samarbeid mellom mannskapene er en forutsetning for effektiv og sikker slokkeinnsats (§ 5-2)*. Med bakgrunn i de grunnleggende antakelsene, allerede fra utredningen i 1982, er det mulig at man ikke så noe behov for å videre definere internt samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdeling. Bak antakelsen om at erfaringer fra innsatser ville komme de forebyggende oppgavene til gode, og at personer med erfaring fra brannsløkking ville være spesielt motiverte for forebyggende arbeid, lå det sannsynligvis en forestilling om at avdelingene jobbet tett sammen for å utnytte de kunnskaper og den kompetanse som var samlet i et brannvesen.

Forestillingen, antakelsene, samt intensjonen i veiledningen er i grunnen hverken direkte feil eller urealistisk, men er den reell? Det kan virke både logisk og naturlig for de fleste; erfaringer fra både reelle hendelser, men også fra unødige utrykninger, blir videreformidlet til forebyggende personell og kommer til gode ved at videre forebygging kan fokuseres på riktige områder. Et forebyggende fokus vil også kunne styrke en reell innsats ved at man kan tilrettelegge for mest mulig effektivt arbeid når en hendelse først inntreffer, da man faktisk aldri kan eliminere at hendelser inntreffer. Men for å få til denne synergien kreves det et samarbeid, og i dette tilfellet et samarbeid mellom beredskaps- og forebyggende personell. Dette viser at det absolutt er et behov for samarbeid internt i brannvesenet. Ut fra egne erfaringer og videre arbeid i denne oppgaven er det grunn til hevde at samarbeidet mellom avdelingene er mangelfullt og ikke står til de forventningene man har. Dette er nok til en viss grad oppfattet både av myndigheter og bransjen generelt, siden det foreligger både ønske og påtrykk i forhold til at beredskapspersonell skal utføre mer forebyggende arbeid.

## 5.2. Organisasjonsteori

Organisasjonsteorien vil innledningsvis diskuteres opp mot det generelle temaet samarbeid, samt i forhold til utviklingen av regelverket og hvilken innflytelse dette kan ha hatt for brannvesenet som organisasjon. Organisasjonsteorien vil også være relevant for funn i forbindelse med casestudien i RBR, men dette vil bli synliggjort først i den oppsummerende delen av diskusjonskapitlet for å få en bedre leseropplevelse og sammenheng.

Det ble innledningsvis i redegjørelsen for organisasjonsteori synliggjort at det som er bestemmende for om man kaller en gruppe for organisasjon eller ikke, er om deltakerne har felles oppgaver og mål som



knytter dem sammen. Videre kan man også si at organisasjoner er systemer der mennesker samhandler for å nå mål og løse oppgaver. Et brannvesen vil med disse formuleringene i stor grad kunne ses på som en organisasjon, noe som gir grunn til å se nærmere på fag-teorien og hvordan den kan påvirke samarbeid. En typisk organisasjonsstruktur i brannvesenet ble videre visualisert i redegjørelsen, ved hjelp av en generell figur fra teorien, og så i en tilpasset figur fra NBSK. Figurene beskriver hoveddeler med tilhørende, praktiske eksempel av disse delene. Med alle deler følger som regel både instruks, regler og bestemmelser som angir hva personene forventes gjøre eller hvordan de skal opptre. Samtidig blir det synliggjort at samarbeidsproblemer, mer eller mindre, alltid oppstår i organisasjoner siden det er mennesker med følelser, meninger og synspunkter som utgjør organisasjonen. Disse menneskene skaper ofte grupper med uformelle verdier og normer, noe som kan skape uoverensstemmelse mellom formelle forventninger og det som faktisk skjer/utføres i en organisasjon. Denne uformelle delen i en organisasjon kalles gjerne for organisasjonskultur. I gruppene utvikles ofte verdier som skaper et grunnlag for hver kultur, og når en kultur først har satt seg er den ikke enkel å endre. Med bakgrunn i dette beskriver litteraturen at den uformelle delen i en organisasjon må leve side om side med den formelle, hvis man skal snakke om velfungerende og lærende organisasjoner. Allerede her er det interessant å dra en parallell til diskusjonen vedrørende regelverket, og utviklingen i en forebyggende og en beredskapsavdeling. Kan myndighetens gode intensjon, i forbindelse med å sikre forebyggende arbeid, ha bidratt til å skape to forskjellige grupper med forskjellige verdier og normer? Det kan tenkes at kulturen som lå til grunn for at man anså brannvesenets primære oppgave som innsats ble påvirket av myndighetens forsøk til å få brannvesenet til å arbeide mer forebyggende. Opprettelsen av en forebyggende og en beredskapsavdeling kan ha bidratt til den "vi og de"-holdningen som i mange tilfeller kan være ganske tydelig i et brannvesen i dag. Spesielt hvis antakelsene om erfaringsoverføring og like interesse for forebyggende arbeid ikke var reell. Fra å ha hatt et helhetsfokus på kun slukke- og redningsinnsats skulle man etterhånd videreutvikle fokuset til å omfatte også forebygging. To avdelinger med to forskjellige hovedoppgaver kan dermed tenkes å utgjøre to grupper med forskjellige verdier og normer. Denne tanken om utvikling i to retninger kan videre underbygges og styrkes i forbindelse med de utvidede regelverkskravene knyttet til all den kompetansen som skal foreligge i de forskjellige avdelingene. Det kan tenkes at utvidete kompetansekrav på to forskjellige hovedoppgaver økte avstanden mellom gruppene, og retningene. Retningene er ikke nødvendigvis motsatte eller forskjellige, men de er parallelle og det må muligens da konkrete tiltak til for at de skal krysses hvis man ikke har de samme fellesskapsverdiene.

Oppdeling i grupper ut fra profesjonskulturer, der normer og verdier knyttet til en spesiell utdanningsgruppe blir det viktigste, kan også passe inn i litteraturens beskrivelse av "subkulturer". I tillegg kan det også dannes subkulturer ut fra ulike alderskulturer og ulike kjønnskulturer. Det er vanlig at ansatte i beredskapsavdeling blir lenge i profesjonen sin og det er ikke uvanlig at man blir i det samme brannvesenet i hele sin karriere. På den måten kan det være potensial for ulike alderskulturer som er preget av forskjellige tidsaspekter og historie når det tilkommer nyansatte. Selve yrket brannkonstabel har dessuten gjennom historien vært et mannsdominert yrke og forbindes ofte med maskulinitet og "helte-status". Kvinner har av den grunn ikke vært særlig representert i den yrkeskategorien, og fortsatt i dag er det få kvinner i rollen som brannkonstabel. Det er dog vanligere med kvinner i rollen som branninspektør. De siste årene har det vært et generelt økt fokus på å prøve å rekruttere både kvinner og personer med minoritetsbakgrunn, hvilket også kan skape grunnlag for forskjellige subkulturer i et brannvesen. Mangfold er dog et helt eget satsingsområde for brannvesenet i dag, og dette vil derfor ikke diskuteres videre i denne oppgaven.

De tre mekanismene som ligger til grunn for utvikling av subkulturer, og som er beskrevet i kap. 4.2.3, er alle til stede i et brannvesen. *Spesialisering* i form av de hovedoppgavene som har utviklet seg; forebyggende og beredskap. *Kommunikasjonen*, og forskjellen i denne, mellom disse spesialiseringene kan være synlig i at forebyggende ofte er "teoretikere" og knytter sine oppgaver og kommunikasjon til regelverk og myndighetsforvaltning. Beredskap er "praktikere" og fokuserer på kommunikasjon rundt praktisk gjennomførelse av innsatser. Man vil dermed *selektivt orientere* seg mot den informasjonen som man anser er relevant for arbeidet og ignorerer annet. Det vil si at hvis man kun har interesse av beredskap vil man ignorere forhold og informasjon knyttet til forebygging, og motsatt. Litteraturen beskriver dog videre at subkulturer ikke trenger å innebære konflikter eller uenigheter, så lenge de slutter opp om organisasjonens mål og visjon.

Temaet kommunikasjon er en viktig del av organisasjonsteorien og beskrives som en nøkkelfaktor for at en organisasjon skal fungere godt og lykkes. Grunnen til dette er at kommunikasjon anses som selve grunnlaget for koordinering av arbeidsoppgaver og funksjoner, og dessuten utvikles kultur gjennom kommunikasjon. Det er derfor også umulig å utvikle felles kultur uten kommunikasjon. De normer og verdier man ønsker skal prege kulturen må formuleres og gjøres tydelige slik at de kan formidles videre til alle i organisasjonen. Med bakgrunn i dette vil det være anledning å tro at samarbeid mellom avdelingene må være tydelig definert fra ledelsen. Både for å både skape en naturlig kultur for det, men også for å synliggjøre at det er et verktøy for å nå organisasjonsmål, og for å skape fellesverdier som er uavhengig avdelinger. Samtidig som kommunikasjon gir mange muligheter, er det også den vanligste årsaken til konflikt i mellommenneskelige forhold. Da i form av dårlig kommunikasjon. Hvordan man definerer "dårlig" vil nok være forskjellig fra tilfelle til tilfelle, men temaet kommunikasjon vil bli mer diskutert etter at diskusjonen rundt resultater fra casestudien er synliggjort.

Teorien rundt endring i en organisasjon tar opp temaet rundt enten det å forbedre situasjonen i en organisasjon, eller det å tilpasse seg en situasjon man tror inntreffer. Endring er uansett forankret i en idé om hvordan ting kan gjøres bedre. Knyttet opp til resultat og diskusjon av regelverket er det en pågående endring i brannvesenet i forhold til at man ønsker å utnytte de tilgjengelige ressursene bedre. I hovedsak dreier seg dette om et ønske å benytte beredskapspersonell mer aktivt til forebyggende virksomhet og oppgaver. For å lykkes med en endring viser forskning rundt dette temaet at det er to forhold som må være tilstede. Det ene er at det må skapes et opplevd behov for endring. Det andre er at man må kunne håndtere den motstand som ofte oppstår mot endring, da motstand alltid vil inntreffe, i mer eller mindre grad. Skal et brannvesen lykkes med å endre organisasjonen på en slik måte at beredskap også skal drive med forebyggende virksomhet må det være et tydelig behov for endring. Grunnet den sterke kulturen som tidligere er beskrevet er det stor sannsynlighet for en betydelig motstand.

Oppsummert er det dermed flere forhold i tilknytning til organisasjonsteori som påvirker samarbeid mellom forebyggende og beredskapsavdelingen i brannvesenet. Så hvordan påvirker det eventuelt situasjonen i RBR og kan noe av denne teorien være til nytte i eventuell videre utvikling?

### 5.3. Casestudie

Diskusjonen for casestudien er del inn i to, en diskusjon for dokumentstudiene og en for selve intervjuene. Diskusjonen for disse delene er relativt omfattende da den ikke bare skal synliggjøre måten et norsk brannvesen jobber på i dag, men også synliggjøre en del forhold rundt områder det kan være mulig å forslå konkrete tiltak på, som kan bidra til et bedre samarbeid mellom avdelingene.

### 5.3.1. Dokumentstudier

I forbindelse med casestudien for RBR ble det gjennomgått en del styrende dokumenter, både i forkant og etterkant av at intervjuene ble gjennomført. Forhåpningen var at disse dokumentene skulle gi en grunnleggende innføring og forståelse for hvordan organisasjonen var bygget opp, og fungerte i praksis. Dokumentene som var tilgjengelige i forkant av intervjuene ga meg et inntrykk av de risikoområdene som man som organisasjon skulle håndtere, og de ga også en bedre forståelse for hvordan forebyggende avdeling så for seg sitt ansvarsområde og oppgaver fremover, og hvilken strategi man la til grunn for det. Dokumentene ga meg dog ingen overordnet forståelse for hvordan de ønsket å fungere som en helhet.

I det øverst styrende dokumentet er forebyggende og beredskaps-oppgaver delt i to kapitler, hvorav kapittel for beredskapsavdeling beskriver sin hovedmålsetning som "*å foreta tilfredsstillende utrykninger og innsatser til branner, ulykker og andre innsatser som forventes av dem, eller hvor mennesker er i akutt nød*". Under kapittel for forebyggende avdeling beskrives brannvesenets forebyggende rolle som "*i endring*". Dette er med bakgrunn samfunnets forventninger og en dreining mot mer risikobaserte oppgaver, noe som tilsier at man skal prioritere ressursene der risikoen er som størst. Videre skriver man i det samme kapitlet at man i fremtiden må satse på et helhetlig brannvesen, hvor forebygging med tilhørende tiltak, blir en felles oppgave på tvers av i stort sett alle avdelinger. Årsaken til dette mener man ligger i den nevnte prioriteringen av ressurser. For meg, som utenforstående, så kan kapitlene for beredskap og forebyggende virke noe usammenhengende da de ikke ser ut til å samsvare med hverandre. Oppgavene som er beskrevet for de to avdelingene er heller ikke knyttet opp mot de mål eller delmål som står beskrevet i samme dokument, noe som gjør det vanskelig å forstå den overordnede sammenhengen.

Underordnet det øverst styrende dokumentet er det utarbeidet en virksomhetsplan som skal synliggjøre hva som skal prioriteres de kommende årene, og som også definerer de tiltak som skal gjennomføres for å oppnå delmål og overordnede mål. De definerte tiltakene skal utgjøre rammer for en årsplan som hver avdeling skal utarbeide. Årsplan for forebyggende avdeling er ikke mottatt, men det ble oversendt en årsplan for beredskapsavdelingen fra 2017. Mange av de konkrete tiltakene er fulgt opp fra beredskap, men nesten like mange er ikke, eller mangelfullt, fulgt opp ifølge dokumentet som er oversendt. Forebyggende avdeling har valgt å utarbeide en risikoanalyse for hele den egne avdelingen, samt et strategidokument for seksjon tilsyn. I de to sistnevnte dokumentene er det grundig beskrevet hvilke risikoområder man skal arbeide videre med og hvordan. Strategidokumentet beskriver også at det er utfordringer med informasjonsflyten, både innad i avdelingen, og på tvers. Man nevner i den forbindelsen tiltak som fag-bibliotek, for å forbedre situasjonen. Det er også synliggjort et ønske om å bruke BRIS mer, og også at man per i dag ikke har noe godt system for å følge opp kunnskap og informasjon etter hendelser. Man ser derfor et behov for å opprette en tverrfaglig gruppe på tvers av alle avdelinger, og når det er iverksatt kan man utarbeide arbeidsdokument for evaluering og analyse.

Dokumentene tar utgangspunkt i den overordnede risikoanalysen. Dette dokumentet beskriver de aktuelle risikoområdene i regionen, samt de generelle arbeidsoppgavene til både forebyggende og beredskapsavdeling. Det er også oppgitt at analysen skal utgjøre rammene for de forebyggende og beredskapsanalysene som skal utarbeides.

Det er valgt å ikke diskutere dokumentenes innhold i dybden. Hvert og et av dokumentene er nøye utarbeidet og inneholder mye nyttig og konkret informasjon. Inntrykket jeg sitter igjen med ved utarbeidelse av dette kapitlet er likevel ikke i hovedsak positivt, ut fra et overordnet perspektiv. Til tross

for gode dokumenter med godt faglig innhold, er også inntrykket at systemet bærer preg av mange involverte, en del forskjellige visjoner og mangelfull kvalitetssikring av sammenhengen. Med sammenhengen mener jeg hvilket dokument som styrer hva, og hvordan de skal knyttes opp mot hverandre. Det er definert et øverst styrende dokument og et underliggende, disse beskriver at det skal utarbeides årsplaner. Årsplan er mottatt fra beredskap men ikke fra forebyggende. Forebyggende har utarbeidet sine dokumenter ut fra den overordnede risikoanalysen, som i sin tur ikke er nevnt i hverken det øverst styrende dokumentet eller det underliggende. Det er heller ikke helt klart uttrykt om delmålene skal ha en direkte effekt på hovedmålene, eller nevnt hvordan man skal kunne vurdere om målene er oppnådd eller ikke.

Følelsen jeg sitter igjen med vedrørende nevnte forholdene rundt de involverte, visjoner og kvalitetssikring er som "ekstern person med innsyn i styringssystemet". Det er altså ikke noe som hverken er bekreftet eller avkreftet av noen fra RBR. Noe av inntrykket kan muligvis forklares ved forskjellig tidspunkt for revisjoner av dokumenter, ny brannsjef og også fokusendring i forbindelse med siste versjonen av forebyggendeforskriften. Noe kan eventuelt også skyldes at det mangler noen vesentlige dokumenter i gjennomgangen, eller at jeg helt har misforstått oppbyggingen. Men hvis det er oversendt feil/glemt å sende noen, eller om jeg ikke helt har forstått oppbyggingen sier nok litt det også. Den røde tråden gjennom hele organisasjonen kan, til tross for eventuelle forklaringer, tilsynelatende være mangelfull eller til og med fraværende i systemet.

Det er dermed *ikke* sagt at organisasjonen ikke oppfyller krav som er stilt i regelverket. For RBR er inntrykket i den forbindelsen heller det motsatte. De er nok ikke helt i mål med evalueringen av de forebyggende tiltakene, men de er generelt kommet langt i sin arbeidsmåte. Både for å imøtekomme det risikobaserte fokuset, og i å benytte ressursene best mulig. Det kan dog virke som at måten man faktisk arbeider på ikke helt samsvarer med måten man selv, overordnet, beskriver at man skal arbeide på. Dette kan, i mer eller mindre grad, være mulig å se i resultatet fra intervjuene.

### 5.3.2. Intervjuer

Før jeg diskuterer resultatet fra intervjuene nærmere vil jeg gjerne belyse betydningen av ordet samarbeid. I henhold til kilder [75][76] er samarbeid:

*"Det å arbeide i fellesskap.",*

*"Å arbeide sammen mot en felles målsetning.",*

*"Eit arbeid utført av fleire i lag."*

Dette vil jeg gjerne at man skal ha i bakhodet i diskusjonen videre.

Helt i starten av mitt arbeid med denne oppgaven hadde jeg noen grunnleggende tanker om samarbeid i brannvesenet, både ut fra egne erfaringer fra tiden som ansatt, men også ut fra en forhåpning om hvordan samarbeidet kunne ha utviklet seg siden da. Med bakgrunn i verktøy som BRIS, den risikobaserte tilnærmingen i regelverket, samt RBR sin fremtidsrettede måte å arbeide på, ønsket jeg i utgangspunktet å synliggjøre samarbeidet mellom avdelingene med fokus på det forebyggende arbeidet. Etter et par intervjuer ble det dog tydelig at samarbeidet også måtte ses på, og beskrives på et helt grunnleggende nivå. Ikke bare på kun et av kompetanseområdene til brannvesenet. Dette ble fremfor alt tydelig, i mine øyne, etter at et par konstabler beskrev det eksisterende samarbeidet i hovedsak som prosjektbasert, i form av "trygg hjemme", "aksjon boligbrann", "skole/barnehageprosjekt" og

"bekymringsmeldinger". Grunnen til at disse svarene gjorde at jeg fremover ville ha fokus på samarbeid på et mer grunnleggende nivå er fordi at halvparten av svarene som var mest forekommende, etter min mening, ikke helt samsvarer med definisjonen av samarbeid nevnt tidligere. For både aksjon boligbrann og for skole- og barnehageprosjekt vil jeg påstå at det er veldig liten grad av samarbeid. Dette er heller beskrivelser av forebyggende oppgaver som beredskap er satt til/bedt om å utføre. Så kan man sikkert i forbindelse med dette hevde at det er samarbeid på et høyere nivå, gjennom at man arbeider i fellesskap for å oppnå overordnede mål, ved at også beredskap deltar i det forebyggende arbeidet. Og dette hadde absolutt vært et legitimt argument hvis det var tydelig at samarbeid gjennomsyret hele organisasjonen. Det gjør det dessverre ikke i RBR, men det er heller ikke unikt for akkurat denne organisasjonen. Noe som diskusjonen av den nettbaserte spørreundersøkelsen vil vise senere. Et argument om samarbeid på et høyere nivå, som er rent hypotetisk i denne sammenhengen, vil synes å være ganske tynt når denne form for samarbeid hverken er tydelig beskrevet eller forutsatt i det overordnede systemet, eller heller er tydelig oppfattet av de ansatte. Det er også ganske tynt når det viser seg at det ikke eksisterer samarbeid på mange andre, mer grunnleggende, områder og nivåer. Mer konkrete forhold knyttet til dette kommer jeg til etter hvert.

Samarbeidet jeg hadde sett for meg, generelt, var mer tilstede i det som omtales "trygg hjemme" og "bekymringsmeldinger". Som nevnt i kapittel for resultater er det ofte "pilotprosjektet" man mener i forbindelse med samtaler rundt trygg hjemme. Her er samarbeidet tilstede i form av et innledende planleggingsmøte der alle involverte deltar og diskuterer oppgaven. Forebyggende står så for planlegging av prosjektet, og de står også for dokumentasjonsoppfølgingen i etterkant. Beredskap står for selve gjennomførelsen av hjemmebesøket, men tanken er at den forebyggende ressursen skal delta også i denne delen for å bli bedre kjent med beredskap. Sammen jobber man forebyggende opp mot det man benevner som risikogrupper. Det er tydelig i intervjuene at dette er et prosjekt som majoriteten av de intervjuede omtaler mer varmhjertet enn andre prosjekter som blir nevnt. Man ser det som samfunnsnyttig, et arbeid med stor verdi og tydelig resultat. Beredskap setter pris på den planlegging og oppfølging forebyggende utfører, og forebyggende setter pris på å bli kjent med beredskap. Forebyggende setter også pris på å få innblikk i beredskap sin hverdag og realitet i forhold til hva de ofte møter ved utrykninger. I dette prosjektet vil jeg hevde at man *arbeider i fellesskap og mot en felles målsetning*.

Denne typ av samarbeid er også tydelig i det man omtaler som bekymringsmeldinger. I bunn og grunn er dette "bare" at man har fått i system at brannkonstabler melder fra til forebyggende avdeling om forhold de mener at man bør følge opp, i hovedsak tilknyttet risikogrupper. Jeg velger å skrive ordet *bare* i situasjonstegn fordi dette nok er noe av det grunnleggende man, som utenforstående, har en tanke om at man alltid har samarbeidet om internt i brannvesenet. Og det er her vi er tilbake på det jeg mener med samarbeid på et grunnleggende nivå. På et *helt* grunnleggende nivå kan man beskrive bekymringsmeldinger som utbytte av informasjon. Tar man det litt videre kan man også inkludere at grunnen til at man utbytter informasjon er fordi at man vet om at det er ressurser som kan hjelpe vedkommende. Tar man det enda litt videre så er det utbytte av informasjon for iverksettelse av konkrete og riktige tiltak i forhold til et satsingsområde for nasjonalt brannvernarbeid. Her er hele kjeden og det helhetlige bildet ganske godt beskrevet; i henhold til statistikken er det en del risikoutsatte grupper man ønsker å rette fokus mot, beredskap rykker ut til disse gruppene relativt ofte og for å prøve å forhindre at det skjer igjen tar man kontakt med forebyggende ressurser som kan bidra med riktige tiltak vare seg det er alder, rus eller funksjonsnedsettelse som definerer risikogruppen. Her

jobber RBR utrolig systematisk og riktig uten at alle involverte kanskje er fullt klar over graden av det selv. Ingen i organisasjonen er i tvil om at det er et godt stykke arbeid mot riktig fokusområde, men om man er klar over i hvilken grad man faktisk samarbeider opp mot det nasjonale risikoområdet er jeg litt usikker på om alle har forstått fullt ut.

Så kan man jo selvfølgelig spørre seg, hvis det er så "enkelt", hvorfor er det ikke gjort tidligere? Og hvorfor er det ikke gjort tilsvarende på andre områder? Ut fra resultatene fra denne oppgaven vil det ikke være et enkelt svar på de spørsmålene. Svaret vil bestå av, og være en sammenheng mellom, flere forhold og faktorer. Det kanskje mest grunnleggende som denne oppgaven belyser er det at man ikke har kjennskap til, eller forståelse for hverandre i de forskjellige avdelingene. Når man ikke helt vet hva den andre avdelingen driver med eller hvilke ressurser de kan bidra med, så er det vanskelig å vite på hvilket nivå og hvilke områder man kan samarbeide på. Man har ikke den "helhetlige forståelsen". Her vil jeg gjerne presisere at dette er gjeldende for begge avdelinger. Det er mange ganger fort gjort å peke på at brannkonstabler har for lite kunnskap til regelverk og forebyggende arbeid, men jeg vil hevde at en branninspektør i utgangspunktet også mangler den helhetlige forståelsen til å begynne med. Dette er ganske synlig i et av svarene fra intervjuet; "*hvis jeg ikke hadde fått opplæring i å se etter nøkkelboks og merking av sprinkler så hadde jeg ikke vist at det var viktig*". Når man ikke har kjennskap til hverandre, til styrker og svakheter, er det mer utfordrende med et naturlig samarbeid. I slike tilfeller vil et samarbeid være relativt avhengig av at ledelsen definerer hvor og hvordan det skal foregå, siden man uten kjennskap til hverandre har begrenset med forutsetninger for egne idéer til samarbeidsarenaer. Men når beskjeder kommer direkte fra ledelsen som et direkte krav kan dette oppfattes som å "tre det ned over hodet" på folk. I hovedsak vil dette oppleves sterkest av beredskap siden man, uansett hvordan man vrir eller vender på det, har et forebyggende fokus generelt i brann-Norge i dag.

Graden av kjennskap til og forståelse for hverandre vil være avhengig av en del forskjellige forhold. I intervjuene fremkommer blant annet at det at man er samlokalisert i et nytt stort bygg, der den fysiske avstanden mellom avdelingene er stor, har en negativ betydning i forhold til kjennskap til hverandre. Man kommuniserer ikke med hverandre daglig lenger, og man får derfor ikke den uformelle utvekslingen av kunnskap og erfaring. Litteraturen tilsier at mennesker foretrekker muntlig kommunikasjon, siden denne formen er den mest effektive i forhold til å spre rik informasjon og i forhold til mulighet for direkte tilbakemelding. Det er derfor forståelig at man kjenner litt ekstra på å "miste den muligheten" i det nye bygget. Spesielt når man ikke har et godt nok tilrettelagt dataverktøy/system for å kommunisere kunnskap og erfaring på. Dette bidrar til at man ikke får spredt hverandres kompetanse, eller informasjon om muligheter uten å være avhengig av personlig kommunikasjon. Det hele kan synes å være en relativt negativ spiral. Man kan så videre spørre seg om det virkelig er så "ille" i et av landets største og fremtidsrettede brannvesen? Noe jeg selv gjerne vil svare både ja og nei på. Ting fungerer helt klart i RBR. Man får til mye, man iverksetter gode forebyggende tiltak og man har en bred kompetanse med mange spesialområder på beredskap. Men det er også en hel del frustrasjon, fra begge avdelinger, og man synliggjør i intervjuene mange ting som kunne vært bedre. Samtidig har jeg også et inntrykk av at man av og til glemmer alt det gode man faktisk utretter. Man jakter hele tiden nye måter å forbedre seg på, nye områder man kan gjøre større samfunnsmessig nytte. Man ønsker å være det beste man kan, samtidig som systemene nok ikke riktig henger med i utviklingen, og man er i stor grad avhengig av ildsjeler og personlig engasjement i mye av det som blir utført.

Samtidig som man i dag i stor grad er avhengig av ildsjeler og personlig engasjement, vil det å tilrettelegge et godt nok system for kommunikasjon av kompetanse- og erfaringsutveksling i seg selv nok

ikke være en fasit for hvordan man skal få til et samarbeid. Hvis den overordnede og helhetlige forståelsen for hva man skal oppnå mangler, får man mest sannsynlig ikke utrettet noe med systemene som ligger til grunn likevel. Uansett hvor gode de er. Her vil jeg gjerne bruke BRIS som et eksempel. Et relativt nytt system som ligger til grunn for rapportering fra brannvesenet. Et system som skal gi bedre grunnlag for å drive forebyggende arbeid, og for å utvikle brann- og redningstjenesten. Når flere av de intervjuede omtaler dette som et dårlig system, med mange unødvendige og irrelevante oppfølgingsspørsmål, og også mener at mange av spørsmålene er vanskelige å svare på uten innsikt i regelverket, har man da forstått den overordnede tanken, og har man da en helhetlig forståelse? Jeg har som privatperson begrenset med innsikt i spørsmålene i BRIS, men underlag som faktisk er tilgjengelig [77] viser at det for hvert spørsmål er mulig med en forklaring til hva man spør om. Det burde dermed være mulig å danne seg et bilde av hva som kreves for å svare på spørsmålet, hvis man er usikker. Det burde dessuten være nok av interne ressurs-personer man kan spørre hvis det er noe som er uklart. Så, hvis denne usikkerheten faktisk er en realitet, er det da ikke en god arena for samarbeid mellom avdelingene? Mellom de som har informasjonen fra hendelsen og de som har innsikt i regelverket? Når personer fra begge avdelinger mener at statistikken ikke går an å bruke eller stole på, fordi dem vet at det som føres inn ikke er riktig, er det noe grunnleggende galt. Dette er statistikk som Norge på nasjonalt nivå anvender seg av i videre utvikling av regelverk og satsingsområder. Jeg skal ikke gå så langt som å påstå at all statistikk man baserer utviklingen på er feil, men det får meg til å fundere på hvor mye bedre statistikken *kunne* ha vært. Oppdragsstatistikken fra 2017 viste en økning i branner i særskilt brannobjekt fra året før. Er denne økningen i statistikken en konsekvens av at det faktisk var flere branner i særskilte objekter, eller var det en konsekvens av at flere av de som rapporterte visste hva et særskilt brannobjekt var? Personlig mener jeg at dette absolutt er et område som kunne vært bedre utnyttet ved et samarbeid mellom avdelingene, og jeg vil igjen påstå at vi tilbake til samarbeid på et grunnleggende nivå. Man er også igjen tilbake til den helhetlige forståelsen.

Objektplaner er et annet område det viser seg man kan samarbeide på, for å få mest mulig effekt. Disse planene er i utgangspunktet knyttet til sikkerhet for beredskapspersonell ved innsatser i forskjellige objekter, da planene skal synliggjøre særskilt informasjon for objektet som er nyttig å ha ved rednings- og slokkearbeid. Med bakgrunn i dette mener noen personer på forebyggende at planene er noe beredskap må ha eierskap til, og utarbeide på egen hånd. Beredskap mener at også forebyggende sitter på nyttig objekt-informasjon og at de gjerne ønsker bistand i utarbeidelsen av planene. For meg er dette et område hvor det åpenbart er behov for samarbeid. Et område der informasjon og kunnskap fra begge avdelinger kommer til anvendelse og er til nytte ved en innsats. Men problematikken rundt objektplaner er ikke kun knyttet til selve utarbeidelsen, den er også knyttet til mulighetene for praktisk anvendelse av planene. Iht. regelverket skal planene innøves i alle ledd i beredskapen. Dette vil ikke være fullt ut mulig med et stort antall planer. Flere mener i intervjuene at det er 100-talls av planer, og noen mener at det nok er en del dobbeltarbeid grunnet manglende kommunikasjon mellom vaktlagene. Videre er det ikke noe godt system for å få frem planene på når man er på vei ut til objektet ved en hendelse. 110-sentralen har ikke tilgang til planene, og det er ikke tid til å lete opp planer i permer i bilen. Det er synliggjort et forsøk på å innføre i Pad i noen av bilene, men ikke heller dette virker som en god nok måte for å kunne bruke planene. I tillegg til et samarbeid mellom forebyggende og beredskap, må det også tilrettelegges for et bedre system for å få brukt planene. Alternativt må man ta en grundig gjennomgang på hvilke objekt det er behov for planer, skalere ned antallet betraktelig, og øve slik at man ikke er avhengig av å få frem planene ved en reell innsats for å tilgodegjøre seg den nyttige informasjonen. Et ideal hadde kanskje vært en kombinasjon av disse to alternativene.

Som nevnt et par ganger tidligere er det, generelt i Norge, et fokus på at beredskapspersonell skal bidra mer i den forebyggende virksomheten. Dette fokus har man i RBR, og ut fra intervjuene har jeg forstått at det er et fokusområde som også strekker seg en bit tilbake i tid. Med både nasjonalt, og internt fokus, på dette området er det uunngåelig at dette blir et stort tema under samtalene. Mange av konstablene påpeker at de allerede gjør mye forebyggende arbeid og oppgaver i RBR, men de mener samtidig at mye av det dem allerede gjør ikke blir sett. Enda flere forebyggende oppgaver, hevder man, vil gå på bekostning av øvelser og dermed kompetansen til innsatspersonell. Mange fra forebyggende mener derimot at det fortsatt er mye restkapasitet man kan bruke og at beredskap må bli bedre til å planlegge og å være effektive. Mye av denne problematikken er noe som også er gjenkjennelig fra Sverige, dette blir belyst og diskutert i senere delkapittel. For resultatene fra RBR er det tydelig at meninger og holdninger rundt det forebyggende arbeidet som utføres av beredskap er veldig delt og forskjellige. Ikke bare mellom avdelingene, men også mellom personer internt i de forskjellige avdelingene. Mye av den tradisjonelle tankegangen om at forskjellige avdelinger har forskjellige arbeidsoppgaver, er synlig. Det er også tydelig at man mener det er forskjell mellom den eldre og den yngre beredskaps-generasjonen. De fleste på beredskap mener at det er den eldre generasjonen som er mest negative til forebyggende arbeid. Det er oftest disse personene som ikke vil jobbe med forebygging i det hele tatt, og som også oftest er de som er mest høylytte rundt teamet. Hvis dette stemmer er det en god mulighet for å tilrettelegge for en kulturendring når denne generasjonen nå er på god vei ut. Underveis i intervjuene har jeg lagt merke til at de samme tradisjonelle holdningene er smittet over til noen av de yngre, men til tross for at de nevner at man har forskjellige hovedoppgaver mener dem at de ikke er negative til forebyggende arbeid. Dette stemmer med påstanden fra litt høyere opp i systemet om at de yngre er litt enklere og mer positive. Samtidig som de er positive til forebyggende arbeid mener de, som sagt, at disse oppgavene er for omfattende og tar for lang tid. Mange er enige om at det forebyggende arbeidet de allerede gjør ikke blir sett, og at det per i dag er mer snakk om kvantitet enn kvalitet. Mange savner evaluering av prosjektene. Dels for å se hva man kan gjøre annerledes for å få til en høyere kvalitet, men også for å se hva som eventuelt ikke er nødvendig å fortsette med.

Det er åpenbart er at dette området skaper frustrasjon hos begge avdelingene, men jeg savner detaljert kunnskap om både turnus, planlegging av øvelser og omfanget av restkapasitet for å kunne være komfortabel med å si hvem som har "mest riktig", eller å diskutere temaet mer konkret. Jeg vil dog driste meg til å gi begge avdelingene rett i to av punktene som er registrert i intervjuene rundt temaet om forebyggende arbeid. Det ene er at mange på beredskap har for begrenset helhetsforståelse for hva man skal oppnå i brannvesenet. Det andre er at beredskap per i dag har for mye å gjøre, og at de dermed har problemer med å få tiden til å strekke til. Jeg vil gjerne komme tilbake til akkurat dette i den oppsummerende diskusjonen, etter at de svenske resultatene er synliggjort.

En fellesnevner i mye av frustrasjonen i RBR kan synes å ligge i *kommunikasjon* og i systemene for dette. Det er allerede nevnt i diskusjonen rundt det at man ikke har kjennskap til eller forståelse for hverandre, rundt forhold knyttet til bekymringsmeldinger, objektplaner og registrering av de forebyggende oppgaver som beredskap allerede utfører. Det er også synlig i resultatene for intervjuene ved at man opplever at man ikke klarer å kommunisere ut de mål og delmål man har som organisasjon, men også i form av de evalueringene som faktisk blir gjort i forbindelse med noen av prosjektene. Her kan det virke å være et stort potensial til å løse en hel del frustrasjon.

Forholdene som ligger til grunn for, og påvirker et samarbeid mellom avdelingene i RBR er mange. De kan i tillegg virke uoversiktlige, da det er en relativt kompleks struktur i forhold til hvordan de henger



sammen. De samme forholdene som fremmer et samarbeid kan også hemme et samarbeid, som vist i resultatene fra intervjuene. Erfaring, kunnskap og interesse avgjør i stor grad om man ser på forhold som positive eller negative. De overordnede hovedinntrykkene jeg sitter igjen med i etterkant av intervjuene kan oppsummeres i et "velment kaos". Med dette mener jeg at tankene bak alt som gjøres er gode, samfunnsmessig riktige og fremtidsrettede. Men det er også veldig mye det arbeides med samtidig, uten at noen riktig virker å ha oversikt og kontroll over hva man ønsker å oppnå med alt. Dette synes jeg er relativt tydelig i en av tilbakemeldingene fra leder-kategorien, som påpeker at "*strategier blir ofte vanskelige og diffuse, runde og geléaktige. Man må få det ned til enkle og tydelige mål for at alle skal forstå. Det må være konkret for å vise hva man skal levere, og det bør ikke være forskjell på forebyggende og beredskap.*" I dette ligger noe av essensen i hva jeg tror kan være videre arbeid, og som jeg gjerne vil synliggjøre i den oppsummerende diskusjonen etter at diskusjonen av de svenske resultatene er synliggjort.

Det er som sagt mange og sammenhengende forhold som påvirker samarbeidet mellom beredskap og forebyggende i RBR. Diskusjonen blir fort omfattende og det blir i tillegg grunnleggende vanskelig å diskutere konkret rundt hvordan man samarbeider, når det virker å være forskjellig oppfattelse av hva man faktisk legger i ordet samarbeid og betydningen av dette. Det som er interessant i forbindelse med dette, var at det i intervjuene viste seg at erfaring og/eller utdanningsbakgrunn ikke hadde så mye å si for hvordan man oppfattet samarbeidet. Derimot hadde det mer å si i forhold til holdninger og meninger. Hvilket er ganske naturlig når dette temaet i stort sett handlet om forebyggende arbeid. Det var ingen tydelig fordeling i erfaring eller utdanning i forhold til andre temaer som nytt bygg, verktøy/systemer eller forståelse for/kjennskap til hverandre.

Så, er det egentlig samarbeid i RBR? Det vil jeg absolutt hevde at det er, men det er ikke samarbeid på et grunnleggende nivå eller med en helhetlig forståelse for hva man faktisk ønsker å oppnå. Samarbeidet synes å være mer "prosjekt-basert", men vil dette egentlig være unikt for RBR? Dette var noe jeg ønsket å finne ut av ved hjelp av den nettbaserte spørreundersøkelsen.

## 5.4. Kompletterende undersøkelser

Her diskuteres resultatene fra de kompletterende undersøkelsene. For den nettbaserte undersøkelsen diskuteres resultatene i forhold til om de samsvarer med funnene i RBR. Det samme gjelder, til dels, for diskusjon vedrørende resultatene fra Sverige. Her diskuteres også måten de har fått til et samarbeid på.

### 5.4.1. Nettbasert undersøkelse

Noe av det jeg konkret ville prøve å undersøke var om måten man tolket samarbeid på i RBR, også var gjeldende i andre brannvesen. Noe som i så fall ville tilsi at samarbeidet i andre brannvesen også ville være "prosjekt-basert". Dette er i utgangspunktet ikke enkelt å fange opp i en kvantitativ undersøkelse, uten å utforme konkrete spørsmål akkurat om det, noe jeg i utgangspunktet ikke ønsket. Jeg gjorde likevel et forsøk på en slik kartlegging ved å stille spørsmål knyttet til om man mente at det var et eksisterende samarbeid og hvilke områder man i så fall samarbeidet på. Nesten 70 % av deltakerne mener at det er et eksisterende samarbeid i brannvesenet de arbeider i. I det oppfølgende spørsmålet hadde jeg definert en del forhånds-utfylte svarsalternativer ut fra hva som fremkom i intervjuene i RBR. Bland svarsalternativene var både det jeg mener er et samarbeid (som trygg hjemme og bekymringsmeldinger), men også det jeg mener er en forebyggende oppgave utført av beredskap (som aksjon boligbrann). I tillegg hadde jeg områder der jeg selv mener det kanskje bør foreligge et samarbeid (som objektplaner og BRIS, men også koordinering av tilsyn og objektsyn), og det var også mulig å angi

områder selv. Av de nesten 70 % som mener det er et samarbeid er det kun 14 % som angir områder utover de forhånds-utfylte alternativene. Områdene trygg hjemme, bekymringsmeldinger, aksjon boligbrann og Bjørnis [78] nevnes oftest (62-67 %) i svarene. Rapportering i BRIS, utarbeidelse av objektplaner, samt koordinering av tilsyn og objektsyn nevnes kun i 30-50 %. Svarene ut fra nettundersøkelsen ser dermed ut å samsvare med forholdene i RBR. Det er i hovedsak prosjektbasert samarbeid også i andre brannvesen i Norge, men med kanskje noe større andel samarbeid også på grunnleggende nivå.

De som svarer ja på eksisterende samarbeid, og videre angir områder man samarbeider på, får et oppfølgingsspørsmål vedrørende om man mener at begge avdelinger har bidratt tilstrekkelig i samarbeidet. Også her ligger det baktanke fra min side i forhold til å prøve å kartlegge om det er et faktisk samarbeid eller ikke, med bakgrunn i tidligere nevnte definisjon av ordet. 59 % svarer at begge avdelinger deltar tilstrekkelig, men 41 % svarer at de ikke gjør det. En ganske stor andel mener altså at begge avdelinger *ikke* bidrar tilstrekkelig i samarbeidet. I dette "ja eller nei"-spørsmålet synliggjøres ingen nyanser, og det kan være vanskelig å vite om noen svarer nei fordi man for eksempel mener at den andre avdelingen burde ta hele ansvaret. Som oppfølging på dette spørsmålet får man derfor mulighet for å angi, med egne ord, hvordan samarbeidet/prosjektet kunne vært gjennomført annerledes eller bedre. Her fremkommer det en del forhold som er gjenkjennelig fra RBR, blant annet som går på forståelse for hverandre, personavhengighet, det å arbeide som *et* brannvesen og også bedre koordinering. Svarene tyder på at man ikke har den tidligere definerte betydningen av samarbeid i tankene, når man har svart at det er et samarbeid i brannvesenet man arbeider i.

De som mener at det ikke er et eksisterende samarbeid får svare på et spørsmål om hvordan man eventuelt kunne fått opprettet et samarbeid, alternativt hva som er det største hindret/utfordringen for å få til et samarbeid. Også her er mange av de forholdene som blir nevnt, gjenkjennelig fra RBR;

- *"Ansatte har 100 % stillingsprosent i sin avdeling (forebyggende/beredskap), så det er lite kunnskap om den andre avdelingen sine evner og muligheter. Det er også liten vilje til å gjøre mer enn det man "har lyst til", da noen liker regler, og noen liker å slukke brann. Teori og praksis satt mot hverandre. "*
- *"Hvordan skal forebyggende avdeling forebygge det som beredskap rykker ut på når det ikke er kommunikasjon mellom avdelingene. "*

Det blir også synliggjort at mange ønsker å samlokalisere seg og mener det er vanskelig med samarbeid når man har ulike lokaler.

Hele 91 % av alle som har deltatt i undersøkelsen mener det er et behov for samarbeid, noe som absolutt er positivt! I det siste spørsmålet, som alle får mulighet til å svare på, kan man tilføye det man eventuelt måtte ønske om temaet. Kun 40 % benytter seg av den muligheten. Mange av de tilbakemeldingene som blir gitt her speiler en del av de forhold som er også gjeldende i RBR. En av tilbakemeldingene som blir gitt, oppsummerer det hele på en god og overordnet måte:

*"Viktig tema. Jeg tror brannvesen må bli flinkere til å tenke "oss" - ikke "vi" og "dem". Jeg synes det har blitt bedre i eget brannvesen, men det er fortsatt mye som gjenstår. Felles mål for avdelingene og felles forståelse for måloppnåelse vil være viktig. Det gjelder begge veier. Og når alt kommer til alt går det nok mye på holdninger og noen har "arvet" gamle holdninger - men mange ser nytten av et godt samarbeid. Helhetstanken må løftes fram."*

#### 5.4.2. Sverige

To brannvesen i Sverige ble ofte nevnt under intervjuene i RBR, med bakgrunn i samtalen rundt samarbeid, og det at beredskap utfører forebyggende arbeid. Jeg ønsket derfor å undersøke dette nærmere og fikk tak i representant for et av de brannvesen som ble nevnt, Södertörn. For å ha noe sammenligningsgrunnlag valgte jeg å ta kontakt med enda et brannvesen og fikk mulighet til intervju i Räddningstjänsten Östra Skaraborg, som er en del mindre en brandförsvaret Södertörn. For å ikke få hovedvekt på det forebyggende arbeidet synliggjorde jeg i starten av intervjuene at jeg ville få en overordnet innføring i organisasjonen og en beskrivelse av hvordan man arbeider. Både i forkant og i etterkant fikk jeg oversendt en del dokumenter, og "handlingsprogrammet" utgjør det overordnede dokumentet for hvordan man arbeider i begge brannvesen. Inntrykket jeg sitter igjen med etter å ha lest gjennom dokumentasjonen er at begge program er veldig ryddige i måten de er bygget opp på. For det første er det en klar sammenheng mellom mål og delmål, og en forklaring rundt hvordan man arbeider for å oppnå disse målene. For det andre er det også mulig å evaluere, både kvalitativt og kvantitativt, og å måle effekten av arbeidet man gjør for å oppnå målene.

Södertörn er ikke oppdelt i tradisjonelle avdelinger og målene som er satt oppnås ved samarbeid mellom forskjellige "produksjonsledd" der man integrerer både forebyggende og beredskapsarbeid i disse leddene. I Östra Skaraborg er man tradisjonelt inndelt i forebyggende- og beredskapsavdeling, og man jobber litt mer skilt enn det man gjør i Södertörn. Likevel er det en sammenheng og en rød tråd mellom avdelingene i alt som utføres. Avvik i forbindelse med tilsyn i kommunale virksomheter kan for eksempel i noen tilfeller knyttes til kompetansen hos de ansatte, noe som tilsier at det kan være en brist i kursingen som de selv tilbyr til de kommunalt ansatte. Evalueringer og utredning av hendelser blir implementert i det forebyggende arbeidet. Ut fra denne dokumentasjonen er det for begge brannvesen enklere å se det grunnleggende samarbeidet og måten organisasjonen fungerer på som helhet, enn det er i RBR sitt tilfelle.

Ut fra intervjuene er det tydelig at de har fått implementert forebyggende arbeid for beredskapspersoner, men måten man har gjort det på er noe forskjellig. Felles for begge er at de helt klart har opplevd motstand i forbindelse med dette, og mange av argumentene den gangen er de samme man hører i RBR i dag. Tidspresset var det mest tydelige, og for Södertörn var forhold rundt "rettferdighet" også en stor utfordring. Når alle skulle gjøre like mye og også de samme tingene, oppsto det en uholdbar situasjon og en enorm arbeidsbelastning. Man har løst problemstillingene, og tilrettelagt for nye oppgaver i begge brannvesen, men på forskjellige måter. Motstand har det vært i begge tilfeller likevel. Begge intervjuede forteller at man har opplevd den yngre generasjonen med den 2-årige brannkonstabel-utdanningen som "enklere", men at det likevel kan være veldig personavhengig. Fordelen med de som kommer via utdanningen er at de har en større helhetsforståelse og vet at stillingen er mer enn bare utrykninger. Det at man har den 2-årige utdanningen garanterer ikke at disse personene er kjempebegeistret for forebyggende arbeid. Mange vil fortsatt ha en hovedinteresse i beredskap, men har en bredere helhetsforståelse for rollen sin. Det er derfor viktig at man som arbeidsgiver tilrettelegger, og synliggjør mål og forventninger. I Södertörn skal alle brannkonstabler ha forebyggende-kurs, slik at de dermed skal ha fått enn innføring i samfunnskunnskap og redningstjenestens rolle. Man mener at dette kravet har gitt alle en bedre helhetsforståelse og en hel del ekstra verktøy til å takle beredskaps-hverdagen bedre.

Det som også er felles for begge brannvesen er at de har gjort en del grep i forhold til antall vaktlag og fordeling av arbeid. I begge tilfeller har man et eget vaktlag på dagtid som i hovedsak arbeider med forebyggende oppgaver men som samtidig er tilgjengelig operativt.

## 5.5. Oppsummerende diskusjon

Med bakgrunn i utviklingen av regelverket og hvordan dette er utformet i dag, er det naturlig med en inndeling i forskjellige avdelinger som ivaretar sine primære hovedoppgaver. Helt siden 80-tallet har det dog vært en grunnleggende antakelse om at erfaringer fra innsatser vil komme de forebyggende oppgavene til gode, og at personer med erfaring fra brannsløkking vil være spesielt motiverte for forebyggende arbeid. Ut fra hva som er synliggjort så langt i denne oppgaven stemmer disse påstandene kun delvis. Regelverket definerer ikke samarbeid innad, mellom avdelingene i brannvesenet, men synliggjør at man skal tilrettelegge for mest mulig effektiv utnyttelse av ressursene. Regelverket hemmer vel av den grunn ikke et samarbeid, men med et tydelig krav til oppdeling i forebyggende- og beredskapsavdeling forsterker man den tradisjonelle oppfattelsen av at hver avdeling i hovedsak skal utføre sin primære oppgave.

Som nevnt i kapittel for resultat for regelverk ble forslag til ny dimensjoneringsforskrift sendt til departementet i november 2017 [63]. I denne er kravet til organisering, ved en forebyggende avdeling og en beredskapsavdeling, fjernet. Den nye forskriften legger til grunn at et brannvesen skal organiseres, bemannes og utrustes med bakgrunn av;

- risiko- og sårbarhetsanalyse,
- forebyggendeanalyse og
- beredskapsanalyse.

Kanskje er det denne nye formuleringen som skal til for at man skal tenke mer helhetlig og overordnet. Den nye forskriftsteksten hindrer ikke at man benytter den tradisjonelle avdelings-inndelingen, men den muliggjør en litt annerledes tilnærming til utformingen av brannvesenet, enn det som har vært tidligere.

Den nye forskriften vil kunne innebære en del organisasjonsendringer i dagens brannvesen, men det er usikkert når den vil tre i kraft. Det er dog ikke kun i forbindelse med ny forskrift som det kan være behov for endring. Mange i RBR er frustrert og til en viss grad oppgitte over den situasjonen som er der i dag. Mer eller mindre alle intervjuede er enige om at det trengs en endring eller en justering av arbeidsforholdene i hverdagen, og dette er noe jeg derfor vil foreslå. Jeg kan støtte en hel del av mine synspunkter rundt de forskjellige temaene opp mot organisasjonsteorien, men det er i utgangspunktet langt fra mitt eget fagfelt så jeg vil videre være forsiktig med å gi en "fasit" for hvordan man skal tilrettelegge for best mulig struktur, kultur og kommunikasjon. Jeg vil likevel synliggjøre noen av mine tanker rundt det.

Grunnen til hvorfor det trengs en endring har man nok muligens forskjellige meninger om, i de ulike avdelingene. Det er uansett en enighet om at det er behov for en endring. Dette er et av de trekkene som, ifølge litteraturen, kan kjennetegne en suksessrik endringsstrategi. Ut fra de aktuelle forholdene i RBR vil jeg tørre å påstå at det også vil være mulig å få til de andre trekkene i forbindelse med suksessrike endringer [65];

- Utforme en klar og felles visjon for hva man vil oppnå med endringen.

Derifra bør det også være mulig å:

- legge en strategi for hvordan endringen skal gjennomføres.

Kanskje med bakgrunn i noen tips fra denne oppgaven.

At denne endringen kan ha en sterk ledelse med den nye brannsjefen er jeg egentlig ikke i tvil om, da han ut fra intervjuresultatene har stor støtte og tillit, og også en hel del framtidstanker.

I følge litteraturen må man dog starte med en kulturendring for å få til en effektiv endring og organisasjonsutvikling. Det kan kanskje høres enkelt ut på papiret, men de fleste som har noen form for tilknytning til brannvesenet, eller til organisasjonskultur generelt, vet at det ikke er så enkelt i praksis. Kulturen har frem til nå vært for oppdelt mellom de to avdelingene. I forbindelse med kultur synliggjør litteraturen følgende; "det er først når de ansatte får en forståelse for helheten av organisasjonen, og kan beskrive hvordan de som medlemmer av organisasjonen inngår i en større sammenheng for å realisere overordnede organisasjonsmessige mål, som en organisasjon klarer å skape en felles organisasjonskultur" [65].

Som en av lederne i RBR påpekte, vil man med enkle og tydelige mål kunne oppnå en bedre forståelse for organisasjonens helhet og hva man ønsker å oppnå. Man bør derfor se nærmere på hvordan man kan forbedre det som foreligger i dag. En bedre helhetsforståelse for organisasjonen vil troligvis skape større aksept for hvordan man velger å tilrettelegge og fordele oppgaver for å nå målene. Dette vare seg om man velger å beholde oppdelingen i forskjellige avdelinger eller ikke. For at oppgavene og arbeidet skal kunne utføres effektivt må man vurdere hvilke verktøy og systemer som er best egnet det man ønsker å få utført og eventuelt levert. Den eksisterende løsningen i RBR virker for oppdelt og til hinder for både utveksling av informasjon og erfaring, og også til hinder for effektiv arbeidsflyt. Det er en stor fordel om et og samme system kan tilpasses brannvesenet som en helhet, uavhengig av hvilken organisasjonsstruktur man eventuelt velger videre. For å sikre kvalitet i arbeidet man utfører bør det også etableres system for evaluering og kontroll. Forholdene så langt er også noe vise brannsjef i Södertörn poengterer: "*det å ha enhetlig syn og kvalitets sikring er viktig uavhengig organisasjonsstruktur*".

Det er mulig at kulturendringen allerede er litt på "glid" i RBR ved at den yngre generasjonen anerkjenner den bredere definisjonen av beredskapsrollen mer og mer. De er heller ikke negative til forebyggende arbeid. Her har jeg inntrykk av at det er viktig å benytte sjansen i at det er et generasjonsskifte. De yngre er mer positive og ser nytten i forebyggende arbeid. De ser dessuten mye av de ressursene som i dag er fordelt på forebyggende avdeling, og hvordan man kan benytte seg av denne også i eget arbeid. De er også mer datakyndige og har alle forutsetninger for å håndtere nye eller forandrede systemer. Når det er sagt, er jeg også av det inntrykket at man må imøtekomme beredskapen litt. Jeg nevnte tidligere at jeg gjerne ville gi dem rett i den pressede tidssituasjonen de befinner seg i per i dag. Beredskap har mange kompetanseområder som tilsier mange øvelser og de skal være oppdatert på mye. Det tar mye tid. Dermed er det ikke sagt at de må fortsette på den samme måten som nå. Her vil jeg gjerne trekke inn resultatene fra Sverige, der det samme argumentet er gjenkjennelig fra den gang hverdagen ble endret der. Begge de intervjuede i Sverige mener at det er tid til både beredskap og forebygging i en konstabels hverdag, med tanke på den restkapasiteten som finnes. I begge tilfellene har man tilrettelagt for ekstra mannskaper på dagtid og fordelt mye av de forebyggende oppgavene på dette vaktlaget. Man har også gitt mannskapene ekstra opplæring og informasjon. Man har dessuten jobbet med å få vekk tankegangen om at alle skal gjøre alt, og dermed tillatt ulike former for spesialisering. Om dette er løsningen for RBR er jeg usikker på grunnet mangelfulle detaljkunnskaper om turnus, planlegging av øvelser og omfanget av restkapasitet. Men *noe* må gjøres i forbindelse med dette. Jeg er også enig med de fra beredskap som mener at de forebyggende oppgavene som i dag utføres av innsatspersonell, må evalueres for å se nærmere på

hvordan man kan oppnå mer kvalitet enn kvantitet. Per i dag er det heller kvantiteten som synes å prege arbeidet som blir utført. Mannskapene har dog et eget ansvar for innsikt i, og kunnskap om, de nasjonale satsingsområdene i Norge. Der inngår både barn, private boliger og risikogrupper. I forbindelse med en evalueringsprosess og bedre tilrettelegging av hverdagen vil man også ivareta det siste punktet som er nevnt i litteraturen i tilknytning til hva som kjennetegner suksessrik endringsstrategi; det å involvere de som blir særskilt berørt av endringene i beslutningsprosessen [65]. Her tilsier litteraturen også at det å ha bidratt til vellykket endring gir eierfølelse til prosessen og det endelige resultatet [66].

Ved organisasjonsutvikling og endring er det viktig å anerkjenne at motstand vil forekomme, i en eller annen grad [65]. Motstand er ikke alltid kun negativt da man i utgangspunktet forsvarer noe man syns er bra, riktig og kjent. Motstand kan medføre saklig og viktig debatt i form av informasjon og innspill som man ikke har tenkt på, men motstand kan også være destruktiv i form av personer som heller fokuserer på egne særinteresser enn organisasjonens beste. Det er den destruktive motstanden som må kunne håndteres av organisasjonen. Motstand vil det altså bli, men det er som vise brannsjef i Södertörn påpeker; "*hvis man ikke tør å ta den fighten, kommer man ikke til å lykkes med oppdraget. Det krever mot, og det krever pågang, for man kommer til å møte motstand, uten tvil*".

Det er et behov for endring i RBR, og det er i mine øyne mye som ligger til rette for at endringen kan bli suksessrik. Man har masse god kompetanse i hele organisasjonen, man har evne og man har vilje. En suksessrik endring i en snar fremtid vil kunne legge en fantastisk god grunn for neste generasjons brannkonstabler. En generasjon som, forhåpentligvis, har en bred forståelse for hvilken rolle både brannvesenet og dets ansatte spiller i samfunnet. Men som resultatene fra Sverige synliggjør, så er ikke utdanningen nok i seg selv. Man må som arbeidsgiver også ta vare på kunnskapen på riktig måte for at den skal bli benyttet. Som opplæringsbrannvesen med praksisopplæring bør man være mer oppdatert enn det man fremstår som i dag. Om det som er skissert så langt i denne oppsummerende diskusjonen kan virke for revolusjonerende i forhold til endring, er det et par ting jeg gjerne vil belyse som "minimumskriterier" for en justering i det videre arbeidet i RBR.

*Tydelige styrende dokumenter.* Dokumentene som foreligger per i dag er innholdsrike og gode, men de gir mangelfull forståelse for organisasjonen som helhet og hva man ønsker å oppnå. Dokumentene bør knyttes mer sammen. Målene man setter seg bør være mulige å evaluere for å vurdere graden av oppnåelse. Det bør også innføres/tilrettelegges for generelt evaluerings- og kvalitetssystem, som skal gjelde hele organisasjonen.

*Felles verktøy/systemer.* Verktøy og systemer man bruker bør være felles for hele organisasjonen for å tilrettelegge for mer effektivt arbeid og åpenhet. Som et minimum bør forskjellige systemer kunne snakke sammen. Dette kan eventuelt også bidra til bedre kommunikasjonsmuligheter.

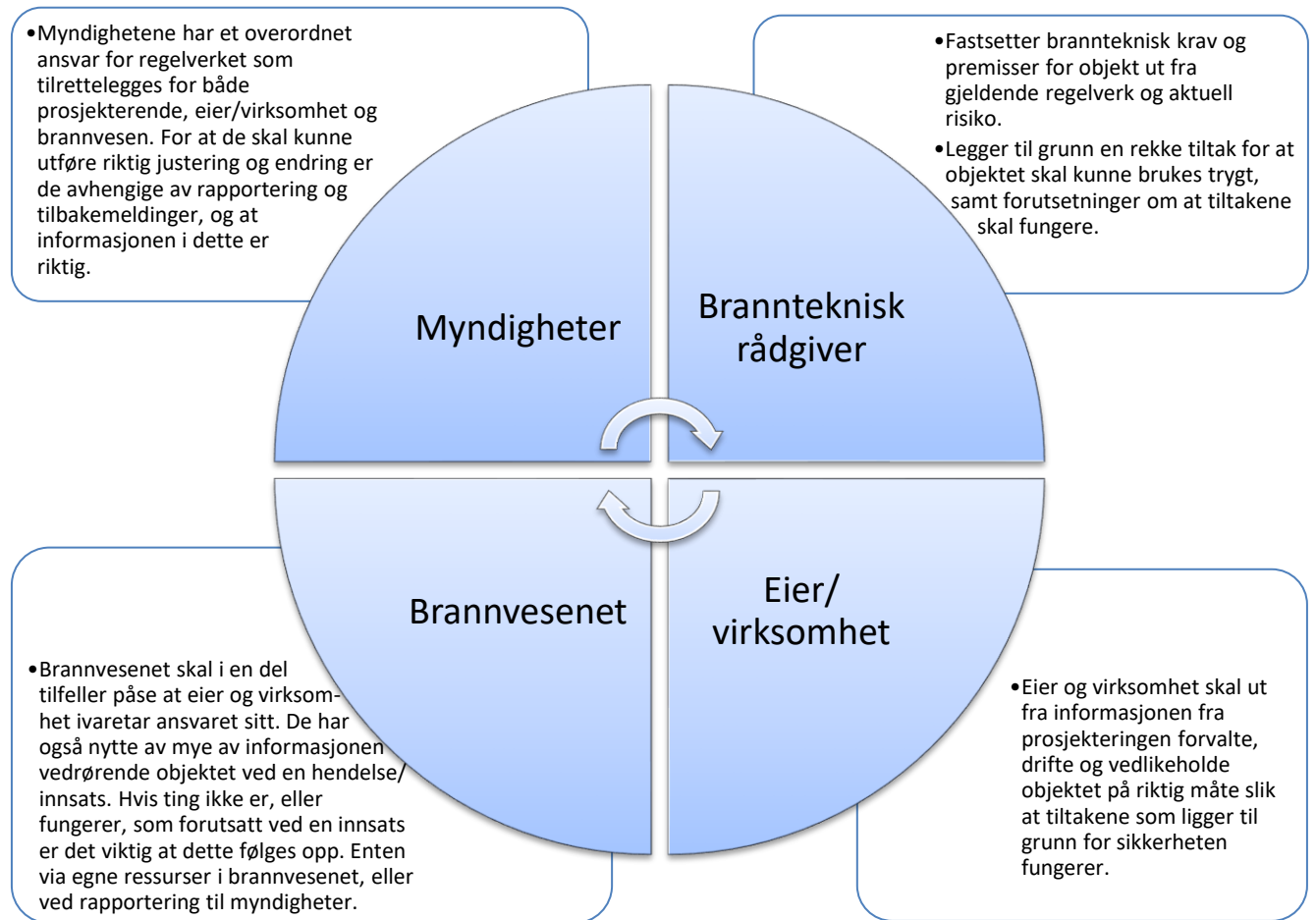
*Tiltak for å øke forståelse for/kjennskap til hverandre.* Forståelse for hverandre synliggjør muligheter. Muligheter for å bistå hverandre, lære av hverandre, og å gjøre hverandre gode. Forslag til konkrete tiltak kan være et samarbeidsprosjekt vedrørende opprydding i objektplaner. Synliggjøre de som faktisk eksisterer, fjerne de som er unødvendige og lage gode planer på de objekt der det er nødvendig. Man får benyttet kompetansen til begge avdelinger og man kan også lære mye av hverandre ved å dra på objektsyn sammen. Et annet samarbeidsområde kan være BRIS. Det å sørge for at det som blir lagt inn er riktig, kvalitetssikre informasjonen. Andre tiltak kan være felles møter med fagtema, eller rent sosiale sammenkomster.

Man må kanskje anerkjenne at alle ikke kan kjenne alle, men man bør ikke ha grunnlag for å kunne si at man ikke vet hva den andre avdelingen driver med. Den nye utdanning vil kunne tilrettelegge for en bredere helhetsforståelse, men det bør sørges for at de som allerede er ansatte også har den.

Dette med helhetsforståelse har blitt litt av mitt eget mantra i løpet av denne oppgaven. Jeg nevnte tidligere i diskusjonen at jeg ønsket å gi forebyggende riktig i at mange på beredskap har for begrenset helhetsforståelse. Dette er for meg tydelig i at man på beredskap kun ser det forebyggende arbeidet som er knyttet opp mot risikogrupper, som samfunnsnyttig. Det er også tydelig i måten man omtaler regelverk og den teoretiske biten, at man i stort sett ikke ønsker å ha innsikt i den delen. Samtidig som jeg støtter forebyggende i dette synspunktet vil jeg belyse at helhetsforståelsen kan virke ukomplett også på forebyggende avdeling. Flere forhold som er synliggjort i intervjuene støtter dette.

Helhetsforståelsen er på ingen måte komplett heller ved uteksaminering fra den branntekniske høyskolen. Jeg vil på ingen måter påstå at min egen helhetsforståelse er 100 % riktig eller komplett, men jeg har ved min arbeidserfaring hvert fall utvidet forståelsen en del siden jeg var ferdig med bachelor-utdanningen. Personlig skulle jeg ønske at denne utdanningen belyste helhetsforståelsen litt mer enn det som var tilfellet den gangen. Jeg håper også at det blir lagt fokus på dette ved den nye utdanningen for brann- og redningspersonell. Hva jeg legger i ordet helhetsforståelse er forsøkt forklart med hjelp av Figur 24. I figuren har jeg prøvd å belyse samspillet i den brannfaglige prosessen fra et objekt er tiltenkt og oppført, til at en hendelse har inntruffet og erfaringene fra denne kan bidra til at neste objekt blir oppført eller ivaretatt på en enda bedre måte. Brannfaget er bredt, og det kreves en helhetsforståelse for å kunne bidra mest mulig til utviklingen. Dette er et skritt videre fra den helhetsforståelsen som i første hånd må fokusere på egen organisasjon, men man bør også være klar på hvilken rolle man spiller i den totale prosessen.





Figur 24 Oversikt over "helhetsforståelse"

## 6. Konklusjon

I dette kapittelet vil den oppsummerende diskusjonen komprimeres til en konklusjon for å besvare oppgavens problemstilling med tilhørende forskningsspørsmål. Jeg vil også prøve å oppsummere forslagene til hva man kan fokusere på i videre utvikling av Rogaland brann og redning.

### 6.1. Hvordan samarbeides det i norske brannvesen i dag?

Med bakgrunn i resultater fra intervjuer i RBR, og fra den nettbaserte spørreundersøkelsen er det grunnlag for å hevde at man i dagens norske brannvesen samarbeider prosjektbasert. Ut fra en noe forskjellig tolkning av selve ordet *samarbeid* har det prosjektbaserte samarbeidet hovedfokus på nasjonale, forebyggende satsinger. Det grunnleggende samarbeidet, basert på en helhetsforståelse, er mangelfull.

### 6.2. Hvordan bidrar regelverket til å fremme, eller hemme, et samarbeid?

Regelverket er mest sannsynlig utformet med bakgrunn i en forutsetning om at et tett samarbeid mellom avdelingene skjer naturlig, i form av at erfaringer fra innsatser kommer de forebyggende oppgavene til gode. Antakelsen om at personer med erfaring fra brannsløkking vil være spesielt motiverte for forebyggende arbeid spiller sannsynligvis også inn. Regelverket hemmer ikke av den grunn et samarbeid, men med et tydelig krav til oppdeling i forebyggende og beredskapsavdeling forsterker man den tradisjonelle oppfattelsen av at hver avdeling i hovedsak skal utføre sin primære oppgave. Det er mulig, og også sannsynlig, at den tradisjonelle oppfatningen vil endres med hjelp av den kommende dimensjoneringsforskriften. Dette vil kunne fremme et videre, bedre, samarbeid.

### 6.3. Hvordan bidrar funksjonen av en organisasjon til å fremme, eller hemme et samarbeid?

De forskjellige forholdene som er belyst i forbindelse med organisasjonsteori har mye å si for samarbeidet. Det har også en sammenheng med at kravet i regelverket om oppdeling i en forebyggende og en beredskapsavdeling kan ha bidratt til å forsterke to forskjellige kulturer i brannvesenet. De to avdelingene deler dermed ikke de samme fellesverdiene, og skaper to subkulturer som ikke nødvendigvis slutter opp om organisasjonens mål og visjon. Det er først når ansatte får en forståelse for helheten av organisasjonen, og kan beskrive hvordan de selv inngår i en større sammenheng for å realisere mål og visjon, som en organisasjon klarer å skape en *felles* organisasjonskultur.

### 6.4. Forslag til implementering i Rogaland brann og redning

Forholdene som er synliggjort i intervjuene tilsier at det er behov for en endring, og det er mye som ligger til rette for at en endring kan bli suksessrik. I hvilken grad og skala man ønsker å utføre endringen kan det dog være noen forskjellige meninger om. Det er i den oppsummerende diskusjonen synliggjort et forslag til endring og et forslag til justering, hvorav endringen er mer omfattende enn justeringen. I den mer omfattende endringen har jeg lagt til grunn en endring helt fra "toppen" ved at man omformulerer både visjon og mål, og deretter legger en strategi for hvordan endringen skal gjennomføres. Dette for å skape en organisasjon som oppfyller de mål og visjoner man har satt seg. Videre vil dette innebære et behov for kulturendring for å prøve å skape en felles organisasjonskultur, og dermed redusere omfanget av de to subkulturene som per i dag foreligger i forebyggende og beredskapsavdelingen. Man må, felles, slutte opp om organisasjonens mål og visjon. Videre vil denne endringen tilsi en vurdering av de system og verktøy som ligger til grunn per i dag, og man må også se nærmere på hverdagen til beredskapspersonell og tilrettelegge denne for de fremtidige arbeidsoppgavene.

Justeringen er noe mindre omfattende men krever endring i forhold til et par områder, som er synliggjort som minimumskriterier;

- Tydeliggjøre sammenhengen mellom de styrende dokumentene, og få de mer samstemte.
- Tilrettelegge for felles verktøy og systemer for å effektivisere og forenkle den eksisterende hverdagen. Som et minimum bør forskjellige systemer kunne snakke sammen.
- Iverksette tiltak for å øke forståelsen for/kjennskapen til hverandre. Eksempel kan være samarbeidsprosjekt vedrørende objektplaner og registrering i BRIS, felles møter med fagtema, samt rent sosiale sammenkomster.

Det gjøres utrolig mye bra i RBR, men som for alle organisasjoner kan man alltid bli bedre. Det er en forhåpning at denne oppgaven kan være til hjelp for forbedring på noen av de belyste områdene.

## 7. Fremtidig arbeid

Gjennom arbeidet med denne oppgaven er det belyst at samarbeidet mellom forebyggende og beredskapsavdeling synes å være prosjektbasert. Det er også belyst at det grunnleggende samarbeidet som er basert på en helhetsforståelse derfor kan være mangelfullt. Forslag til endring/justering som er synliggjort i oppgaven er tilpasset Rogaland brann og redning ut fra de forhold som ble avdekket der. Den nettbaserte spørreundersøkelsen indikerer dog at tilsvarende forhold kan være gjeldende også i andre norske brannvesen. Den nettbaserte spørreundersøkelsen er relativt begrenset og det kunne derfor vært interessant å kartlegge dette nærmere for å se om indikasjonen stemmer.

Hvis det grunnleggende samarbeidet er mangelfullt i flere brannvesen er det muligens grunn til å gjøre noen grep på myndighetsnivå for å snu trenden. Et tiltak kan eksempelvis være en temaveiledning vedrørende samarbeid. Det bør også legges vekt på det grunnleggende samarbeidet basert på helhetsforståelse, i utformingen av den nye utdanningen for brann- og redningspersonell.

## 8. Referanser

- [1] Regjeringen – Justis- og beredskapsdepartementet "Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen", Lovdata 2002 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/SF/forskrift/2002-06-26-729>
- [2] Stortinget – Saksgangen. Forklaring av ordet innstilling [Internett]. Funnet november 2018, tilgjengelig:  
<https://www.stortinget.no/Stortinget-og-demokratiet/Storting-og-regjering/Saksgangen/>
- [3] Jusleksikon - Forklaring av ordet odelstingsproposisjon [Internett]. Funnet november 2018, tilgjengelig:  
<https://jusleksikon.no/wiki/Odelstingsproposisjon>
- [4] Store Norske Leksikon – Definisjon av ordet risiko [Internett]. Funnet november 2018, tilgjengelig:  
<https://snl.no/risiko>
- [5] Regjeringen – Justis- og beredskapsdepartementet "Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven), Lovdata 2002 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/NL/lov/2002-06-14-20>
- [6] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Avdeling brann og redning - "Veiledning til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen", publisert juli 2015 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/veiledning-til-forskrift/veiledning-til-forskrift-om-organisering-og-dimensjonering-av-brannvesen/>
- [7] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Rapport "Melding om brannvernet 2017", publisert 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/rapporter-og-evalueringer/melding-om-brannvernet-for-2017/>
- [8] Regjeringen – Justis- og beredskapsdepartementet, "NOU 2012:4 Trygg hjemme – Brannsikkerhet for utsatte grupper", Regjeringen 2012 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-4/id670699/>
- [9] De nasjonale forskningskomitéene, Kvalitative og kvantitative forskningsmetoder – likheter og forskjeller. Nettside, sist oppdatert 15.januar 2010 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.etikkom.no/forskningsetiske-retningslinjer/Medisin-og-helse/Kvalitativ-forskning/1-Kvalitative-og-quantitative-forskningsmetoder--likheter-og-forskjeller/>
- [10] N. Olsson, "Praktisk rapportskrivning», 2.opplag, Bergen 2015
- [11] K. Ringdal, "Enhet og mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode», 3.utgave, Fagbokforlaget 2013
- [12] D.I Jacobsen, "Hvordan gjennomføre undersøkelser – Innføring i samfunnsvitenskapelig metode", 2.utgave, Høyskoleforlaget 2005
- [13] S. Kvale og S. Brinkmann, Det kvalitative forskningsintervju, 2.utgave Oslo 2009
- [14] Gruppen "Brannpraten" på Facebook [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.facebook.com/groups/300956646607628/about/>
- [15] Rogaland brann og redning - Risikoanalyse for forebyggende avdeling 2017-2019, ikke godkjent/publisert versjon, oversendt på mail 14.09.2018

- [16] Rogaland brann og redning - Strategidokument for forebyggende avdeling – seksjon for tilsyn 2018-2019, ikke godkjent/publisert versjon, oversendt på mail 14.09.2018
- [17] Rogaland brann og redning - Risikoanalyse 2018 – hovedrapport, godkjent men ikke publisert versjon, oversendt på mail 14.09.2018
- [18] Rogaland brann og redning - Virksomhetsplan 2016-2019, revisjonsdato 07.03.2016. Ikke offisiell versjon, oversendt på mail 10.10.2018
- [19] Rogaland brann og redning - Mål og ledelse, versjon 9 med revisjonsdato 25.04.2018. Offisiell versjon, oversendt på mail 14.10.2018
- [20] Rogaland brann og redning - Årsplan 2017 – Årsplan – Tiltak – Beredskap 2017. Excelark uten dato, oversendt på mail 22.10.2018
- [21] Nettbasert spørreundersøkelse, Google skjema  
<https://www.google.no/intl/no/forms/about/>
- [22] Handlingsprogram Rådningstjänsten Östra Skaraborg – Enligt lag om skydd mot olyckor för perioden 2017-2019, funnet september 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.rtos.se/globalassets/dokument/handlingsprogram-fardigredigerat-2016-11-30-antagen.pdf>
- [23] Handlingsprogram 2016-2019 Södertörns brandförsvarsförbund, oversendt på mail 18.10.2018
- [24] Verksamhetsplan 2019 & budget 2019-2021, Söderstörns brandförsvarsförbund, utarbeidet 2018-08-23. Oversendt på mail 18.10.2018
- [25] Uppdragsbeskrivning, Södertörns brandförsvarsförbund, utarbeidet 2007-07-19 og revidert 2007-11-29. Oversendt på mail 18.10.2018
- [26] Instruksjon – Tilsynsplan 2018, Södertörns brandförsvarsförbund, revidert 2017-12-19. Oversendt på mail 18.10.2018.
- [27] Bergen byarkiv, oppslagsverket. Nettside om brannvesenet, forfattet 10. desember 2002 [Internett]. Tilgjengelig:  
<http://brannmuseet.no/historie/>,  
<http://www.bergenbyarkiv.no/oppslagsverket/2002/09/10/brannvesen/>, <http://www.verdal-historielag.no/pdf/Verdal%20brannvesen.pdf>
- [28] Verdal historielag, publikasjon om Verdal brannvesen 1867-1922, forfattet av Erling Bergh. Nettside, sist besøkt 16.11.2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
[http://www.verdal-historielag.no/publikasjoner/brannvesenet/verdal\\_brannvesen.htm](http://www.verdal-historielag.no/publikasjoner/brannvesenet/verdal_brannvesen.htm)
- [29] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Lov om brannvern m.v", ISBN 82-504-1212-5 [Internett] Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/NLO/lov/1970-05-29-32>
- [30] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Forskrift om brannvesenets størrelse, organisasjon og utstyr", publisert 1974 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1974-02-15-2>
- [31] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Forskrift om brannsyn – brannloven § 20", publisert 1971 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1971-11-26-3288>
- [32] Regjeringen - Kommunal- og regionaldepartementet, "Forskrift om krav til faglige kvalifikasjoner for personell i brannvesenet", publisert 1977 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1977-07-05-1>

- [33] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "NOU 1982:32 Brannvesenets arbeidsoppgaver", publisert oktober 1982 [Internett]. Tilgjengelig:  
[https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2011061406025](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2011061406025)
- [34] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Ot.prp.nr.43 (1986-1987) Om lov om brannvern", Lovdata PRO, 1987 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/PROP/forarbeid/otprp-43-198687>
- [35] Regjeringen – Kommunal- og regionaldepartementet, "Lov om brannvern m.v", Lovdata PRO 1987 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/HIST/lov/1987-06-05-26-19940101>
- [36] Regjeringen – Kommunaldepartementet, "Midlertidig forskrift om brannvern m.v", Lovdata PRO 1987 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/HIST/forskrift/1987-12-15-960-19871215>
- [37] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Forskrift om feiing – brannloven §16" Lovdata PRO [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1971-11-26-3282>
- [38] Regjeringen – Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Lov om brann i hotell og annet herberge, pleieanstalt m.v", Lovdata PRO [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/NLO/lov/1963-04-05-3>
- [39] Regjeringen – Arbeids- og administrasjonsdepartementet, "Forskrift om brannforebyggende tiltak og brannsyn", Lovdata PRO [Internett]. Tilgjengelig  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1990-07-05-546>
- [40] Regjeringen – Kommunaldepartementet "Stortingsmelding 15 - Tiltak mot brann (1991-1992)", publisert 1991. Pdf oversendt på mail den 15/8 fra Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS)
- [41] Regjeringen – Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, "NOU 1992:22 Framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen", Nasjonalbiblioteket 1992 [Internett]. Tilgjengelig:  
[https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb\\_digibok\\_2007111200093](https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2007111200093)
- [42] Regjeringen - Kommunal- og arbeidsdepartementet, "Forskrift om internkontroll for miljø og sikkerhet", Lovdata PRO 1991 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/SFO/forskrift/1991-03-22-159>
- [43] Regjeringen - Kommunal- og arbeidsdepartementet "Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen", Lovdata PRO 1995 [Internett] Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/HIST/forskrift/1995-05-03-405-19950503>
- [44] Regjeringen – Kommunal- og regionaldepartementet "NOU 1999:4 Utkast til ny lov om brann- og eksplosjonsvern", Lovdata PRO 1999 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/NOU/forarbeid/nou-1999-4>
- [45] Regjeringen – Arbeids- og sosialdepartementet "Stortingsmelding nr. 41 (2000-2001) Brann- og eksplosjonsbrannvern", Regjeringen 2001 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-41-2000-2001-/id134200/sec1>
- [46] Regjeringen – Kommunalkomiteén "Innst.S.nr341 (2000-2001) Innstilling fra kommunalkomiteén om brann- og eksplosjonsbrannvern", Lovdata PRO 2001 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/INNST/forarbeid/inns-s-341-200001>

- [47] Regjeringen – Arbeids- og administrasjonsdepartementet "Ot.prp.nr28 (2001-2002) Om lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) og om endringer i arbeidsmiljøloven", Lovdata PRO 2001 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/PROP/forarbeid/otprp-28-200102>
- [48] Regjeringen – Kommunalkomiteén - "Innst.O.nr45 (2001-2002) Innstilling fra kommunalkomiteén om lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven) og om endringer i arbeidsmiljøloven", Lovdata PRO 2002 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/pro/INNST/forarbeid/inns-o-45-200102>
- [49] Regjeringen – Arbeids- og administrasjonsdepartementet "Forskrift om brannforebyggende tiltak og tilsyn", Lovdata 2002 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2002-06-26-847>
- [50] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap "Utdanningsreform for brann- or redningsvesenet", Regjeringen 2006 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/jd/vedlegg/rapporter/rapport-utdanningsreform-for-brann--og-redningstjenesten.pdf>
- [51] Regjeringen - Justis- og beredskapsdepartementet "St.mld.nr 35 (2008-2009) Brannsikkerhet – Forebygging og brannvesenets redningsoppgaver", Regjeringen 2009 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-35-2008-2009-/id559586/>
- [52] Regjeringen – Justiskomiteén - "Innst.153 S (2009-2010) Innstilling fra justiskomiteén om forebygging og brannvesenets redningsoppgaver", Stortinget 2010 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.stortinget.no/Global/pdf/Innstillinger/Stortinget/2009-2010/inns-200910-153.pdf>
- [53] Regjeringen – Justis- og beredskapsdepartementet, "NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer – Helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet", Regjeringen 2012 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2012-8/id673322/>
- [54] Regjeringen – Justis- og beredskapsdepartementet "Forskrift om brannforebygging", Lovdata 2015 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://lovdata-no.galanga.hvl.no/SF/forskrift/2015-12-17-1710>
- [55] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Avdeling Brann og redning - "Veiledning til forskrift om brannforebygging", publisert 2016 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/veiledning-til-forskrift/veiledning-til-forskrift-om-brannforebygging/>
- [56] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Informasjonsside om BRIS [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/artikler/bris/>
- [57] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Rapport "Melding om brannvernet 2016", publisert 2017 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/rapporter-og-evalueringer/melding-om-brannvernet-2016/>
- [58] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap - artikkel "Brannstatistikk", sist oppdatert 15.11.2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/menyartikler/statistikk/brannstatistikk-2017>



- [59] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap - "Oppdragsstatistikk fra BRIS, første halvår 2018", publisert 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/rapporter-og-evalueringer/oppdragsstatistikk-fra-bris-forste-halvar-2018/>
- [60] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Informasjonsside "Kampanjer", Funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/menyartikler/kampanjer/>
- [61] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – Informasjonsside "Alt vi kan mot brann", funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/artikler/alt-vi-kan-mot-brann/>
- [62] Gjensidigestiftelsen – Informasjonsside "Det store brannløftet", funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<http://brannloftet.no/>
- [63] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap – nyhet "Fremtiden brann- og redningsvesen", publisert 03.11.2017 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/nyhetsarkiv/2017/fremtidens-brann--og-redningsvesen/>
- [64] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap- Informasjonsside "Ny utdanningsmodell for brann- og redningsvesen", funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/artikler/ny-brannutdanning/>
- [65] D.I. Jacobsen og J. Thorsvik, "Hvordan organisasjoner fungerer", 4.utgave 2013, Fagbokforlaget
- [66] E.J.Irgens, "Dynamiske og lærende organisasjoner: ledelse og utvikling i et arbeidsliv i endring", 2011, Fagbokforlaget
- [67] C. Filstad, "Organisasjonslæring: fra kunnskap til kompetanse", 2.utgave, Bergen 2016
- [68] Norges brannskole – Powerpoint-presentasjon, ikke datert, funnet september 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
[http://www.nbsk.no/felles/fileshare.nsf/23f9fa899f4f1612c125738a007e3928/1b0c3608b277242cc12573080041e53e/\\$FILE/Organisasjon%20og%20ledelse%20trinn%203.%20Del%201.ppt](http://www.nbsk.no/felles/fileshare.nsf/23f9fa899f4f1612c125738a007e3928/1b0c3608b277242cc12573080041e53e/$FILE/Organisasjon%20og%20ledelse%20trinn%203.%20Del%201.ppt)
- [69] Det norske akademis ordbok – definisjon av "internalisere", funnet mai 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.naob.no/ordbok/internalisere>
- [70] Rogaland brann og redning - Informasjon om "Trygg hjemme-gruppen", funnet november 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.rogbr.no/brannforebyggende-avdeling/tilsyn/trygg-hjemme>
- [71] Gjensidige nyhetsbrev- "Brannsikring redder liv", publisert 18.11.2016 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.gjensidige.no/privat/nytt/05-16/Brannsikring-redder-liv>
- [72] Sveriges Riksdag ved Justitiedepartementet, "Lagen om skydd mot olyckor" utfärdad 2003-11-20, [Internett]. Tilgjengelig:  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003778-om-skydd-mot-olyckor\\_sfs-2003-778](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2003778-om-skydd-mot-olyckor_sfs-2003-778)
- [73] Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, "Utdanning for å bli brannkonstabel i Sverige", funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Skydd-mot-olyckor/>
- [74] Myndigheten för samhällsskydd och beredskap - Utdanning for å bli brannkonstabel i Sverige, "Kurs för utredning av olyckor och brandplatser", funnet oktober 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://www.msb.se/sv/Utbildning--ovning/Utbildning/Olycksutredning/>

- [75] Bokmålsordboka, i regi av Universitetet i Bergen og Språkrådet - Definisjon av ordet "samarbeid", funnet november 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
[https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=samarbeid&ant\\_bokmaal=5&ant\\_nynorsk=5&bokmaal=+&ordbok= begge](https://ordbok.uib.no/perl/ordbok.cgi?OPP=samarbeid&ant_bokmaal=5&ant_nynorsk=5&bokmaal=+&ordbok= begge)
- [76] Søkemotor for flere ordbøker – "Betydning av samarbeid", funnet november 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<http://www.betydning-definisjoner.com/samarbeid>
- [77] Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Informasjonsvideo "Grunnleggende innrapportering i BRIS", opplastet 10.november 2015, funnet november 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
[https://www.youtube.com/watch?v=lj8EyyPIFic&list=PLTnEf\\_59gRNO5zb9be-FVa5IO3zSOS-nn&index=5&t=0s](https://www.youtube.com/watch?v=lj8EyyPIFic&list=PLTnEf_59gRNO5zb9be-FVa5IO3zSOS-nn&index=5&t=0s)
- [78] Brannbamsen Bjørnis, c/o Stiftelsen Norsk brannvernforening – "Informasjonsside om Brannbamsen Bjørnis", funnet november 2018 [Internett]. Tilgjengelig:  
<https://brannbamsen.no/>

## 9. Vedlegg

- Vedlegg I* Spørsmål som er stilt i forbindelse med den nettbaserte spørreundersøkelsen.
- Vedlegg II* Sammenhengen i den nettbaserte undersøkelsen, presentert som et flytskjema. Flytskjemaet starter i det siste spørsmålet for den første delen, gjeldende om man mener at det er et eksisterende samarbeid eller ikke.

## Vedlegg I

## Samarbeid mellom forebyggende- og beredskapsavdeling

Dette skjema er en del av arbeidet med en masteroppgave ved Høgskulen på Vestlandet for studiet "Brannikkerhet" og oppgaven omhandler samarbeid mellom forebyggende avdeling og beredskapsavdeling.

Undersøkelsen tar ca. 3-5 min å gjennomføre og er helt anonym da svarene ikke vil bli brukt ordrett i oppgaven.

Jeg setter stor pris på om du tar deg tid til å svare på hvordan samarbeidet mellom forebyggende avdeling og beredskapsavdeling i brannvesenet du arbeider i er.

\*Må fylles ut

### 1. 1. Hvilken stilling har du? \*

Markér bare én oval.

- Brannkonstabel
- Underbrannmester
- Brannmester
- Overbrannmester
- Brigadeleder
- Branninspektør
- Leder for beredskapsavdeling
- Leder for forebyggende avdeling
- Brannsjef

### 2. 2. Hvilken utdanning/bakgrunn har du? \*

Markér bare én oval.

- Fagbrev/annet + kurs fra NBSK
- Branningeniør
- Andre: \_\_\_\_\_

### 3. 3. Hvor lenge har du arbeidet i brannvesenet? \*

Markér bare én oval.

- 0-1 år
- 1-3 år
- 3-5 år
- 5-10 år
- 10-15 år
- 15-20 år
- 20-30 år
- Mer enn 30 år

4. 4. Hvor stort, ca, er brannvesenet du arbeider i? (Tell kun personer som er ansatte som branninspektører og beredskap heltid, ekskludere ledere for avdelingene). \*

Markér bare én oval.

- Lite (ca. 50 ansatte eller færre)
- Mellomstort (ca. 50-150 ansatte)
- Stort (ca. 150 ansatte eller flere)
- Vet ikke

5. 5. Er det, etter din mening, et eksisterende samarbeid mellom forebyggende avdeling og beredskapsavdelingen i brannvesenet du arbeider i? \*

Markér bare én oval.

- Ja Hopp til spørsmål 6.
- Nei Hopp til spørsmål 13.
- Vet ikke Hopp til spørsmål 15.

## Eksisterende samarbeid

6. 6. På hvilke områder samarbeides det? \*

Merk av for alt som passer

- "Trygg hjemme"-prosjekt
- Bekymringsmeldinger
- Rapportering i BRIS
- "Bjørnis"-prosjektet
- Utarbeidelse av objektplaner/innsatsplaner
- Koordinering av tilsyn og objektsyn
- Aksjon boligbrann
- Andre: \_\_\_\_\_

7. 7. Opplever du at begge avdelingene deltar i tilstrekkelig grad på samarbeidsområdene du har nevnt i spørsmål 6? \*

Markér bare én oval.

- Ja Hopp til spørsmål 10.
- Nei Hopp til spørsmål 8.

## Eksisterende samarbeid forts.

8. 8. Hvordan kunne arbeidet i de nevnte prosjektene, etter din mening, vært gjennomført annerledes?

---

---

---

---

---

9. 9. Er det, etter din mening, et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene (forebyggende og beredskap)? \*

Markér bare én oval.

- Ja  
 Nei  
 Vet ikke

Hopp til spørsmål 15.

## Eksisterende samarbeid del II

10. 8. Er det, etter din mening, noen måter det nevnte samarbeidet likevel kunne vært gjennomført annerledes?

---

---

---

---

---

11. 9. Er det, etter din mening, andre/flere områder der det burde vært samarbeid på, der det ikke er samarbeid i dag?

---

---

---

---

---

12. 10. Er det, etter din mening, et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene (forebyggende og beredskap)? \*

Markér bare én oval.

- Alternativ 1  
 Nei  
 Vet ikke

Hopp til spørsmål 15.

## Ikke eksisterende samarbeid

13. 6. Er det, etter din mening, et generelt behov for samarbeid mellom avdelingene (forebyggende og beredskap)? \*

Markér bare én oval.

- Ja Hopp til spørsmål 14.  
 Nei Hopp til spørsmål 15.

## Ikke eksisterende samarbeid del II

14. 7. På hvilken måte kunne det vært mulig å opprette et samarbeid, eventuelt: hva er det største hinderet/utfordringen?

---

---

---

---

---

*Hopp til spørsmål 15.*

## **Siste spørsmålet**

15. Er det noe du ønsker å tilføye/si om temaet utover tidligere spørsmål?

---

---

---

---

---

## Vedlegg II

