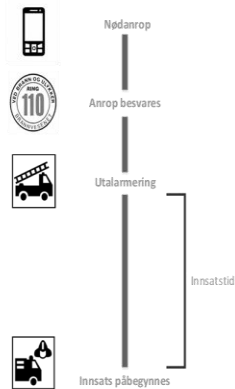
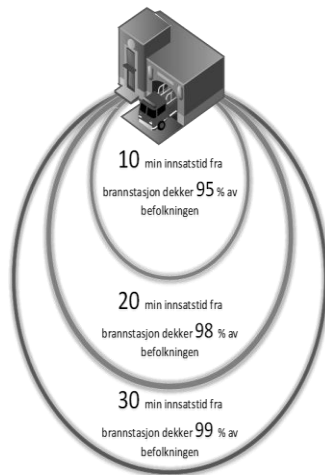




## Brann og redning – nye oppgaver krever ny kompetanse

Ann Christin  
Olsen-Haines

27. november 2019



## Stor tillit

Konklusjonen i DSBs store befolkningsundersøkelse, som ble gjennomført i november 2016, var klar: Ingen myndighet eller offentlig etat i Norge nyter større tillit i befolkningen enn brann- og redningsvesenet. **71 prosent** av de spurte opplyste at de **har "stor tillit" til brann- og redningsvesenet.**



Nedre Romerike brann- og redningsvesen IKS (nrbr.no) er et interkommunalt brann- og redningsvesen for kommunene Skedsmo, Lørenskog og Rælingen med 94 000 innbyggere. Selskapet ble etablert i 1992 og har ca. 85 ansatte fordelt på avdelingene administrasjon, beredskap, forebyggende, feiervesen og Romerike 110-sentral. NRBR har i tillegg samarbeidsavtaler med flere andre kommuner. NRBR er et av Norges største brannvesen, og er en velrevet organisasjon som nyter stor grad av tillit i befolkningen. Vi har et godt arbeidsmiljø og et sykefravær på ca. 3%.

Vår dyktige brannsjef gjennom mange år går over i pensjonistenes rekker, og vi trenger ny

## Brann- og rednings sjef

Vi søker etter en rutinert leder på høyt nivå med erfaring fra utvikling av organisasjoner. Erfaring fra beredskapsorganisasjoner nasjonalt eller internasjonalt vil bli tillagt vekt, og kunnskap om politiske beslutningsstrukturer vil være en fordel.

Det kreves eksamen fra teknisk høgskole eller annen relevant universitets-/høgskoleeksamen (alternativt ingeniørhøgskole og minst 5 års erfaring som brannsjef).

**Viktige personlige egenskaper vil være:**

- Gode dokumenterte lederegenskaper og evne til å skape tillit internt og eksternt
- Energisk og robust - for å kunne takle en hektisk hverdag
- Omgjengelig og utadvendt
- Strukturert med god organisasjonsforståelse og evne til analytisk tenkning
- God skriftlig og muntlig fremstillingsevne

Selskapet tilbyr konkurransedyktige betingelser i en spennende stilling med store utviklingsmuligheter. Det kreves politiattest ved ansettelse.

*Fra stillingsannonse i Aftenposten, våren 2010*



## Tøffe brannmenn reddet «Bambi» på glattisen

- Det var glatt og rådyret skled på isen. [Les hele saken](#)

**VG TV** [Se hele redningsaksjonen her](#)

*Fra VG-nettavis 26.1.2011*



# Mangfold i brann- og redningsvesenet 4,1 % kvinner

## Mangfold i brannvesenet (statistikk)

Tallene er for 2017 og de er nesten like som de var i 2016.

	Totalt	Kvinner	%	Innvandrere	%
Antall ledere	620	25	4	1	0,2
Antall utrykningsledere og brannkonstabler	9154	229	2,5	53	0,6
Antall forebyggende personell (ink.feiere)	1326	205	15,4	19	1,4
I alt	11100	459	4,14	73	0,7

### Mangfold

Kvinneandelen i brann- og redningsvesenet var på 4,4 prosent i 2018. Innen forebygging er andelen kvinner på 16 prosent. Kun 0,7 prosent av de ansatte hadde innvandrerbakgrunn. Det er et mål for DSB at brann- og redningsvesenet i fremtiden skal avspeile befolkningen bedre enn i dag og at andelen ansatte som er kvinner og innvandrere øker fra dagens beskjedne nivå.

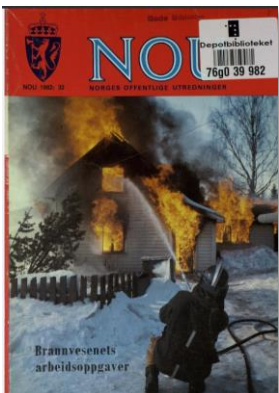
## Sitater fra spørreundersøkelsen (Mangfoldsrapporten 2011)

- ”Mangfold gir grunnlag for de beste løsningene dersom det utnyttes.”
- ”Mangfold gir økt kunnskap, kreativitet, forståelse, gjennomslag og bedre aksept og omdømme i befolkningen.”
- ”Mangfold skaper diskusjoner, utvikler toleranse og respekt”
- ”Med mangfold blir vi alle rikere i sosial omgang. Enkelt og greit!!”
- ” Hindrer utvikling av "harde" miljøer.”
- ”Større åpenhet, mindre av sære ukulturer og holdninger som lett får sette seg når de ikke blir korrigert”
- ”Viktig for å få dei best kvalifiserte personane, større utval. Betre kunnskap og kommunikasjon med andre kulturar. Sunt for brannmiljøet.”



## Identifisert 6 barrierer mot økt mangfold:

1. Måten brann - og redningsvesenet er organisert på
2. Utdanningssystemet
3. Rekrutteringssystemet
4. Fysiske krav til utførelsen av yrket
5. Forhold på arbeidsplassen
6. Myter, tradisjoner og holdninger



Hyllandutvalget - NOU

1990

Forskrift om  
brannforebyggende tiltak og  
brannsyn

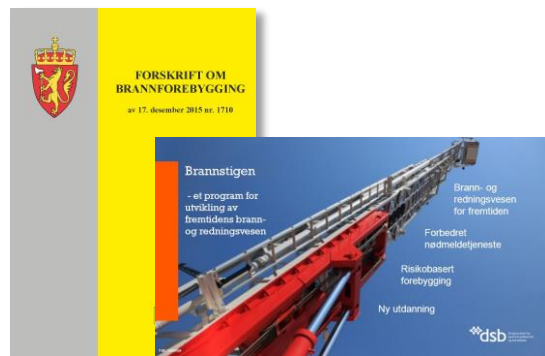
1995

Forskrift om organisering og  
dimensjonering av brannvesen  
3 mai 1995 –  
Dimensjoneringsforskriften

1990/1995



2008/2009



Forebyggende forskriften og Brannstigen

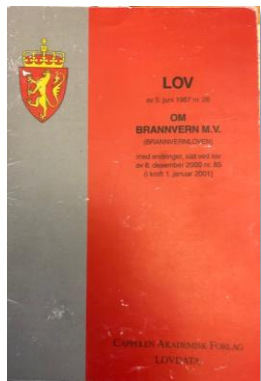
2016

1982

1987

2002

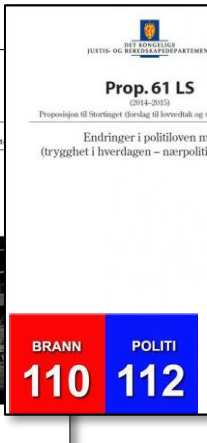
2011- 2013



Brannloven

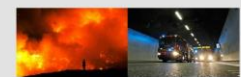


Brann- og eksplosjonsvernloven



BRANN  
110

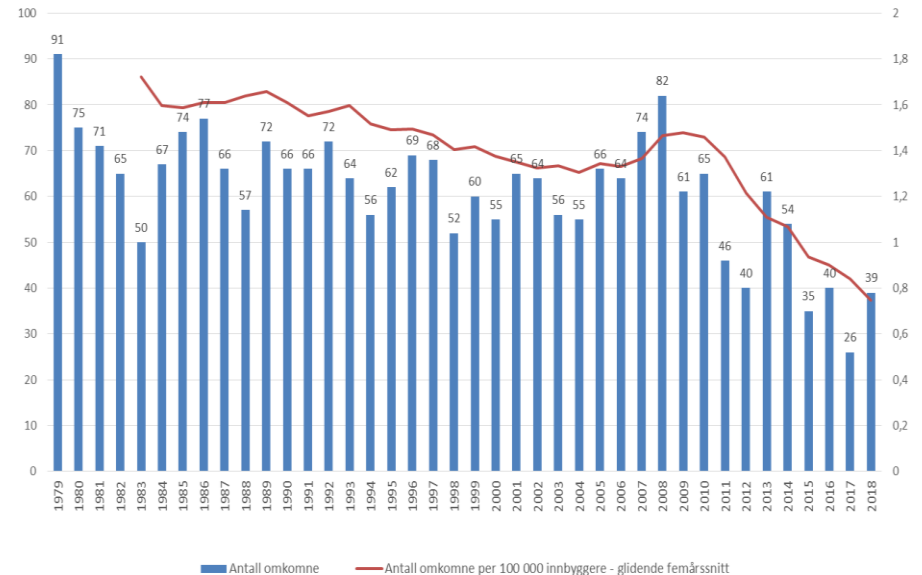
POLITI  
112





# Hva har historien lært oss

- Satsing på forebyggende tiltak har fungert – reduksjon i antall omkomne
- Kunnskap og systematisk læring etter hendelser har spilt en viktig rolle for utviklingen av et treffsikkert regelverk på brann- og redningsområdet
- Uttalt ønske om å opprettholde den gode lokale tilstedeværelsen som brannstasjonen gir
- Viktig å sikre mest mulig hensiktsmessig organisering og samarbeid
- Kompetanse avgjørende for best mulig oppgaveløsning



# Hardt arbeid, satsing og kompetanse



## The Magenta Project

Accelerating women in sailing and the marine industry by creating pathways, empowering leadership, and driving change.



# Nok oppgaver til alle – kompetanse mangfold



# Fremtidens brann- og redningsvesen

## Hvorfor

- Profesjonalisert ledelse på heltid
- Fagmiljøer med spesialistkompetanse
- Kompetanse og ressurser til å forebygge og håndtere fremtidens utfordringer

## Hvordan

- Lokal tilstedeværelse
- Færre og større brannvesen
- Brannfaglig råd

# Ny utdanning



## Hvorfor

- Høyere og jevnere kompetanse i brann- og redningsvesen
- Økt læringsevne og bedre samvirke
- Styrket kompetanse på samfunnssikkerhet, forebygging, beredskap og nødalarming

## Hvordan

- To-åring fagskole for brann- og redning
- Bedre utdanningstilbud for deltidspersonell
- Høyskoleutdanning for ledere

# Risikobasert forebygging



## Hvorfor

- Hovedhensikten er at kommunene skal bruke ressursene mer målrettet og effektivt
- Risikobildet har endret seg og vil endre seg
- Behov for større oppmerksomhet om brannsikkerhet for risikoutsatte grupper

## Hvordan

- Ny forskrift om brannforebygging fra 1.1.2016:
  - Større frihet for kommunene til å gjøre lokale prioriteringer av tiltak
  - Systematisk risikobasert brannforebyggende arbeid: Kommunene skal kartlegge risiko og samarbeidspartnere, planlegge tiltak og evaluere det forebyggende arbeidet
  - Tydeligere skille mellom «eier» og «bruker» av bygninger.
  - Fortsatt 1 per 10 000

# a BRIef hiStory om rapportering til DSB

2007

2010

2016

2019

2020

Papirskjema  
Kvartals-  
rapport

Nødnett

Form-  
stream

BRIS  
(Inn)

BRIS Ut

Brannstatistikk.  
no

**dsb** Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap

Poeboks 2014  
NO-7023 TONDEBRO  
Telefon: 33 47 25 00  
Telefax: 33 75 00 00  
Organisasjonsnr.: 974 762 363

Kvartalsrapport om utrykninger og oppdrag

**A. Identifikasjon**  
Fis betegnelse:  Kommunene:  Ar:  Kvartal:

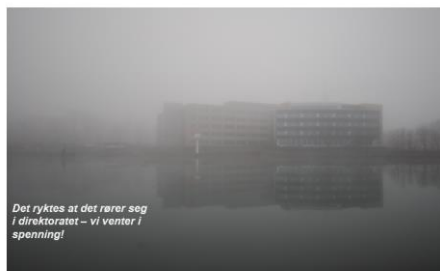
**B. Unødvendige utrykninger**

**C. Andre branner**  
Brann i prosessert:  Ellers:  Brann i løst og løst:  Brann i skidde:  Pjeler:  Annet:

**D. Andre utrykninger og oppdrag**  
Brannhendelse:  Stryk:  Vannskade:  Altså forberedt:  Ambulansetillegg:

**E. Omkomne og skadede i brann**  
Antall omkomne:  Antall skadede:

## Et rapporteringssystem i tåka... 2012

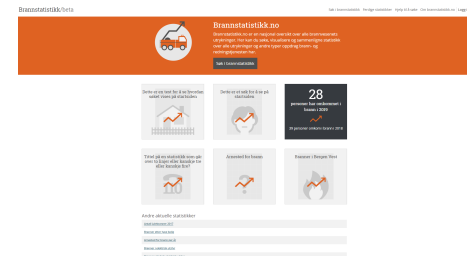


**dsb**



Brann- og redningsvesenets nye rapporteringsløsning til DSB

Brann  
Redning  
Innrapportering  
Statistikk



**dsb** Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap



## Brannstatistikk.no

Brannstatistikk.no er en nasjonal oversikt over alle brannvesenets utrykninger. Her kan du søke, visualisere og sammenligne statistikk over alle utrykninger og andre typer oppdrag brann- og redningstjenesten har.

Søk i brannstatistikk

Dette er en test for å se hvordan søket vises på startsid



Dette er et søk for å se på startsid



28

personer har omkommet i  
brann i 2019

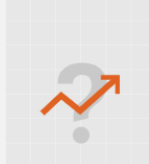


39 personer omkom i brann i 2018

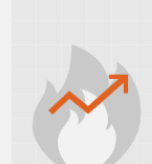
Tittel på en statistikk som går over to linjer eller kanskje tre eller kanskje fire?



Arnested for brann



Branner i Bergen Vest



Andre aktuelle statistikker

[Antall julebranner 2017](#)

[Branner etter type bolig](#)

[Arnested for brann per år](#)

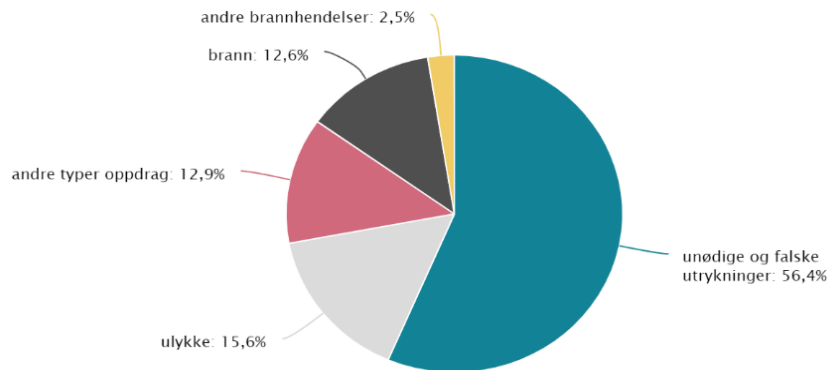
[Branner i elektrisk utstyr](#)

[Brannen startet i elektrisk utstyr](#)

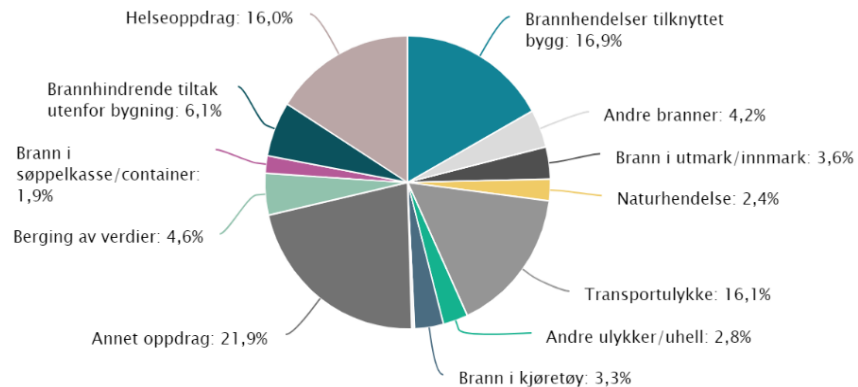


# Oppdragsporteføljen generelt

Brannvesenets oppdragsportefølje 2016–19 etter overordnet oppdragstype

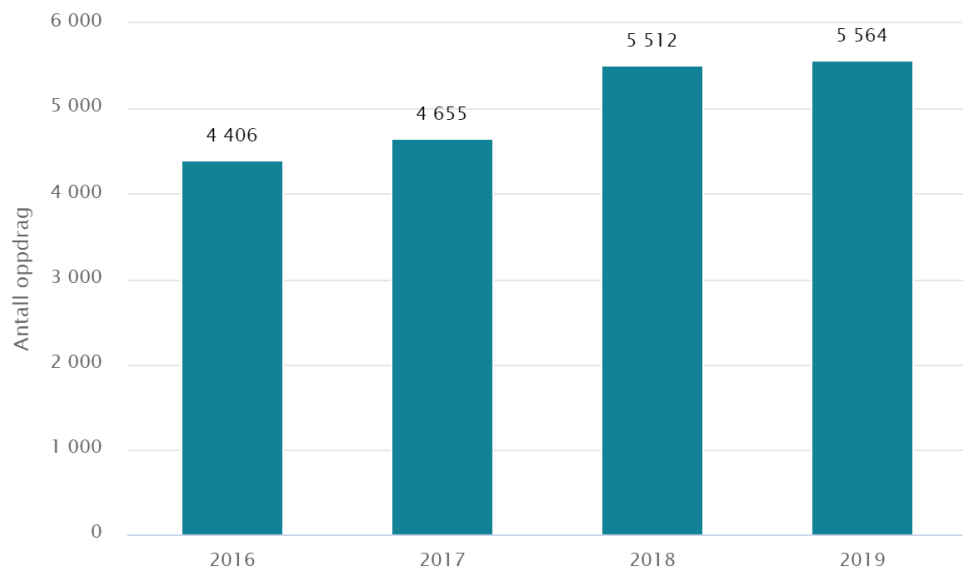


Brannvesenets reelle oppdrag 2016–19

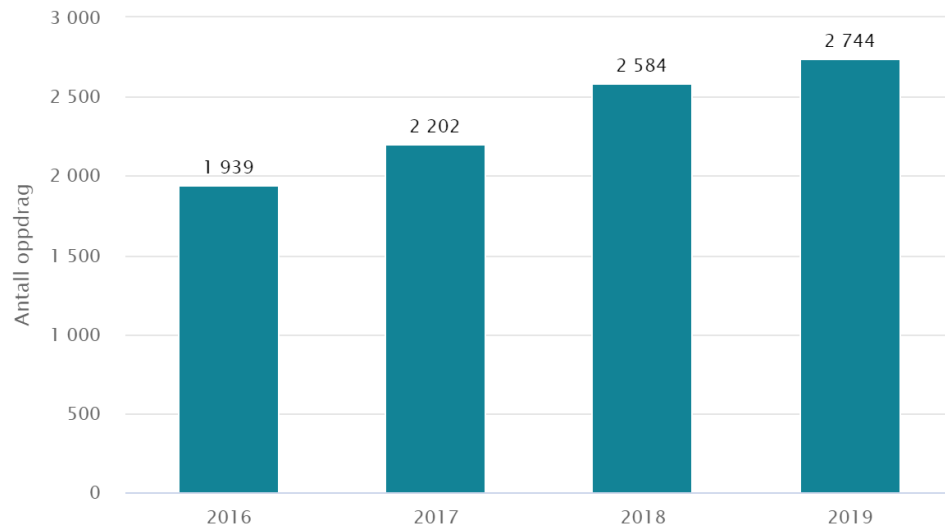


# Utvikling i helseoppdrag

Utvikling brannvesenets helseoppdrag 2016–19 (jan – okt)



## Helseoppdrag per år for brannvesen med utdannede akutthjelpere





«**Aldri før** har brann- og redningsvesenet gjennomført **flere helseoppdrag** enn de gjorde i 2018»

# Brann- og eksplosjonsloven

- Universell, altså ingen regulering av mangfold
- Dimensjoneringsforskrift
  - Universell, altså ingen regulering av mangfold
- Trenger vi særlige bestemmelser om mangfold?
  - Det finnes annet som regulerer mangfold
    - Likestillingsloven
    - Diskrimineringsloven
    - Diskriminering- og tilgjengelighetsloven (universell utforming)
    - Arbeidsmiljøloven
    - Avtaler mellom parter i arbeidslivet

# Rekruttering – barrierer og mulige tiltak

- Lav turnover
- Ingen nasjonale retningslinjer for rekruttering
- Rekruttering gjennom familie, bekjentskaper og kontakter
- Relativt lite kunnskap hos befolkningen om det varierte brannyrket – begrenser søkermassen
- Ikke graderte krav (kvinner / menn)
- Tilsettingsprosessene
  - kan være lite åpne
  - varierende kvalitet på dokumentasjon og systematikk
  - omfattende bruk av internt opptrykk
  - testsystemet
  - krav til fagutdanning (snekker, rørlegger mm)
- DSB som nasjonal brannmyndighet bør vurdere en form for standardisering av tilsettingsprosessene, for eksempel gjennom funksjonskrav i forskrift
- Standardiserte prosesser må følges opp med opplæringstiltak for å utvikle rekrutteringskompetanse lokalt
- Det enkelte brannvesen må ha en bevisst holdning til lokal markedsføring av yrket (for eksempel ved annonsering)
- Som nasjonal brannmyndighet bør DSB utarbeide informasjon om brannyrket, mulighetene innen brannyrket, kompetansekrav, hvordan man går frem for å søke m.m

# Mangfold gir:

- Legitimitet
- Aksept
- Fremmer rekruttering
- Breder ressursgrunnlag
- Breder kompetanse
- Allsidighet

Takk for oppmerksomheten 😊

