

HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

FREMTIDENS UTDANNING AV DELTIDSBRANNKONSTABLER

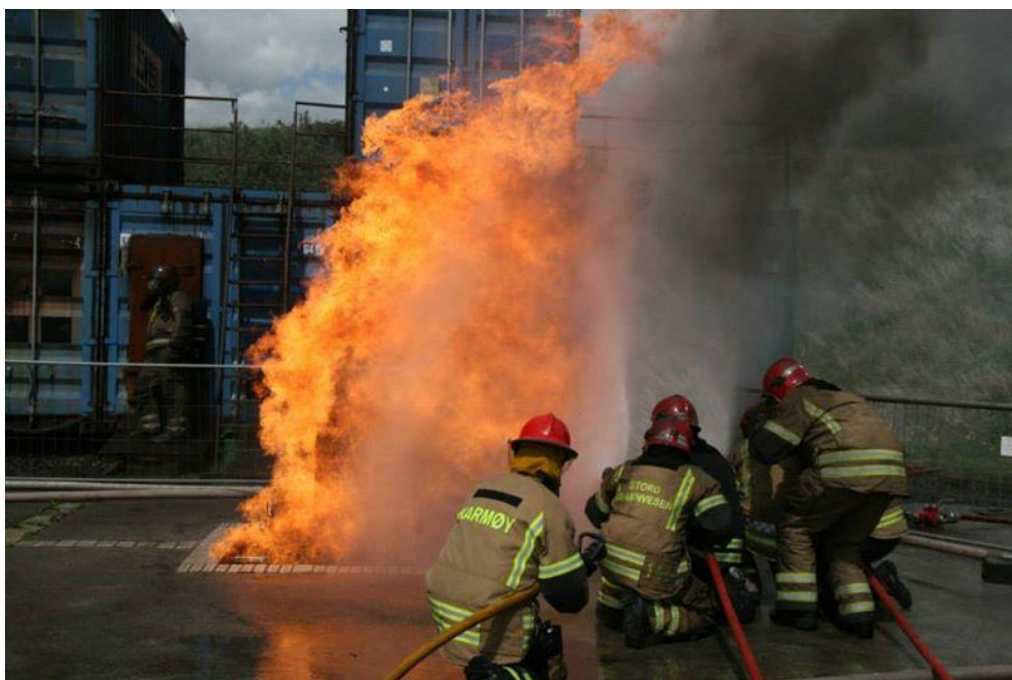


Foto: Karmøy brann- og redningsvesen

Hovedprosjekt utført ved
Høgskolen Stord/Haugesund – Avd. Haugesund – ingeniørfag

Studieretning: Brann

Erlend Mjåtvedt Sylta
Joakim Midtun Larsen
Endre Hope

kand.nr. 20
kand.nr. 1
kand.nr. 6

BACHELORPROSJEKT

Studenten(e)s navn: Endre Hope
Erlend Mjåtvedt Sylta
Joakim Midtun Larsen

Linje & studieretning : Sikkerhetsingeniør, Brannteknikk

Oppgavens tittel:

FREMTIDENS UTDANNING AV DELTIDSBRANNKONSTABLER

Oppgavetekst:

Oppgaven skal kartlegge dagens problemstillinger rundt rekruttering- og utskifting av deltidsbrannkonstabler. Målet er å komme med forslag til eventuelle tilrettelegginger for utdanningen, uten nødvendigvis å redusere på kompetansekrav.

Endelig oppgave gitt: Fredag 6. mars 2015

Innleveringsfrist: Fredag 5. mai 2015 kl. 12.00

Intern veileder Arjen Kraaijeveld

Ekstern veileder Tor Inge Hendriksen-Karmøy kommune

**Godkjent av
studieansvarlig:**
Dato:

Brit Fulke
23/4 -15



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Høgskolen Stord/Haugesund
Studie for ingeniørfag
Bjørnsonsgt. 45
5528 HAUGESUND
Tlf. nr. 52 70 26 00
Faks nr. 52 70 26 01

Oppgavens tittel Fremtidens utdanning av brannkonstabler		Rapportnummer
Utført av Erlend Mjåtvedt Sylta, Endre Hope, Joakim Midtun Larsen		
Linje Sikkerhet, Brannteknikk		Studieretning: Ingeniør
Gradering Åpen	Innlevert dato: 8. mai 2015	Veiledere: Arjen Kraaijeveld Tor Inge Henriksen

Ekstrakt

Arbeidsgruppen er engasjert av Karmøy brann- og redningsvesen for å undersøke om Norges deltidsbrannvesen sliter med å rekruttere og å beholde konstabler. Målet er å kartlegge dagens rekrutterings- og bemanningssituasjon i Norges deltidsbrannvesen, samt å bidra med konkrete forslag til forbedring av utdanningen for deltidskonstabler. For å undersøke dette ble det gjennomført en spørreundersøkelse til landets brannsjefer og befal i deltidsbrannvesen.

Hypotesen om at Norges deltidsbrannvesen sliter med rekruttering, og med å beholde konstabler stemmer delvis. Problemene skyldes i hovedsak krav om innsatstid, men også at utdannelsen går på bekostning av konstablers fritid.

Deltidsbrannvesenet i Norge sliter med å få gjennomført utdanningen av brannkonstabler og utrykningsledere. Dette er hovedsakelig grunnet manglende kurstilbud, og kapasiteten til øvingsanleggene



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Forord

Dette er en bacheloroppgave som avslutter en treårig branningeniør utdanning på Høgskolen Stord/Haugesund. Oppgaven teller 20 studiepoeng per student.

Denne oppgaven har blitt skrevet i samarbeidet med Karmøy brann- og redningsvesen. Gruppen ble presentert for utfordringen dette brannvesenet står ovenfor med minkende søkermasse og høyere utskiftning av personell enn tidligere. Denne rapporten er først og fremst en kartlegging av dagens deltidsbrannvesen med fokus på utdanning og områder med rom for forbedring.

Vår kontaktperson og eksterne veileder har vær brannsjefen i Karmøy kommune, Tor Inge Henriksen. På høgskolen har vår interne veileder vært Arjen Kraaijeveld.

Vi ønsker å takke alle brannvesen som har deltatt i undersøkelsen.
En spesiell takk går til Karmøy brann- og redningsvesen for godt samarbeid.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Innhold

Forord.....	i
Innhold	ii
Begrensninger.....	v
Sammendrag	vi
Definisjoner	vi
1 Bakgrunn for oppgaven.....	1
1.1 Innledning	1
1.2 Oppdragsgiver: Karmøy brann- og redningsvesen.....	1
1.3 Hypotese.....	1
1.4 Målet med oppgaven.....	1
1.5 Metode	1
1.6 Hypotesetesting	2
2 Antakelser rundt hypotesen	4
2.1 Deltidsbrannvesen.....	4
2.2 Deltidskonstabelen.....	4
2.3 Kommune	4
3 Norges deltidsbrannvesen i dag	5
3.1 Ressurser	5
3.2 Dimensjonering av brannvesen	6
3.3 Dagens kompetansekrav og utdanningsmodell	9
4 Formaliteter.....	16
4.1 Finansiering	16
4.2 Utviklingen av kompetansekrav	16
4.3 Utdanning av deltidskonstabler i andre land	16
5 Spørreundersøkelse	18
5.1 Beskrivelse	18
5.2 Forbehold	19
5.3 Spørsmål og svaralternativer	19
5.4 Vurdering av besvarelsenes legitimitet	20
5.5 Resultater.....	21
6 Fremtidig utdannings- og kompetansebehov.....	37
6.1 Anbefalinger fra andre studier.....	37
6.2 Samvirke mellom nødetater ved pågående livstruende vold.....	37
7 Diskusjon.....	38
7.1 Fordeler og ulemper med deltidsbrannvesen	38
7.2 Omfanget av hypotesen.....	39
7.2.1 Årsaker til problemene.....	39



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

7.3	Kommuneøkonomi	41
7.4	Utdanning og kompetanse	43
7.5	Fremtiden:	46
8	Konklusjon	48
9	Anbefalinger	49
10	Referanser	50
Vedlegg 1	Utdanningsmodell lang linje	I
Vedlegg 2	Besvarelser i hypotesetesting	II
Vedlegg 3	Godkjente øvingsanlegg grunnkurs deltid (13.4.2015)	VII
Vedlegg 4	Kravspesifikasjon for praksisuken - grunnkurs for deltids brannpersonell	VIII
Vedlegg 5	Kursarrangører for utrykningslappen	XII
Vedlegg 6	Intervju med Bjarne Vikshåland, tidligere brannsjef ved Karmøy brannstasjon	XIII
Vedlegg 7	Spørreundersøkelsen	XV
Vedlegg 8	Spørsmål til NBSK (besvart av DSB)	XVI
Vedlegg 9	Besvarelser på spørsmål 6 og 7 i undersøkelsen	XIX



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Figurliste

Figur 1.1 - Fordelingen ved hypotesetesting	3
Figur 3.1 - Godkjente anlegg for gjennomføring av praksisuken i grunnkurs deltid, per 13.4.2015.....	12
Figur 5.1 - Oppfordring til deltakelse på undersøkelsen.....	18
Figur 5.2 - Fordeling av vaktordninger i besvarelsen	21
Figur 5.3 - Omfanget av rekrutteringsproblemer.....	22
Figur 5.4 - Rekrutteringsproblemer i forhold til vaktordning	23
Figur 5.5 - Antatte årsaker til rekrutteringsproblem	24
Figur 5.6 - Antatte årsaker til rekrutteringsproblemer, sortert etter vaktordning	25
Figur 5.7 - Vurdering av lønnsnivå, samtlige besvarelser	26
Figur 5.8 - Vurdering av lønnsnivå blant de som har middels eller høy problemstilling	26
Figur 5.9 - Figur 5.7 sortert etter vaktordning	27
Figur 5.10 - Figur 5.8 sortert etter vaktordning.....	27
Figur 5.11 - Omfanget av problemer med å beholde utdannede konstabler	28
Figur 5.12 - Omfanget av problemer med å beholde utdannede konstabler, sortert etter vaktordning.....	29
Figur 5.13 - antatte årsaker til problemer med å beholde deltidskonstabler	30
Figur 5.14 - Figur 5.13 sortert etter vaktordning	31
Figur 5.15 - Vurdering av kompetanseøkningens effekt.....	32
Figur 5.16 - Vurdering av kompetanseøkningens effekt, sortert etter vaktordning	34
Figur 5.17 - Uttalelser i forbindelse med å tilpasse fremtidens deltidsbrannvesen	36
Figur 6.1 - Utdanningsmodell for yrkesutdanning av deltidskonstabler f.o.m. 31.12.2015 .. I	

Tabelliste

Tabell 1.6.1 Spørsmål ved hypotesetesting	2
Tabell 1.6.2 - forklaring av Figur 1.1.....	3
Tabell 3.1.1 - Fordeling av beredskapsstyrken.....	5
Tabell 3.2.1 - Vaktberedskap	7
Tabell 3.3.1 - Eksempler på kurspriser	14
Tabell 3.3.2 - Avgifter til Statens Vegvesen	14
Tabell 5.3.1 - Spørsmål og svaralternativer	19
Tabell 5.5.1 - Vaktordningenes prosentvise fordeling av rekrutteringsproblemer.....	22
Tabell 5.5.2 - Vaktordningenes prosentvise fordeling av grad av problemer	28
Tabell 5.5.3 - Tekstbesvarelser til spørsmål 5, med tilhørende utdypning i spørsmål 6	33



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Begrensninger



Denne bacheloroppgaven har som formål å avdekke utfordringer rundt rekruttering og omsetning av brannkonstabler i deltidbrannvesenet, og å vurdere alternative løsninger innen opplæring. Oppgaven tar utgangspunkt i Karmøy brann- og redningsvesen, da dette er oppdragsgiver. Det er allikevel et poeng for arbeidsgruppen å være objektive.

Oppgaven fokuserer på de to gjeldene formene for deltidorganisering: Organisering med og uten rullerende vakt. Heltidsordninger vurderes ikke. I den grad rapporten trekker inn momenter for heltidskonstabler, er det kun der deltidskonstabler påvirkes av dette, eller for eventuelle sammenligninger.

Oppgaven omtaler numeriske verdier, antall registrerte konstabler eller brannstasjoner, og viser til de ferskeste tallene tilgjengelig. Der verdiene er opp til fem år gamle, har man kontaktet DSB for å validere tallene.

Dette påvirker oppgaven i liten grad, men kan være misvisende med tanke på antall besvarelser i spørreundersøkelsen. Det vil være vanskelig å verifisere hvor stor andel av yrkesaktive deltidskonstabler i Norge som er dekket.

Med tanke på øvingsanlegg vet man lite om hvert enkelt anlegg. Man har kun funnet data om samlet kapasitet, og det er muligheter for skeivfordeling i landet.

Oppgaven går ikke i dybden på hva som inngår i internopplæring, og nettbaserte kurs til hver enkelt stasjon. Her vil det være en generell oversikt, med fokus på hvor lenge grunnkurs varer, geografisk plassering, og grad av praksis. Man vil også se på om opplæring bør være modulbasert, med få ukelange seanser, i stedet for «små drypp» innimellom i ukene. Det vil bli vurdert forskjeller i kompetansenivå mellom deltid- og heltidskonstabler, og de forskjellige fordelene disse kan ha.

Når det gjelder finansiering, vil dette holdes på et overordnet nivå, med vurdering av konsekvenser av ulike finansieringsmodeller. I hovedsak vil dette bli basert på fagmiljøets erfaringer, ønsker og behov.

Når det gjelder den historiske utviklingen og kompetansen i brannvesenet, så baseres dette på Karmøy brann- og redningsvesen. Arbeidsgruppen tar utgangspunkt i at dette vil være likt i store deler av landet.

Med tanke på oppbyggingen av brannvesen i andre land, gis en grov oversikt. Dette gjøres i det øyemed å illustrere noen av poengene i diskusjonen når gruppen sammenlikner eller anbefaler andre modeller enn de norske.

Spørreundersøkelsen som arbeidsgruppen har gjennomført kan antas å være en samlet vurdering fra deltidbrannbefals vurderinger, og gir et bilde av dette fagmiljøets erfaringer, behov og ønsker.

Når det i oppgaven omtales fremtidig brannvesen, vurderes også andre undersøkelser som *NOU 2012:8, Brannstudien*, samt *Mulighetsstudien*. Dette gjøres for å få en viss bredde i diskusjonen. Utover dette vil gruppens vurderinger spille inn, og slik danne en konstruktiv tekst.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Sammendrag



Arbeidsgruppen er engasjert av Karmøy brann- og redningsvesen for å undersøke om Norges deltidsbrannvesen sliter med å rekruttere og å beholde konstabler. Målet er å kartlegge dagens rekrutterings- og bemanningssituasjon i Norges deltidsbrannvesen, samt å bidra med konkrete forslag til forbedring av utdanningen for deltidskonstabler. For å undersøke dette ble det gjennomført en spørreundersøkelse til landets brannsjefer og befal i deltidsbrannvesen.

For å nå målgruppen ble brannsjefer kontaktet via e-post, med lenke til nettundersøkelsen. I tillegg ble det lagt ut en oppfordring på Norges Brannbefals Landsforbund, med tilhørende lenke til nettundersøkelsen.

Dagens situasjon er videre kartlagt på bakgrunn av rapporter fra Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, Norges brannskole og studier fra statlige organ.

Hypotesen om at Norges deltidsbrannvesen sliter med rekruttering, og med å beholde konstabler stemmer delvis. Problemene skyldes i hovedsak krav om innsatstid, men også at utdannelsen går på bekostning av konstablers fritid. Det er derimot ikke et stort problem å beholde konstablene etter ansettelse, men noen utfordringer bør trekkes frem; Personlige forhold, flytting og fritid brukt på kurs og kompetanse er i grunnen til avslutning av arbeidsforhold.

Deltidsbrannvesenet i Norge sliter med å få gjennomført utdanningen av brannkonstabler og utrykningsledere. Dette er hovedsakelig grunnet manglende kurstilbud, og kapasiteten til øvingsanleggene. Statlig støtte til utdanning av konstabler blir ikke øremerket, og ofte ender kommunen opp med å disponere pengene på andre områder. Det har ført til at man har hatt et vedvarende etterslep av opplæringen til brannkonstabler over lang tid.

Anbefalingene fra arbeidsgruppen er modulbasert lokal utdanning, økt kursfrekvens på lokale kompetansesentre, mer systematisk kursbehovsrapportering til DSB, og mulighet for videobasert undervisning kombinert med mer praksis.

Definisjoner

DSB:	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap
IKS:	Interkommunalt samarbeid
NBSK:	Norges brannskole
PLIVO:	Pågående livstruende vold
NOU:	Noregs offentlege utgreingar



1 Bakgrunn for oppgaven

1.1 Innledning

Etter møte med Tor Inge Henriksen, brannsjef i Karmøy kommune, ble gruppen presentert for problemstillingene Karmøy brann- og redningsvesen står ovenfor. Effekten av økte utdanningskrav fra DSB fører til større utskiftning av konstabler, samt økende vanskelighet med å rekruttere nye konstabler. Kapittel syv tar for seg antakelser av grunner til dette.

1.2 Oppdragsgiver: Karmøy brann- og redningsvesen

Karmøy brann- og redningsvesen er den enkeltkommunen i Norge med størst deltidsbrannvesen. Beredskapsavdelingen består av åtte fulltidsstillinger, samt 84 deltidsmannskaper fordelt på fem brannstasjoner, der stasjonen i Kopervik er fungerende hovedstasjon.

Vaktordningen består av dreiende vakt for deltidskonstabler ved samtlige stasjoner, i tillegg til brannmester som utrykningsleder.

Ved stadig økende krav til kompetanse og utdanning blant brannkonstabler opplever Karmøy brann- og redningsvesen økende utfordringer ved rekruttering av- og å beholde deltidskonstabler.

Studentene er engasjert av Karmøy brann- og redningsvesen i forbindelse med å kartlegge i hvor stor grad deres problemer er representativt for deltidsbrannvesen nasjonalt.

1.3 Hypotese

Karmøy brann- og redningsvesens økende utfordringer med å rekruttere og beholde deltidsbrannkonstabler er representativt for Norges deltidsbrannvesen, på bakgrunn av at de utgjør landets største deltidsbrannvesen i enkeltkommune.

1.4 Målet med oppgaven

Opgavens mål er å kartlegge dagens rekrutterings- og bemanningssituasjon i Norges deltidsbrannvesen, samt å bidra med konkrete forslag til tilpasning/optimalisering av utdanningen for deltidskonstabler, i henhold til de problemstillinger som kartlegges.

1.5 Metode

For å nå målsettingen er det essensielt å henvende seg til det eksisterende brannfagmiljøet. I den anledning opprettes en nettbasert spørreundersøkelse, der brannsjefer for deltidsbrannvesen er hovedmålgruppen. Undersøkelsens innhold er i stor grad rettet mot brannbefalets egne erfaringer rundt rekrutterings- og bemanningsforhold, samt deres erfaringer og meninger om faktorer som kan påvirke dette. Avslutningsvis gis det anledning til å fremme ønsker for fremtidens utdanning og kompetanse av deltidsbrannkonstabler.

En nettbasert undersøkelse vil effektivt kunne nå ut til et stort antall deltakere, samt være praktisk i forbindelse med løpende oppdatering av besvarelser.

I tillegg til å belyse fagmiljøets behov og ønsker, vil det gjøres kvalitative vurderinger rundt hvorvidt studentene støtter oppunder undersøkelsens resultater eller om de eventuelt vil komme med andre anbefalinger.



Arbeidsgruppen har blitt tildelt veiledere med erfaring innenfor beredskap, men studentenes selvstendighet og objektivitet prioriteres høyt i arbeidsprosessen. De jobber selvstendig med oppgaven, men har mulighet til å avtale veiledningsmøter etter behov.

1.6 Hypotesetesting

For å gjøre en stikkprøve av hypotesens omfang og realitet utførte arbeidsgruppen en hypotesetest. Dette ble gjort i form av en kortere spørreundersøkelse der gruppen henvendte seg til brannsjefer via telefon. Spørsmålene i undersøkelsen hadde hovedvekt på om problemstillingene i hypotesen var reell for den aktuelle kommune eller IKS som ble kontaktet, se Tabell 1.6.1.

Tabell 1.6.1 Spørsmål ved hypotesetesting

Spørsmål ved hypotesetesting	
Sted:	
Telefon:	
Kontaktperson:	
Hvilken vaktordning har dere?	
Er rekruttering av deltidsbrannkonstabler et problem?	
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?	
<i>Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?</i>	
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?	

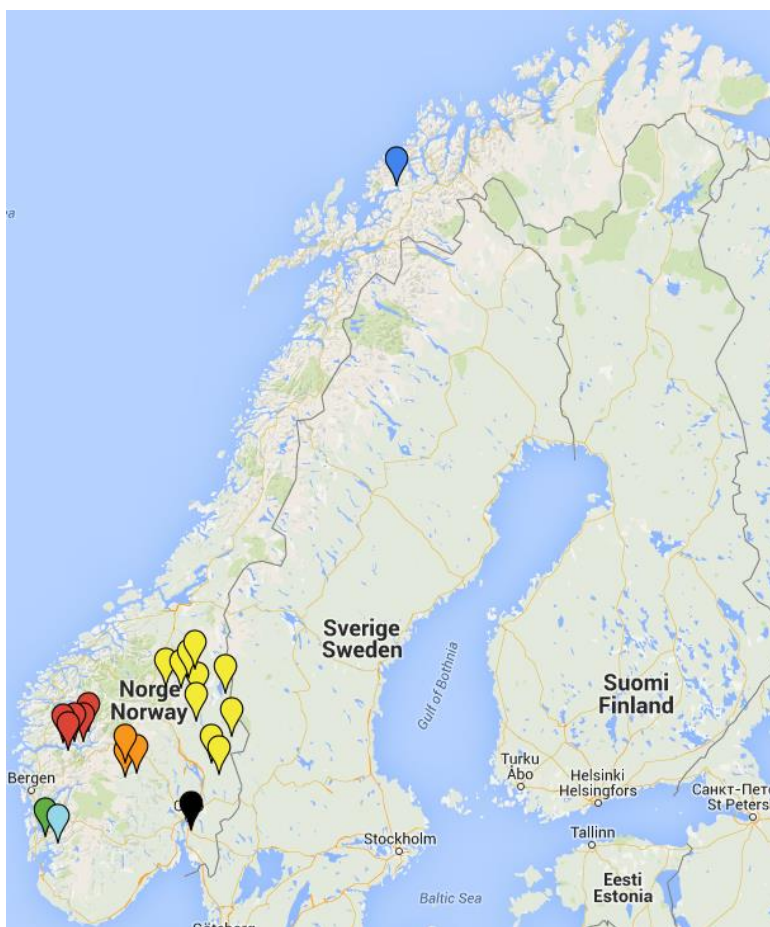
Brannvesenene som ble kontaktet er fordelt på forskjellige landsdeler, og består av både enkeltkommuner og IKS. Dette for å få et best mulig helhetlig bilde av bemanningssituasjonen i landet, og unngå at besvarelsene ble i for stor grad preget av lokale/regionale forhold. Likevel begrenses undersøkelsen til en mindre del av Norges deltidsbrannvesen, ettersom en mer omfattende undersøkelse skal utføres dersom det er grunnlag for å anta at hypotesen stemmer.

Følgende brannvesen ble kontaktet:

- Sogn brann- og redning IKS
- Finnsnes brannvesen, del av Lenvik IKS
- Midt Hedmark brann- og redningsvesen IKS
- Hallingdal brann- og redningstjeneste IKS
- Vindafjord kommune
- Suldal
- Nordre Follo brannvesen IKS

Figur 1.1 viser fordelingen av brannvesenene som ble kontaktet.

Markør	Forklaring
Røde markører	Kommunene som inngår i Sogn brann- og redning IKS
Blå markør	Finnsnes brannvesen, som er del av Lenvik IKS
Gule markører	Kommunene i Midt Hedmark brann- og redningsvesen IKS
Oransje markører	Kommune i Hallingdal brann- og redningstjeneste IKS
Grønn markør	Vindafjord kommune
Turkis markør	Suldal kommune
Sort markør	Ski brannstasjon, som er hovedstasjon i Nordre Follo brannvesen IKS



Figur 1.1 - Fordelingen ved hypotesetesting

Oppsummering av resultater

Refererer til Vedlegg 2 for utfyllende besvarelser.

I forbindelse med rekruttering observeres en tendens til at de mindre kommunene sliter grunnet få unge folk i kommunen. Det er tilsynelatende også utskiftning av personell i styrkene grunnet økende kompetansekrav, som igjen går utover fritid. Det ser imidlertid ut til at de største kommunene har mindre- eller ingen problemer med rekruttering. Norge er delt inn i 428 kommuner i varierende størrelse, og på bakgrunn av hypotesetestingen konkluderes det med at hypotesen vil stemme godt for en betydelig andel av disse. Arbeidsgruppen velger å gå videre med oppgaven.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



2 Antakelser rundt hypotesen

2.1 *Deltidsbrannvesen*

Basert på samtaler med ansatte i bransjen og på bakgrunn av gruppens kvalitative vurderinger, kommer det frem diverse tema som går igjen i deltidbrannvesenet. Noen konstabler flytter på grunn av personlige forhold, som ekteskap eller endringer i heltidsjobb. Dette er ugunstig for småkommuner dersom de har brukt midler på å utdanne mannskap som senere flytter ut av kommunen. Det hender at konstabler tar deltidutdanningen, og deretter søker seg inn i heltidsbrannkorps i andre kommuner. Slik koster de sin originale kommune penger med tanke på tapt arbeidskraft, og penger investert i utdanning av konstabelen.

Temaet lokal utdanning er omdiskutert i dagens brannvesen. Mange deltidbrannvesen sliter med å dekke kostnaden med å sende sine konstabler på grunnkurs. En interessekonflikt kan oppstå mellom hovedarbeidsgiver og brannvesenet når deres ansatte er borte i flere dager for å kurses som deltidskonstabel. Om de i tillegg har familie, kan det være enda vanskeligere å reise bort over lengre tid.

2.2 *Deltidskonstabelen*

Som følge av økende kompetansekrav gjennomfører ikke alle deltidskonstabler den obligatoriske utdanningen. I samtale med brannbefal har blitt påstått at unge mennesker er motiverte for å jobbe i brannvesenet, men mye tapt fritid, tidkrevende utdanning og tung teori går på bekostning av motivasjonen for stilling som deltidbrannkonstabel.

2.3 *Kommune*

I noen kommuner er det stor fraflytting, spesielt blant yngre innbyggere. Dette fører til et dårligere rekrutteringsgrunnlag for brannvesenet.

En annen antakelse som er vanskelig å måle, er at det ikke lenger er like attraktivt å bli med i deltidbrannvesenet.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



3 Norges deltidsbrannvesen i dag

3.1 Ressurser

DSBs oversikt over ressurser i brannvesenet per 2012 oppgir totalt 10 439 ansatte innenfor beredskap. Av disse utgjør deltidsmannskap 8 447 og heltidsmannskap 1 992. Fordelt på samtlige brannkonstabler er 5 292 røykdykkere, og 1 856 kjemikaliedykkere.

Deltidsbrannvesenets personell i beredskapsavdelingen utgjør altså 80 % av landets totale brannberedskapsstyrke. Tabell 3.1.1 viser fylkesvis fordelingen av beredskapsmannskap. (DSB, 2012)

Tabell 3.1.1 - Fordeling av beredskapsstyrken

Fylke	Bemanning innen beredskap	
	Heltid	Deltid
Østfold	128	182
Akershus	221	194
Oslo	308	0
Hedmark	53	363
Oppland	44	441
Buskerud	125	371
Vestfold	123	20
Telemark	95	244
Aust- og Vest-Agder	104	521
Rogaland	159	616
Hordaland	208	884
Sogn og Fjordane	7	669
Møre og Romsdal	88	951
Sør-Trøndelag	123	580
Nord-Trøndelag	31	342
Nordland	71	1085
Troms	73	631
Finnmark	31	353
Sum	1 992	8 447

Ettersom at dette gir et innblikk i brannvesenet i 2012 kan tallene kan forventes å være annerledes i dag, men danner da utgangspunktet for det videre arbeidet.



3.2 *Dimensjonering av brannvesen*

Brann- og eksplosjonsvernloven

Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver, kapittel tre, gir absoluttkrav for kommunen i forbindelse med brannforebyggende arbeid, samt beredskap og innsats.

Den enkelte kommune plikter å etablere og drifte et brannvesen som tilfredsstillende brann- og eksplosjonsvernloven. Det skal også utarbeides en risiko- og sårbarhetsanalyse som bidrar til å kartlegge brannvesenets nødvendige kompetanse, slik at de er best mulig egnet til å takle de oppgaver de vil kunne stå overfor, jf. Brann- og eksplosjonsvernloven § 9. § 11 tar for seg brannvesenets lovfestede oppgaver. Oppgavene er mangfoldige og varierte, og består blant annet av innsats ved brann, samt andre akutte ulykker. Brannvesenet plikter også å yte innsats ved brann og ulykker i sjøområder, både innenfor og utenfor Norges grense, dersom det skulle anmodes om dette.

Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen – med veiledning

Dimensjoneringsforskriften er fastsatt av DSB, hjemlet i Brann- og eksplosjonsvernloven, nr. 20. Veiledningen til forskriften er også utarbeidet av DSB.

Formålet med forskriften

Brann- og eksplosjonsvernloven tildeler den enkelte kommune ansvaret for å utføre og dokumentere risikoen for det aktuelle området, samt å beregne nødvendige ressurser ut i fra denne vurderingen. Forskriften til loven gir imidlertid en rekke minimumskrav/standardkrav for å sikre at alle kommuner har et brannvesen som tilfredsstillende lovkravene, jf. Dimensjoneringsforskriften § 5-1.

Jobben til brannvesenet er omfattende, og det vil være behov for tilstrekkelig mannskap for å gjennomføre brannvesenets oppgaver. Den tidligere nevnte ROS-analysen skal avdekke mannskapsbehov for de lokale arbeidsoppgavene.

Fravik

Brann- og eksplosjonsvernloven kan ikke avvikes, men det kan ved særlige grunner søkes om å fravike dimensjoneringsforskriften. Dersom fravik skal vurderes, må fraviksløsningen ikke resultere i en redusert helhetlig faglig kompetanse for brannvesenet. Av hensyn til den aktuelle kandidaten må det søkes om fravik før ansettelse. På den måten unngår man at kandidater risikerer å ende opp som underkvalifisert til en stilling som de allerede besitter, jf. Veiledning til Dimensjoneringsforskriften § 8-2.

Dimensjonering og lokalisering

Etter dimensjoneringsforskriften § 5-1 er det krav til at samtlige kommuner i Norge skal kunne utføre brann- og redningstjenester i hele kommunen innenfor krav til innsatstider, fastsatt i § 4-8. Den samlede troppen skal minimum bestå av 16 personer, inkludert fire utrykningsledere. Det finnes imidlertid forskjellige måter kommunen kan oppnå tilstrekkelig beredskap på.

I dag er det etablert flere interkommunale samarbeid innenfor brannvesenet. I noen tilfeller vil dette være fordelaktig for å opprettholde kravet til innsatstid innenfor samtlige tettsteder i kommunene, uten nødvendigvis å opprette en brannstasjon ved alle tettsteder.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Brannstasjoner kan dekke beredskapen for flere tettsteder, og dersom en brannstasjon er i stand til å dekke et tettsted i en annen kommune, vil det være fordelaktig med IKS.

Vaktberedskap

Tabell 3.2.1 er hentet fra dimensjoneringsforskriften med veiledning, og viser aktuelle vaktberedskaper for tettsteder i Norge.

Tabell 3.2.1 - Vaktberedskap

Vaktberedskap	Antall innbyggere i tettsted
1 Deltidspersonell uten fast vaktordning	Opptil 3000
2 Deltidspersonell med dreierende vakt	3000 - 8000
3 Heltidspersonell med kasernert vakt i ordinær arbeidstid Utenfor ordinær arbeidstid kan beredskapen sikres ved å nytte deltidspersonell med dreierende vakt	8000 - 20 000
4 Heltidspersonell med døgnkasernert vakt Støttestyrker kan bestå av deltidspersonell med dreierende vakt.	Mer enn 20 000

1. Deltidspersonell uten fast vaktordning

Deltidspersonell uten fast vaktordning består i hovedsak av brannkonstabler som har en hovedarbeidsgiver utenom brannvesenets beredskapsavdeling, men som bærer utstyr for varsling om utrykning. For å tilfredsstille krav om innsatstid må personellet både bosette seg- og ha hovedarbeidsgiver i nærheten av brannstasjonen som de er ansatt i. Ved behov for innsats varsles hele styrken, og det er i utgangspunktet krav om at hver konstabel rykker ut, med mindre de har tatt ut ferie, eller er bortreist, jf. Dimensjoneringsforskriften § 5-3.

2. Deltidspersonell med dreierende vakt

I likhet med deltidspersonell uten fast vaktordning, har deltidspersonell med dreierende vakt en annen hovedarbeidsgiver enn brannvesenets beredskapsavdeling, og de samme krav til boplass og plassering av hovedarbeidsgiver gjelder for deltid med dreierende vakt, jf. Dimensjoneringsforskriften § 5-3.

Dreierende vakt vil si at vaktlagene rullerer på å ha døgnvakt som beredskapsstyrke i kommunen. Dette innebærer at konstablene ikke kan forlate sitt stasjonsområde i løpet av vaktperioden, ikke nyte alkohol eller utføre andre handlinger som gjør at de ikke er i stand til å rykke ut i perioden de har vakt. I noen tilfeller disponerer de framskutte enheter eller annet utstyr før å være i stand til å utføre førsteinnsats ved utrykning.

3. Heltidspersonell med kasernert vakt i ordinær arbeidstid, supplert med deltidspersonell med dreierende vakt utenfor ordinær arbeidstid.

Heltidsbrannkonstabler med kasernert vakt har beredskapsstillingen i brannvesenet som hoved- eller eneste arbeidsgiver. I løpet av vekten skal personellet blant annet gjøre vedlikehold av utstyr, utføre øvelser og kompetanseheving, samt trene for å opprettholde tilstrekkelig fysisk form. Ettersom heltidskonstablene er kasernert på dagtid, kan de inngå



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

som deltidspersonell med dreierende vakt utenfor ordinær arbeidstid, jf. Dimensjoneringsforskriften § 5-3.



Deltidspersonell med dreierende vakt er beskrevet i punkt 2 ovenfor.

4. Heltidspersonell med døgnkasernert vakt, eventuelt med støttestyrker bestående av deltidspersonell med dreierende vakt.

Heltidspersonell med døgnkasernert vakt følger samme prinsipp som beskrevet i punkt tre ovenfor, men ved døgnvakt er det ikke mulig å fungere som deltidskonstabel i tillegg.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



3.3 *Dagens kompetansekrav og utdanningsmodell*

Regelverk

Kapittel syv i forskriften tar for seg opplæring og kompetanse av hel- og deltidspersonell.

Kommunen plikter å påse at samtlige personell i brannvesenet får den opplæringen og kompetansen som forskriften krever. Veiledningen anbefaler at det utarbeides en spesifikk utdanningsplan for ansatte som ikke har den nødvendige kompetansen. Dersom det er behov for ytterligere kompetanse utover minimumskravene som er satt av forskriften, er det kommunens ansvar å påse at denne kompetansen tilegnes, jf. Veiledning til Dimensjoneringsforskriften kapittel 7.

Yrkesutdanning

Krav om yrkesutdanning av brannkonstabler er fastsatt i Dimensjoneringsforskriften, hjemlet i brann- og eksplosjonsvernloven.

Både heltid- og deltidskonstabler må gjennomgå yrkesutdanning for brannkonstabler.

Yrkesutdanningen for heltid- og deltidskonstabler består av de samme elementene, med unntak av noe forskjellig innhold i grunnkurset ved Norges brannskole.

Yrkesutdanningen for brannkonstabler består av følgende tre obligatoriske kurs, se Vedlegg 1;

1. Internopplæring
2. Nettbasert kurs
3. Grunnkurs

Etter fullført yrkesutdanning kvalifiserer man til opptak for beredskapsutdannelse trinn en. For å fungere som utrykningsleder i et deltidsbrannvesen er det krav om beredskapsutdannelse trinn en, jf. Dimensjoneringsforskriften § 7-7.

Forutsetninger for brannkonstabelutdanning

For at kandidaten skal kunne stille til opptak som deltidsbrannkonstabel må han/hun ha fullført videregående skolegang. Mange brannstasjoner krever at kandidatene har fag-/svennebrev, jf. Veiledning til Dimensjoneringsforskriften.

Overgangsperiode

Krav om utdanning og kompetanse for deltidskonstabler i «*Dimensjoneringsforskriften - 26.6.2002*» trådte ikke umiddelbart i kraft ved publikasjon i 2002, og følgelig gjelder krav i forskriften av 3.5.1995.

Det er altså ikke krav om gjennomført grunnkurs i regi av NBSK etter Dimensjoneringsforskriften av 3.5.1995.

Det vil imidlertid være en overgangsperiode der samtlige brannkonstabler skal gjennomgå utdanningen i henhold til Dimensjoneringsforskriften av 2002 §§ 7-3 og 7-7, innen fristen fastsatt av Justis- og beredskapsdepartementet. Fristen ble i utgangspunktet satt til utgangen av 2012, men etter flere utsettelse er altså fristen i skrivende stund satt til 31.12.2015.

Dette vil i praksis si at samtlige brannkonstabler skal ha gjennomført internopplæring i eget brannvesen, nettbasert teorikurs og grunnkurs i regi av Norges brannskole innen



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



utgangen av 2015. All utdanning av nyansatte konstabler vil også følge denne modellen fra og med 2016. (DSB, 2003)

Fra Vedlegg 8 fremkommer det at DSB har henvendt seg til Justis- og beredskapsdepartementet i forbindelse med ytterligere utsettelse av fristen for gjennomføring av utdanning i henhold til «Dimensjoneringsforskriften – 26.6.2002». DSB anser dagens frist som urealistisk målt oppimot antall brannkonstabler som mangler grunnkurset i yrkesutdanningen, og ber dermed om frist til 2018. Det oppgis at i løpet av en eventuelt forlenget overgangsperiode så vil Norges Brannskole få følgende konkrete resultatkrav¹:

- *NBSK skal administrativt sørge for at alle brannvesen som ønsker å sette opp kurs for deltidsopplæring får anledning til det. Tidsfrist: Løpende krav.*
- *NBSK skal undersøke nærmere årsaken til manglende prioritering av deltidsutdanning, og vurdere målrettede tiltak og støtte for å øke antall utdannede. Frist 30. september 2015.*
- *NBSK skal utrede hvordan grunnkurs deltid delvis kan konverteres til et nettbasert undervisningsopplegg, herunder hvilket faglig innhold som er egnet til å gis som netttøttet eller elektronisk undervisning, og hvilke deler av kurset som bør gis som praktisk opplæring på øvingssted. Frist 31. desember 2015.*

Internopplæring og nettbasert teorikurs

Internopplæringen i brannvesenet er første steg i yrkesutdanningen for brannkonstabler. Opplæringen skjer ved praktiske øvelser i eget brannvesen etter ansettelse og i henhold til kursplaner fastsatt av NBSK, som tilfredsstiller kravene i dimensjoneringsforskriften.

Konstablene skal også gjennomgå et nettbasert teoretisk brannvernkurs i regi av Norges brannskole, og optimalt sett bør dette foregå parallelt med den praktiske internopplæringen.

Fremgangen i opplæringen loggføres og signeres i opplæringsbok. Opplæringsboken er individuell for hver konstabel under utdanning, og skal vise til at kandidaten har nådd de aktuelle mål for opplæringen som er listet i kursplanen. Brannsjefen i det aktuelle brannvesenet er ansvarlig for at utdanningen skjer i henhold til kursplanen.

Internopplæring og teoretisk kurs strekker seg over maksimalt to år, med mindre sykemelding eller annen form for godkjent grunnlag for utsettelse kan dokumenteres. Fullført internopplæring og nettbasert teorikurs kvalifiserer til å søke om grunnkurs på deltid i regi av Norges Brannskole i Tjeldsund. (DSB, 2013)

Det vises til kursplan utarbeidet av NBSK for detaljerte momenter i internopplæring.

¹ Punktene er sitert fra Vedlegg 8, tilsendt studentene fra DSB via e-post.



Generelt

Siste steg i den obligatoriske yrkesutdanningen for deltidskonstabler er deltidsgrunnkurs i regi av Norges Brannskole.

I likhet med grunnkurset for heltidsbrannkonstabler er deltidsgrunnkurset delt inn i følgende 5 hovedmomenter (NBSK, 2012):

- *Mellommenneskelige forhold*
- *Brannfaglige emner*
- *Redningsfaglige emner*
- *Røykdykking*
- *Kjemikaliedykking*

Norges brannskole har utarbeidet et forslag til timeplan for kurset. Planen er satt opp slik at kursets varighet tilsvarer fem ukers fulltidsarbeid, altså 208 timer. Dette dekker den obligatoriske utdanningen. Dersom konstabelen skal utdannes til røykdykker må minimum 30 timer med røykdykkerpraksis inkluderes i tillegg. (DSB, 2012)

Viser til kursplan utarbeidet av NBSK for utfyllende momenter i utdanningen.

Institusjoner

Kvelds- og lørdagssamlingene i grunnkurset for deltid utføres i den aktuelle kommune/region som konstabelen er stasjonert i, i følge DSB. Det er imidlertid krav om at praksisuken gjennomføres ved godkjent øvingsanlegg.

Norges brannskole er lokalisert i Tjeldsund, men NOU 2012:8 oppgir også at skolen har godkjent 26 øvingsentre/kurssteder, per 2011. Blant disse er det oppgitt et upresist estimat på at 15 anlegg er godkjent for å utføre praksisuken i deltidsgrunnkurset. (NOU, 2012)

DSB oppgir 30 godkjente anlegg for gjennomføring av praksisuken i grunnkurset for deltidskonstabler per 13.4.2015, se Figur 3.1 og Vedlegg 3. Det er imidlertid ukjent hvilke anlegg som hyppigst arrangerer gjennomføring av praksisuken. Figur 3.1 viser geografisk plassering av de godkjente anleggene.

Viser til Vedlegg 4 for kriterier som stilles til anlegg i forbindelse med å arrangere praksisuken av grunnkurset.



Figur 3.1 - Godkjente anlegg for gjennomføring av praksisuken i grunnkurs deltid, per 13.4.2015

Kursplanen for deltidsgrunnkurs 2014 oppgir at samtlige kurs ble planlagt gjennomført desentralisert ved disse regionale sentrene i 2014. Verdt å nevne er likevel at Norges brannskole i Tjeldsund utfører grunnkurs for heltidskonstabler.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Beredskapsutdanning trinn 1

Det stilles krav om at utrykningsledere i deltidsbrannvesen har beredskapsutdanning trinn 1, til tross for krav om beredskapsutdanning trinn 2 for utrykningsledere i heltidsbrannvesen, jf. Dimensjoneringsforskriften § 7-7.

Hvert vaktlag i beredskapsstyrker skal bestå av minst fire mann, inkludert utrykningsleder. Kommuner skal minimum disponere 16 personer, deriblant fire utrykningsledere i sin innsatsstyrke, jf. §§ 5-1 og 5-2 i dimensjoneringsforskriften. Det vil imidlertid være behov for flere utrykningsledere i kommuner som trenger et brannvesen dimensjonert utover minimumstropen.

Fra NBSKs kursplan fremkommer det at kursets totale lengde er på seks ukers fulltidsarbeid, altså 238 timer. Det skal gjennomføres lokalt/regionalt i løpet av en seks-ti måneder periode. (NBSK, 2010)

Det vises til kursplan utarbeidet av NBSK for utfyllende momenter i beredskapsutdanning trinn 1.

Krav om utrykningskompetansebevis (kode 160)

For å kunne benytte lyd- og lyssignal under utrykning kreves det utrykningskompetansebevis (kode 160) av sjåfører. Kompetansen kan tilegnes ved et av 27 godkjente kursarrangører i Norge, se Vedlegg 5.

Forskrift om krav til opplæring, prøve og kompetanse for utrykningskjøring (utrykningsforskriften) tar for seg krav til kandidaten, opplæring av vedkommende, samt hvilken kompetanse kandidaten skal tilegnes før utstedelse av kompetansebevis for utrykningskjøretøy.

Forskriften gir henholdsvis nedre og øvre aldersgrense på 20 og 65 år ved førstegangsutstedelse. Kandidaten må også ha hatt førerkort for personbil (klasse B) sammenhengende i to år før prøven, og kunne dokumentere tilstrekkelige helsekrav ved skjema NA0202 i forhold til førerrett for buss (klasse D), jf. § 6.

Kompetansebeviset har en administrativ gyldighet på fem år, jf. § 7.

Forskriften stiller krav om at det skal utføres vedlikeholdstrening for utrykningssjåfører. Hver enkelt etat vurderer i hvilken grad og forstand treningen er nødvendig, jf. § 37.

Kostand for gjennomføring av kurs

Den totale kostnaden for å tilegne seg bevis for kode 160 varierer etter hvilken kursarrangør man benytter. Tabell 3.3.1 gir oversikt over tilfeldig utvalgte arrangørers priser for kurset, og gir et bilde av kostnaden per deltaker som gjennomfører kurset med bestått på første forsøk, per 16.4.2015.



Arrangør	Pris [kr]	Evt. tillegg
Haugesund brannvesen	20 500	Avgifter til Statens Vegvesen for teoriprøve, praktisk prøve og førerkort
Trøndelag brann- og redningstjeneste	21 000	Avgifter til Statens Vegvesen for teoriprøve, praktisk prøve og førerkort
Salten brann IKS	22 500	Alle priser er veiledende og kan endres uten varsel
Granstad utrykningskurs	19 000	
Kongsberg brann- og redning	20 000	Utgifter til legekonsultasjon, prøveavgifter og nytt førerkort

Tabell 3.3.2 gir oversikt over avgifter som til Statens Vegvesen som eventuelt kommer i tillegg til kostnad for selve kurset².

Tabell 3.3.2 - Avgifter til Statens Vegvesen

Avgift til Statens Vegvesen	Pris [kr]
Teoretisk prøve (kode 160)	560
Praktisk prøve/oppkjøring (kode 160)	980
Utstedelse av førerkort (kode 160)	260

Karmøy brann- og redningsvesen oppgir en gjennomsnittlig kostnad på omtrent kr 4.000 per konstabel i året, som følge av re-sertifisering hvert femte år, samt vedlikeholdstrening. I tillegg presiseres det at Karmøy brann- og redningsvesen driver vedlikeholdstreningen på dagtid, noe som kan skape konflikt med hovedarbeidsgiveren til brannkonstablene³.

Kursbehov og kostnader – grunnkurs deltid og beredskapsutdanning trinn 1

Fra «Kursbehov i brannvesenet_internrapport 2014⁴» kartlegges omfanget av personell i brannvesenet som mangler relevant kurs og utdanning. Undersøkelsen er utført ved utsendelse av spørreskjema, og det oppgis antakelse om svarprosent på 87 % av Norges brannvesen, der de fraværende fra undersøkelsen i stor grad er brannvesen av liten størrelse. Dataene i undersøkelsen er innrapportert i perioden april – mai 2014.

Resultatet viser at 2665 deltidbrannkonstabler mangler grunnkursutdanning per 2014. Til sammenligning mangler kun 114 heltidsbrannkonstabler grunnkursutdanning. Blant utrykningsledere i deltidbrannvesen er det 264 som mangler grunnkurs, og 821 som mangler beredskapsutdanning trinn 1. (DSB, 2014)

I tillegg til behovet for utdanning av dagens personell fremkommer det i resultatene antakelse om at 1014 deltidbrannkonstabler og 291 utrykningsledere i brannvesen går av med pensjon i de neste fem år. Nyansettelse i forbindelse med erstatning av personell som pensjoneres vil bidra til ytterligere kursbehov. (DSB, 2014)

² Verdiene er hentet fra vegvesenets «Priser på teoriprøve, oppkjøring, utstedelse og foto», gjeldende fra 1.1.2015. [12]

³ Opplysningene er oversendt gruppen fra brannsjefen i Karmøy brann- og redningsvesen via e-post.

⁴ Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (2014) Rapport om Kursbehov i brannvesen_internrapport 2014



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Gjennomføring av kurs i 2014

Norges brannskoles kursplan for grunnkurs deltid oppgir 18 planlagte kurs i 2014. DSB hevder at det ble gjennomført 28 grunnkurs deltid og fem beredskapsutdanning trinn 1. Med et gjennomsnitt på 16 elever per kurs antas det at 448 deltidskonstabler gjennomførte grunnkurs, samt 80 utrykningsledere i deltidbrannvesen gjennomførte beredskapsutdanning trinn 1 i 2014⁵, se Vedlegg 8.

Kostnad for gjennomføring av kurs

«Utdanning for deltidspersonell - ressursbruk⁶» tar for seg gjennomsnittlige kostnader for gjennomføring av grunnkurs deltid og beredskapsutdanning trinn 1, basert på spørreundersøkelse. Blant 249 brannsjefer med deltidspersonell per 1.12.2014 svarte 193 på undersøkelsen. Dette tilsvarer en svarprosent på 78 %. (DSB 2015)

Rapporten oppgir at 399 deltidskonstabler gjennomførte grunnkurs i 2014, med en gjennomsnittskostnad på kr 51 580 per deltaker. Antall deltakere er lavere enn tidligere antakelse om 448, men det var også forventet ettersom at undersøkelsen ikke ble besvart av samtlige brannsjefer. (DSB, 2015)

95 utrykningsledere i deltidstillinger gjennomførte beredskapsutdanning trinn 1 i 2014, med en gjennomsnittskostnad på kr 62 072 per deltaker. Deltakerantallet er større enn tidligere antakelse i rapporten, og man forventer at antall personell på beredskapsutdanning trinn 1 i 2014 ville vært høyere dersom undersøkelsen hadde hatt en svarprosent på 100 %. (DSB, 2015)

⁵ Verdier er oversendt studentene fra DSB via e-post 17.4.2015

⁶ Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (2015) Rapport januar 2015, deltidstudanning ressursbruk 2013-14



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

4 Formaliteter



4.1 *Finansiering*

Brannvesenet finansieres i dag av landets kommuner. Rammetilskuddet som tildeles blir bestemt ut ifra kommunens budsjetter. Her inngår blant annet drift av stasjonen, vedlikehold av utstyr og utdanning av mannskap.

Utdanningen av deltidskonstabler skal ifølge DSB optimalt skje på lokale kompetansesentre. Før 2013 ble brannvesen som gjennomførte grunnkurs på vegne av Norges brannskole kompensert økonomisk for deler av kurset.

Etter endringen i 2013 ble midlene til utdanning tildelt den enkelte kommune gjennom statsbudsjettet, i stedet for å få dette fra brannskolen basert på antall kurs. Resultatet av dette i enkelte kommuner er at disse midlene ikke ender opp i brannvesenet, fordi midlene ikke er øremerket, og kommunen ender opp med ikke å øke brannvesenets rammetilskudd.

4.2 *Utviklingen av kompetansekrav*

Brannvesenet er en kommunal virksomhet, men i de senere år har det blitt mer vanlig for kommuner å ha felles brannvesen (IKS).

Deltidsbrannkonstabler har andre hovedyrker, og rykker ut ved behov. Tidligere var disse kalt det frivillige brannvesen. Dette var mannen i gaten som hadde mulighet til å bidra, og samtidig bodde i nærheten av stasjonen. De senere årene har krav fra DSB endret frivillig brannvesen til deltidsbrannvesen. Det dette innebærer er at rettighetene til konstablene har blitt styrket, samtidig som kunnskap og kompetanse er styrket. På slutten av 90-tallet kom det krav om fysisk form og det ble praktisert med krav om førerkort klasse C.

Sent på 90-tallet arrangerte blant andre Karmøy brannstasjon fem-dagers praksiskurs, som ble gjennomgått på kveldstid for alle nyansatte. Kursarrangørene fikk støtte fra NBSK etter hvert for å drive femdagerskurset.

Med de seneste kravene om opplæring av deltidsansatte, må nyansatte bruke en uke for å ta praksisdelen av grunnkurset ved øvingsanlegg som er godkjent i henhold til Vedlegg 3.

4.3 *Utdanning av deltidskonstabler i andre land*

Norden

Sverige, Danmark og Finland har overordnede mål om kompetansekonsentrering og større enheter. Dette vil de oppnå i Danmark ved å redusere alarmtjenesten, og ha færre offentlig ansatte nødalarmingsansatte. I Finland halveres beredskapsregionene innen 2017. (DSB 2012)

Felles for disse nordiske landene, inkludert Norge, er at alle brann- og redningstjenester er lokalt forankret i kommuner. Danmark har i tillegg en organisasjon som kan sammenlignes med det norske Sivilforsvaret. Alle disse landene har forpliktelser og ansvar for å bidra til sine nabokommuner. Finland har et lovpålagt krav om å samarbeide innenfor sine respektive kommuner. (DSB 2012)



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Hittil er Finland det eneste landet med regional organisering av brann- og redningsvesenet, noe som kan komme i Norge. Norge er det eneste landet som har krav til forebyggende arbeid og årsverk innenfor tilsyn, og utenom Finland det eneste med krav om innsatstid. Sverige, Danmark og Finland skiller seg fra Norge ved at de ikke har krav til minimumsbemanning i kommunene. (DSB 2012)

Finland er det eneste av disse nordiske landene som praktiserer frivillige brannkonstabler knyttet til brann og redningsvesenet i dag. (DSB 2012)

Sverige

I Sverige, som i Norge, er det et direktorat som styrer utdanning innen brann og redning. Dette kalles *Myndigheten for samhällsskydd och beredskap* (MSB) og inkluderer videreutdanning innen redningstjeneste, tilsyn, forebyggende arbeid og systematisk sikkerhetsarbeid. Grunnutdanningen for brannkonstabler blir utført ved skole og øvingsanleggene ved Revinge i sør og Sandø i nord.

(NOU, 2012)

Inntakskriteriene i svensk deltidsbrannvesen er:

- *God helse og kondisjon*
- *oppmøte på stasjon innen 5 minutter*
- *gjennomført forberedende kurs over 2 uker*

Det som må gjennomføres er altså:

- *Forberedende kurs (brevkurs) To uker, 2 poeng*
- *Grunnkurs del 1 på skolen. To uker, 2 poeng*
- *Fjernundervisning hjemmefra. To uker, 2 poeng*
- *Grunnkurs del 2 på skolen. Tre uker, tre poeng.*

Totalt utgjør dette ni uker og ni poeng.

Finland

I Finland er brannvesenet underlagt Innenriksdepartementet, og utdanningen av deltidskonstabler foregår i Kuopio. Her tilbys yrkesutdanning som fører til eksamen i følgende program (NOU, 2012):

- *Brannmann*
- *nødalarmsoperatør*
- *befalsutdanning*

Disse beredskapsutdanningene i Finland er primært tilbydd departementer, sentrale byråer, fylkeskommuner og kommuner. Personer i internasjonale redningsoperasjoner og sivilkrisehåndtering blir også tilbudt disse kursene.

Deltidmannskaper blir utdannet av regionale heltids brannvesen, og det er ingen formell utdanning på brannskolen ved Kuopio. Per i dag er det 22 regioner for redningstjenesten i Finland, og disse regionenes heltidsbrannkonstabler har ansvaret med å trene opp deltidmannskapet. (NOU, 2012)



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

5 Spørreundersøkelse



5.1 Beskrivelse

For å kartlegge omfanget av problemstillingene i hypotesen, samt å avdekke eventuelle andre relevante utfordringer, er det valgt å utføre en nettbasert spørreundersøkelse.

Målgruppen for undersøkelsen er brannsjefer for deltidsbrannvesen i Norge. For å nå målgruppen ble brannsjefer kontaktet via e-post, med lenke til nettundersøkelsen. I tillegg ble det lagt ut en oppfordring på Norges Brannbefals Landsforbund, med tilhørende lenke til nettundersøkelsen. Det usikkert hvorvidt forespørsel om deltakelse har nådd hele Norges deltidsbrannvesen.

Fra kapittel 3.2 har man at per 2012 var det rapportert om 8 447 deltidsansatte innenfor beredskap. Den samme ressursoversikten er benyttet i forbindelse med å analysere hvor stor del av deltidsbrannvesenet som er dekket av undersøkelsen. Blant de brannvesen som har deltatt, er det beregnet at tilhørende deltidskonstabler er på totalt 4386. Deltakerne i undersøkelsen utgjør befalet til mer enn halvparten av Norges deltidsbrannvesens beredskapsstyrke, og følgelig anser arbeidsgruppen resultatene som representative for deltidsbrannvesenet nasjonalt.

BACHELOROPPGAVE - DELTID
Av Tor-Inge Henriksen
12.03.2015

Karmøy brann- og redningsvesen har engasjert studenter ved Høgskolen Stord/Haugesund til å se på rekruttering og utdanning av deltidsmannskaper, og forsøke å finne ut om en kan tilpasse belastning og utdanning slik at det blir enklere å beholde og/eller rekruttere deltidsmannskaper i fremtiden. Dette vil bli deres bacheloroppgave.

Jeg oppfordrer så mange som mulig av dere til å bidra til oppgaven ved å gjennomføre en bitteliten spørreundersøkelse ved å klikke på vedlagte link. Hvem vet - kanskje kan nettopp dette være med på å endre fremtidens deltidsbrannvesen til det bedre.

Klikk på lenken for å bidra
https://docs.google.com/forms/d/18RXCm4QDf4VjHr5HR8HKmnpSJo2u2_xeg0OPhTHjzDo/viewform

Figur 5.1 - Oppfordring til deltakelse på undersøkelsen

Hovedmomentene i undersøkelsen er en oversikt over rekrutteringsproblemer og utfordringer med å beholde deltidskonstabler nasjonalt sett. Formålet er å analysere årsaker for de problemstillingene som kartlegges, og eventuelle sammenhenger mellom vaktordninger og besvarelser i undersøkelsen. Avslutningsvis gis det mulighet for å fremme ønsker eller forslag for fremtidens utdanning av deltidsbrannkonstabler.

Som en forutsetning for besvarelsen ble det bedt om å anta at brannvesenet opprettholder krav om 10 minutters innsatstid, jf. § 4-8 i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen. Dette medfører at deltidskonstabler må ha bosted og hovedarbeidsgiver i nærheten av brannstasjonen. Dette presiseres på bakgrunn av antagelse om at kravet ikke alltid ivaretas i praksis.



5.2 *Forbehold*

Undersøkelsen er nettbasert, og krever ikke innlogging for å besvares. Det er teoretisk mulig at enhver person som skulle fått tilgang til lenken til undersøkelsen kan besvare undersøkelsen. Det er imidlertid krav om å oppgi hvilket brannvesen som besvarer, noe som bidrar til at feilaktige besvarelser kan detekteres. Arbeidsgruppen gjennomgår svarene og vurderer kvalitativt legitimiteten til hver enkelt besvarelse.

Besvarelsene i spørsmål 3.1, 3.2 og 4.1 som går på kartlegging av årsaker til problemer er basert på deltakernes antakelser. Målgruppen i undersøkelsen ansees imidlertid som de som egner seg best til å uttale seg om temaene, og besvarelsen vektlegges derfor betydelig.

5.3 *Spørsmål og svaralternativer*

Tabell 5.3.1 - Spørsmål og svaralternativer

Nr.	Spørsmål	Svaralternativer
1	Hvilket brannvesen representerer du?	Tekstsvr
2	Hvilken vaktordning har dere?	Valg: <ul style="list-style-type: none">• Deltid med vakt• Deltid uten vakt• Kombinasjon av begge
3	I hvilken grad er rekruttering et problem for dere?	Valg: <ul style="list-style-type: none">• Høy• Middels• Lav
3.1	Hva ser du som hovedårsaken til dette?	Flervalg: <ul style="list-style-type: none">• Bo-avstand til stasjonen (kandidaten tilfredsstillter ikke kravet til innsatstid)• Livssituasjon (jobbskifte, ekteskap, mm.)• For høye kompetansekrav• Ikke villig til å ofre fritid• For få unge kandidater• Andre: tekstkommentar
3.2	Anser du lønnsnivå som en negativ faktor i forhold til rekruttering, i en slik grad at det overgår interesse/motivasjon for deltidstillingen?	Valg: <ul style="list-style-type: none">• Ja• Nei
4	I hvilken grad er det vanskelig å beholde brannkonstabler?	Valg: <ul style="list-style-type: none">• Høy• Middels• Lav



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

4.1	Hva anser du som årsaken til dette?	Flervalg: <ul style="list-style-type: none">• Tidskrav til innsats• Livssituasjon (arbeidsskifte, ekteskap, mm.)• For høye kompetansekrav• Ikke villig til å ofre fritid• For få unge kandidater• Andre: tekstkommentar
5	Har økning i kompetansekrav hatt den ønskede effekten med tanke på deltidsbrannvesenets evne til å takle dagens utfordringer?	Valg: <ul style="list-style-type: none">• Ja• Nei• Andre: tekstkommentar
6	Eventuell utfyllende kommentar til besvarelsene over	Tekstsva
7	Har du forslag eller ønsker om fremtidens deltidsbrannvesen med tanke på kompetanse og utdanning?	Tekstsva

5.4 *Vurdering av besvarelsenes legitimitet*

Totalt er 4 besvarelser utelatt fra resultatene. Dette er på grunnlag av at det er avdekket at en brannkonstabel har besvart undersøkelsen, til tross for at målgruppen er befall, i hovedsak brannsjefer. I tillegg er det en besvarelse som ikke har oppgitt hvilken brannstasjon det er besvart på vegne av, samt to besvarelser som har oppgitt «deltidskorps» og «deltidsbrannvesen» i spørsmål 1. Dette hindrer muligheten for å kunne vurdere besvarelsens legitimitet, og det helgarteres med å se vekk ifra disse besvarelsene.

I de tilfeller der samme IKS har mange besvarelser har det vært nødvendig å vurdere om samtlige besvarelser kan inkluderes. Eksempelvis så har Rogaland brann- og redningsetat bidratt med mange svar, og følgelig ble det nødvendig å få oppklaring i hvem som besvarte. Arbeidsgruppen henvendte seg via telefon til Stasjonsmester i brannvesenet Sør-Rogaland IKS. Det ble avklart at kun personell som er involvert i forbindelse med rekruttering og bemanning har besvart undersøkelsen, og samtlige besvarelser inkluderes derfor i resultatet.

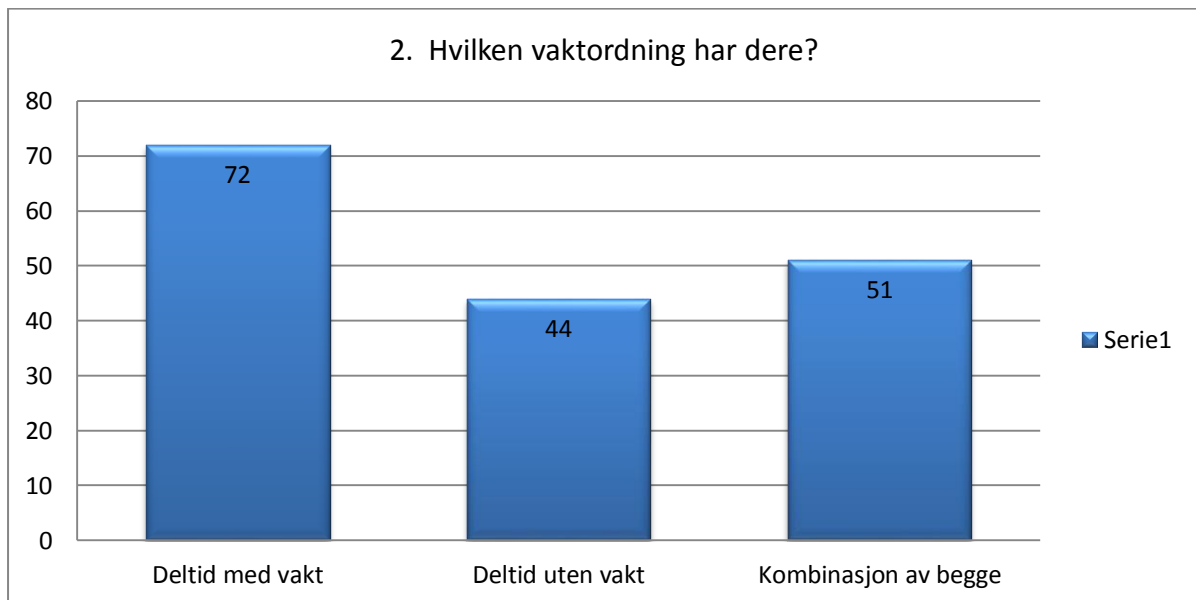
5.5 Resultater

Spørsmål 1 – Hvilket brannvesen representerer du?

Det initierende spørsmålet har til hensikt å identifisere hvem som svarer. Ved å oppgi hvilket brannvesen deltakeren i undersøkelsen representerer får studentene mulighet til å avdekke dersom det mottas flere besvarelser fra samme brannvesen, og vil kunne bidra til å avsløre dersom personer utenfor målgruppen besvarer undersøkelsen.

Spørsmål 2 – Hvilken vaktordning har dere?

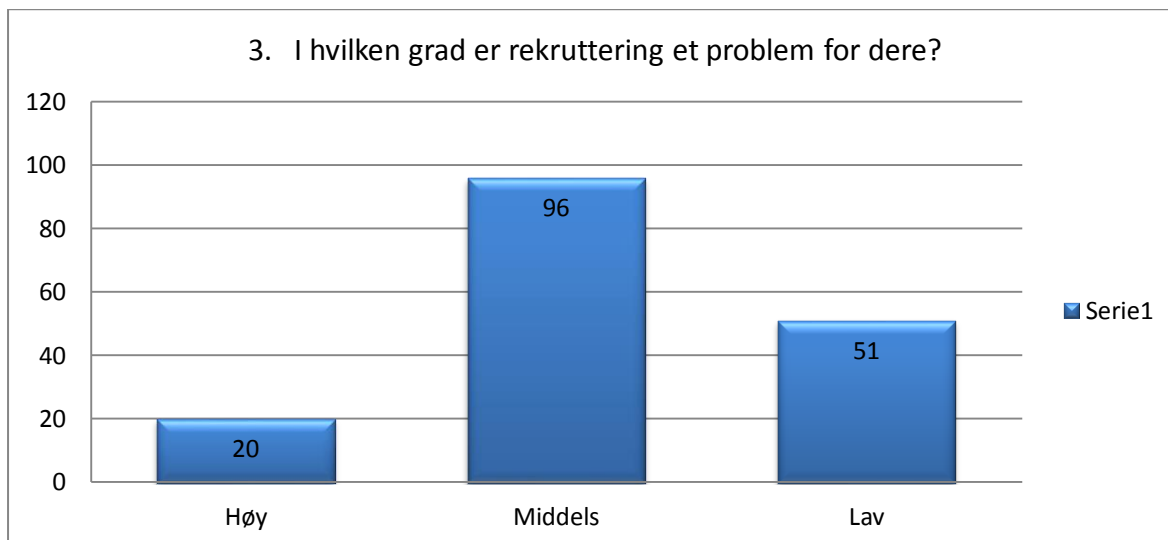
Figur 5.2 viser fordelingen av vaktordningene blant de totalt 167 besvarelsene som vektlegges i undersøkelsen. Besvarelsene benyttes i andre deler av undersøkelsen, for å avdekke eventuelle relasjoner mellom vaktordning, problemstilling og/eller årsak.



Figur 5.2 - Fordeling av vaktordninger i besvarelsen

Spørsmål 3.0 – I hvilken grad er rekruttering et problem for dere?

Figur 5.3 viser omfanget av rekrutteringsproblemer i Norges deltidsbrannvesen, basert på besvarelsene i undersøkelsen. Det vises til Spørsmål 3.1 – Hva ser du som hovedårsaken til dette? for antatte årsaker til at det enkelte brannvesen opplever vanskeligheter.



Figur 5.3 - Omfanget av rekrutteringsproblemer

Figur 5.4 viser den samme fordelingen som figuren over, men besvarelsene er sortert etter vaktordning.

Tabell 5.5.1 gir prosentvis oversikt over tilstanden i forhold til vaktordning.

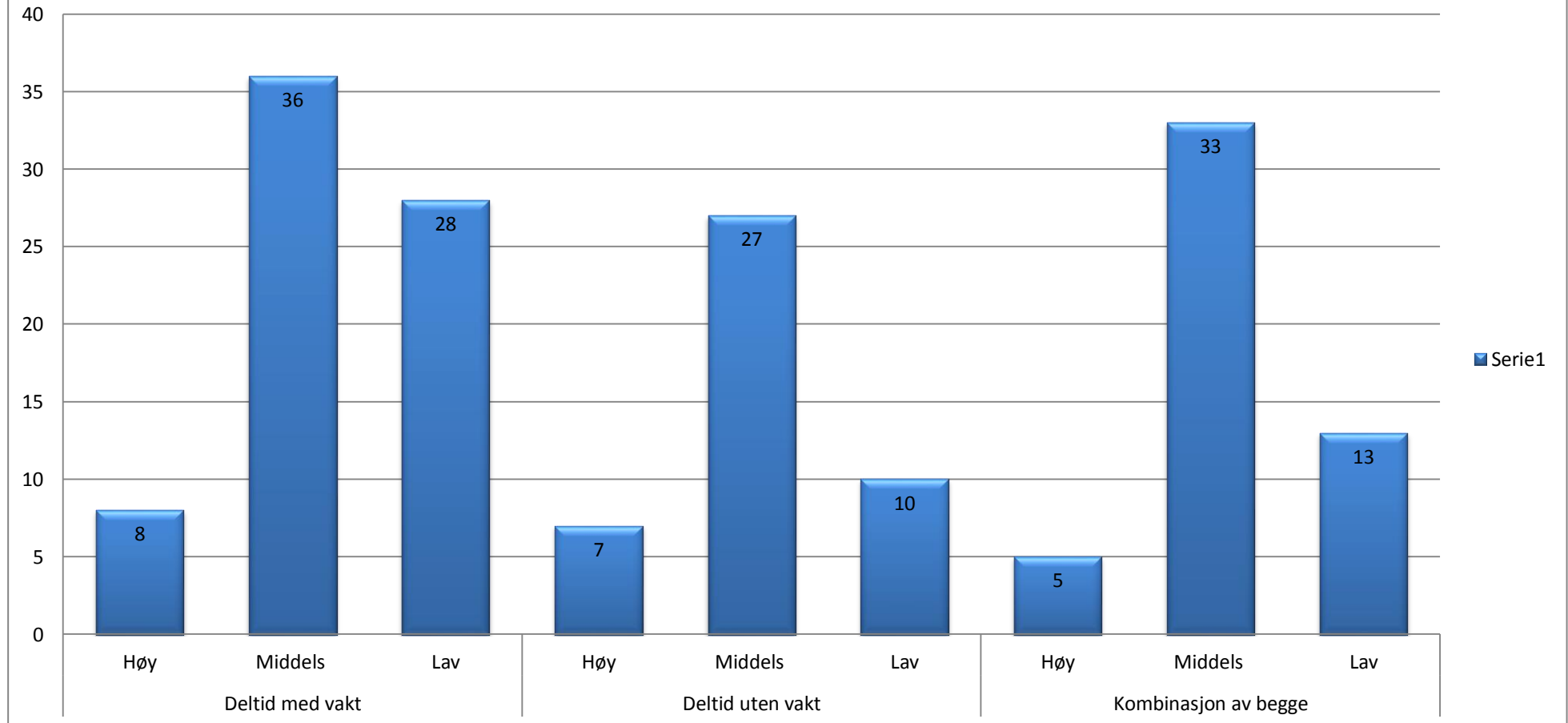
Tabell 5.5.1 - Vaktordningenes prosentvise fordeling av rekrutteringsproblemer

Vaktordning	Høy	Middels	Lav
Deltid med vakt	11,1 %	50,0 %	38,9 %
Deltid uten vakt	15,9 %	61,4 %	22,7 %
Kombinasjon av begge	9,8 %	64,7 %	25,5 %



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

3. I hvilken grad er rekruttering et problem for dere?



Figur 5.4 - Rekrutteringsproblemer i forhold til vaktordning

Spørsmål 3.1 – Hva ser du som hovedårsaken til dette?

Ettersom det gjerne er flere årsaker til at man opplever utfordringer med rekruttering, ble det tilrettelagt for å velge flere alternativer i besvarelsen av spørsmål 3.1.

Det er kun de 116 deltakerne som har oppgitt middels eller høy grad av problemer med rekruttering som har blitt vektlagt. Det anses ikke som relevant å analysere årsaker til problemer blant de som ikke opplever problemer..

Figur 5.5 viser totalt antall ganger hvert svaralternativ har blitt oppgitt som medvirkende årsak til at man opplever utfordringer med rekruttering. Kravet om innsatstid vil gjelde for hovedarbeidsgiver i tillegg til bo-avstanden.



Figur 5.5 - Antatte årsaker til rekrutteringsproblem

Figur 5.6 viser besvarelsene sortert etter vaktordning.

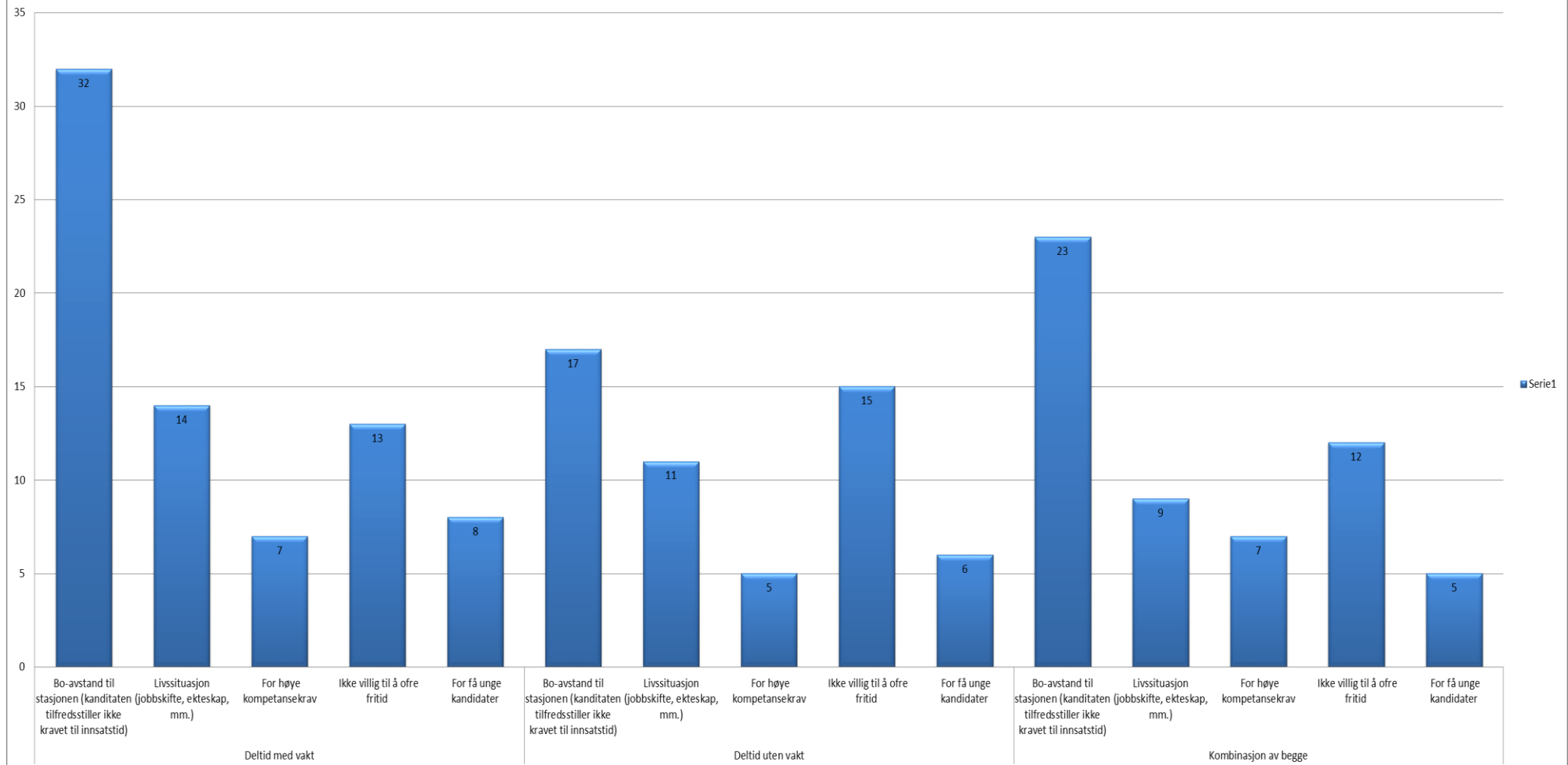
Utover flervalgsalternativene fremkommer følgende problemstillinger fra kommentarer:

- Avstand til hovedarbeidsgiver
- Vanskelig å rekruttere personer som har C-lappen
- Lavt befolkningsgrunnlag og/eller interesse

De færreste deltakere benyttet tekstkommentar i spørsmål 3.1, og følgelig er samtlige av punktene ovenfor kun gjengitt av et mindretall av deltakere.



3.1 Hva ser du som hovedårsaken til dette?

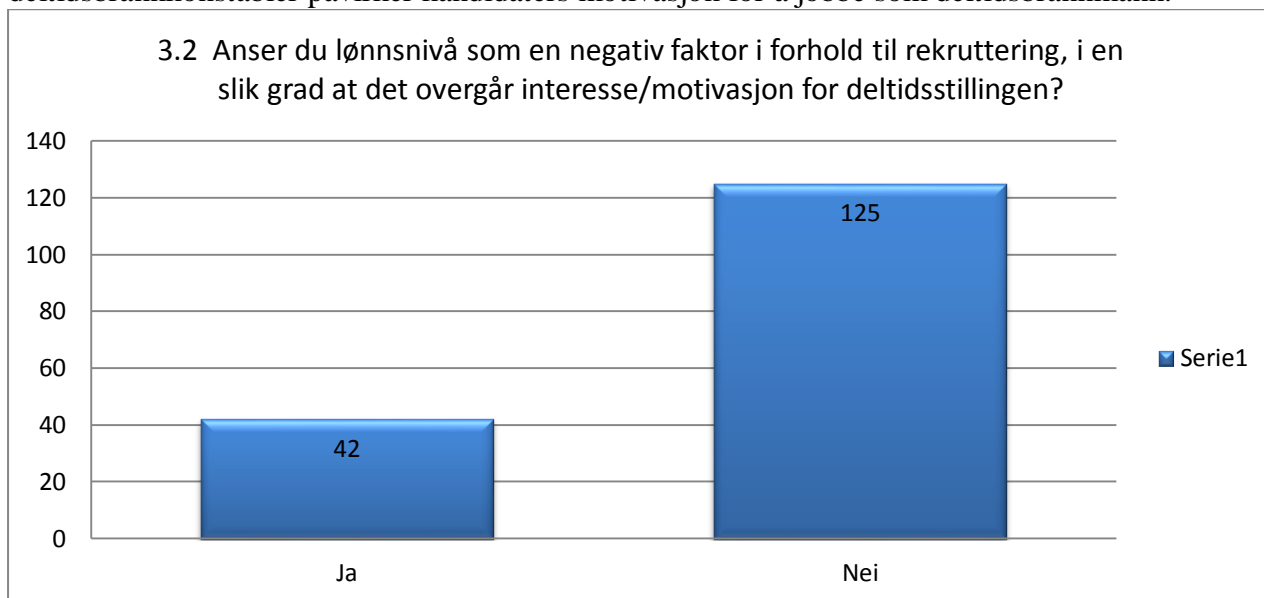


Figur 5.6 - Antatte årsaker til rekrutteringsproblemer, sortert etter vaktordning



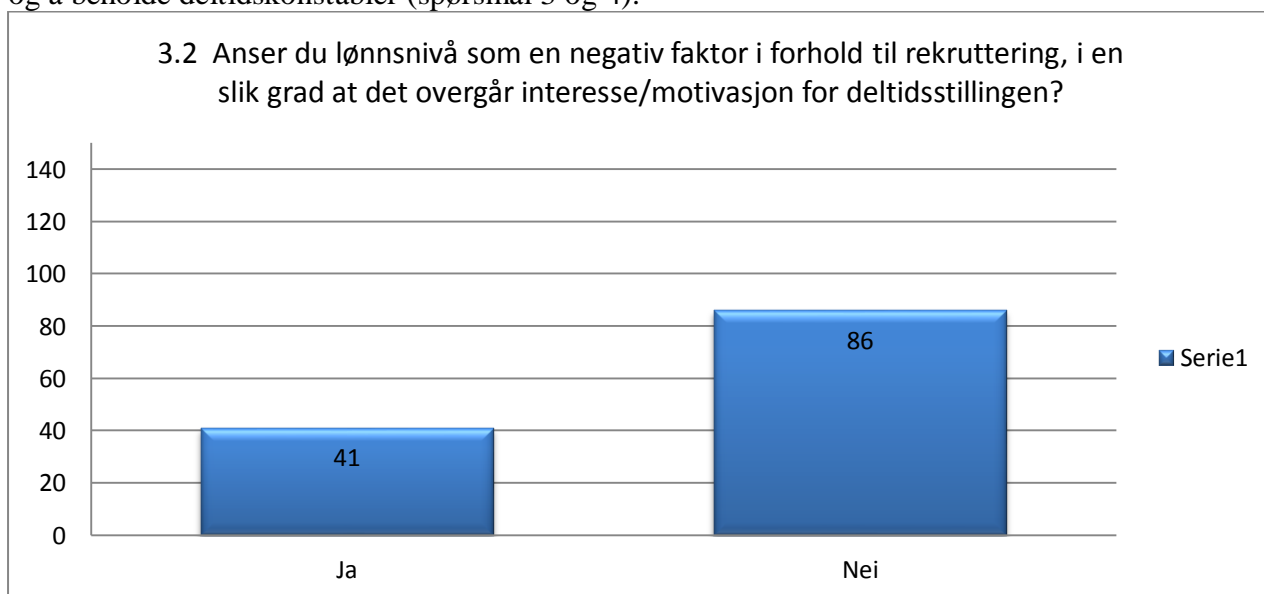
Spørsmål 3.2 - Anser du lønnsnivå som en negativ faktor i forhold til rekruttering, i en slik grad at det overgår interesse/motivasjon for deltidsstillingen?

Figur 5.7 illustrerer samtlige undersøkelsesdeltakeres syn på om lønnsnivået til deltidsbrannkonstabler påvirker kandidaters motivasjon for å jobbe som deltidsbrannmann.



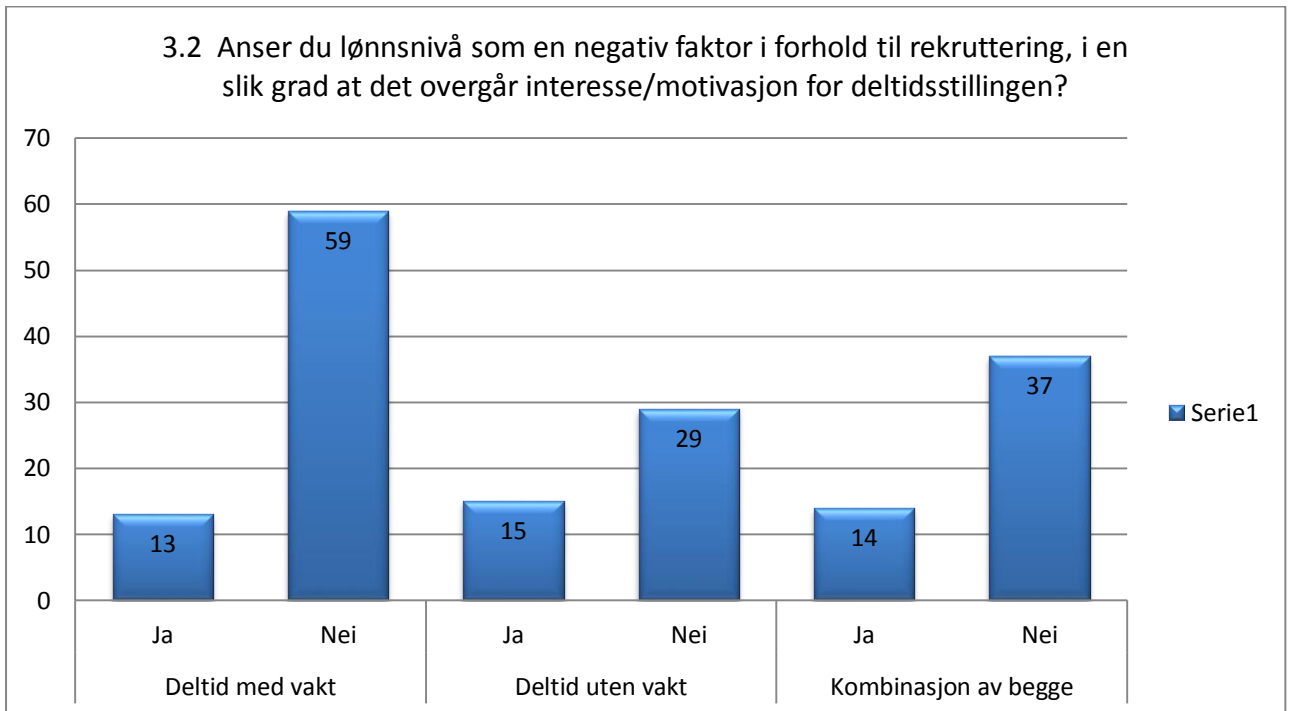
Figur 5.7 - Vurdering av lønnsnivå, samtlige besvarelser

For å analysere om fordelingen blir annerledes dersom man kun ser på besvarelsene blant de som har oppgitt at det ikke er problemfritt å rekruttere og beholde konstabler, er Figur 5.8 opprettet. Figuren viser altså tolkning av lønnsnivå som eventuell medvirkende faktor, der man har neglisjert de deltakere som har oppgitt «lav» på både spørsmål om rekruttering og å beholde deltidskonstabler (spørsmål 3 og 4).

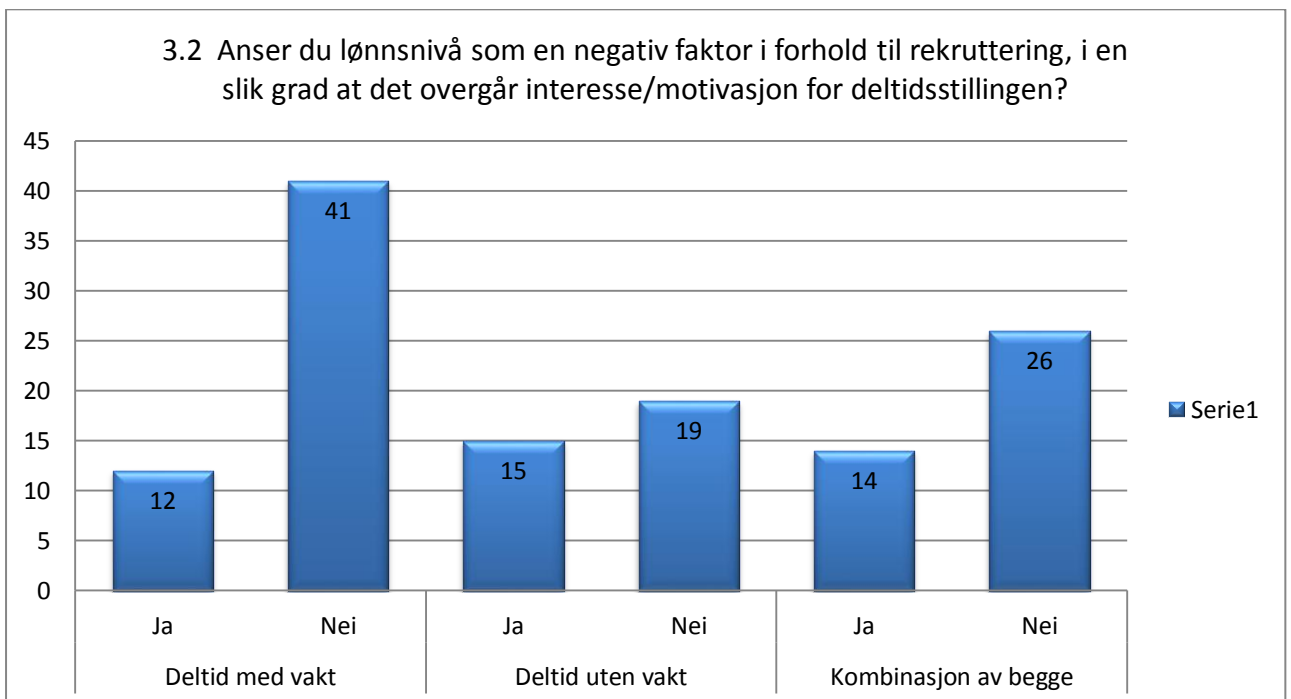


Figur 5.8 - Vurdering av lønnsnivå blant de som har middels eller høy problemstilling

Figur 5.9 og Figur 5.10 viser henholdsvis fordelingen i Figur 5.7 og Figur 5.8, sortert etter vaktordning.



Figur 5.9 - Figur 5.7 sortert etter vaktordning

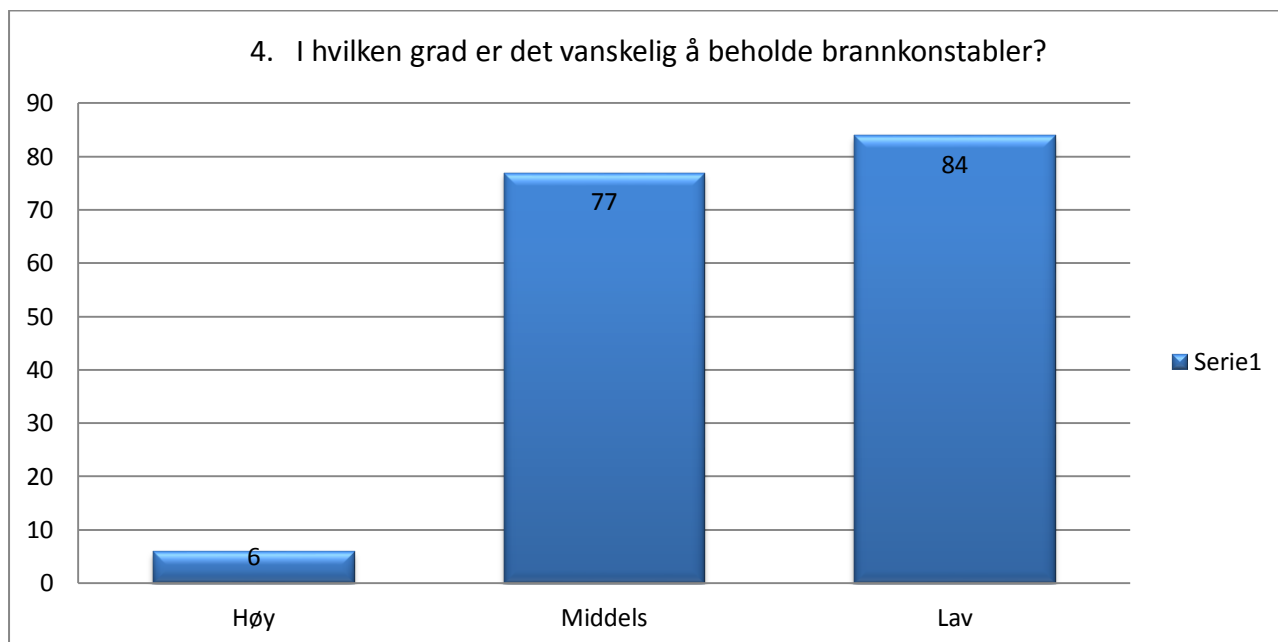


Figur 5.10 - Figur 5.8 sortert etter vaktordning

Spørsmål 4.0 - I hvilken grad er det vanskelig å beholde brannkonstabler?

Figur 5.11 viser omfanget av problemene med å beholde deltidskonstabler i Norges deltidsbrannvesen, basert på besvarelsene i undersøkelsen

Viser til Figur 5.13 for antatte årsaker til at det enkelte brannvesen opplever vanskeligheter.



Figur 5.11 - Omfanget av problemer med å beholde utdannede konstabler

Tabell 5.5.2 gir prosentvis oversikt over tilstanden i de forskjellige vaktordningene.

Tabell 5.5.2 - Vaktordningenes prosentvise fordeling av grad av problemer

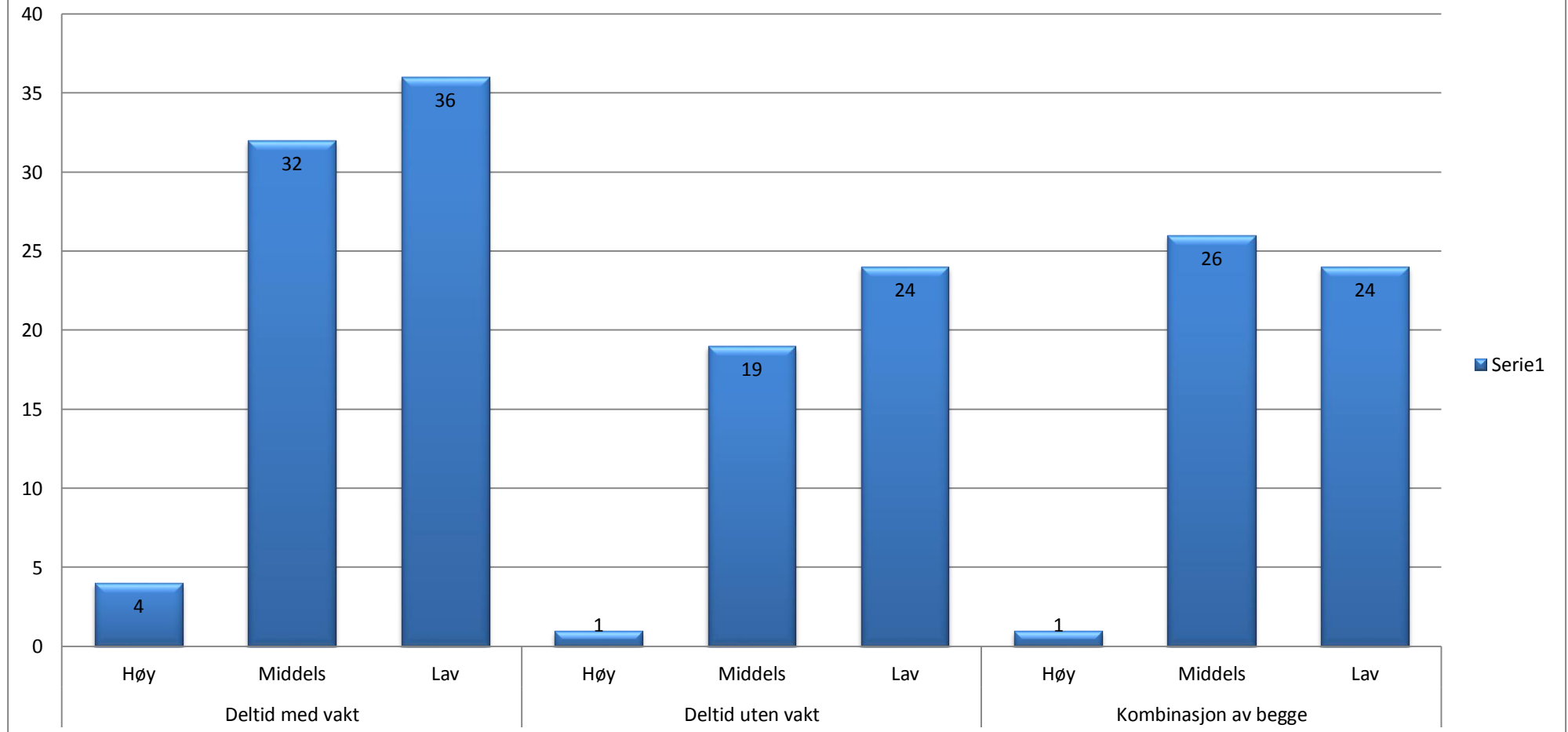
Vaktordning	Høy	Middels	Lav
Deltids med vakt	5,6 %	44,4 %	50,0 %
Deltid uten vakt	2,3 %	43,2 %	54,5 %
Kombinasjon av begge	2,0 %	51,0 %	47,1 %

Den samme fordelingen som i figuren over er sortert etter vaktordning, og gjengitt i Figur 5.12 for å analysere eventuelle trender i de forskjellige vaktordningene.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

4. I hvilken grad er det vanskelig å beholde brannkonstabler?



Figur 5.12 - Omfanget av problemer med å beholde utdannede konstabler, sortert etter vaktordning

Spørsmål 4.1 – Hva anser du som årsaker til dette?

Spørsmål 4.1 er et oppfølgingsspørsmål til spørsmål 4. Det er derfor kun lagt vekt på de 83 deltakerne som har svart «*middels*» eller «*høy*» i det foregående spørsmålet. Det ansees ikke som relevant å se på grunner til problemer blant de som ikke opplever problemer.

Ettersom at det gjerne er flere medvirkende årsaker til at man opplever utfordringer med å beholde deltidsbrannkonstabler ble det tilrettelagt for å velge flere alternativer i besvarelsen. Figur 5.13 viser totalt antall ganger hvert svaralternativ har blitt oppgitt som medvirkende årsak til at man opplever at deltidskonstablene sier opp stillingen sin.



Figur 5.13 - antatte årsaker til problemer med å beholde deltidskonstabler

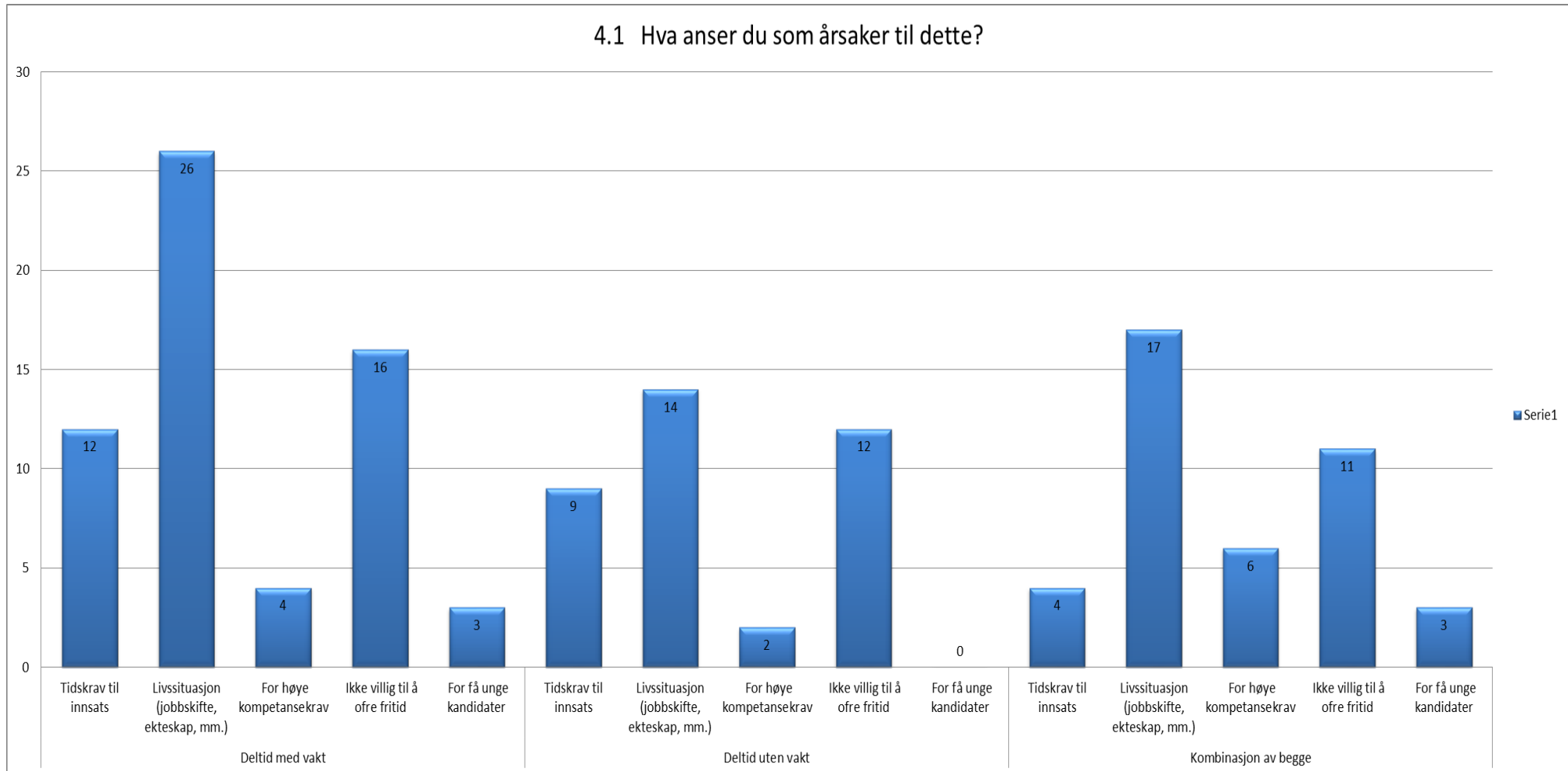
Fordelingen i Figur 5.13 er sortert etter vaktordning og gjengitt i Figur 5.14.

Utover flervalgsalternativene fremkommer følgende problemstillinger fra tekstkommentar:

- Heltidsbrannvesen rekrutterer deltidskonstabler
- Borte i perioder pga. turnus (bl.a. i Nordsjøen).
- Dårlig utstyrsnivå og/eller ledelse
- Konstablernes holdninger tilfredsstillende ikke innstilling som kreves av brannmenn
- Vanskelig å få folk til røykdykkerstillinger
- Større velferd i samfunnet bidrar til at fritid er mer verdt, samt mer penger blant folk

De færreste deltakere benyttet tekstkommentar i spørsmål 4.1, og følgelig er samtlige av punktene ovenfor kun gjengitt av et mindretall av deltakere.

4.1 Hva anser du som årsaker til dette?



Figur 5.14 - Figur 5.13 sortert etter vaktordning

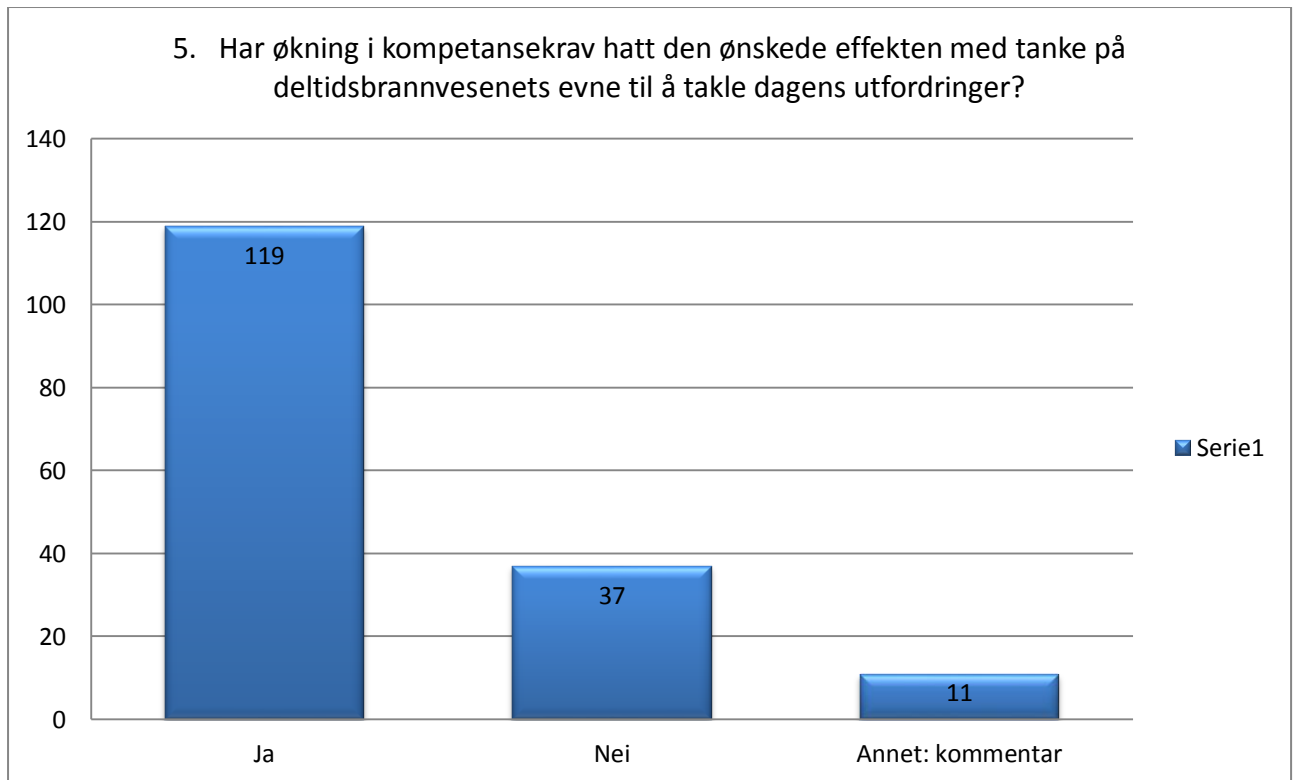


HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Spørsmål 5 - Har økning i kompetansekrav hatt den ønskede effekten med tanke på deltidsbrannvesenets evne til å takle dagens utfordringer?

Diagrammet nedenfor gir et bilde på brannsjefers syn på effekten av kompetanseøkningen. Kommentarsvarelsene er oppgitt i Tabell 5.5.3



Figur 5.15 - Vurdering av kompetanseøkningens effekt

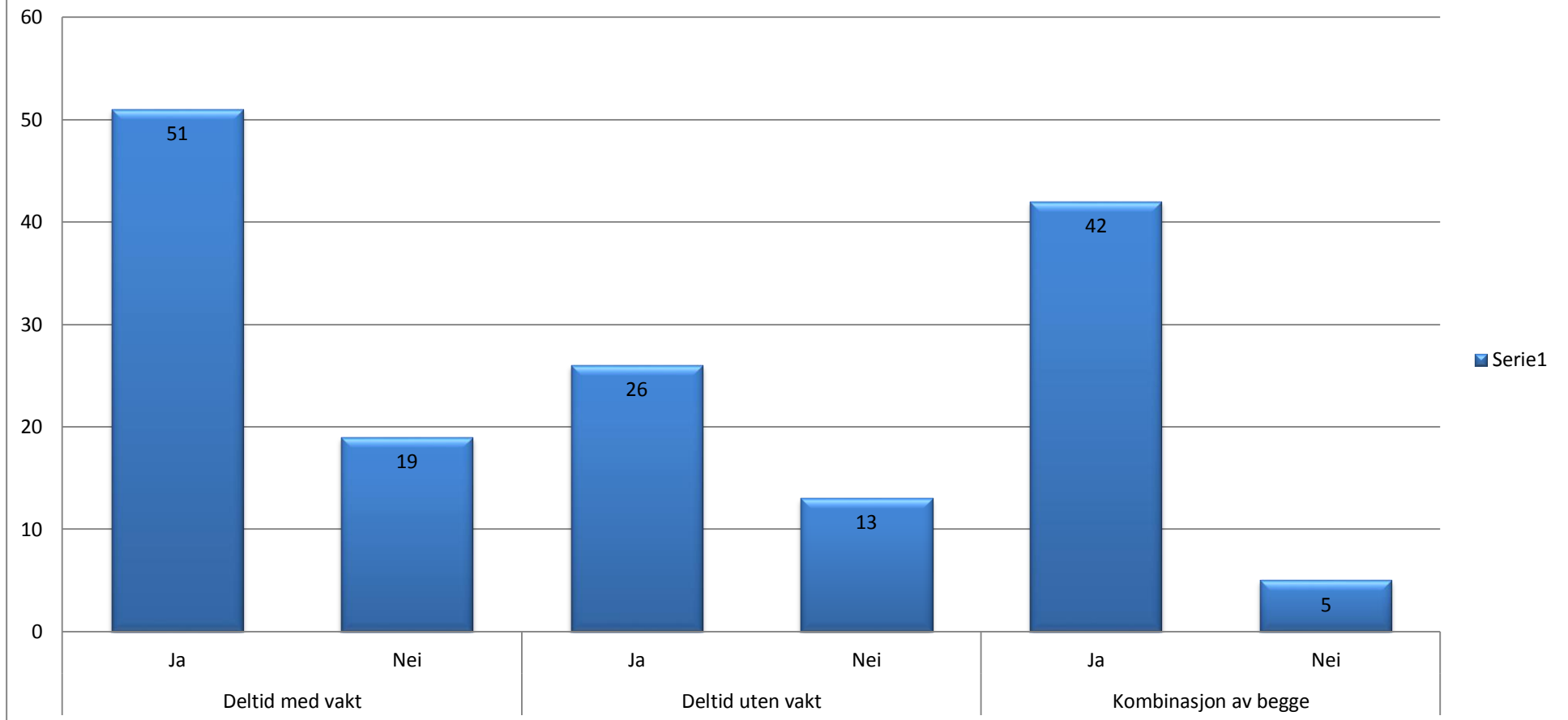
Figur 5.16 gjengir den samme fordelingen, sortert etter vaktordning.



Tabell 5.5.3 - Tekstbesvarelser til spørsmål 5, med tilhørende utdypning i spørsmål 6

5. Har økning i kompetansekrav hatt den ønskede effekten med tanke på deltidsbrannvesenets evne til å takle dagens utfordringer?	6. Eventuell utfyllende kommentarer til besvarelsene over
Helt klart!	Gjennomføring av grunnkurs øker motivasjonen.
Delvis	Vert ofte for lite tid til øvingar, men i Eidfjord har mannskapa øving 2 timar kvar 5 helg. Dett er positivt, i tillegg til obligatoriske 6 øvingar a 3 timar pr. år.
delvis	Kompetanseheving utover lovpålagte kurs må gjøres innenfor stramme kommunale budsjetter
Delvis, emn utfordring med for lite øvingstid!	Det skulle vert fast øving kvar månad for alle mannskaper, for eksempel. fordelt til 4 ulike fredager før helgevakt. I dag har vi kun 6 øvingar totalt i løpet av året (tot. 18 timar)
Vet ikke	Kommunen har nylig fjernet brannvaktordningen (1. februar), og har bare deltidsbrannvesen. Vanskelig å si noe om effekt og konsekvenser etter så kort tid.
Kanskje i noen grad	Vi har ikke kommet langt med å oppfylle kompetansekravet i vårt brannvesen
Det koster mer enn det smaker !	De økte kompetansekravene koster MYE for et lite brannvesen i en forholdsvis middels stor kommune. For små kommuner må det bli VELDIG dyrt.
både ja og nei.	Bra med kompetanse heving, men når de slutter etter ett par år så blir det stor utskiftning. Ingen kontinuitet.
Delvis, problem med lite øvingar	Burde vore meir sentrale krav (DSB) til øvingsfrekvens og antall timar
Vanskelig å måle da vi har hatt god kompetanse på mannskap over tid. Er også blant de som har utdannet mannskapene etter de krav som foreligger, og har en fantastisk gjeng med høyt interesse- og kompetansenivå!	Krav til grunnutdanning er fornuftig, men det foreligger mange negative kommentarer til utdanningsreformen som vil gjøre det umulig å opprettholde dagens beredskap.
positivt med utdanning. Men kan stille spørsmål og grunnutdanning må vere så omfattende.	I dag må en brannkonstabel ha sertifikat klasse C, utrykningsførarkurs og grunnkurs helst i løpet av første to åra. Det vert mange veker og kan vere utfordrande å få permisjon frå hovudarbeidsgivar samt å få "familiekabalen" til å gå opp.

5. Har økning i kompetansekrav hatt den ønskede effekten med tanke på deltidsbrannvesenets evne til å takle dagens utfordringer?



Figur 5.16 - Vurdering av kompetanseøkningens effekt, sortert etter vaktordning



Spørsmål 6 – Eventuelle utfyllende kommentarer til besvarelsene over

Besvarelsene er kategorisert og gjengitt nedenfor. Det presiseres at dette er svar som utfyller tidligere besvarelser, og det vil derfor være preget av gjentakelse. Hensikten er imidlertid å skape rom for å uttrykke meninger som ikke er tilrettelagt for i de foregående spørsmålene i undersøkelsen. Viser til Vedlegg 9 for utfyllende besvarelser.

Rekruttering og krav:

Det som kommer særlig frem i undersøkelsen i forhold til rekruttering:

- Greier ikke møte ti minutters kravet fordi konstablene ikke tilfredsstillers krav om avstand til bolig eller arbeidsplass. Redusert beredskap på dagtid, pga. jobb
- For vanskelige fysiske krav. Det er ikke nok kandidater som oppfyller disse
- Økte kompetansekrav gir utfordringer i henhold til drift
- For høye krav for deltidspersonell. Dette bør kunne reduseres for konstabler uten røykdykkerkompetanse
- For dyrt å utdanne deltidspersonell
- Få utdanningsplasser
- Vanskelig å rekruttere kandidater med førerkort klasse C
- Vanskelig å få kandidater til å ta fri en uke for å gå på kurs
- Vanskelig å holde kandidater faglig oppdatert i jobb nummer to

Lønn:

- Lønnsnivået på deltid uten vakt kan være en av grunnene til utfordring med rekruttering
- Høyere lønn vil hjelpe på rekruttering
- Ønske om fritid

Kostnader:

- Bør tilrettelegges for desentralisert utdanning
- Greier ikke rekruttere ferdig utdannet deltidskonstabel. Å utdanne koster 200 000 kr.
- Vanskelig å kjøpe ansatte fri fra arbeidsgiver - spesielt i privat næringsliv
- Vanskelig å kjøre gode kurs lokalt. Fikk ikke tilskudd fra NBSK sist det ble kjørt kurs lokalt
- Kommuner drøyer med utdanning så lenge det ikke følger midler med kravene
- Øremerkede midler
- For høye kostnader for middels/små kommuner

Lokal utdanning:

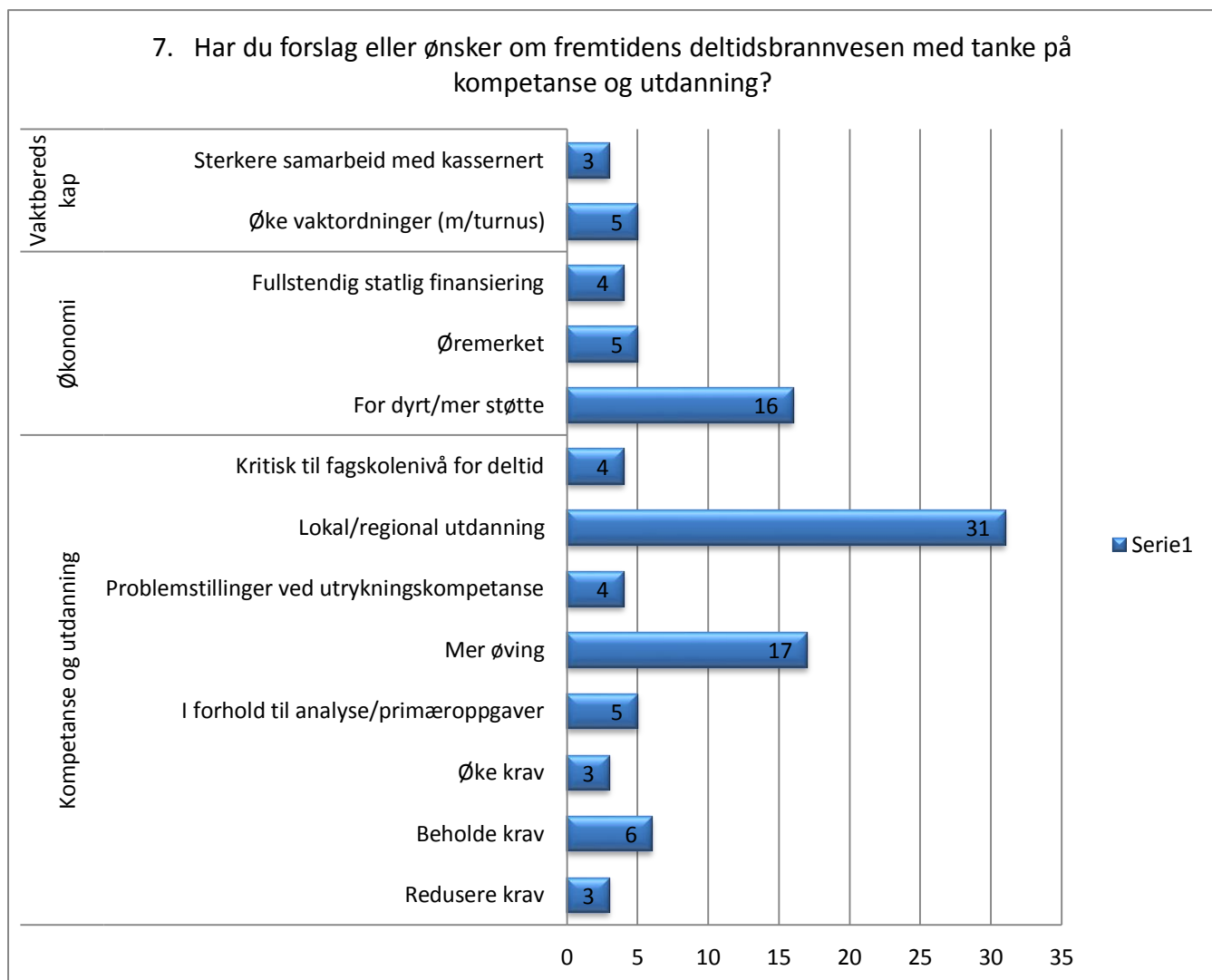
- Staten overfører penger til kommunen som skal brukes til utdanning, men midlene blir ikke øremerket, så kommunen bruker den på andre områder, og kun deler av dette ender opp hos brannvesenet
- Grunnkursene kan trolig forenkles og fortsatt ha ønsket effekt i praksis
- Mer fokus på praksis



Spørsmål 7 - Har du forslag eller ønsker om fremtidens deltidsbrannvesen med tanke på kompetanse og utdanning?

Avslutningsvis i undersøkelsen er det tilrettelagt for å fremme behov eller ønsker om fremtidens deltidsbrannvesen. Bearbeiding av tekstsvaer er omfattende og utfordrende, men besvarelser som gjentas av flere innenfor samme tema er valgt å presenteres i Figur 5.17. Dersom man kan tolke en besvarelse på forskjellige måter er det valgt å ikke inkludere den i diagrammet nedenfor, gruppen ønsker ikke å trekke konklusjoner på vegne av deltakerne. Det kan følgelig være flere ytringer som støtter de utvalgte i Figur 5.17.

Eventuelle kommentarer som gruppen vurderer som spesielt interessant eller nyttig i forbindelse med anbefalinger for deltidsbrannvesenets fremtid, kan benyttes i diskusjonen. Det vises derfor til Vedlegg 9 for utfyllende besvarelser.



Figur 5.17 - Uttalelser i forbindelse med å tilpasse fremtidens deltidsbrannvesen



6 Fremtidig utdannings- og kompetansebehov

6.1 *Anbefalinger fra andre studier*

Brannstudien

I studien legges det vekt på innsatstid, enklere og mer målrettet forebyggingsarbeid med store brannvesen. Større kompetansemiljøer og bedre systematisering av forebyggende aktivitet. Innføre krav om responstid der innsatstid blir det største elementet. Fokus på lokalkunnskap, systematisering og forbedring av lokale ordninger under felles ledelse. Mye avhenger av stedlige forhold.

Brannstudien anbefaler modell 1 for videre organisering av brannvesen, modell 1 innebærer at det blir 18–19 brann- og redningsvesen i Norge, på fylkesnivå. Negative aspekter som nevnes er problemet med tilstedeværelse i kommuner, med tanke på involvering i beslutninger og forvaltning. Regionalisering vil øke distansen til kommunen som eier, men kan ordnes ved oppretting av funksjoner spesifikt rettet mot å holde kommunikasjonen i hevd. (DSB 2012)

Mulighetsstudien

Anbefaler et hovedorgan for nasjonal kompetansesenter for samvirke og øvelser på politihøgskolen, med ansvar for å organisere samvirket mellom nødetater.

Forbedret bruk og systematisering av utnyttelsen av lokale øvingssteder. Med større brannvesen følger det at samvirkeøvelser må utføres oftere. Disse sentrene bør være lokalt styrt og underlagt det nasjonale organet.⁷

NOU 2012:8

Vil ha liknende kompetansenivå på deltid og fulltid, men mener at da det er færre høyblokker i deltidskonstablers områder, så trenger man ikke fokusere på de samme egenskapene. Deltidskonstabler bør fokusere på bilulykker heller enn urban tauredning, samt de må kanskje vente lenger på at deres skadde blir hentet, og trenger da innsikt i livreddende førstehjelp. Det nevnes også at en del andre fag som pedagogikk og annet bør ivaretas av andre instanser, da deltid ikke kan forventes å opprettholde kunnskaper om dette. (NOU 2012)

6.2 *Samvirke mellom nødetater ved pågående livstruende vold*

PLIVO er kort for «pågående livstruende vold», og omtales i et mandat som er ute på høring. PLIVO kom i kjølvannet av 22. juli, og knivstikking på en buss i Årdal. Brannbiler og ambulanser ankom skadestedet før politiet, men det var en aktiv skarp situasjon, og skulle derfor skulle ikke disse rykke inn.

PLIVO enda er på høring, men det er innført i den grad det erstatter “skyting pågår” som det kaltes før. Det stipulerer at brannvesen og ambulanse skal bistå politiet med livreddende arbeid, som kan tenkes at de blir med inn i en skarp situasjon. I hvilken grad

⁷ Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (2015) *Rapport 2015, Mulighetsstudien*



brannvesen og ambulanse skal gå inn i skarp situasjon alene er ikke avklart enda, men det er her mye av kontroversen kommer fra.⁸

7 Diskusjon

7.1 Fordeler og ulemper med deltidsbrannvesen

Norges deltidsbrannvesen har et enormt kompetansemangfold. Dette er kanskje den største fordelen et deltidsbrannvesen har i forhold til en heltidsstyrke. Ofte kjenner en av konstablene allerede bygget som det er utrykning til, ettersom det ofte er kommunearbeidere som jobber som deltidskonstabel. Dette gjør gjennomløp av bygning, evt. lagring av farlige stoffer (oksygentanker, gass etc.) umiddelbart enklere for brannbefelet på stedet. Samtidig er faglig byggeteknisk- og mekanisk kompetanse høy, siden dette er typiske yrker som det rekrutteres fra. En snekker vil ha kunnskap om svakheter i trekonstruksjoner man kan utnytte om man må lage en ekstra innsatsvei; en mekaniker vil være i stand til raskt å reparere utstyr som stanser på stedet (tankbil kompressor osv.); og en rørlegger vil vite hvor man kan gå etter vannuttak.

Deltidsbrannkonstabler representerer over 2/3 av bemanningen, og er med sin brede kompetanse som håndverkere godt rustet til å møte varierte utfordringer som nødetater kan støte på ved utrykning. Deltidsbrannkonstabler har krav om gjennomføring av 6-10 øvelser i året, avhengig av om deltidskorpset skal utøve røykdykking. Problemer for deltidskonstabler er at de ikke alltid vet hvem de møter på utrykning, og at de har lite omgang med utstyret i det daglige. Dette kan danne nøling og usikkerhet rundt aktiviteter på krisestedet. Om befalet også er usikker hvor erfarent og samkjørt konstablene er, kan dette potensielt føre til økt stress enn nødvendig i en nødsituasjon. For en heltidsansatt er fordelen at en får mye mer trening og øvelser totalt sett, men også sammen med sine kollegaer. Dette er hovedjobben til konstablene, og forutsetningene for å holde seg faglig oppdatert er annerledes enn for deltid. Mye av tiden mellom utrykninger går til og trening på bruk av utstyr.

Det er også verdt å nevne at deltidskonstabler i noen tilfeller sliter med å møte på stasjonen innen ti minutter som fastsatt i § 4-8 i Dimensjoneringsforskriften. Dette i forbindelse med bo-avstand og hovedarbeidsgiver i forhold til brannstasjonen. Heltidskonstabler bor på stasjonen under vakt, og slipper å ta hensyn til dette. Ettersom det ikke er praktisk og økonomisk gunstig å ha heltidspersonell som dekker alle tettsteder i landet, er man avhengig av deltidskonstabler med tilstrekkelig utdanning og kompetanse.

⁸ Politidirektoratet (2015) *Nødetatenes samvirke ved pågående livstruende vold.*



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



7.2 *Omfanget av hypotesen*

Hypotesen tar utgangspunkt i Karmøy brann- og redningsvesens situasjon, der det oppleves økende problemer med å rekruttere og å beholde deltidsbrannmannskap.

Spørreundersøkelseresultatene har til hensikt å kartlegge situasjonen nasjonalt. Figur 5.3 og Tabell 5.5.1 gir et bilde på deltidsbrannvesens rekrutteringssituasjon. Blant de totalt 167 besvarelsene oppgir 116 av deltakerne middels eller høy grad av rekrutteringsproblemer. Dette utgjør omtrent 69 % av besvarelsene. Man ser imidlertid at det er kun 20 av disse som oppgir høy vanskelighetsgrad i forbindelse med rekruttering, altså i underkant av 12 % av deltakerne i undersøkelsen.

Ved analyse av eventuelle trender relatert til forskjellig vaktberedskap benyttes Tabell 5.5.1 Hypotesen tar utgangspunkt i at Karmøy brann- og redningsvesens problemer er representativt for det nasjonale bildet, ettersom det er det største deltidsbrannvesenet i en enkeltkommune. Dette innebærer antakelse om at de minste kommunene opplever størst problemer, det vil i hovedsak si deltid uten vaktordning.

Det er tilsynelatende større problemer for deltidsbrannvesen uten vaktordning, enn med vaktordning. Forskjellen er derimot marginal.

51 av 167 undersøkelsesdeltakere har konstabler både med og uten vakt, og det er uvisst i hvilken grad de refererer til konstabler uten, eller med dreiende vakt i besvarelsene.

Figur 5.11 har til hensikt å illustrere deltidsbrannvesenets eventuelle problemer med å beholde brannkonstabler. Under halvparten av deltakerne i undersøkelsen oppgir middels eller høy grad av problemer. Blant disse har seks deltakere oppgitt høy vanskelighetsgrad, noe som utgjør i overkant av 3 %. Ingen markant skille mellom forskjellig vaktberedskap fremkommer i Tabell 5.5.2.

Det er altså større utfordringer knyttet til rekruttering, enn å beholde deltidskonstabler.

Oppsummert vurderes hypotesen som delvis reell. Det er overvekt av brannvesen som opplever noen grad av problemer, mot de som ikke opplever problemer i det hele tatt når det gjelder rekruttering og omsetning av personell. Det er imidlertid flest som oppgir middels grad av problemer, deriblant Karmøy brann- og redningsvesen.

Undersøkelseresultatene gir ikke grunnlag for å si at type vaktberedskap er direkte knyttet til problemer med bemanning.

7.2.1 *Årsaker til problemene*

Rekruttering

Figur 5.5 viser at krav om utrykningstid er den medvirkende årsaken som oppgis flest ganger blant de som opplever problemer med rekruttering. Mange oppgir også ofring av fritid, samt livssituasjon som medvirkende årsaker.

Det er altså utfordrende å ansette konstabler som både bor, og har hovedarbeidsgiver i nærheten av den aktuelle brannstasjon. Fra kapittel 4.3 har man at Norge og Finland er de eneste landene i Skandinavia som praktiserer krav om utrykningstid. Til forskjell fra



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Finland, som har frivillig brannvesen uten formell utdanning, har Norge deltidsbrannvesen med kompetansekrav, beskrevet i kapittel 3.3.

Det er ikke kjent for arbeidsgruppen om Finlands frivillige brannvesen opplever rekrutteringsproblemer, men man kan spekulere i om det er kombinasjonen av krav om utrykningstid og fritiden som ofres i den formelle utdanningen av Norges deltidskonstabler som i hovedsak gjør at 69 % av undersøkelsesdeltakerne har utfordringer.

Livssituasjon, herunder jobbskifte og ekteskap, er faktorer som er vanskelig å påvirke, og som kan være veldig individuelt.

I likhet med spørsmålet om i hvilken grad rekruttering er utfordrende, ser man ikke noen klar trend i vaktberedskap i analyse av grunner til problemer, se Figur 5.6.

Lønnsnivå

25 % av deltakerne oppgir at de anser lønnsnivået for deltidskonstabler som en negativ motivasjonsfaktor for stilling som deltidskonstabel. Det er altså de færreste brannbefal som mener at lønnsnivået til deres deltidskonstabler har en direkte negativ innvirkning på rekrutteringen.

Ved å neglisjere dem som ikke har problemer hverken med rekruttering eller omsetning av personell, ser man fra Figur 5.8 at tallet stiger til 32 %. I denne fordelingen fremstår følgende forskjell i vaktordning: 44 % av deltid uten vakt mener at lønnsnivået er for lavt, mot 23 % av deltid med vakt.

Beholde deltidskonstabler

Det fremkommer en rekke mulige grunner for utfordringene dagens deltidsbrannvesen står ovenfor. Blant de 83 undersøkelsesdeltakerne som har utfordringer knyttet til å beholde sine deltidskonstabler er konstablens livssituasjon oftest oppgitt som medvirkende årsak. Dette innebærer blant annet bytte av hovedarbeidsgiver, at konstablene flytter, samt andre familiesituasjoner. Dette er faktorer som kan være vanskelig å forutse, og det kan tenkes at det er nettopp derfor dette er den mest repeterte årsaken til oppsigelser.

Andre årsaker som oppgis av relativt mange er at konstablene ikke er villige til å ofre den fritiden som stillingen krever, samt tidskrav til innsats. Man kan argumentere for at tidskrav til innsats kun burde vært et problem ved rekruttering, ikke i forbindelse med at konstabler sier opp, men det antas at dette er et problem som oppstår i forbindelse med bytte av hovedarbeidsgiver og/eller boplass.

Deltidskonstabler må utdannes på fritiden, og fra kapittel 3.3 ser man at dette skal foregå over en periode på opptil 2 år. Dette er en lang periode, som innebærer mange timer kurs både teoretisk og praktisk. I tillegg er utdanningsetterslepet stort, og man antar derfor at en del konstabler går langt utover 2 år uten den yrkesutdanningen som de har krav på.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

7.3 **Kommuneøkonomi**



På bakgrunn av kapittelet om finansiering antas det at mange brannvesen opererer på minimumskrav, og dette stiller følgelig større krav til måloppnåelse fra hver enkelt person. Kommunene i Norge er under press for å holde budsjettene nede, og det kan potensielt føre til at dimensjonering utover lovpålagte krav nedprioriteres.

*«Det klassiske verdigrunnlaget for det lokale sjølvstyret er tredelt: fridom (autonomi), demokrati og effektivitet. Fridom blir sett på som ein føresetnad for å kunne realisere dei to andre verdiane».*⁹ (Regjeringen, 2012)

En viss grad av tillit må eksistere mellom stat og kommune for at systemet skal fungere, spesielt med tanke på at statlige midler ikke må gå til spille.

«I eit rammefinansiert system har kommunane ansvar for eigen ressursbruk og eit insentiv til å halde kostnadene nede. Ein kommune som greier å effektivisere verksemda, vil sjølv kunne ta den økonomiske gevinsten av dette¹⁰». (Regjeringen, 2012)

Kommuner, basert på egen kjennskap til lokale forhold, skal ha evne og mulighet til å ta selvstendige valg for å utnytte lokale ressurser best mulig. Denne formen for styring gjør det mulig for kommuner å endre sin oppbygning og struktur for å utnytte personers kvalifikasjoner i størst mulig grad.

Men det kan bli for mye sparing, hvilket vil ha en negativ effekt på beredskapen.

«Innen 2012 skulle alle deltidsbrannfolk i Norge ha utdanning, vedtok regjeringen. De er milevis unna målet. Med dagens utdanningstempo vil det ta 17 år før man er i mål.» (Bordvik, 2012)

Videre blir det omtalt hvordan kravene for brannkonstabler øker og at brannskolen ikke klarer å få utdannet nok mannskap. Kravet ble satt i 2007, og det haster med å få utdannet brannkonstablene innen fristen.

«Problemet er at Norges brannskole ikke har fått tilført penger til å holde mange nok kurs. Målet var at 700 brannfolk skulle utdannes hvert år, men skolen klarer i dag bare å ta unna i underkant av 300 i året.

- Intensjonen er god, men finansieringen følges ikke opp i det hele tatt. Skolen har ikke midler til å utdanne oss, sier Svein Erik Hovde, styremedlem i Norsk Brannmannsforum.» (Bordvik, 2012)

Den norske brannskolen er det eneste stedet som holder kurs i alle trinnene i beredskapsutdanningen, men kan godkjenne andre institusjoner for gjennomføring av kurs. Brannstasjoner med godkjenning fra NBSK kan holde deltidsgrunnkurs, og i noen tilfeller beredskap trinn 1. Noen brannstasjoner inviterer konstabler fra andre kommuner om de har plass, for å avlaste på etterslep av utdanning. Man ser at de ikke klarer gjennomføre kurs for alle de som trenger det. Etterslepet er per i dag enormt, og brannvesen som har fullført nettbasert- og internopplæring av sine konstabler venter på plass ved grunnkurs. Når

⁹ Stortingsmelding 12 (2011-2012)

¹⁰ Stortingsmelding 12 – 3.3. siste avsnitt



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



brannskolen ikke har midler til å opprette flere plasser på skolen, er det tydelig at dette etterslepet vil vedvare.

«Da Kallerud søkte brannskolen om støtte til å kurse sine brannmenn, fikk han avslag fordi skolen ikke hadde nok penger. Kommunen valgte til slutt å kjøre egne regionale kurs uten økonomisk støtte – til en kostnad på over én million kroner.

- Vi skjønnte at det kom til å koste enormt med penger som det ikke var rom for i budsjettene. Men vi måtte gjøre noe, ellers kom vi til å bryte forskriftene.»

(Bordvik, 2012)

Etter at staten omorganiserte utbetalinger, er det ikke brannskolen som kompenserer kursarrangører lenger. Eksempelvis fikk Karmøy brann- og redningsvesen tidligere kompensasjon for grunnkurs de holdt for deltidsbrannkonstabler, men nå går midlene via kommunen. Pengene går direkte til kommunen fra staten, men er ikke øremerket til brannvesenet.

Til slutt har man krav, visjoner og målsettinger, men mangelfull oppfølging med tanke på å gi aktørene gjennomføringsevne.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



7.4 **Utdanning og kompetanse**

Historisk sett har det vært problemfritt å rekruttere motiverte brannkonstabler. Det var stor vilje til å bidra, og til å hjelpe lokalmiljøet. Opplæring skjedde på den lokale brannstasjonen, og gjennom opplæring på stasjonen, praksis og teorigjennomgang oppnådde konstabelen kunnskapen og erfaringen som var nødvendig for å gjøre en sikker jobb. Med mer komplekse bygg og mer omfattende roller for brannvesenet, kom deltidsreformen i 1997, som skulle heve kompetansen til deltidskonstablene. Deltidsreformen gjør at kompetansekravet for deltidskonstabler blir like høyt som for fulltidskonstabler.

Har kompetansehevingen fått ønsket effekt?

I spørreundersøkelsen kommer det frem at kompetansekravet er godt mottatt. 72 % av deltakerne i undersøkelsen oppgir at kompetansehevingen har gitt ønsket effekt, mot 22 % som mener at det ikke har bidratt til ønsket effekt. De resterende besvarelsene oppgir delvis effekt.

Det som kommer fram som årsaker til at enkelte er negativt innstilt til kompetansehevingen, er i hovedsak at det er økonomisk utfordrende for brannvesenet å sende sine konstabler på kurs, det gjennomføres ikke nok kurs, og at det er ugunstig både for hovedarbeidsgiver og konstablenes fritid å sende vekk deltidskonstablene under praksisuken.

Blant de som oppgir at kompetansekravet har gitt ønsket effekt, er begrunnelsen blant annet at en brann er lik uansett om det er på bygden eller i byen. Det påpekes at personer i nød bør kunne forvente den samme redningsinnsatsen uavhengig av hvor i landet de er bosatt.

Det er derfor en fordel at kunnskapen er lik for alle involverte på dette nivået, med tanke på grunnkurset.

Greier brannvesenet å gjennomføre denne kompetansehevingen på alle brannkonstabler i Norge?

Det følger at mangel på kurs gjør at man ikke får utdannet så mange konstabler som ønsket. Fra kapittelet om utdanningsbehov viser det seg at etterslepet er stort, både for yrkesutdanning av deltidskonstabler og utdanning av utrykningsledere. Fristen for gjennomføring av kurs er utsatt to ganger, og foreslått utsatt enda en gang. Med et så betydelig antall konstabler uten fullført yrkesutdanning, vil man få lavere nasjonal beredskap enn det er dimensjonert for. Til tross for en økning på omtrent 100 elever i fjor, i forhold til de foregående årene, er man fremdeles et stykke unna målet på 700 kursplasser i året.

Arbeidsgruppen tør å påstå at brannvesenet fungerer på tross av, og ikke på grunn av, myndighetenes tilrettelegging. I dag har Norge et deltidsbrannvesen som representerer to tredjedeler av landets brannberedskap, der tilnærmet en tredjedel av dem mangler fullført yrkesutdanning, samt et stort antall utrykningsledere som mangler beredskapsutdanning trinn 1. I stor grad er det dette som skiller heltid og deltid, med tanke på kompetanse.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Undersøkelsen viser at kommuner ofte sliter med å få utdannet sine deltidskonstabler, på grunn av manglende kursplasser og for få ressurser til å sende dem vekk på kurs. Kommentarer som «midler følger ikke med kravene» er noe som går igjen i undersøkelsen.

Har utviklingen av kompetansekrav ført til at tidligere kvalifiserte personer møter barrierer som hindrer dem?

Deltidspersonellet er som regel rekruttert fra lokale håndverkere og personer med praktisk erfaring.

Fag som fysikk og brannodynamikk kan virke avskrekkende og demotiverende for individer uten akademisk bakgrunn. Satt på spissen risikerer man altså å bytte praktisk orienterte kandidater, som løser problemer raskt og effektivt, med akademisk sterke kandidater, som har sin styrke i å tilegne seg teorikunnskap. Det er selvsagt viktig for egensikkerhet og redningseffektivitet at beredskapsstyrker har nødvendig teoretisk kunnskap i forbindelse med oppgavene de står overfor, men praktisk kunnskap bør ikke undervurderes da det er mange forskjellige metoder å tilegne seg kunnskap på.

Det er etterspurt å øke praksis for deltidskonstabler i yrkesutdanningen. Viktigere enn å kunne skrive definisjonen på “backdraft” er det å forstå prinsippet og kjennetegn på dette fenomenet.

Det som kan være alternativer til, og forbedring av utdanningen, er videoundervisning. Dette er allerede mye brukt av instruktører i USA. Eksempelvis filmer Matt Hinkle instruksjonsfilmer om brannkonstablers oppgaver, om alt fra røyksøyleteori til overtenning. Disse videoene er ofte filmet på stedet, enten i øvelser eller til og med i utrykning via hjelmkameraer. Slik kan alle aktører ta del i erfaringene. Norge kan potensielt dra fordel av å lage sine egne videoer, med det formålet å styrke opplæringen til konstabler.

Utrykningskompetanse

For å kunne benytte lyd- og lyssignal under utrykning kreves det utrykningskompetansebevis (kode 160) av sjåfører. Dette innebærer omfattende helsekrav, samt løpende re-sertifisering og vedlikeholdstrening. Slike krav kan potensielt føre til at færre kandidater kvalifiserer til stilling som deltidsbrannmann.

Kravene gjelder for alle sjåfører, men for brannvesen med deltid uten vakt er det essensielt å ha et tilstrekkelig antall kvalifiserte utrykningssjåfører for å sikre at sjåfører møter opp ved utrykning.

Fra kapittel om krav til utrykningskompetanse fremkommer det at denne kompetansen kan medføre budsjettmessige konsekvenser. Eksempelvis valgte brannvesenet i Åkra, Kvinnherad å benytte brannbiler uten lyd- og lyssignal, for å holde budsjettene nede. Dette medfører at brannvesenet må forholde seg til normale trafikkregler, og følgelig vil utrykningstiden forlenges når sivile trafikanter ikke må ta hensyn. (Ege, 2012)

Trafikksikkerhet ved utrykning bør være førsteprioritet, men utrykning i distriktet vil være ulik utrykning i byen, i forhold til myke trafikanter og andre kjøretøy. Alternativer til kode 160 vil imidlertid skape kompetanseforskjell mellom brannkonstabler.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Kompetansesentre



Det kommer frem i undersøkelsen at fagmiljøet ønsker desentralisert opplæring. DSB har skrevet i sine rapporter at opplæring skjer ved lokale kompetansesentre, men ut ifra undersøkelsen kommer det frem at flere ikke har mulighet til å sende sine konstabler på kurs i nærområdet, og disse må sendes til andre kompetansesentre. Dette er noe mellomstore og små kommuner sliter med å få råd til. For at konstabler skal kunne reise vekk en uke, må disse betales fri fra sin hovedarbeidsgiver, samtidig som opphold må betales. Dette er en betydelig kostnad for kommunen.

Dersom kursene ble holdt ved lokale opplæringsentre, ville konstablene ha mulighet til å ta kursene på kveldstid, hvilket ville spare kommunen for kostnaden med frikjøp og opphold. Samtidig kan det tenkes at det er lettere for konstablenes familieliv og personlige forpliktelser. Å gi konstabler muligheten til å trene sammen med sine kolleger, også interkommunalt, vil være en enorm fordel. I en større ulykke som involverer flere brannvesen, vil det at man kjenner nabokommuners personell kunne øke samarbeid og koordinering. Det som kan tale imot de lokale kompetansesentrene er at kvaliteten på utdanningen kan variere mellom sentrene.

Grunnet Norges variasjon i geografi vil det være store variabler i brannvesen når det gjelder utrykninger. Noen områder har mye vind og flatt areal, slik at brannspredning er et problem. Andre områder har trange veier og høye fjell med lite vind, og noen har kystnære trehus med begrenset tilgang og mye mennesker. Å kjenne lokalområdet og befolkningen er derfor en ressurs som bør utnyttes best mulig.



7.5 *Fremtiden:*

Følgende er Stortingets målsetting for brannvesenet, og er en nasjonal visjon for fremtiden i Norge: (NOU 2012:8)

- *Færre omkomne i brann*
- *Unngå tap av uerstattelige kulturhistoriske verdier*
- *Unngå branner som lammer kritiske samfunnsfunksjoner*
- *Styrket beredskap og krisehåndteringsevne*
- *Mindre tap av materielle verdier*

Arbeidet med brannvern er etablert med bakgrunn av dette og kravene som ble nevnt i kapitlet om lovverk. (NOU 2012:8)

Fremtidens oppgaver for brannvesenet vil bli mer omfattende og kompliserte, i tråd med samfunnets utvikling. Her er det store muligheter for forbedring og satsing, spesielt med tanke på det nye fagskolesystemet og høringsplanene om økt samvirke mellom nødetater.

Slik det ser ut i dag, er trenden at flere og flere kommuner slår sammen sitt brannvesen til et IKS. Slik vil det bli lettere for hver kommune å utveksle erfaringer og holde øvelser.

Fagskolenivå på utdanningen

Regjeringen har besluttet at utdanning av heltidskonstabler skal legges til et fagskolenivå. Utdanningen skal i hovedsak skje ved Norges brannskole i Tjeldsund frem til fagskolen etablert, og forventes å starte opp i 2018. (Tronhaugen, Indsetviken, 2015)

Fra Vedlegg 8 fremkommer det at det ikke er fullstendig klarhet i hvordan utdanningen av deltidskonstabler vil påvirkes av dette. Det antas i vedlegget at grunnutdanningen av deltidskonstabler ikke vil tilsvare fagskolenivå, men at det vil bli mulig å supplere med kurs utover yrkesutdanningen for å nå fagskolenivå, for de som ønsker det. Arbeidsgruppen stiller seg kritisk til denne ordningen ettersom det vil skape kompetanseforskjell mellom heltids- og deltidsbrannvesen, samt kompetanseforskjell blant de deltidskonstabler som ønsker/får fagskolenivå og de som ikke gjør det.

Arbeidsgruppen presiserer at det ikke er negativt at utdanning av heltidskonstabler utvikles og forbedres, men deltidsreformens hensikt med å skape likt kompetansenivå blant brannkonstabler i Norge vil likevel bli utfordrende å opprettholde.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

PLIVO

Om PLIVO blir en realitet vil det kunne føre til at brannkonstabler vil føle seg presset til å delta i potensielt livsfarlige situasjoner, noe de ellers ikke ville følt seg komfortable med. Dette vil også kunne føre til økning i rekrutteringsproblemer.

Brann og ambulanse er først og fremst livreddende organisasjoner, og da tenker man ikke at man skal uskadeliggjøre eller i verste fall ta livet av mennesker.

I spørreundersøkelsen utført av arbeidsgruppen ser man en tendens til at deltidskonstabler har vansker med å komme seg på kurs, og da vil ikke dette forbedres ved å legge til enda et tema i kursplanen. Skal man da ofre noe annet, eller øke utdanningskravet til deltid?

Om man sier at dette kun er for heltidskonstabler, og ikke for deltid, da vil man få enda kompetanseskille mellom dem. PLIVO-aksjoner, som brann, kan oppstå både i by og bygd. Det bør nevnes at renomméet til brannvesenet i dag kan potensielt påvirkes negativt om man innfører en slags politimyndighet for brannvesenet. Man ønsker å unngå at lokalbefolkningen snur ryggen til brannvesenet, da dette vil skade både rekruttering og påvirkningsevnen i forebyggende arbeid.

Fagmiljøets ytringer

Figur 5.17 presenterer ytringer om ønsker og behov for fremtidens deltidbrannvesen.

Under kompetanse og utdanning fremkommer det at fagmiljøet ønsker lokal/regional utdanning for fremtiden. Dette tilsvarer dagens utdanning av deltidskonstabler, men flere undersøkelsesdeltakere påpeker at de ikke har mulighet for lokal utdanning. I tillegg er det kjent at kurskapasiteten ikke er tilstrekkelig i forhold til det nasjonale behovet.

Det er også stort behov for mer øving, og i noen tilfeller presiseres ønske om økt kvalitet på øvingen. Det er arbeidsgruppens vurdering at dette kan ha nær tilknytning til lokale øvingssentre. Lokale øvingssenter godkjent for gjennomføring av yrkesutdanningen for deltidskonstabler vil kunne benyttes ved de årlige øvelsene som konstablene er pålagt å ha, også etter endt utdanning. Arbeidsgruppen konkluderer med at det er ønskelig å styrke denne ordningen, slik at kapasiteten øker nasjonalt, samt at lokale øvingssentre blir gjort tilgjengelig for flere deltidbrannvesen. *Mulighetsstudien* som ble presentert tidligere fremmer også behovet for lokale øvingssentre.

Det påpekes at det er økonomiske utfordringer knyttet til utdanning og deltidskonstabler. Enkelte påpeker at de vurderer totalkostnaden for utdanningen som for stor, mens andre ytrer ønske om mer støtte for å dekke kostnaden. De løsninger som blir presentert er i hovedsak at midler fra staten til kommuner blir øremerket for brannvesen, samt et fullstendig statlig finansiert brannvesen.

Refererer til Vedlegg 9 for samtlige besvarelser fra deltakerne i undersøkelsen





HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

8 Konklusjon

Hypotesen om at Norges deltidsbrannvesen sliter med rekruttering, og med å beholde konstabler stemmer delvis. Store deler av Norges deltidsbrannvesen har utfordringer i forbindelse med rekruttering. Rekrutteringsproblemene skyldes i hovedsak krav om innsattid, men også at utdannelsen går på bekostning av konstablers fritid.

Det er derimot ikke et stort problem å beholde konstablene etter ansettelse, men noen utfordringer bør trekkes frem. Personlige forhold, flytting og fritid brukt på kurs og kompetanse er i hovedsak det som fører til avslutning av arbeidsforhold.

Det fremstår ikke grunnlag for å påstå at vaktordning har nevneverdig innflytelse på bemanningssituasjon.

Deltidsbrannvesenet i Norge sliter med å få utdannet sine brannkonstabler og utrykningsledere. Dette er hovedsakelig grunnet manglende kurstilbud, som følge av kapasiteten til øvingsanleggene.

Statlig støtte til utdanning av deltidskonstabler blir ikke øremerket, og ofte ender kommunen opp med å disponere pengene på andre områder. Det har ført til at man har hatt et vedvarende etterslep av opplæringen til brannkonstabler over lang tid. Lokale kompetansesenter har sett tilsynelatende lite bruk i forhold til kursbehovet i landet. Kompetansenivået virker å være bra nok i dag, men utdanningen bør gjøres mer gjennomførbart for deltidskonstabler.

Disse problemområdene er tett knyttet opp mot økonomiske forhold og utfordringer for deltidskonstabler med tanke på å reise bort over lengre tid, i forbindelse med praksisuken i grunnkurset.





9 anbefalinger

Kommuners innrapportering av opplæringsbehovet i brannvesenet og gjennomførte kurs bør organiseres slik at DSB kan sikre løpende og tydelig oversikt over de nasjonale behovene. For å øke utdanningsfrekvensen bør det tilrettelegges for flere godkjente desentraliserte øvingsanlegg, samt vurdere muligheten for å øke antall konstabler per kursgjennomføring. Både grunnkurs deltid og beredskapsutdanning trinn 1 bør foregå lokalt. Det vil også være fordelaktig om Norges brannskole har oversikt over tilgjengelige kurs. Det er viktig at nok midler kommer tildeles lokale opplæringsssenter, og kommunene. Slike midler bør øremerkes for å sikre at de kommer til de rette instanser.

Det kan være fordelaktig å ha modulbasert undervisning i stedet for kursbasert, da dette vil bidra positivt i forhold til fritidsutfordringene knyttet til kursing. Muligheten for å ha instruktører i form av aktive brannbefal som holder kveldsundervisning ved lokale stasjoner, med praktiske forsøk knyttet til hvert enkelt tema i grunnkurs utdanningen bør vurderes.

Bruken av videoundervisning er økende ved flere utdanningsinstitusjoner, og for å sikre lik kvalitet i utdanningen nasjonalt, anbefales dette i forbindelse med yrkesutdanningen av deltidskonstabler. Tunge teoretiske emner kan dermed visualiseres og formidles ved videoundervisning, for slik å kunne skape et godt læringsutbytte.

Avslutningsvis anbefaler arbeidsgruppen en rekrutteringskampanje i tråd med Forsvaret og politiets kampanjer, der målet er å få folk interessert i og informert om deltidsbrannvesenet. Slik vil man påvirke rekruttering av fremtidige deltidsbrannkonstabler i en positiv retning.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

10 Referanser



- Brann- og eksplosjonsvernloven, (2002). *Lov om vern mot brann, eksplosjon, og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver* 1. juni 2002 nr. 20. Hentet 20.03.2015 fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2002-06-14-20>
- Dimensjoneringsforskriften, (2002). *Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen* 1.10.2013 nr. 729. Hentet 20.03.2015 fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-06-26-729>
- Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (Tønsberg, 2003) *Veiledning til forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen*, hentet 3.4.2015 fra <http://www.dsb.no/Global/Publikasjoner/2003/Veiledning/veilorgdimensavbrannv2003.pdf>
- Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (2012) *Brannstudien – Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk*, hentet 15.2.2015 fra <http://www.dsb.no/Global/Brannvern/Dokumenter/Brannstudien.pdf>
- Regjeringen (2012) *Stortingsmelding Meld. St. 12 (2011-2012)*, hentet 29.2.2015 fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld-st-12-20112012/id671829/?docId=STM201120120012000DDDEPIS&q=branntilsyn&navchap=1&ch=2>
- NOU 2012:8 (2012) Justis- og beredskapsdepartementet, *Dagens brannvesen*, hentet 30.2.2015 fra <http://omega.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2012/nou-2012-8/4.html?id=673341>
- NOU 2012:8 (2012) Justis- og beredskapsdepartementet. *Ny utdanning for nye utfordringer, helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet*, hentet 29.2.2015 fra <http://omega.regjeringen.no/nb/dep/jd/dok/nouer/2012/nou-2012-8/14.html?id=673432>
- Norges brannskole. *Utdanningsmodell*, hentet 16.3.2015 fra <https://dsb.hypernet.com/norges-brannskole/utdanningsmodell>
- Norges brannskole. *Nettbasert kurs i brannvern*, hentet 19.3.2015 fra <https://dsb.hypernet.com/norges-brannskole/vart-kurstilbud/nettbaserte-kurs>
- Norges brannskole. *Deltidsutdanning, beredskapsutdanning trinn 1*, hentet 19.3.2015 fra <http://www.nbsk.no/key2know/ecresources.nsf/ecPortalViewerNavigationFrame?OpenAgent&PortalID=Internett&portalViewId=ViewAutoi02B00EB88F67B68DC1256F9D00542234&parentdoc=AE9DD98041A4FC3EC1256FF10046326B>
- Norges brannskole (2010), *Kursplan for Beredskapsutdanning trinn 1*, hentet 16.3.2015 fra <http://nbsk.no/pdf/kursplaner/kursplan%20ber-1.pdf>



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (2012), *Ressurser i brannvesenet 2012*, hentet 01.4.2015 fra <http://www.dsb.no/Global/Ressurser%20i%20brannvesenet-2012.pdf>

Bordvik, M (2011,22 november), *5000 brannfolk mangler lovpålagt utdanning*, hentet 01.03.2015 fra <http://www.abcnyheter.no/nyheter/2011/12/22/142775/5.000-brannfolk-mangler-lovpalagt-utdanning>

Haugesund Brannvesen - Utrykningsskolen. *160-kurs*, hentet 29.4.2015 fra <http://utrykningsskole.no/kode160>

Kongsberg Utrykningsskole, *Priser*, hentet 29.4.2015 fra http://160kurs.no/?page_id=13

Salten Brann IKS, *Kurs og Opplæring – Priser kurs*, hentet 29.4.2015 fra <http://saltenbranniks.no/index.php?id=167>

Granstad Utrykningskurs, *Kurset frem til 160- kode*, hentet 29.4.2015 fra http://www.utrykningskurs.no/granstad_index.htm

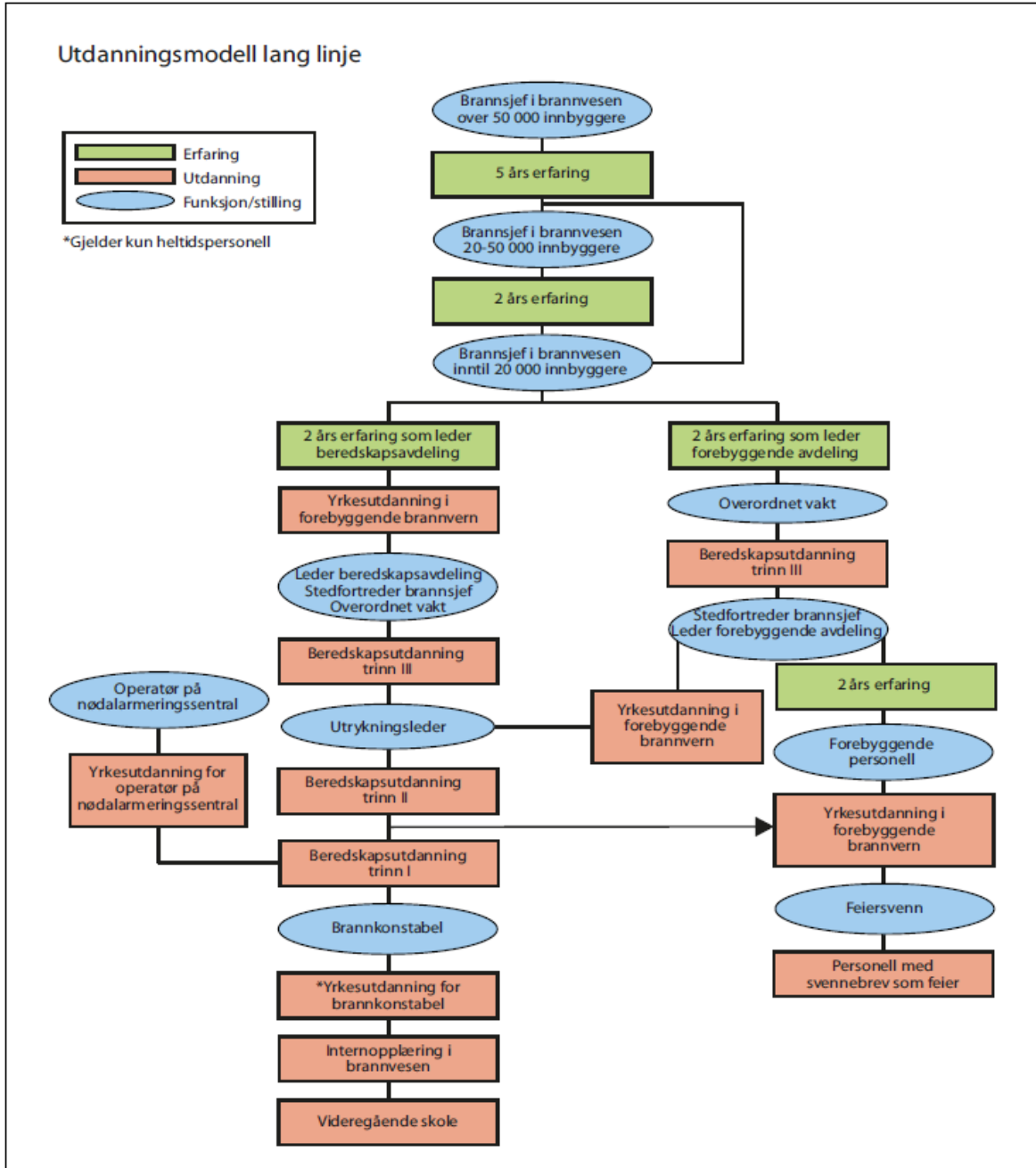
Thronhaugen, M og Indsetviken, E (2015, 13. februar) *Legger ny fagskole til Tjelsund*, hentet 01.4.2015 fra <http://www.nrk.no/nordland/legger-ny-fagskole-til-tjeldsund-1.12206518>

Norges brannskole (2013) *Kursplan internopplæring for brannkonstabel, justert 2013-2*, Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, hentet 02.03.2015 fra [http://www.nbsk.no/key2know/ecnews.nsf/766de46039d08b5cc1256ff2003c1959/ec2300e349b3bb66c125708f0033e5b6/\\$FILE/57581320.pdf/Kusplan%20internoppl%C3%A6ring-justert%202013-2.pdf](http://www.nbsk.no/key2know/ecnews.nsf/766de46039d08b5cc1256ff2003c1959/ec2300e349b3bb66c125708f0033e5b6/$FILE/57581320.pdf/Kusplan%20internoppl%C3%A6ring-justert%202013-2.pdf)

Norges brannskole (2012) *Kursplan – grunnkurs for brannkonstabel deltid*, Direktoratet for samfunnssikkerhet, hentet 02.03.2015 fra <http://nbsk.no/pdf/kursplaner/kursplan%20grk%20deltid%20gk%20dsb%20juni%202012.pdf>

Ege, R (2012, 13. desember), *Kuttet blålys på brannbilen for å spare penger*, hentet 13.4.2015 fra <http://www.vg.no/nyheter/innenriks/brannberedskapen/kuttet-blaalys-paa-brannbilen-for-aa-spare-penger/a/10071704/>

Vedlegg 1 Utdanningsmodell lang linje



Figur 6.1 - Utdanningsmodell for yrkesutdanning av deltidskonstabler f.o.m. 31.12.2015



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 2 Besvarelser i hypotesetesting

Sted: Midt Hedmark
Telefon: 62 43 32 30/90985642
Kontaktperson: Nils E Haagenrud
Hvilken vaktordning har dere?
Varierende type, med 11 stasjoner, disse er med og uten dreierende vakt. Følger dimensjoneringsforskriften. Øker beredskap i perioder der dette er anbefalt.
Er rekruttering av deltidbrannkonstabler et problem?
Ja, det er det.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Utskifting er stort sett aldersavhengig, og er mye unge folk som begynner.
Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?
<p><i>Rekruttering</i> sliter spesielt i de små kommunene, som har problem med demografien med mye eldre innbyggere. Samfunnsendringen med at folk vil heller ha fritid og drive med båt, gjør at folk faller fra underveis. Nye krav til utdanning påvirker negativt med at det går mer tid vekk til dette vervet vi kursing. Sliter litt med dagbemanning om en krever 10 min utrykningstid. Hedmark har også lange distanser å rykke ut. Bruker kompensierende tiltak via fullsprinkling der dette lar seg gjøre.</p> <p><i>Utskifting</i> fører til mye kursing. Disse grunnkursa vert tatt internt som vert utført på kasernerte brakker. Ordner mangelen på lokalkunnskap med kart i alle biler. Nødnettet har vært oppe lenge og hjelper litt på dette, forsøker også å få feiere inn i deltidbrannvesenet for å dekke opp den manglende lokalkunnskapen. Utrykningsledere i dreierende vakt fast for å dekke opp det faglige ved deltidstrykninger.</p>
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Mulighetsstudien og framstudiumet var han med på å skrive. Men uansett så blir rekruttering vanskelig på deltidssiden, på geografisk grunnlag siden mange av små kommunene har et flertall av eldre innbyggere. Utvatning av kommunesjela siden folk flytter mye mer enn før, så bruker de overheadhunting (fokus på frynsegoder og gode biler, brannstasjoner samt andre frynsegoder). Sommeravslutning og juleavslutning for de ansatte (intern arrangement). Åpen dag på stasjon for barna som blir gode ambassadører og kanskje letter rekrutteringen. Ryktet går i etterkant som kan føre til at folk kanskje kommer og melder seg som frivillige. Forsøker å rekruttere kvinner aktivt. Har en plass så lenge de fyller rollen og jobber på lag med resten.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Sted: Hallingdal
Telefon: 917 95 610/ 907 90 799 / 966 25 425
Kontaktperson: Dag Botnen
Hvilken vaktordning har dere?
Varierer, 3 pers med ulik ordning. Vakt i forhold til risikonivå. Etter ROS, avhengig av turister og sesong osv. 12 mann på vakt innimellom, 2 mann ellers i lavrisiko tidene.
Er rekruttering av deltidsbrannkonstabler et problem?
Nei ikke vært det. Har det som de skal ha. Varierer med livssituasjonen til personalet, folk bur og jobber nært. Varierer litt til tider, men er grei dekning.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Nei ganske stabilt.
<i>Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?</i>
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Utdanning for brannmannskap, ny plan med fagbrev. Dette er gode ting. Framtidens brannmann deltid kontra fulltid: Kan ikke ha samme kompetanse, deltid bør være på et greit nivå, fulltid bør klatre høyere på kompetansesstigen. Lik kompetanse er fjernt. Grunn utdanning kan være lik. Vil tilsette og utdanne mannskapet selv. Litt verre med fullt utdanna som ikke fungerer i miljøet, kontra nyutdannede som blir formet i «gingen».
Rekruttere flere kvinner, kvifor gjøre det så vanskeleg å få inn damer. Sjå på det som ein laginnsats, ikke individuell prestasjon. Alle på laget treng ikke klare 7 armhevingar. For rigide krav generelt, røykdykking kan være på nivået det er i dag.



Sted: Vindafjord
Telefon: 95207657
Kontaktperson: Morten Svandal
Hvilken vaktordning har dere?
Etne har 2 stasjoner, 1 utrykningsledere i uken, 4 stk.. totalt. Vindafjord rullerende 3 stk., 2 hver helg, med firedelt uke delt på disse.
Er rekruttering av deltidsbrannkonstabler et problem?
En utfordring å få kvalifiserte og motiverte folk. Men er søkarar og pleier gå greit å dekke behovet. Men lite variasjon i utvalg, og lave opptakskrav(det er nok med bilsertifikat). Forsøker å balansere avstander osv. men kravet økte og dette gjør det tyngre å rekruttere. Merker dette mest på fornying av eksisterende konstabler, kan også være bra mtp manglende engasjement. Synd å miste etablerte erfarne folk som kjenner området. Grei dekning generelt, litt problem på enkeltstasjoner.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Nei, holder på folket. Stort sett alder eller generell motivasjon. Generasjonsmessig så blir det en utskifting.
<i>Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?</i>
De nye kravene gjør det slik at de som mangler motivasjon faller av og man slipper folk som nesten ikke møter på utrykninger. Utsifting kommer det til å bli mye av på grunn av høy alder i laget.
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Kompetanse, behovsprøving av tilsyn og slikt på kommunebasis. For å se hva folk trenger vite for å gjøre jobben. Røykdykking og vann på varmemstråle. Lederutdanning som kan ressursbruken, og fordele folket/laget utifrå kompetanse og evner. En brann er lik i byer og distrikt og det er like scenario i by og bygd. Folk spesialiseres innenfor sine oppgaver og mengdetrening. Nettbasert teori mer inn i grunnkurs. Konsentrerte praktiske øvelser. Redusere pågangen på folk sin fritid, med å gjøre utdanningen enklere å delta på. Stort sett få en oversikt over hva folk må kunne, skaffe befal som vet kven som har hvilken kompetanse og bli mer spesialisert deltidsbrannvesen. Gjøre opplæringen mer praktisk og gjennomførbar.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Sted: Suldal
Telefon: 40 41 48 32
Kontaktperson: Morten Aarhus
Hvilken vaktordning har dere?
1 overbefalsvakt, ingen vaktfolk.
Er rekruttering av deltidsbrannkonstabler et problem?
Ingen ferdigutdanna, men må læres fra bunn. Folk er eit stykke unna på dagtid. På en måte er dette et problem. Må opplæres på stor bil. Finns en del ungdom som vil være med og lære seg opp.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Nei
Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?
Går mye fritid og helger, som er et problem, ungdommen har tid og interesse, så der er det mye rekruttering. De eldre og etablerte gir seg på grunn av kompetansekravene og oppdateringskrav. Blir for mye kursing osv.
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Samkjøre kurs i Nord Rogaland osv. Snart utdanna folk i klasse 2 osv. med bil. Mye ungdom som er interessert, og villige å gi av fritida.

Sted: Nordre Follo
Telefon:
Kontaktperson: Dag Chr. Holte/Runa Bøen
Hvilken vaktordning har dere?
Deltid vakt
Er rekruttering av deltidsbrannkonstabler et problem?
Har vært et problem tidligere. Ikke et problem i år.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
20 mann av en tropp på 20 er utskiftet de siste 15 årene
Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?
Bosted er hovedgrunnen til rekrutteringsproblemer. De fleste som slutter går over til fulltid i annen kommune.
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Jeg ser ikke noe løsning på dette, bortsett fra bindingstid, men selv om dette vi bremse utskifting vil det gjøre rekruttering vanskeligere.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Sted: Sogn brann og redning IKS
Telefon: 900 37 256
Kontaktperson: Vidar Trettenes
Hvilken vaktordning har dere?
Sammenslått av 5 kommuner, forskjellig i alle kommunene.
Er rekruttering av deltidbrannkonstabler et problem?
Ja, de har utfordring. Balestrand, vik og Gaupne har spesielt problemer, spesielt siden oppstart av IKS i 2011. I forbindelse med rekruttering har det konkret blitt gjennomført intervju, helsesjekk og fysisk test samtidig for å få et helhetlig bilde av kandidatene.
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Noe utskifting. Litt grunnet at i desperasjon av å finne folk så kan det være gjort noen risikable valg. Tar gjerne en sjanse ved å ansette en student, i form av høy risiko i forhold til fraflytting. Ønsker bred kompetanse, velger derfor å ta slike sjanser iblant.
<i>Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?</i>
Små tettsteder, der mange må jobbe utenfor tettstedet og er lite tilgjengelig totalt sett. Sogndal spesielt (fungerer som et senter i regionen) har hatt god tilgang på folk. Stor variasjon i kommunene.
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
Ønsker å endre krav til antall menn fra 16 uten vakt, til 8 med vakt. Dette bryter med forskriften. Er allerede problemer i forhold til å tilfredsstille forskriften. Er interessert i å endre regelverket på sikt.

Sted: Finnsnes
Telefon: 77 87 18 07 (905 69 962)
Kontaktperson: Arnstein Smevik
Hvilken vaktordning har dere?
7-delt vaktordning, med 5 mann på hjemmevakt i 1 uke hver natt og helg. Totalt 50 deltidsansatte uten vakt fordelt på 5 småstasjoner.
Er rekruttering av deltidbrannkonstabler et problem?
På Finnsnes er det til enhver tid 3-4 mann på listen som ønsker å være med på brannkorpset. Det er til og med 4 vikar-konstabler som stepper inn ved behov. Nesten håpløst å rekruttere unge mennesker i bygden
Er det en høy utskifting av deltidskonstabler?
Ikke et problem. Sliter med å bli kvitt de når de er 60 år. (Det søkes ofte om tjeneste utover 60 år, med unntak av røykdykkere).
<i>Hvis ja på en eller begge; hvorfor tror du dette er slik?</i>
Det er store problem i forhold til rekruttering grunnet få unge personer. Fiskerinæringen har arbeidskraft i form av arbeidsinnvandrere, der det er språkproblem. Kan ikke rekruttere disse på grunn av språket.
Har du forslag til mulige endringer i fremtiden?
På Finnsnes jobbes det mot en delkassinert beredskap. Ellers i forb. med problemene knyttet til rekruttering i bygden ser man på tekniske løsninger (der man ser på passive slukningsmetoder). Har også kjøpt inn «1-7 skum» til framskutte enheter!



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 3 Godkjente øvingsanlegg grunnkurs deltid (13.4.2015)¹¹

1. Trondheim brann og redningsvesen IKS
2. Sivilforsvarets beredskaps- og kompetansesenter, Oppland sivilforsvarsdistrikt
3. Norges brannskole
4. Røros brann- og redningstjeneste
5. Hedemarken interkommunale brann- og feiervesen
6. Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS, Elverum
7. Haugesund brannvesen
8. Molde brannvesen
9. Ålesund brannvesen KF
10. Falck Nuteck Sotra
11. Tromsø brann- og redningsvesen
12. Inn-Trøndelag brannvesen, Steinkjer
13. Flora brannvesen, Florø
14. Norward AS, Bamble
15. Safemar AS, Grimstad
16. Brann- og redningstjenesten i Rana
17. Kongsberg brannvesen
18. Karmøy brann- og redningsvesen
19. Drammensregionens brannvesen
20. Porsanger kommune
21. Vestnes brannvesen
22. Brannvesenet sør Mandal (Industriområdet til Alcoa Lista 4551 Farsund)
23. Flekkefjord brannvesen
24. Hallingdal brannvesen
25. Lahaugmoen Oslo
26. Sasiro Brannvesenet Sør Rogaland
27. If sikkerhetscenter Hobøl
28. Avinors øvingsanlegg Værnes
29. Brønnøy brannvesen
30. Sikkerhetscenteret i Måløy

¹¹ Listen er oversendt studentene fra DSB via e-post



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 4 Kravspesifikasjon for praksisuken - grunnkurs for deltids brannpersonell¹²

Innledning

Kravspesifikasjonen er utarbeidet av Norges brannskole til bruk overfor virksomheter som ønsker å gjennomføre praksisuken for grunnkurs for deltids brannpersonell.

Hensikt

Hensikten er å oppnå en kvalitetssikret opplæring, samt å sikre den enkelte elev under øvelser og opplæring på anlegget.

Kravspesifikasjonen beskriver rutiner, tekniske krav, øvelser og en sikkerhetsfilosofi som gjør det mulig å gjennomføre opplæringen, spesielt røykdykking og kjemikaliedykking på et tilfredsstillende sikkerhetsnivå.

Regelverk og aktuelle veiledninger

- Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver av 14. juni 2002 (brann- og eksplosjonsvernloven)
- Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen av 26. juni 2002
- Veiledning for røykdykking og kjemikaliedykking (rev. juni 2003)
- Lov om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. av 4. februar 1977
- Lov om vern mot forurensninger og om avfall av 13. mars 1981
- Lov om sivilforsvaret av 17. juni 1953
- Forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontrollforskriften) av 6. desember 1996, samt veiledning til denne
- Forskrift om vern mot eksponering for kjemikalier på arbeidsplassen (kjemikalieforskriften)

Tekniske krav

Varme røykdykkerøvelser og skarpe kjemikaliedykkerøvelser skal gjennomføres på øvingsanlegg som er tilrettelagt for praktisk opplæring/utdanning og i henhold til de krav som stilles i denne kravspesifikasjon.

Varme røykdykkerøvelser i nedbrenningshus og lignende kan gjennomføres når vanntilførsel på forhånd er prøvet og alle krav til sikkerhet er ivaretatt.

Krav til helse-, miljø- og sikkerhet forutsettes ivaretatt ved alle øvelser.

Det skal være minst en nødutgang på hvert nivå og slik at nærmeste utgang er innen en avstand på maksimum 12 meter. Trapper og ledere må ha en utforming som reduserer risikoen for fallskader.

¹² Kravspesifikasjonen er DBSs eiendom, og er oversendt arbeidsgruppen via e-post.



Internkontrollforskriften og brannøvingsaktiviteter

Ivaretagelse av sikkerhet og helse under øvelser

Ved gjennomføring av øvelser må mannskapenes/deltakernes sikkerhet ivaretas fullt ut. Under øvelser der varmepåvirkning er en vesentlig del av øvelsen skal det benyttes personlig verneutstyr med underbekledning og åndedrettsvern som for ordinær innsats ved brann.

For å kunne gjennomføre øvelser rettet mot innsatspersonell med røyk- og/eller kjemikaliedykkeroppgaver vises til krav i Veiledningen om røyk- og kjemikaliedykking av juni 2003. Alle rutiner og planer skal dokumenteres skriftlig og inngå i virksomhetens HMS-dokumentasjon.

Følgende skal dokumenteres;

- En samlet presentasjon av anlegget som inneholder beskrivelse av øvingsobjekt som er tenkt benyttet med plantegninger, sikkerhetsfunksjoner som vannforsyning og uttak for vann, nødåpninger m.m.
- Rutiner/prosedyrer for ettersyn/kontroll og vedlikehold av anlegg og utstyr
- Rutiner for avviksrapporing og -behandling
- Sikkerhetsprosedyrer som dokumenterer instruktørens kompetanse og kjennskap til det enkelte øvingsobjekt
- Bruk av personlig verneutstyr ved øvelser på eller i anlegget
- Planer for tiltak ved uhell og ulykker

Brannøvingsaktiviteter og forurensningsregelverket

Statens forurensningstilsyn (SFT) har utarbeidet en veiledning som er et hjelpemiddel for fylkesmannens saksbehandling knyttet til brannøvingsaktiviteter. Hensikten med veiledningen er å bidra til at brannøvingsaktiviteter foregår på en slik måte at de gir minst mulig skade eller ulempe for helse og miljø.

Veiledningen omtaler ikke andre nødvendige tillatelser som virksomhetene har krav på seg om å innhente fra kommune/fylkesmann og eventuelt andre etater. Slike tillatelser trengs for eksempel ved etablering av ny virksomhet eller ved påtenning av bygninger. Nedbrenning av hus bør kun foregå i kontrollerte former i forbindelse med brannvesenets øvingsplaner. Det er viktig at det alt vesentligste av avfall/materiale ut over trevirke blir fjernet før påtenning.

I 1995 sendte DBE ut rundskriv nr. HR 9/95 til alle landets brannsjefer hvor det ble informert om regler og gitt råd angående gjennomføring av fullskala øvelser i påtente bygg.

Det gjøres oppmerksom på at kommunehelsetjenesteloven gir kommunen myndighet til å kreve at forhold som medfører direkte eller indirekte negativ virkning på helsen blir rettet. Hvis forholdet medfører overhengende fare for helseskade, kan kommunen kreve virksomheten stanset, om nødvendig med bistand fra politiet.



Veiledningen fra SFT omhandler virksomheter som har tillatelse til brannøvingsaktiviteter som i all hovedsak foregår på sikkerhetssentrene, forsvarrets øvingsanlegg, kommunale brannstasjoner, flyplasser og mobile brannøvingsanlegg. Dette er områder hvor det foregår kontrollerte øvelser med slokking av antente brennstoffer og trevirke, samt røykdykking med naturlig og kunstig røyk.

Veiledningen gir retningslinjer om antennelse av ulike typer materialer, om slokking og behandling av slökkemidler, om utslipp til vann, luft og jord, om støy og beliggenhet og vindforhold.

I tillegg omhandler veiledningen tidsbegrensninger for øvingsaktiviteter og krav til journalføring.

Undervisningsfunksjon / øvelser

Øvingsanlegg/objekt bør ha en utforming og et innhold som gir mulighet til å gjennomføre ulike typer demonstrasjoner og øvelser på en sikker og effektiv måte (søk, redning, slokking, overtenning m.v.) avhengig av hvilket nivå øvingsanlegget/objektet er godkjent for.

Anlegget skal være tilrettelagt for demonstrasjon/undervisning av brannutvikling, overtenning og slokking. Instruktør må kunne veilede under søk, redning og sløkkeinnsats.

Praksisukens innhold

Praksisuken består hovedsakelig av praktiske øvelser. NBSK har laget forslag til en timeplan på 48 timer. Skal det gjennomføres røyk – kjemikaliedykking må det settes av minimum 30 timer slik at han/hun får nødvendig kompetanse til å være røyk - kjemikaliedykker i eget brannvesen. Timeplanen kan endres ut fra lokale behov av kursleder.

Lokale behov kan være:

- Skogbrann
- Tunnellbrann
- Fjøsbrann
- Overflateredning, sjø, vann og is
- Brann i el. installasjoner
- Arbeid på brann-/skadestedet

Nødvendig utstyr / fasiliteter

- Klasserom til 20 personer med UV-midler
- Tilgang på 2 komplette mannskapsbiler (kan være biler i ordinær beredskap)
- Klippeverktøy (min. 2 sett)
- Tilgang på bilvrak
- Sambandsutstyr (min. 2 grupper i innsats)
- Røykmaskin
- Røykdykkerutstyr (min. 12 sett)
- Bærbare vifter mt. på ventilering
- Sløkkespjald



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

- Røykdykkerfasiliteter mt. søk, redning og sløkking på innsatsnivå 1
- Øvingsfasiliteter mt. på skarpe øvelser (min 1 container el. lign.)
- Kjemikaliedrakter (min. 6 drakter)
- Gassmåleutstyr (utstyr for måling av ammoniakk, eksplosimeter og målepumpe á la drägerpumpe)

Utvelgelse / godkjenning av anlegg

Norges brannskole vil foreta utvelgelse og kvalitetssikring av aktuelle øvingsanlegg for praksisuken ut i fra denne kravspesifikasjonen. Utvelgelsen skal også baseres på en åpen konkurranse, der utvalgsriterier skal være:

- Beliggenhet (ikke for store reisekostnader for kommunene)
- Kompetanse (instruktører)
- IK-system (HMS-dokumentasjon)
- Pris (tilbudsprinsipp)

Fra myndighetenes side er det påpekt at Norges brannskole ved utvelgelse av øvingsanlegg skal vektlegge at brannvesenene i Norge oppnår best mulig kompetanseheving samlet sett.

Frist for tilbakemelding

Virksomheter som ønsker å gjennomføre praksisuken for grunnkurs for deltids brannpersonell må levere en fullstendig søknad i henhold til denne kravspesifikasjonen til Norges brannskole, 9441 Fjelldal og konvolutten merkes "Øvingsanlegg - deltid".

Eventuelle spørsmål eller uklarheter rettes til Norges brannskole ved Rådgiver deltid Ole-Jonny Wang tlf. 76919097



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 5 Kursarrangører for utrykningslappen¹³

Godkjent kursarrangør for Utrykning (kode 160)	Kommune
Sørlandet sykehus HF Prehospitale tjenester	Kristiansand S
Stiftelsen Norsk luftambulans	Drøbak
Sarpsborg brann- og feiervesen	Sarpsborg
Salten brann IKS	Bodø
Sykehuset Innlandet HF	Gjøvik
Haugesund brannvesen	Haugesund
Sykehuset Telemark	Skien
Bergen Brannvesen	Bergen
Universitetssykehuset Nord Norge HF	Narvik
Forsvarets Kompetansesenter for Vognførerutdanning	Sessvollmoen
Ringerike brann- og redningstjeneste	Hønefoss
Oslo Universitetssykehus HF – Ullevål	Oslo
Helse Bergen, KSK – Akuttmedisinsk seksjon	Bergen
Glåmdal brannvesen IKS	Kongsvinger
Rogaland Brann og Redning IKS	Sandnes
Brannvesenet Midt IKS	Steinkjer
Østre Agder Brannvesen	Arendal
Lom og Skjåk Brannvesen	Skjåk
Ofoten brann IKS	Narvik
Kongsberg Brann- og Redningstjeneste	Oslo
Oslo brann- og redningsetat	Oslo
Brumunddal Røde Kors Hjelpekors	Brumunddal
Trøndelag brann- og redningstjeneste IKS	Trondheim
Ambulanse Midt-Norge HF	Stjørdal
Nordre Follo Brannvesen IKS	Ski
HiNT avd. for trafikklærerutd.	Stjørdal
Helge andssykehus HF Prehospital Enhet	Mo i Rana

¹³ Oversikt over godkjente kursarrangører er tilsendt gruppen fra Statens Vegvesen via e-post, 24.4.15



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 6 Intervju med Bjarne Vikshåland, tidligere brannsjef ved Karmøy brannstasjon

- *Hvordan rekrutterte dere? Var det alltid nok folk å velge fra?*

Ja, brannsjefen tok som regel kontakt med aktuelle når jeg startet min karriere. Det varierte alltid, men generelt var det ventelister og folk som stod klar til å yte - mellom 3 og 6 personer på venteliste. Aksjonerte når ventelisten begynte å bli kort. Rekruttering foregikk ofte fra munn til munn, der de som jobbet på stasjonen kontaktet fra sine nettverk. Begynte i Karmøy brann- og redningsvesen i 1968. På den tid tok brannmesteren kontakt med aktuelle kandidater, og det foregikk via annonser. De fleste kjente noen i brannvesenet. Tok også kontakt med bedrifter i nærheten av brannstasjonen.

- *Hvordan har kravene til deltidsbrannkonstabler utviklet seg fra du begynte?*

Fysiske krav, Lastebil, blålappen, slutten av 90- tallet? Deretter kom grunnkurset.

Før var det ønskelig med brevkurs. Praksiskurs på brannstasjonen, tilsvarende 5-dagers kurs. Det ble undervist og gjennomgått på stasjonen. Kveldskurs ble kjørt for alle nye konstabler. Senere begynte man med lokalt kurs tilsvarende kurset på NBSK, for å slippe å reise vekk, dette var godkjent av Norges brannskole. Stasjonen fikk dispensasjon fra NBSK til å gjennomføre kurs. Det var et problem for folk å reise vekk for å ta dette. Obligatorisk for alle å ta kurset, med brevkurs. Fra slutten av 90-tallet fikk vi lov å arrangere 5-dagers praksiskurs fra NBSK. Kom folk fra hele Haugalandet for å ta kurs.

- *Hvordan foregikk opplæringen av en nyansatt?*

Se besvarelse ovenfor.

- *Var opplæringen tilstrekkelig for å takle jobbens utfordringer?*

Ja, etter min mening var opplæringen tilstrekkelig, og her ble det spesielt tatt høyde for lokal geografi og byggeteknikker. Vi hadde samarbeid med Hydro på opplæring i røykdykking. Det var begrenset hvor mye teori som kunne presses på folk, uten at de mistet interessen. I begynnelsen var de med på øvelser med alle vaktlagene for å få gjennomgang på alt. Spesielt var det viktig med opplæring i starten, fordi da er interessen og motivasjonen høy. Dette ble vanskeligere jo lengre de har vært ansatt.

- *Hvordan ble kunnskapene og egenskapene holdt ved like?*

Gjennom øvelser, der kravet for deltidskonstabler var å være med på 10 øvelser i året. Dersom man ikke kunne delta på alle øvelser med sitt vaktlag, kunne man delta med et annet lag.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



- *Hvordan har utskiftningen av konstabler vært over det jevne? (Med tanke på antall folk).*

Har økt på betydelig. Før sluttet folk pga. øvre aldersgrense. vi hadde en tskiftning på ca. 4 i året per 80 ansatte. Frekvensen har økt de siste 20 årene. De fleste var ikke glad når de måtte gi seg, og ønsket å jobbe lenger. Alle deltidsmannskaper har øvre aldersgrense på 60 år. Økt utskiftingstakt de senere årene. Dobling i slutten av perioden hans, til ca. 8 per 80 ansatte. Grunner til dette var blant annet misnøye, avstander, krav, var mer fleksibel før/løsere reglement,

- *Hendte det at dere ikke rekrutterte konstabler pga. kostnader forbundet med utdanning?*

Nei

- *Hva mener du om deltidsreformen?*

Jeg satt i styret det året denne reformen ble satt sammen. Med erfaring som brannsjef for en deltidstropp ble problemer med reising for deltidspersonell forsøkt formidlet. Det er vanskelig å få folk til å reise vekk 4 uker, som var kravet før. Det har blitt jobbet for å få desentralisert, og få opplæring lokalt. Vi oppnådde maksimalt når man kun må reise vekk 1 uke ut ifra kravene som ble stilt.

Vi ble lyttet til fordi vi var, og er det største deltidsbrannvesenet i Norge.

Det var frivillig brannvesen før, ikke deltid, så det var andre krav som gjaldt.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Vedlegg 7 Spørreundersøkelsen



Spørreundersøkelse om deltidsbrannvesenet

Denne undersøkelsen inngår som del av bacheloroppgave for branningeniørstudenter ved HSH.

Oppgavens mål er å komme med konkrete forslag til tilpasning/optimalisering av utdanningen for deltidsbrannmenn, i henhold til de problemstillinger som kartlegges.

Spørsmålene er laget med utgangspunkt i at ditt brannvesen opprettholder kravet om 10 minutters innsatstid, som fører til at deltidsmannskap må bo i nærheten av stasjonen. Vi ber om at du 'antar' dette for din besvarelse.

Eventuelle tilleggsopplysninger til spørsmålene kan føres i punkt 6.
Dine anbefalinger for fremtiden kan føres i punkt 7.

***Må fylles ut**

1. Hvilket brannvesen representerer du? *

2. Hvilken vaktordning har dere? *

3. I hvilken grad er rekruttering et problem for dere? *

Eventuell grunn spesifiseres i 3.1

3.1 Hva ser du som hovedårsaken til dette? *

Flere svar kan velges. Presiser gjerne hovedårsak i spørsmål 6

- Bo-avstand til stasjonen (kandidaten tilfredsstillter ikke kravet til innsatstid)
- Livssituasjon (jobbskifte, ekteskap, mm.)
- For høye kompetansekrav
- Ikke villig til å ofre fritid
- For få unge kandidater
- Andre:

3.2 Anser du lønnsnivå som en negativ faktor i forhold til rekruttering, i en slik grad at det overgår interesse/motivasjon for deltidsstillingen? *

4. I hvilken grad er det vanskelig å beholde brannkonstabler? *

Eventuell grunn spesifiseres i 4.1

4.1 Hva anser du som årsaker til dette? *

Flere svar kan velges. Presiser gjerne hovedårsak i spørsmål 6

- Tidskrav til innsats
- Livssituasjon (arbeidsskifte, ekteskap, mm.)
- For høye kompetansekrav
- Ikke villig til å ofre fritid
- For få unge kandidater
- Andre:

5. Har økning i kompetansekrav hatt den ønskede effekten med tanke på deltidsbrannvesenets evne til å takle dagens utfordringer? *

Ja

Nei

Andre:

6. Eventuell utfyllende kommentarer til besvarelsene over *

7. Har du forslag eller ønsker om fremtidens deltidsbrannvesen med tanke på kompetanse og utdanning? *



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 8 Spørsmål til NBSK (besvart av DSB)

Grunnkurs deltid:

- Kursplanen 2014 oppgir 18 planlagte kurs.
- Antall kurs og deltakere i 2014 (evt. de siste årene)

I 2014 har det startet opp 28 grunnkurs deltid og 5 beredskapsutdanning trinn 1 deltid. Med ett snitt på ca. 16 elever pr. kurs vil dette utgjøre 448 elever på grunnkurs og 80 elever på beredskaps utdanning trinn 1

- *NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer – helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet* oppgir omtrent 15 anlegg godkjent for gjennomføring av praksisuken.
- Nøyaktig antall godkjente anlegg for å gjennomføre praksisuken til grunnkurs deltid, og deres lokasjon?
- Benyttes alle anlegg, og har de instruktører, eller reiser instruktører rundt på anleggene og holder kurs?

Godkjente øvingsanlegg pr. 13.04 – 2015 er 30 stk. Noen anlegg er mer brukt enn andre. Større kurssentre vil ha en hyppigere bruk av anlegget da de også gjennomfører praksisuka for andre Kommuner.

- NOU 2012:8 oppgir også (per 2011) 26 anlegg godkjent for øving og/eller kurssted.
- Hva gjør at ikke samtlige er godkjent for å gjennomføre grunnkurs?
- Er det praktisk mulig å tilpasse disse slik at de kan gjennomføre praksisuken?

Når det gjelder godkjenning av anlegg kan Kommunene søke om godkjenning av anlegg hvis de har fasiliteter og utstyr ihht. Gjeldene kravspesifikasjon.

- Hvor mange deltidskonstabler har de siste årene hatt sentralisert utdanning på Tjeldsund?
- Hva gjør at de utdannes her fremfor lokalt/regionalt?

Det er ett mindretall av elever fra deltidskorps som har tatt utdanning her på Norges brannskole i Tjeldsund den senere tid. Hvorfor det er noen som har tatt utdanningen her er vanskelig å si, men en av grunnene kan være at det ikke har vært arrangert grunnkurs deltid i den regionen de kommer fra.

- Hvor utføres kvelds- og lørdagssamlingene i grunnkurset?
- Lokalt? Tjeldsund? Ved det aktuelle anlegget som utfører praksisen?

Helge og kveldsundervisningen skjer i den enkelte Kommune, region

- Uttalelse rundt fristen for grunnkurs 31.12.2015
- Er det realistisk å nå fristen? Forventer man ny utsettelse?
- Eventuelle tiltak for å øke kapasiteten?



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

DSB har i mars sendt brev til Justis- og beredskapsdepartementet, der blant annet følgende fremgår:

[Overgangsordningen har blitt utvidet med ett og to år i flere omganger. Til tross for ekstra bevilgninger til kommunene til formålet i fjor og inneværende år er det ikke realistisk å gjennomføre et tilstrekkelig antall kurs innen utløpet av 31.12.2015. Antall personer som mangler utdanning er fortsatt i størrelsesorden mellom tre til fire tusen inklusiv både grunn- og lederutdanning.

Direktoratet har fokus på etterslepet og Norges brannskole (NBSK) er gitt en strategisk målsetning om å bidra til en vesentlig reduksjon av kompetansegapet hos deltidspersonellet.

For 2015 har direktoratet pålagt skolen følgende konkrete resultatkrav:

- *NBSK skal administrativt sørge for at alle brannvesen som ønsker å sette opp kurs for deltidsopplæring får anledning til det. Tidsfrist: Løpende krav.*
- *NBSK skal undersøke nærmere årsaken til manglende prioritering av deltidsutdanning, og vurdere målrettede tiltak og støtte for å øke antall utdannede. Frist 30. september 2015.*
- *NBSK skal utrede hvordan grunnkurs deltid delvis kan konverteres til et nettbasert undervisningsopplegg, herunder hvilket faglig innhold som er egnet til å gis som nettstøttet eller elektronisk undervisning, og hvilke deler av kurset som bør gis som praktisk opplæring på øvingssted. Frist 31. desember 2015.*

Dette vil imidlertid ikke avhjelpe situasjonen på kort sikt. Direktoratet ber derfor om en forlengelse av overgangsordningen for kompetansekravet i forskriften med tre år. I 2018 vil det foreligge utkast til overgangsbestemmelser og nye forskriftskrav til nytt deltidspersonell som følge av ny utdanningsmodell på fagskolenivå. Forslaget vil ha betydning for hvordan styringen av den fremtidige deltidsutdanningen vil bli lagt opp. Dimensjoneringsforskriften § 8-5 annet ledd vil da lyde slik:

«Kravene i §§ 7-3 og 7-7 når det gjelder henholdsvis konstabel og utrykningsleder i deltidsstilling må være oppfylt innen 31. desember 2018»]

Fagutdannelsen

- *Hvordan vil fagutdanning av heltidskonstabler påvirke utdanningen av deltidskonstabler?*
- *Dagens utdanningsmodell av deltidskonstabler tilsvarer 208 timer (5 uker), hvordan blir det når man skal utdanne konstabler tilsvarende en 2-årig fagutdanning?*

Opplegget for deltidsutdanningen vil bli utarbeidet i prosjektperioden for etablering av ny fagskole. Utdanningen skal skje desentralisert i brannvesenene, og med vekt på praktisk undervisning. Nettbasert undervisning skal bli brukt i den utstrekning det er formålstjenlig for å nå målgruppen. Lengden (omfanget av utdanningen) kan ikke fastsettes nøyaktig per i dag, men det er mest sannsynlig tale om at basiskravet vil være på mellom 5 til 8 uker som må tas innenfor et år eller to, med mulighet for påbygning etterfølgende år, slik at de som ønsker det til slutt kommer opp på et halvt studieår som er minimum for godkjent fagskoleutdanning. Basiskravet vil derfor ikke være en godkjent fagskoleutdanning selv om den utføres av en fagskole. Men som sagt dette er per i dag ikke fastsatt.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Beredskapsutdanning trinn 1

- Må man til Tjeldsund for å ta beredskapsutdanning trinn 1?
- Alternativt ved hvilke lokasjoner kan man ta dette lokalt/regionalt?
- Antall deltakere på denne utdanningen de siste årene.
- Hvor mange var deltid og hvor mange var heltid?

Beredskapstrinn 1 deltid foregår på lik linje med grunnkurs deltid altså ute i Kommunene, regionene. Deltagere for 2014 er nevnt ovenfor.

Hordalandmodellen

- Fått en del positive kommentarer rundt Hordalandmodellen –
- Informasjon om hordalandmodellen? Kort oppsummert?
- Hva innebærer denne modellen? (går ut i fra at den er godkjent av NBSK eller DSB!?)
- Utføres tilsvarende i andre deler av landet?

Når det gjelder Hordalandsmodellen har jeg ikke fått tid til å sjekke opp rundt dette. Men denne modellen er ett samarbeid mellom Øygarden, Vaksdal, Sund, Osterøy, Os, Modalen, Meland, Lindås, Kvam, Fjell og Askøy Kommune.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND



Vedlegg 9 Besvarelser på spørsmål 6 og 7 i undersøkelsen

1. Hvilket brannvesen representerer du?	6. Eventuell utfyllende kommentarer til besvarelsene over	7. Har du forslag eller ønsker om fremtidens deltidsbrannvesen med tanke på kompetanse og utdanning?
1238 Kvam br./redning	Endrede kompetansekrav, og den teknologiske utviklingen bidrar, også til at investeringsbehovet ikke presses oppover i den grad som var vanlig før.	I all fremtidig utdanning må samvirke og samhandling komme sterkere inn i utdanningsbildet. Grunnberedskapen; ambulanse, brann/redning og politi + sivilforsvaret), må få en bedre enhetlig forståelse i rasjonell funksjon på et skadested. Så må det øves laaangt mere på 1.,2. og 3. linje øving slik samfunnet i dag har utviklet seg. Eks: viljestyrte hendelser hvor eks våpen er innblandet. Hvem er i første linje, andre og tredje? Jf. PLIVO. ("Pågående Livstruende Vold). Eks: En situasjon hvor det oppstår brann, så kan det bli vel sent å varsle brann/redning. De må være der og da, på lik linje som ambulansen som skal handtere evt skadede. Innlysende behov dette!
Agdenes	<ol style="list-style-type: none">1. Hvis kompetansekrava opprettholdes bør det tilrettelegges en desentralisert/lokal utdanning, slik at deltidsmannskap kan kombinere dette med sin arbeidssituasjon og familieforhold. De mest aktuelle rekrutteringspersoner har små barn.2. Vi greier ikke å rekruttere ferdig utdanna deltidsmann. Det koster rundt 200.000,- i opplæring, lønn m.v for å få en komplett konstabel. Videre noen kroner til vedlikehold av kompetanse.3. Det er mulig det hadde vært lik "lønnsomt" å investert noe av dette i matrerilll, utstyr m.v.4. De senere år har vi opplevd en større andel utrykning eller assistanse til medisinsk bistand. Føler at brann overtar en del helseleterte oppgaver, spesielt i distriktet der det er lang avstand til akuttmottak, ambulanse o.l.	<ol style="list-style-type: none">1. Redusert kostnad.2. Desentralisert/komprimert/lokal opplæring.
Alta	Ingen	Vi har en kombinasjon av kasernert korps / deltidskorps. Utdanninga for deltidskonstabler i dag er altfor dyrt og tidskrevende. Det må legges bedre til rette for utdanning av deltidskonstabler lokalt.
Alta	Vi har ikke problemer med å rekruttere. Vi er et brannvesen som kombinerer deltid med kasernerte mannskaper	Statlig full finansiering av utdannelsen



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Aremark	Aremark brannvesen har fortsatt ikke den teoretiske/formelle kompetansen på varabrannsjef og innsatsleder til tross at dispens går ut i 2015.	Deltidsbrannvesen - konstabler har ikke tid eller ønsker ikke prioritere utdanningen. Alternativ - intern utdanning mha brannsjef eller sentralt dsb. Brevskole.
Askim brannvesen	Askim brannvesen har dagbemanning og deltidsbemanning utenom arbeidstid	muligheter for spesialutdanning tilpasset risikobildet i kommunen også gjennomføres desentralisert slik det gjøres med grunnkurs deltid og utrykningslederkurs deltid
Askvoll	Deltidsreforma har gjeve eit løft for brannvesenet. Mannskapet ønsker å få betre øvingar etc. og det er i vårt området litt "inn" å vere med i brannvesenet. Brannvesen har vore synleg og vist at det er eit behov for oss overfor for innbyggjarane.	Viktig mht. rekruttering at brannvesen ikkje får oppgåver som høyrer til politi og helse. Dersom det vert overført for fleire oppgåver til brannvesenet vil det i framtida bli enda vanskelegare å rekruttere deltidbrannmenn i framtida.
Aure	Alt for få som har fått gjennomført grunnkurs og bef 1, de fleste har en jobbsituasjon som gjør det umulig å være borte over så lang tid som kreves på brannskolen, for lite penger til å gjennomføre kurs lokalt. De midlene som er "øremerket" utdanning går ikke i sin helhet til det formålet.	Brannskolen er for utilgjengelig for de som ikke bor like ved flyplass. Utdanningen skulle vært sentralt i landet, Trondheim f.eks.
Austevoll Brann- og redningsteneste	Pkt 4.1 Lite utskifting av brannmannskap	Det bør legges til rette for regional opplæring utenfor normal arbeidstid, (opplæring på kveldstid og i helger). Hordalandsmodellen samlet mannskap fra flere kommuner i fylket og fungerte greit. Mannskap i deltidsstillinger har hovedstilling i annen virksomhet som vanskeliggjør permisjon for å reise til sentrale opplæringssteder.
Avd.leder for flere deltidbrannvesen, Kvæfjord, Grytøy og Bjarkøy.	Vi har meget stabile konstabler, mye gårdbrukere og håndverkere "på bygda", vel etablert, + 40 år, Rimelig fornøyd med lønn.	Deltidsutdanningen er bra - ligger på et brukbart nivå. Måten dette skal gjennomføres på : overføring av midler fra staten til kommunene - uten at disse er øremerket - en fiasko. Se på antall delt.konstabler som fortsatt ikke har grunnutdanningen!! Jeg er glad pensjonistflagget vaier i vinden.
Bamble brannvesen	Gjennomføring av grunnkurs øker motivasjonen.	Kjør desentraliserte kurser som involverer flere brannvesen i samme region/distrikt.
Bindal brannvesen	Med økt kunnskap øker også mestringsfølelsen.	Anser det som viktig at det legges til rette for at utdanning kan skje lokalt, eller i umiddelbar nærhet. Det kan være vanskelig å sende deltidbrannmenn med andre private jobber bort for lengre perioder.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Bokn	Type oppdrag som brannvesenet skal løyse har vore under endring. Opplever vesentleg fleire redningsoppdrag enn brannrelaterte oppdrag. For å kunne løyse både brann og redningsoppdrag må det ligge en grunnleggende kompetanse i bønn.	Nei
Brannvesenet Midt	.	.
Brannvesenet sør rog/Riska	Kurs/kompetanse bør tilrettelegges innen 2 år. Flere venter lengre på kunnskap en 2 år!	Flere timer??
Brannvesenet sør rogaland	Burde vært mye høyere krav til øvelse i hverdagen for og ivareta nødvendig kompetanse. det kan gå lenge mellom ulike situasjoner, som fort gjør at du bruker unødig tid på ting som kunne vært unngått ved jevnlig øving og drilling.	mer målretta øving, oppfølging av øvelser fra høyere hold en egen stasjon.
bømlo	Utfordringer med rekrutering er i hovudsak knytt til stasjonar der det ikkje er vaktordning. Dette antas å henge saman med lønsnivået, og at løna da er marginal.	Det måtte være at vaktordning vart obligatorisk, slik at løna og dermed motivasjonen vart høgare.
Deltidsbrannvesen	Ja kompetanse krav er kjempe bra for alle deltidbrannvesen.	Sterkere krav til vaktordning slik at deltidsmannskapet kanskje kan gå i en fast turnus. Høyere stillinger, dette må komme gjennom nasjonale krav og ikke bare krav på utdanning men også beredskap.
Deltidskorps	For store brannvesen i store geografiske områder har utdanningen gitt en samlande effekt og bidratt til bedre samhold, bedre kjennskap til hverandre og selvfølgelig økt kompetanse. Til sammen har dette gitt bedre muligheter for å håndtere alle situasjoner.	At den enkelte som ønsker seg inn i yrket kan velge seg utdanningen og ta ansvar for egen utdanning privat, ville vært et gode. Det er litt spesielt at utdanningen kun tilbys gjennom et ansettelsesforhold i brannvesenet. Gammeldags, håpløst og lite framtidsretta.
Drammensregionens brannvesen	Nei	Videreføre deltidreformen i den formen som den er i dag.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Drammensregionens brannvesen IKS	<p>Vaktordning krever at en er disponibel for brannvesenet 24/7. Det å være tilgjengelig på dagtid er spesielt utfordrende. Det oppleves også at det ikke er like populært hos hovedarbeidsgiver at en som arbeidstaker helt uten forvarsel blir borte fra sin hovedjobb - konflikt kan oppstå. Ved dannelse av IKS ser ikke kommunene lenger behov for å kreve at nyansatte til eks. teknisk i kommunen skal være en tilsluttet brannvesenet. Det oppleves at flere nå enn tidligere bytter jobb oftere - for så å søke seg ut av tettstedet der hvor en tidligere både var bosatt og jobbet. Mange prioriterer også fritid på en annen måte en tidligere Vi ser også en tendens til at en søker seg inn i deltid for igjen søke seg videre - bli mer aktuell til heltid</p>	<p>Ser det som en utfordring å ha like forventninger til deltid som heltids ansatte.</p>
drbv	.	.
Eid	Kunnskap gir auka kompetanse og motivasjon	Dagens deltidsutdanning må beholdast. Om utdanningskravet for deltidsmannskap vert auka, vil brannvesena i distriktsnorge slite med å få mannskap som vil ofre så mykje tid på lang utdanning. Arbeidsgvar/familie/fritid m.m.
Eidfjord	Vert ofte for lite tid til øvingar, men i Eidfjord har mannskapa øving 2 timar kvar 5 helg. Dett er positivt, i tillegg til obligatoriske 6 øvingar a 3 timar pr. år.	Meir vaktordningar og meir øvingar!
Eidsberg	Etter økte kompetansekrav (grunnkurs-bef.1-førerkort klasse D og 160) er vi blitt attraktive for heltids korpsene rundt oss. Mister mannskap med erfaring og kompetanse/utdanning dit.	Enklere tilgang til utdanning desentralisert (grunnkurs og bef. 1)
Etne og Vindafjord Brann og Redning	Kompetanseheving utover lovpålagte kurs må gjøres innenfor stramme kommunale budsjetter	Leiarutdanning er viktigst. Gode leierar tar vare på sine mannskaper.
Evenes og Tjeldsund	Evenes og Tjeldsund har 2 brannstasjoner med hver 16 mannskap . Vi har meget god kompetanse, og vi opplever stor interesse når vi lyser ut stillingene, og ønske om å være i stillingene lengst mulig. Tross lav lønn.	<p>Så langt jeg kan se, så tar utdanningsreformen i alt for liten grad høyde for at de fleste brannvesen i Norge i dag har brannkonstabler i deltidstillinger. Selv om brannvesen blir større, vil det fortsatt være deltidstyrker i tilnærmet like stort antall.</p> <p>Det må derfor fortsatt være et utdanningsløp for deltidsmannskap. I tillegg til fagutdanning for heltidsmannskap.</p>



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Flesberg	Økningen i kompetansekravene har vært helt avgjørende for å levere beredskapstjenester av tilfredsstillende kvalitet.	Det er vanskelig å beholde dagens dimensjonering med gjeldene krav til kompetanse. Opplæringen koster mye, og vi opplever at mannskap slutter etter noen år. De synes det er artig og spennende jobb, men kombinasjonen av tidsklemma og dårlig betaling gjør at brannvesenet taper. Hvis trenden fortsetter så må det skje en endring i dimensjoneringen. F.eks at vi kutter deltidsstyrken og kjøper tjenesten fra nabokommune/yrkeskorps. Da må i så fall en fremskutt enhet bemannes med 2 mann 24/7, stasjonert i vår kommune. De kan ta førsteinnsats og bli supplert av vaktlaget ved behov. Ingen billigere løsning, men kanskje nødvendig på sikt.
Forsand Brann- og Redningsvesen	Det skjer så sjelden hendelser at økt kompetanse etter kurs går i glemmeboka etter kvart.	Usikker, men kanskje kunne obligatorisk hospitering hos større brannvesen (kassernert vakt) eit døgn i året vore vedlikehald av kompetanse og ein motivasjonsfaktor. For enkelte brannfolk i små brannvesen skjer det jo for lite :) Men, det er ein fin balanse mellom bruk av eigen fritid og hospitering.
Fosen brann og redningstjeneeste	Vi har ikke økonomi til å sende våre konstabler til NBSK på grunnopplæring, og NBSK har heller ikke kapasitet til å ta imot alle konstablene som melder seg på grunnopplæringen som brannkonstabel. Det må derfor finnes en modell for de som ikke kommer inn på grunnopplæringen. Det er økte kompetansekrav, men det er ikke mulig i dag å få innfridd kravene på grunn av manglende økonomiske midler.	Det skulle ha vært mulig å heve kompetansen på nyansatte brannkonstabler ved lokal opplæring. Det må bli flere regionale "brannskoler" hvor konstablene får kompetanse/grunnopplæring i brannmannsyrket. Det bør bli lokal opplæring i grunnfag som f.eks. vannføring og trykktap, stråleføring, røykdykkernivå 1, bruk av slokkespyd og arbeid i stige og på tak. Den sentrale brannskolen kan videreutdanne konstabelen til lagleder, UL, RDL, farlig gods på veg, akutt forurensing og ledelse HMS. Vi har utdannet brannkonstabler selv i vannføring og trykktap, stråleføring, røykdykkernivå 1, bruk av slokkespyd og arbeid i stige og på tak som fungerer utmerket innen de utføringene vi har innen vår ROS analyse.
Fosen Brann og Redningstjeneste iKS	nei	nei



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Fræna brannvesen	Det er utryknings sjåfør som er vanskeligst å rekruttere. Her er det kravet til utvida førerkort som er problemet. Veldig få ungdommer tar seg råd til å ta lastebillappen. Når din samboer har mye mere fritid enn du selv har, blir det ofte et problem å ha vakt.	Staten tar over all kostnad med utdanning. Helst skal brannvesenet være statlig.
Frøya	Det er lite formålstjenlig å øke kompetansekravet og få avvik fra DSB, så lenge vi ikke får gjennomført deltidsutdanningen som følge av kapasitet/økonomi ved Norges Brannskole. Frøya Brannvesen fikk avsatt midler i budsjettet da det nye kompetansekravet ble innført, men brannskolen hadde ikke kapasitet og vi fikk ikke gjennomført kursene. Dette skjedde over 3 år og til slutt ble bevilgningen strøket på kommunebudsjettet av politikerne, da midlene likevel ikke ble brukt. Synes at DSB har "skutt seg selv i foten" ved at de gir avvik, men har ikke kapasitet ved brannskolen slik at vi får lukket avviket. Først nå til høsten 2015 får vi oppstartet den første utdanningen.	Øk kapasiteten ved Norges Brannskole for både deltidsutdanningen og ikke minst utdanning av utrykningsledere. Når det gjelder kurs for utrykningskjøring så er det samme utdanningsløp for kjøring i byer og i distriktskommuner. Det må kunne gjøres enklere ved at et førerkort for utrykning i distriktet gis en egen kode, slik at denne utdanningen kan gjøres noe enklere.
Frøya Brann & Redning	.	Må bli VESENTLIG enklere tilgang til grunn/lederutdanning !! Håpløst å sende deltidsmannskap til Brannskolen i Tjeldsund, ikke mulig gjennomførbart med hensyn til hovedarbeidsgiver og familie..., i de fleste deltidsvesen jeg kjenner til er mannskapet etablert med familie og jobb, noe som gjør at utfordringene ved å dra ukesvis til Tjeldsund ikke er verdt det for en 1.5% stilling i et deltidsvesen !!!
Fusa Brann og redning	Grunnkurs for alle er bra	Spent på hvordan man skal rekrutere til deltidsbrannvern med dei nye utdanningskrava(Fagskule , høgskule
Gauldal Brann og Redning IKS	Når man bruker ordet eventuell er det dumt å la spørsmålet være obligatorisk...	Behold og styrk ordningen med grunnkurs deltid!
gilja	Kjenner ikke til alle spørsmål. Burde gått til vaktledere og ikke konstabler.	Gode øvelser med nyttige temaer.
Gilja	Bedre lønn vil hjelpe på rekrutering	Bedre samarbeid med "kasernerte" brannvesen. Det vil øke kompetansen ved at kasanerte mannskap hjelper til med øvelser/kurs....



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Gilja brannstasjon	Jeg syns kompetansen er veldig viktig! Vi må vite hva vi driver med. Å dette øker jo tryggheten i nabolaget.	Bedre og Raskere oppfølging av videre utdanning / kompetanse osv.
Giske	Giske kommune (ca 7000 innb.) har 2 brannstasjoner med 16 + 10 deltidstilsette brannmenn. GK har felles brannsjef med Ålesund kommune.	Dei årlege fysiske krava og testinga for røykdykkarane er stressande og krevjande for nokre. Betre tilrettelegging for fysisk forstring og/eller økonomiske tilskudd til trening bør innarbeidast.
Granvin	Det skulle vert fast øving kvar måned for alle mannskaper, for eksempel. fordelt til 4 ulike fredager før helgevakt. I dag har vi kun 6 øvingar totalt i løpet av året (tot. 18 timar)	Skulle hatt 3 personar på fast vakt, gjennom heile året. Totalt 15 mannskaper. Der fredagen før vaktveka var fast 2 timar øving. I tillegg nokre fellesøvingar, nedbrenning av hus, bilulykker etc.
Grimstad brann- og feiertjeneste	Nei	Kravet må ikke senkes.
Grong	Ingen spesielle	Deltidsutdanningen må knyttes til opplæring lokalt i hvert fylke.
Hallingdal brann- og redningsteneste iks	-	-
Hasvik Brann og Redning	Vi får ikke personellet til å dra bort til utdanningsinstitusjonene	Mer bruk av kurs ved hjelp av Lyd- bilde konferanser
Hedmarken Brannvesen	Vi er på grensen av hva vi kan kreve av folk som har annen jobb ved siden av.	P.g.a. tidspress kan vi ikke legge mer på deltid enn vi har i dag.
Hedmarken brannvesen	Jeg tror kravet til økt kompetanse var nødvendig, men det er hovedsaklig andre årsaker til at vi sliter med rekruttering. Flere ønsker mer fritid og har mindre behov for ekstraintekten. Vi må få flere kvinner inn i deltidstyrken og mindre krav til førerkort, dvs mindre biler.	Det kan hjelpe noe hvis brannvesenet anskaffer mindre biler med lavere krav til førerkort. De førerkortkravene som har kommet de siste årene vil gi store utfordringer. Vi må få mindre brannbiler som kan kjøres på B eller C1 førerkort.
Hemne	Ja, men det er mange som ikke har vært på kurs enda pga ikke fått tildelt kurs/ vanskelig å kjøpe fri ansatte for å reise til brannskolen. det er mange som er enkeltmannsforetak og de kan ikke reise fra jobb i ukesvis.	Hvis vi får kjørt igjennom alle på grunnkurs og bef1, så er vi kommet et godt stykke på vei. Fagskole for brannvesen er sikkert greit, men du får ikke en konstabel i 1,5% stillingsstørrelse til å ta utdanning på høyskolenivå for å være deltidsmannskap i små kommuner.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Hemnes brannvesen	<p>Fritid er høyt verdsatt og det er mange som ikke vil ofre denne for å være deltidsbrannmann.</p> <p>Kompetansekravene i deltidsreformen er etter min mening noe høy i forhold til hverdagen i de fleste små deltidsbrannvesen.</p> <p>Det å bruke flere uker med frikjøp fra hovedarbeidsgiver skaper også økonomiske utfordringer.</p>	<p>Utdanning bør differensieres etter det risikobildet som finnes i det aktuelle innsatsområdet. Deltidsutdanningen i dag synes veldig rigid. F.eks: Et deltidsbrannvesen i innlandet, trenger nødvendigvis ikke trening i båtbrann.... Et brannvesen på en øy uten biltrafikk, trenger nødvendigvis ikke utdannes i trafikkuhell mv.</p> <p>Kanskje en forenklet opplæring ut fra risiko er en vei å gå for å få gjennomført 100% opplæring..</p>
Herøy brannvern	<p>Det tar i dag alt for lang tid å rekruttere inn ein røykdykker til eit deltidsbrannvern.</p>	<p>Synes det kunne muligens vere litt rundere/mildere krav for utdanning til eit deltidsbrannvern. Det er dyrt, men ikkje minst problematisk overfor privat tilsette sin arbeidsgjevar/arbeidssituasjon, å får sendt desse på opplæring.</p>
Hjelmeland	<p>I eit deltidsbrannvesen er det etter vår meining ikkje behov for å ha same utdanning som dei som jobber fulltid.</p> <p>Me er sjelden oppi situasjoner og får aldri mengdetrening, og derved detter teorien som man har lært fort ut, og blir erstatta av nye teorier.</p>	<p>Kompetanse og utdanning må skje lokalt i brannvesena etter ein modell med enkel teori 3-4 gonger pr år. Der kvart brannvesen har tilgang ein lærebase på nett, med oppdatert fagstoff og teorioppgåver.</p>
Høle Brannstasjon	<p>Det at deltid kan ta vakter i kassanert har auka evna til å takle utfordringar</p> <p>Auka bruk av deltid i større innsatser, slik som brann i industribygg har også vore svært positivt og samlande.</p> <p>Brannvesnet Sør-Rogaland har oppretta fagansvarleg for td 1. hjelp, røykdykk osv, ved øvingar kan vi bestille desse til å hjelpe oss. Ypperlig løft av kompetanse. I tillegg har vi tilgang til øvingsfasiliteter i SASIRO.</p> <p>Oppsummert har vi sett eit løft i kompetansedeling, erfaringsutveksling og kompetanseheving i form av kurs for befal og konstabler som gjer oss tryggare og motivert til å gjere vår jobb.</p>	<ul style="list-style-type: none">* Bruk deltid så ofte som det er mogeleg.* La det vere ein karriemoglegheit å starte som deltid - gå over i kassanert og beholde jobb på utestasjonane.* Legg utdanninga opp mot krav i andre bransjer, td ambulansetenesta, oljerelatert slik at kursa vi får kan brukast andre plasser og. Det vil auke verdien av den tida vi sett av til kurs i brannvesenet.
Innherred Brann og Redning	<p>Har svært god tilgang på kvalifiserte søkere ved utlysning av stillinger, de aller fleste fyller våre krav til forspenningstid (4-6 min), både i forhold til jobbsted og bopel.</p>	<p>I og med at det er deltidsmannskaper med faste stillinger i andre jobber så bør utdanningen foregå regionalt og / eller lokalt slik at man ikke trenger å reise bort for å få nødvendig utdanning.</p> <p>De fleste søkere har også med seg en god del kompetanse fra sin utdanning / erfaring fra det faget de har utdanning i før de kommer inn i brannvesenet da det er en forutsetning at søkere</p>



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

		har en fast jobb innen forspenningsområdet.
Jevnaker	Bevisgjøring av mannskapene har økt. Større forståelse for pålagte oppgaver og HMS.	Bedre opplegg rundt deltidsbaserte kurs, slik at disse blir avholdt tett nok til å få utdannet personell til riktig tid. Gode kurssteder der de praktiske øvelsene blir avholdt i anlegg som er mest mulig like de anlegg som brukes på et grunnkurs avholdt på Brannskolen, slik at mannskapene blir trent under tilnærmet like forhold uavhengig om det er deltid eller heltid.
Jevnaker	Bevistjørelsen av yrket kommer bedre frem ved utdanning. Samme ståsted for mannskapene.	Utdanningen må være slik den er i dag for deltidsmannskaper, blir kravet større vil rekrutteringen bli vanskeligere. Det er problemer med at de deltidsansatte får fri fra hovedarbeidsgiver til alle øvelser/kurs/utdanninger. Lang fartstid bør vektlegges mer. 10 år ++
Jevnaker brann og redning	Nei! Dette mener jeg har en grunn i at de som ønsker å være med i deltidsbrannvesen ser på denne jobben som en hobby, og dette er kreative mennesker som ønsker å løse oppgavene på en best mulig måte.	dersom kompetansen skal heves i deltidsbrannveseden må staten ta hele regningen, (siden det er de som setter kompetansekravene) og med heler regningen mener jeg heler regningen fra kurs avgift til kjøpefri dager far hovedarbeidsgiver.
Jølster	Få folk bur rundt stasjonane, så lite rekrutteringsgrunnlag. Mange jobbar utanfor kommunen, og sjølve grunnutdanninga tek for mykje tid. Til saman gjer dette at vi har noko problem med rekrutteringa. Men, når vi først har fått "kloa" i dei - då står dei på til pensjonsalderen tek dei.	Red krav til grunnutdanning (timer). Meir av utdanninga kan tilbakeførast til lokalt beannvesen.
Karlsøy brann og redning	Lønn, oppgradering av utstyr, utdanning.	Få grunnkurset for deltidsmannskapene nærmere hjemstedkommunene.
Karmøy	90 % av de som slutter er pga at de ikke tilfredsstillt avstandskrav fra bolig/arbeidsplass. 80 % av de som er interessert å jobbe som brannmann kan ikke "brukes" pga de ikke tilfredsstillt kravene som settes. Økning i kompetansekrav skaper utfordringer/problemer mht drift, og har i liten grad gitt større evne til å handle utrykninger.	Brannmannsertifikat (førerkort for brannbil).
Kautokeino brannvesen	Det er ikke interesse for å gå 6-8 ukers kompetansehevingskurs hos våre deltidsmannskaper. Hvis dette fortsatt vil være krav	Kurset må kjøres lokalt og være betalt. I tillegg må den årlige godtgjørelsen økes kraftig etter endt kurs. Da tror jeg



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

	tror jeg at jeg vil få masseoppsigelser. Det er tidkrevende og dyrt, spesielt dersom mannskapene må reise bort på kurs.	motivasjonen vil være til stede hos mannskapene.
KBR Lillesand	Å finne nye mannskaper med bostedsadresse og arbeidsbase tilfredsstillende nær brannstasjon er utfordrende. Imidlertid er det relativt stabil bemanning når jobben er besatt. Før Tetra var det enklere å bytte vakt i og med at det strengt tatt ikke var nødvendig å fysisk bytte personsøker/radio slik vi hadde det. Nå er vaktbytte blitt mye mer brysomt og derfor øker behov for dagmannskaper på stasjonen. Dette er imidlertid et generelt problem under utvikling uansett pga samfunnsutviklingen med folk på farten....	Deltidsbrannvesen/stasjon på vår størrelse må nok være organisert som i dag med dagens kompetanse på røykdykkere etc., men "bygdebrannvesen - mindre kommuner/tettsteder" bør kanskje i større grad ha kurs "deltid light" (mindre strenge røykdykkerkrav som innsatsdykkere, heller kurs røykdykker/verneutstyr, ikke nødvendigvis kode 160 på biler små stasjoner etc..... Dvs. noe mer kategorisering enn i dag - heltid - deltid..... Assistanse fra mer kompetent brannvesen ved større hendelser skal likevel effektueres.
Kongsberg	En viktig faktor tror jeg mtp å øke kompetansen, tilhørighet, robusthet og slagkraft er å ha nær kontakt med et kasernert brannvesen. Om ikke nødvendigvis et IKS eller via en vertskommune avtale, men ev. en fadder ordning.	Statens midler til deltidsutdannig kan ikke gis ut til kommunene uten at de er øremerket. Disse pengene havner i alt for stor grad, ikke hos de kommunale brann og redningsvesen.
Kragerø	Det kan være krevende å bemanne en stasjon i et boområde preget av mye utleie og lite attraktive boliger. En dugende deltidbrannmann har gjerne prioritert bolig et sted hvor familien samlet finner det hensiktsmessig å bo. Slike områder er det få av, i nærheten av vår stasjon.	Flere og oftere desentraliserte kurs er en god løsning.
Kristiansandsregionen	Ingen	Ingen
Kristiansandsregionen brann og redning IKS	Grunnkurs for deltid er i hovedsak bra! Det er likevel en svakhet at det ikke gir fullt ut samme kompetanse som grunnkurs heltid. Beredskapsutdanning trinn 1 er for dårlig tilpasset. Læreplanen legger i for stor grad opp til teoretisk undervisning. Læremidlene for kurset kunne vært bedre tilpasset et lederkurs.	Det er viktig at vi ikke får for stort gap mellom hel og deltid når det gjelder utdanning. Det er stort sett samme oppgaver som skal løses. Skulle dette likevel bli en konsekvens av ny lærereform må det i sterkere grad avklares fra direktorats nivå hva som er forventninger til et deltids brannvesen vs heltids brannvesen. Når en forulykket ringer nød sentralen forventer vedkommende hjelp uansett om vedkommende bor i byen eller på bygda.
Kvalsund Brann og Redning	ingen utfordringer på tanke på hendelsene vi har	Lokal utdanning fra større brannvesen.
Kvinnherad	Vanskelig å rekruttere og behalde tilsette når en skifter jobb ofte, samt forholdet til hovudarbeidsgivar (borte fra arbeid ved utrykning og kurs). Vanskeligare også å rekruttere personell	Tilpassa kompetansekrav til ulike størrelser på brannstyrkar, frå depot til større brannstyrkar.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

med førarkort kl C.

Kvinnherad brannvern

Hvis den ønskede effekten er å heve kompetansen til deltidsmannskapene gjøres dette ved kurs og øvelser. Men det er tatt liten høyde for kostnadsøkningen dette medfører. Brannverna rundt i landet kan tape dyktige brannkonstabler på at det blir stilt høyere krav til kompetanse, da noe ikke ser seg tid til å ta denne utdanningen.

Det må selvsagt være krav til kompetanse i framtiden, men jeg tror det vil bli en utfordring i forhold til at de er tilsatt på 1 % stilling og skal bruke mye tid på utdanning. De vil bruke mer tid på utdanning enn de vil bruke på øvelse de neste 10 årene, og dette bare på grunnkurset. I tillegg kommer nettbasert kurs og utrykningskjørings kurs.

Kåfjord brannvesen

Ingen

At brannvesenet i små kommuner blir tatt mer på alvor av politikere. Stadig nedskjæringer gjør det vanskelig å kunne være topp motivert. Mer samarbeid mellom små kommuner.

Lenvik Brannvesen

Som alle andre kommunen er det store problem økonomien i dette med Brann.. At en Deltidsmann skal bruke så mange timer og ta en uke fri fra jobben sin for at ha praksis uken er et problem, forstår godt de ikke ønsker at bruke en uke av deres ferie for at ha praksis uka.. At staten overfører penge til kommunen, som er tenkt til brann utdannelsen er flott.. Men da SKAL staten jo øremerke pengene til Kurset. Ikke som det er foregått her hos os. Overført penge til kommunen som de da kan disponere som de vil.. vi fik, som jeg hørte det. ca 350.000 av staten men fik ca halvparten til utdanningen.. Selve kurset er jo et super godt tiltak, men der er og vil ALTID være forskjell på en fulltids brannmann og en deltid... Man må ikke glemme at en deltidbrannmann har sit normale job også.. Så alt brann er og kommer ved siden av.. hvor en fulltids brannmann tar både trening og kursing i jobben... De skal ikke ha ALLE de ekstra timer på sia av normal job og familie livet, med det som det medfører...
Man må huske på, det er de mennesker som ALTID står der når alle andre har bruk for hjelp.. Tror ikke der er mange politikere eller statsråd som bare bruke en av deres uke for at utdanne seg. Eller går mye ned i lønn den uke de skulle være borte.. Hvorfor skal da en Butikks ansatt, Bussjåfør, Maler eller en snekker da gjøre det..??

Øremerket Økonomi til brann, mange kommunen bruke altså en del av de penge til andre poster i kommunen. Sørge for at de som e nød at få fri fra deres jobber for fullt betalt..



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Lenvik brannvesen i Troms	Mannskapene har bedre forutsetninger for å gjøre en god jobb, spesielt innenfor rednings tekniske utfordringer.	Utfordringen er frikjøp fra deltids brannkonstablenes hovedarbeidsgiver. Mange har nøkkelroller i produksjonsbedrifter, og det er utfordrerne for hovedarbeidsgiver å gi permisjon. For kommunen er det kostbart å frikjøpe mannskap fra hovedarbeidsgiver.
Lesja og Dovre brannvesen	Kompetansekravet har ligget der hele tiden, men vi har lyktes med å heve kompetansenivået fordi det er satt på sakskartet både administrativt og politisk	JA - fokus på lederrollen i form av teori og praktisering i eget korps - små drypp over lengre tid - kontinuerlig utvikling - maler for tabletop øvelser, spillstabøvelser, bruk av simulatorentrening mm. Det er ikke økonomi til å reise til Fjelldal og en oppnår mer med små drypp i hverdagen enn et skippertak!
Lillehammer Region brannvesen	Det er også mange som ikke har sitt arbeidsted i nær tilknytning til brannstasjonen.	Det er viktig at utdanningen skjer Regionalt. Dette sparer både tid for brannmannskapene og utgifter for brannvesenet.
Lom og Skjåk brannvesen	Meir risiko vurdering. Kjennar bedre utfordringer. Gode tilbakemeldingar på deltidsreforma. Tryggare innsats etter grunnkurs.	Viktig med nokre spesialfelt i tillegg til deltidsreforma. f.eks tungbil redning o.l. Enkelte kan tenke seg meir utdanning.
Loppa kommune	Kommunen har nylig fjernet brannvaktordningen (1. februar), og har bare deltidsbrannvesen. Vanskelig å si noe om effekt og konsekvenser etter så kort tid.	Tilskudd fra fylke/stat til å dekke nødvendig kompetanseheving - det vil øke muligheten for kommuner til å ha riktig kompetanse for forsvarlig brannberedskap.
Lunner og Gran	Rekrutering i forhold til alder, fysisk og psykisk helse er en utfordring i tillegg til bo og arbeidssted.	Utdanning som brannkonstabel må inn som et mulig yrkesvalg i videregående skole på lik linje med ambulansesfag og politiutdanning.
Lyngen	I Lyngen er det 1 hovedkorps og 2 andre brannkorps. Hovedkorpset har ingen problemer med rekrutering. De 2 andre korpsetene er det flere problemer med rekrutering (mye pending).	Synes vi er nå på rett kurs. Deltidsbrann utdanningen krever mye tid og gir store kostnader. Må vurderes en enklere løsning.
Midt-Hedmark brann- og redningsvesen IKS	Det er en utfordring med rekrutering grunnet jobbsituasjon ved mindre steder, samt gjøre tjenesten interessant nok for den yngre generasjon. Særalderen bør også sees på, mindre brannvesen mister mye kompetanse på mange områder. Det er kun ved spesielle tjenester som f. eks røykdykking den eldre generasjon bør unngå, men slike hendelser omfatter mer. En bedre løsning ville ha vært om dette ble styrt av helse, motivasjon.	Kompetansekrav må ses på litt if.t tjenesteområde, samt størrelse på kommune. Desverre er det ulik kommuneøkonomi, og denne har ofte en sammenheng med tildeling/prioritering av midler til det lokale brannvesen. Når vi ser på primæroppgavene som det forventes at brannvesen skal håndtere, så strekker ikke tildelte øvingstimer helt til. I tillegg påtar/blir brannvesen brukt på oppdrag som ligger primært under andres etates ansvar. F. eks bistand på helseoppdrag, må bli fulgt opp med midler fra helse. Dette



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

		<p>gjelder også oppgaver som utføres for Politi, som f.eks trafikkdirigering m.m.</p> <p>Noe negativt synes det å være at eksterne aktører som f. eks SNLA er på banen med kursvirksomhet til brannvesenen, dette burde så absolutt være utført i regi Norges brannskole og midler dekket av DSB.</p>
Modum brannvesen	Nei	Nei
Mosseregionen Interkommunale Brann- og Feiervesen	Så sant alle har den kompetansen som kreves av både konstabler og ledere og ikke går med avvik grunnet manglende økonomi eller vilje til utdanning.	Bør bli vanskeligere å få dispensasjon fra DSB grunnet manglende kompetanse.
Målselv brann- og redning	Ingen	Ingen
Måsøy	Ingen	Lavere utdanningsterskel for å kunne fungere som vanlig brannkonstabel.
N2 (Oltedal)	Mer lønn	Ja, lastebilsertifikat og blålysoppkjøring
Namsos Brann & redningsvesen	<p>De får en bedre forståelse for de oppgavene som vi kommer over.</p> <p>Når det er sagt er det stor forskjell på hvor de er på kurs. Dette tror jeg skyldes foredragsholdernes kompetanse til og formidle samt lokalitetene ifm. øvelsesområde.</p>	Sett større krav til foredragsholderne og fasilitetene på øvelsesområdene.
Namsskogan	Vi har ikke kommet langt med å oppfylle kompetansekravet i vårt brannvesen	Satse mest på overbefal og utrykningsledere, blir en utfordring med alle konstabler da stillingsprosenten er på under 2%. Det å motivere for så mye utdanning i forhold til en så liten stilling er en utfordring.
Nes brannvesen og Flå brannvesen	Flå brannvesen har svært få innbyggere og der har vi vært nødt til å rekruttere mannskap som bor utenfor sentrum. De har spesielle ordninger som å kjøre direkte på skadestedet f.eks.	En forutsetning er at utdanningen kan skje i nærmiljøet.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Nesna	Det vil variere fra kommune til kommune. Nesna med 2000 innbyggere greier dette fint. Træna med 490 innbyggere sliter mer med dette.	Risikobasert både vedr. kompetanse og utstyr.
Nesna	.	Statlige støtteordninger ikke bare til brannfaglig utdanning men også til førerkort Klasse C og Kode 160, da dette er et problem etterhvert.
Nesseby	Det koster for mye for små kommuner og utdanne folket	nei
Neset Brann og Redning	Flere motiverte og belærte konstabler.	Lovpålegg, som oppfølges med penger. Kommunene sparer ofte her, fordi de kan.
Nord-Odal brannvesen	De føler seg bedre rustet til å gjennomføre de oppgaver vi blir satt til å løse.	Fortsette med lokale grunnkurs for deltidsansatte brannkonstabler.
Nordre Follo brannvesen IKS		Det er viktig at utdanning kan tilpasses den enkeltes hovedarbeidsstilling og at dette skjer lokalt.
Nordre Land brannvesen	Økning i kompetanse øker motivasjonen og bidrar til at vi får bedre og mere effektive løsninger. Det er også bra med tanke på å få bevilget midler til utdanning og større stillingsprosent.	Få til en enklere utdanningsmodell. Deltidsbrannvesen må stå for grunnkurs og bef 1 utdanning i stor grad selv. Det ville vært enklere å frikjøpt mannskaper hvis de kunne gjennomført dette på kortere tid ved NBSK.
Odda brann og redning og Ullensvang brannvern	Kompetanse er alltid viktig uavhengig av om en er del- eller heltidsansatt.	Nei.
Odda og Ullensvang	Nei	Nei
Ofoten Brann IKS	Vanskelig å rekruttere gode kandidater som tilfredsstillers fysiske krav på små plasser.	En brann er en brann uansett hvor det skjer. Samme kompetanse sett opp mot ros analyse uansett hvor det er.
Oltedal	nei	Det må være at deltidsansatte som får jobb fulltid som brannmann får forsette på deltid.
Oltedal Brannvesen	.	Alle som blir ansatt burde fått tilbud om 'blålyslappen', dette fordi det er veldig usikkert hvor mangen som kommer på utrykning ved en deltidssatsjon og ved flere tilfeller har det skjedd at ingen kan kjøre med blålys.
Orkdal Brann og Redningsvesen, Skaun Brannvesen og Snillfjord Brannvesen	Lønn og godtgjøringer må være på et nivå som gjør at det føles verdsatt. Utstyr og øvelser også på et godt nivå.	Deltidsreformen må gjennomføres raskere med Brannskolen eller kompetente brannvesen som pådrivere, med store nok bevilgninger. Vi blir pålagt kompetansekrav og helsekrav som må tilfredsstillers (160- fysisk test) Brann faglig kompetansekrav utsettes.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Os (i Østerdalen) brannvesen	For å opprettholde antall konstabler som kreves må det rekrutteres konstabler som på dagtid har jobb utenfor tidskrav pga. for få unge kandidater. Styrken kan ofte være halvert på dagtid.	Opplæring av deltidskonstabler er greit som det er i dag. MEN etterhvert blir pålagte øvelser for lite til å opprettholde kvaliteten og kunnskapen over tid. De bør (frikjøpes) øves mer konstruktivt og effektivt - eks. hvert 5. år med bedre øvelsesopplegg, 2-3 dager som komme i tillegg til dagens øvelser. Øvelser per i dag på 2 timer (lite motivert på kveldstid) annenhver måned er for lite og ikke minst for lite effektivt og med for dårlige øvelsesopplegg. Det bør utdannes instruktører som reiser rundt i distriktet å tilrettelegger øvelser for små deltidskorps.
Os brann- og redningsvesen	Os brannv har i ansettelseskontrakten regulert tid fra alarmeren går til en skal være på brannstasjonen. På dagtid er dette meget viktig, spesielt for å klare kravene til innsatsstyrke ved større hendelser.	Kompetanse innen ledelse og dimensjoneringsforskrif. Førstehjelpskompetanse bør utvides. Kommunikasjon i forbindelse med pårørende/håndtering/ informasjon til berørte parter i akutfasen og like etter. Her blir det et vakum fra hendelsen skjer og til det profesjonelle kriseapparatet er mobilisert. Dette blir ofte aktualisert dersom det er flere/ mange berørte.
Østerøy og Samnanger brannvesen	Ingen	Ingen
Overhalla	De økte kompetansekravene koster MYE for et lite brannvesen i en forholdsvis middels stor kommune. For små kommuner må det bli VELDIG dyrt.	Bedre økonomi for deltidsbrannvesen !
Porsgrunn brann- og feiervesen	Bedring av kompetanse blant deltidsbrannvesen er svært positivt. Mener likevel at man burde se på om de timene som inngår i grunnkurs for deltidsbrannvesen kan reduseres noe, samt at det kan finnes alternativer, evt. tid i ordinære kurs som kan unnlates, for personell uten røykdykkerkompetanse. Det er svært kostbart å utdanne deltidspersonell, og særlig yngre personer kan man fort miste.	Vi er hovedsakelig et kasernert brannvesen, men har to mindre tettsteder, herunder en øy, hvor vi har deltidspersonell. På øyen har vi ikke røykdykkerkompetanse, og personellet har store begrensninger ift. mange "større" deltidsbrannvesen. Likevel er det ikke forskjell i utdanningskravet.
RBR	Det er ingen fokus på trivsel og veldig dårlig kommunikasjon	Slippe å få forespørsel om kurs kursing 4 dager før fristen
Rindal Brannvesen	Vi har få problemer med å beholde brannmannskap og brannkonstabler. Dette går først og fremst på at de som kommer inn er motivert til å gjøre en innsats for samfunnet. Det er ikke lønnsnivået som bestemmer om de slutter eller ikke. Det går først og fremst på om de vil ofre fritid og om det blir noen endring arbeidsstedet.	Viktig at man ikke blir underlagt en stor enhet og mister den lokale styringsretten. Den lokale tilhørigheten er med og styrer motivasjonen til mannskapet. Synes dagens ordning fungerer godt, og jeg tror den vil fungere i fremtiden også.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Ringsaker	<p>Vi har 4 brannstasjoner. På to av stasjonene (Moelv og Brumunddal) har det til nå gått greit å rekruttere nye. På de to øvrige (Nes og spesielt Mesnali) har det vært verre å få det til å klaffe slik at både bosted og hovedarbeidsplass ligger innenfor kravet på ca. 4 km. Dette skyldes selvfølgelig at det er færre arbeidsplasser på disse veldig små tettstedene.</p> <p>Gjennomsnittlig tjenestetid for de som har sluttet de siste 20 årene er ca. 20 år. De fleste deltar i brannvesenet hos oss til de blir 60 år og må slutte.</p>	<p>Kravene til helse/fysikk, grunnkurs, førerkort klasse C og kompetansebevis for utrykningskjøring er alle velbegrunnede og fornuftige krav. Spesielt kravene til førerkort og grunnkurs har en betydelig utgift som jeg forventer at Staten bidrar til gjennom midler til kommunene. Her må det som sist budsjett fordeles ut i fra antall deltidsmannskaper, ikke ut i fra kommunenes størrelse.</p>
Rogaland Brann og Redning	<p>Deltid blir ikke tatt seriøst når de blir satt under ledelse av et kasernert brannvesen. Blir definert som BARE Deltid.</p>	<p>Bli møtt med respekt og prioritert på samme nivå som fulltidspersonell. Men utdanning er prioritert hos oss, men kunne tenkt oss mer småkurs og øvelser</p>
Rogaland Brann og Redning	<p>Etterutdanning går for mye på dagtid. Jeg ønsker å ta 161 (Blålyssertifikat) sertifikatet. Dette er for meg veldig vanskelig da mye av opplæringen skjer på dagtid. Jeg får ikke fri i mitt daglige arbeid.</p>	<p>Generelt tar det for lang tid fra nye kommer inn til de blir ferdig utdannet og kan delta i innsatser.</p>
Rogaland brann og redning	.	.
Rogaland Brann og Redning	<p>blir pålagt flere øvelser, flere kurs og tidspunkt for vakt som kolliderer med normal arbeidstider og det nye nødnett har hatt en negativ innvirkning på mannskapet.</p>	<p>videreføre dagens system og se på å øke kvaliteten heller enn kvantiteten.</p>
Rogaland Brann og Redning	Nei	Alle bør ha grunnkurs.
Rogaland brann og redning	<p>Å sette for høye krav, kan være med på og hindre gode kandidater til å søke på ledig stilling. God opplæring og gode øvelser kan kompensere mye i plassen for høye kompetanse krav.</p>	<p>Still ikke for høye krav til ny søker, men heller tilby kurs og opplæring i ettertid og kanskje stille krav at man må være villig å ta slike kurs innen en rimelig tid etter ansettelsen.</p>
Rogaland brann og redning	Nei	<p>Vi trenger flere og bedre øvelser, gjerne i samarbeid med fulltidsbrannmannskaper. Flere øvelser krever noe større stillingsprosent.</p>
Rogaland Brann og Redning	Nei	<p>At all utdanning blir gjennomført så fort som mulig og at det er betalt de timene dette tar, ingen unntak . Dette vil vise at du blir satset på og vil ha en positiv effekt på arbeidstaker og arbeidsgivers forhold</p>



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Rogaland Brann og Redning	det er noen utfordringer med utvidet førerkort kl. c.	Som svart over har vi god søknadsmasse pr i dag. Men helt klart etter som kompetanse kravene stiger vil mange av søkerne falle bort. Forslag: bedre og raskere opplæring. Det er svært viktig at alle våre deltidsbrannmenn har nødvendig kompetanse for jobben vi skal gjøre, men vi kan ikke forvente å få ferdig utdannet personell til deltid. Derfor må vi bli bedre på opplæring av nyansatte..
Rogaland brann og redning	Normalt har deltidsmannskap en annen hovedarbeidsgiver. Dette kan av og til bli litt problematisk når en skal holde seg faglig oppdatert på begge fagfelt.	Inkludering og involvering fra ledelse. Både ved trening og videre mulighet for fast ansettelse innenfor brannvesenet.
Rogaland Brann og Redning	Ofte er nok mange "redde" for å komme opp i vanskelige situasjoner med personer som en kjenner.	Nei
Rogaland brann og redning	Det er blitt mere teoretisk kompetanse, og således har en vært bedre rustet til å kunne løse morgendagens krav. Videre så har mindre deltidsstasjoner fått merer kompetanse, da aktiviteten generelt har vært lav her.	Mere modulbassert opplæring. Formell kompetanse, ikke kursbasert.
Rogaland brann og redning	Nei	Nei
Rogaland Brann Og Redning	Ingen	Flere og bedre planlagte øvelser.
Rogaland Brann og Redning IKS	.	.
Rogaland brann og redning IKS	Det bør stilles såpass krav	Bedre oppfølging for nyansatte. Ikke minst gjøre utrykningslederne mer bevisste på dette.
Rogaland Brann og Redning, Oltedal Brannstasjon	Dersom man øker kompetansen til utrykningslederne, som igjen inspirerer brannkonstablene med gode øvelser, samhold og positive tilbakemeldinger for jobben, sprer dette ryktet seg på bygda. Når vi da søker etter manskaper får vi flere søknader som har hørt dette.	Systematisk økning av kompetanse, der også deltidstasjonene har riktig utstyr og tilrettelagte forhold på lik linje som heltid. Den enkelte brannkonstabel må føle seg prioritert og ivaretatt. Grunnleggende kurs er viktige. Kurs må stort sett være "utenfor" sin egen brannstasjon, slik at brannmanskaper kommer tilbake til egen stasjon og føle de kan bidra med noe nytt og ny kompetanse og inspirasjon.
Rogaland brann redning	Ja både for manskaper og ledere	Raskere etter ansettelse
Rogaland brann å redning	Lønna kunne være høyere for deltid enn det det er nå.	Mer timer til øvelser og kursing



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Røros brann og redningstjeneste	Liten søkermasse gjør at man har få personer å velge mellom og "må ta de som kommer"	Fagskoleutdanning vil ikke fungere for deltid. vi får ikke en snekker eller rørlegger til å ta to års fagskole for å jobbe som deltidsbrannmann.
Røst brann og redningsvesen	-	Kompetanseoppbyggingen må finansieres av staten. Det må legges opp til desentralisert utdanningsmodell hvor opplæring av deltidspersonell kan skje lokalt.
Salten Brann IKS	Innsatspersonellet har bedre forutsetninger for situasjonsvurdering, bedre tillit til egne vurderinger og beslutninger. Raskere igangsetting av innsats med bedre taktiske og tekniske beslutninger.	Differensiering av utdanning i forhold til lokal risiko. For eksempel utdanning etter NSO modell i områder med lav risiko og liten kompleksitet i hendelser.
Sande brannvern	Høge krav i forhold til deltidspersonell	Ser føre meg at vi blir ein mindre, men spissa gruppe der ein går i vaktlag.
sauda	større kompetanse gir tryggere mannskap	Mulighet for lokal utdanning
Sel Brann- og redningsvesen	Deltidsutdanningen er sluppet alt for fritt slik at nesten alle brannvesen uavhengig av egen instruktørkompetanse kan få godkjent utdanning i egen regi på sparebluss. Brannvesenet oppnår antall godkjente konstabler, men konstablene sitter igjen med omtrent like lite kunnskap som før utdanningen.	Norges brannskole må nå benytte tilliten den har fått, og komme mere på banen.
Sel Brannvesen	Ingen	Kurs
Setesdal Brannvesen Iks	Da vi har gjennomført grunnkurs og bef 1 i eget korps, har dette medført høy kompetanse på det vårt eget materiell og utstyr.	Med planlagt fagskole utdanning i Tjeldsund, vil det bli store problemer med å få folk til å være vekke så lenge, samt at det vil bli en så krevende utdanning som ikke gir noen garanti for fast jobb som brannkonstabel i heltidskorps. Kommunene vil heller ikke ha økonomi til å gi denne kompetansen i fremtiden
Sirdal brann- og redningsvesen	Liten befolkning i kommunen, og lite utvalg av folk som tilfredsstillt boavstand til brannstasjonene.	Ingen kommentar
Sogn brann og redning Iks	Arbeidssted for hovedarbeidsgiver er og en utfordring. Beredskapen blir ikke reell da for mange jobber utenfor kommunen/tettstedet.	Det er en nødvendighet at utdanningen kan foregå lokalt. Og staten bør dekke en større del av kostnadene.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Sogn brann og redning IKS

Auka kompetanse er generelt svært positivt. Grunnkursa kan truleg forenklast og likvel ha den ønska effekt i praksis. Meir fokus på praksis og mindre på teori vil være positivt.

Trur nøkkelen til suksess ligg i meir og betre øving. Det må settast av tidsmessige og økonomiske resursar til fleire, betre og meir realistiske øvningar. Ein vil då få betre skikka mannskap med meir reell kompetanse og erfaring, skaffa gjennom realistiske øvningar. Mannskapa vil bli meir motiverte då gode, realistiske øvningar vil være spennande og givande å vere med på. Til slutt vil dette virke positivt på rekrutering og motivasjon då betaling for dette vil gje ein større lønnspose som gjer dette meir atraktivt. Det enkelte deltids mannskap vil og få ein sterkare tilknytning til brannvesenet, og truleg i større grad sjå p seg sjølv som ein profesjonell brann og redningsmann. I mne auge vil dette ha større effekt på brannvesena sin evne til å takle større hendingar enn den sentraliserings strategien det vert lagt opp til no. Dyktige leiarar er viktig nok det, men dei vil til ein kvar tid være avhengig av det mannskap under dei gjer, og kva dei kan informere om i den aktuelle hendinga. Dette vert spesielt viktig viss det sit ein sentralt plassert befal lengt vekke frå hendinga. Han må då fatte sine beslutningar på bakgrunn av det han får vite frå skadestaden. Dei opplysningane vil vere gode eller dårlege avhengig av kompetansen til mannskapa der ute. For å profesjonalisere deltid kan ein tenke som fotballen gjorde i Norge på 80 talet, med halvproffar, eller non amatør kontrakar. Ein kan kjøpe brannfolka fri frå sine sivile jobbar til øving på dagtid, i staden for å øve på kveld ettermiddag (fritid) når ein gjerne er lei etter ein lang arbeidsdag. Dette vil sjølv sagt koste noko, men samfunnsgevinsten ligg i store besparelsar på at ulike hendingar vert løyst meir effektivt med mindre skader og andre samfunnsmessige konsekvensar.

Solund Brannvern

Det har ikkje vore kapasitet ved brannskulen til å etterkomme dei krava som er sette. Kompetansekrava må vere realistiske.

Behalde lokalkunnskap og lokal leiding, som er viktige faktorer for å lukkast i framtida.

Spydeberg og Hobøl brannvesen

Spydeberg og Hobøl dekker to kommuner
Vi har hatt lite problemer med rekrutering av mannskaper og lite gjennomtrekk. Hovedtyngden av manskapene er ansatt i kommunen teknisk drift

Det kunne være ønskelig med desentralisering av spesialutdanning (røyk, kjemikalivern) på lik linje med grunnkurs deltid og utrykningsleder deltid.

Stokke

Nei

Alle deltidsbrannvesen bør bli tilknyttet et kasernert korps



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Stord	Nei	Kompetanse midlar frå staten må øyremerkast brannvesen.
Stryn brannvesen	Vi bruker for mykje tid og penger på førerkort-krav og kompetansebevis for utrykningskjøring. Krav om grunnkurs deltid (200 timer) for alle er for ambisiøst, særlig når brannskulen ikkje har kapasitet til å gjennomføre det.	Vi håndplukker konstabler som vi veit kan sine ting, uten formell utdanning.
Sunnal brannvesen	Sunnal brannvesen er godt utstyrt og organisert. Ved forrige utlysning hadde vi 15 søkere i en kommune med 7000 innbyggere. Erfaringene hos oss er at lovpålagt opplæring gjennomført rasjonelt på dagtid hos Molde brannvesen som er 9 mil fra Sunndal, er med å motiverer for vidare engasjement.	Bidrag med midler til utdanning fra staten kan være avgjørende.
Surnadal	Surnadal brannvesen har gjennomført to grunnkurs deltid. Mannskapene var meget bekvem med denne utdanningen, og følte de fikk den kunnskapen som er nødvendig for å bekle en rolle som deltidskonstabel. Mannskapene har 30.000- 40.000 i personsøkergodtgjørelse som bidrar til en tilfredshet mtp lønn.	Om det ikke finnes "deltidsbranner" og "deltidsulykker", må utdanningen for deltidsmannskaper tilpasses at mannskapene er ansatt i en 2,5 % stilling. Mannskapene er også bundet opp i sine private jobber som vanskeliggjør lang utdanning i andre deler av landet. Dagens desentraliserte deltidstudanning fungerer meget bra etter min mening. Et paradoks for framtiden kan bli at yrkesbrannvesen får søkere som har gått fagskole, mens deltidsbrannvesen må koste utdanningen for sine mannskaper selv.
Sveio	Grunnkurs deltid har ført til generell økt kompetansen i brannvesenet. Sveio har opp gjennom åra ikkje hatt problem med rekruttering til brannvesenet. Det er mange aktuelle kandidater som søker jobb hos oss når det er ledig stilling. Det er liten turn-over i brannvesenet. De som slutter slutter som regel pga høy alder.	Mest mulig utdanning bør skje desentralisert, dvs at en ikke trenger å reise opp til Norges brannskole. Slik har vi gjort det for grunnkurs deltid, vi samarbeider og kjører felles opplegg med andre brannvesen i regionen. Det samme prøver vi nå og gjøre med kurs for utrykningsleder.
Sykkylven brann- og redningskorps	Ein brannkonstabel i deltid må alltid ta hensyn til sin hovedarbeidsgivar og deira krav til å kunne utføre bedrifta sine daglege gjeremål. Vi ser at det kan bli konflikter mellom den kommunale utrykningsplikta og brannkonstabelens hovedarbeidsgivar, spesielt der det er fleire brannkonstabler som jobbar i samme bedrifta. Ved ein brann eller utrykking som går over fleire timar så lammes bedrifta. Dette er ein negativ faktor som gjer at det kan vere vanskelig å rekrutere personell i mindre kommunar. Dette gjeld også praksisveka under	At det forskes meir på nye teknikker, slökkemetoder og nye produkter som er på markedet. Her bør brannskolen vere heilt framme i tet. Ikkje som no..., langt på etterskudd.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

deltidsreforma.

søndre land	ett deltidsbrannvesen med mange ansatt hos private har ikke økonomisk mulighet til å kjøpe fri personell fra arbeidgiver til grunnkurs heltid.da blir det deltid og det er vanskelig å arrangere gode nok kurs i regionen . ikke noe tilskudd da vi kjørte kurs sist fra NBSK.	staten må gå inn med mere penger til deltidskurs slik at vi kan arrangere gode kurs lokalt.
Sørreisa brannvesen	Rekrutering: Opprettholde beredskapen på dagtid, grunnet at noen har arbeidsplassen sin utenfor kommunen. Beholde brannkonstabler: Ektefelle/samboer skal også ha jobb i nærområde: Brannkonstabelen selv søker nye arbeidsmarkeder utenfor kommunen /fylke, og flytter, ofte småbarnsfedre og da er pendling ingen god løsning.	Ingen god løsning at deltidsbrannvesen blir nedprioritert på brannskolen. Skolen får ikke dekket sine kostnader når de kjører praksisuka i forhold til desentralisert utdanningsmodellen, utgiftene blir nå belastet kommunene fullt ut, da kommer ikke kommunene til å prioritere dette i forhold til årsbudsjett. Kommunale utdanningsmidler MÅ øremerkes og være stort nok til å dekke lærerkrefter på hele kurset innbefattet lærerkrefter på brannskolen i forbindelse med praksisuka. Dette gjelder både grunnkurs og Ber 1.
sør-Rogaland Avd Ålgård	Men kompetansen synker ved at det nå er endret prosedyre ved innsats. Tidligere gikk det fullalarm ved ulykker og branner men nå kun lagalarmer. Det resulterer i at vi risikerer å ikke være ute på oppdrag på flere mnd og kunnskapen går drastisk ned. På eks husbrann burde det gått fullalarm uansett bare med tenkte på kunnskap og erfaring på mannskap.	De forskjellige Avd burde ha spesial kompetanse innen de områdene som er risiko i vært område. Eks på Ålgård er gras/skogbrann og trafikk ulykker.
Sør-Varanger Brannvesen	Det må stilles både kompetansekrav og fysiske krav til deltidsbrannvesen. Like strenge krav til deltid som til heltid fordi deltid skal gjøre samme jobb som heltidsbrannvesen.	Desentralisert utdanning for deltidsbrannvesen for å sikre utdanning til deltidsansatte i brannvesen. For liten kapasitet på brannskolen knapt nok til heltidskorps. Deltidsbrannvesenet i Norge utgjør 2/3 av hele landets brannvesen. Og kommuner med deltidskorps har pga. kommuneøkonomi kun minimumskrav til brannvesenet. Dvs. at vi har i Norge et minimumsbrannvesen i 2/3 av Norge. IKKE det best tenkelige brannvernet vi burde ha
Tbrt	Bra med kompetanse heving, men når de slutter etter ett par år så blir det stor utskiftning. Ingen kontinuitet.	At store brannvesen setter mere pris på den jobben deltid gjør. Ikke ovenfra og ned holdning, men heller erfaringsutveksling.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Tinn brannvesen	Vi har ikke fått gjennomført deltidsreformen pga ikke fått bevilget penger. Noen av de deltidsansatte har også nevnt at hvis de må gjennomføre deltidreformen så slutter de fordi det er et krevende studie og tar en del tid.	Jeg tror grunnkurset (deltidsreformen) er en bra nok grunnutdanning, men det skulle vært jevnlig kurs som ansatte må gjennom etter grunnutdanning. Noen må også bevilge penger. Det er en stor skam at deltidsbrannmannskaper ikke får utdanningen pga kapasitet ved Norges brannskole og lite penger i kommunen.
Tjeldsund og Evenes brannvesen	Kompetanse er nødvendig for å utføre effektiv innsats på et skadested. I fremtiden tror jeg kompetansen til utrykningslederen vil bli stilt enda høyere krav, og det er derfor svært viktig at vi får et godt og effektivt utdanningssystem for deltidsbrannfolk samt et bedre øvelsesregime. I dag øves det for sjeldent og kravene er for lave. Belønning i form av inntekt kan være en faktor, men samtidig tror jeg økt kompetanse og hyppigere øvelser vil øke motivasjonen i seg selv.	Utdanningen i dag er ikke god nok. Vi må få til et bedre og mer effektivt utdanningssystem med mer operativt fokus. Dette kan gjøres av de største brannvesenene med godkjent øvingsfelt. Videre bør det fokuseres mye på øvelser og oppdatering av spesielt lederfunksjonene, for eksempel i form av oppdateringskurs eller lignende.
Trøndelag brann og redning IKS	Ja , desentralisert grunnkurs for deltid er meget bra.	Ha vaktordnig på fek. 1-2 mann med ukesvakter og bruk av fremmskutt enhet . Lett førstebil som vekten har med seg hjem/arbeid til førsteinnsats i vaktuken, med skjærslokker og ir-kamera. Hjertestarter. Dette gjør at responstiden går ned og gir deltids mannskaper en bra inntekt slik at de har litt bedre lønn for og bruke fritiden sin som deltidsbrannmann. Får opplæring på bruken av dette gjennom grunnkurset for deltid.
Tysvær brannvesen	.	Krav om jevnlig øvelser må opprettholdes og kanskje skjerpes (oftere og mer spissede øvelser). Burde vært krav til sjåførvakter også i kommuner uten vaktordning idag.
Ulvik	Burde vore meir sentrale krav (DSB) til øvingsfrekvens og antall timar	Meir lokale opplæringsmodellar, jf. Hordalandsmodellen.
Vang brannvesen	Ingen.	Største utfordringen vi står over er krav til førerkort som er blitt veldig kostbart de seinere årene.
Vardø	så fremst det ikke følger midler med kravene så er dette noe kommunen drøyer med av utdanning	regional utdanningssted eller personer som ivaretar kommunene med kompetanseøkning. Kurs bør holdes så nært bosted som mulig pga, kostnader.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Vestnes	Vanskelig å ha god beredskap i distriktene når mannskapene jobber langt hjemmefra. Kunnskapsnivå og evner i deltidsbrannvesen går fulltidsbrannvesen en høy gang når man tenker på hvor sjelden man holder på med brannrelatert arbeid. Deltidsmannskap er interessert i brannvesenets arbeid, og ikke mange er med for lønna sin del.	Skal man beholde deltidsmannskap, så må ikke utdannelsen bli mer omfattende. Burde ha mer øvelse for å vedlikeholde kunnskap, for det kan gå lang tid mellom hver aksjon av forskjellig art.
Vestnes	Krav til grunnutdanning er fornuftig, men det foreligger mange negative kommentarer til utdanningsreformen som vil gjøre det umulig å opprettholde dagens beredskap.	Modellen i dag fungerer godt med brannskolen som anker, kombinert med noen lokale kurs. Man bør tenke seg nøye om før man setter for høye krav til deltidskobstaber, ref utdanningsreformen og brannstudien! Inntil videre hvis man ønsker å opprettholde deltidsmannskaper som en del av beredskapen utenfor byene.
volda	I dag må en brannkonstabel ha sertifikat klasse C, utrykningsførarkurs og grunnkurs helst i løpet av første to åra. Det vert mange veker og kan vere utfordrande å få permisjon frå hovudarbeidsgivar samt å få "familiekabalen" til å gå opp.	Fokus på det viktigaste i grunnkurset. Etterutdanning og spesialkompetanse med jamne mellomrom. Dags og vekeskurs
Voss	Me har rikelig med hendelser på deltid med vaktplikt. Deltidsreformen er fin måte å få meir øving og opplevelser for dei utan vaktplikt, som er nede i 5 alarmer i året.	Verre å få tak i konstabler der det ikkje er vaktplikt, med krav til deltidsreform og kode 160 Folk er meir intr. i fritid i dei områdene.
Vågan brannvesen	Gir inspirasjon til deltidsmannskaper å ha utdanning i det di skal jobbe med	Slik som utdanninga gjennomføres nå, med kurs i lokale brannvesen samt en uke på brannskola, funker godt.
vågå	a	a
Østre Toten	Bredere og bedre kompetanse er alltid bra for utøvelse av tjenesten.	At utdanningen legges til sentrale strøk der hovedtyngden av fagmiljø finnes, og der de fleste innenfor yrket oppholder seg.
Øvre Romerike Brann og Redning	Høyere kompetansekrav og godkjent kompetanse har medført at de søker brannkonstabelstillinger ved kasernerte stasjoner/brannvesen	Fortsett med regionale kurs som gj.føres på kvelder og helger Ikke tro at deltidsmannskapene skal løse alle typer oppdrag, men ha fokus på brimærøppgaven men ta med en eller flere spesialfelt som utgjør endel av den risikoen som er innenfor den enkelte stasjon Spesialoppgavene må g
Øygarden brannvesen	Nei	Viktig med gode muligheter for deltidskurs.



HØGSKOLEN STORD/HAUGESUND

Åmot	Ingen.	Mere sa, kjørt lokal utdanning.
Årdal brannvern og Lærdal brann og redning	Alle får en felles forståelse og lik opplæring	Desentralisering av bef kurs må bli lettere Flere muligheter til etterutdanning/kurs/kompetansebygging etter Bef 3 i regi av brannskolen/DSB
Åsnes	I Åsnes leier vi inn kompetanse til utfordringer vi har	Kompetanse bør foregå i eget brannvesen med innleid kompetanse.
	Det er få hos oss som oppfyller kravene. Dyre kurs, få plasser gjør at vi har et kolosalt etterslep.	Større fleksibilitet, slik at brannvesen med kompetanse kan hjelpe deitidsbrannvesen med kurs. Her er det en fordel at interkommunalt samarbeid kan være med på å hjelpe til. Ta gjerne kontakt dersom spørsmål.