



Landsorganisasjonen i Norge

Deres ref.

Vår ref / Saksbehandler

Dato:

12/2440-4 A41 &13

21.05.2012

Karianne Hansen Heien / tlf. 23 06 43 23

HØRING - NOU 2012:8 NY UTDANNING FOR NYE UTFORDRINGER SAKSDOKUMENTER

Fagforbundet organiserer majoriteten av heltidsansatte innen brann- og redningstjenesten i Norge, med nærmere 3500 medlemmer, både innen beredskap og forebyggende. I tillegg organiserer vi deltidsansatte og brannsjefer. I den forbindelse har Fagforbundet gjennomgått NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer og ønsker å komme med innspill til utredningen.

Fagforbundet er svært positive til at det er igangsatt et arbeid for å vurdere kompetansebehovet i norske brannvesen. Fagforbundet mener forslaget til ny utdanningsmodell som er presentert i utredningen i større grad vil imøtekomme kravene til framtidens brann- og redningstjeneste og bidra til å formalisere kompetanse blant de ansatte.

Finansiering

En av de viktigste forutsetningene for at forslag til ny modell skal lykkes er en god finansieringsløsning. Utvalget ønsker fullfinansiering fra Justis- og beredskapsdepartementet. Ettersom mye av den praktiske utdanningen foreslås legges til større brannvesen er det viktig at finansieringsordningen også ivaretar denne praktiske delen av utdanningen, for eksempel i forhold til øvingsfasiliteter, regionale øvingssentre og pedagogisk kompetanse.

Helhetlig tilnærming

Det er viktig å se ny utdanningsmodell i sammenheng med utviklingen og endringer i tilknyttede områder. NOU 2012:4 Trygg hjemme presenterer flere forslag til hvordan blant annet deltidspersonell skal kunne benyttes i forebyggende arbeid. Det er mange utfordringer knyttet til dette, men det er viktig at det videre arbeidet med utdanningsmodell vurderer behovene presentert i NOU 2012:4 Trygg hjemme. NOU 2012:4 Trygg hjemme legger viktige føringer på bruk av tilegnet kompetanse for å foreta tilsyn og andre forebyggende oppgaver og det er viktig at ny utdanningsmodell også bygger oppunder en slik bruk av kompetanse blant de ansatte. Dette vil bidra til så skape en god bredde i brannvesenet.

Rekruttering og opptakskrav

Det er ønskelig med bredere rekrutteringsgrunnlag til brannvesenet, og en åpen utdanning vil bidra til at man kan få en bredere sammensetning av kjønn, etnisk bakgrunn og kompetanse.

Utvalget nevner differensiering av fysiske krav til menn og kvinner som et alternativ. I den videre vurderinga av dette er det viktig at de fysiske kravene i arbeidsoppgavene utgjør grunnlaget for kravene ved opptak til studiene, særlig ift. beredskap. Arbeidsoppgavene som forventes av menn og kvinner vil i stor grad være det samme. Det er også viktig at de ansatte innen beredskap har en fysisk kapasitet til å ivareta sin egen og andres helse-, miljø og sikkerhet. I tillegg til å vurdere differensierte krav kan det derfor være aktuelt å se hva slags fysiske krav man setter og hvordan disse relaterer seg til de fysiske oppgavene man skal løse under utrykning.

For å bidra ytterligere til en bred sammensetning i brannvesenet kan det også være aktuelt å vurdere at det *ikke* settes fysiske krav til personell som skal ta utdanningen innen forebygging og nødalarmering, dvs. at de fysiske kravene ikke er aktuelle før man søker seg til det 2. året eller at man kan søke seg direkte til disse modulene før man gjennomfører det første året og dermed ikke gjennomgå fysisk test.

Fagforbundet mener at fagskoleutdanninger i hovedsak skal være en videre utdanningsvei med utgangspunkt i fag- og svennebrev/yrkeskompetanse. For tekniske og helse- og sosialfaglige fagskoletilbud har læreplanene vært utviklet med forutsetning om fag-/svennebrev som utgangspunkt. Utvalget vektlegger også relevant fagutdanning som det primære opptakskravet til grunnutdanningen og at det skal være uproblematisk for brannpersonell å gå fra fagskole- til høgskolenivå. Dette er et viktig aspekt i forhold muligheten for karriereplanlegging og etter- og videreutdanning. Samtidig mener utvalget at det skal stilles krav om generell studiekompetanse til opptak på de fleste modulene innen leder- og videreutdanning. Dette vil vanskeliggjøre intensjonen om muligheter på tvers av fagskole- og høgskole og undergraver muligheten til etter- og videreutdanning for mange, ettersom man legger opp til fagutdanning som det primære opptakskravet til grunnutdanningen.

Det er avgjørende at deltidsutdanningen blir praktisk gjennomførbar og med realistisk organisering, slik at man får rekruttert etter det behovet som finnes. Med andre hovedarbeidsgivere kan det bli utfordrende å få gjennomført utdanningen.

Utvalget foreslår at kravet til grunnutdanning deltid innebærer ansettelse i et deltidsbrannvesen og to års internopplæring. Fagforbundet mener at sistnevnte punkt ikke er et hensiktsmessig krav og at to års internopplæring motvirker mye av målsetningene ved ny utdanningsmodell. Krav til antall år i internopplæring bør reduseres, alternativt vurderes ut ifra dokumentert gjennomført internopplæring, samtidig som progresjon i internopplæringen sikres. Det bør også vurderes om det skal settes krav til at grunnopplæringen må gjennomføres innen et visst antall år.

Videre er det viktig at lederutdanningen blir organisert på en måte som gjør den gjennomførbar for ansatte som ønsker å videreutdanne seg. På denne måten sikrer man rekruttering av mannskap som kan forankre beslutninger i faglig kunnskap og erfaring. Det er også viktig for å kunne videreutdanne mannskap som ikke lenger oppfyller fysiske krav, ettersom brann- og redningsarbeid er fysisk krevende og sårbart ved at man kan miste utryknings sertifikat og eller røykdykkergodkjenning.

Det er også viktig at man ser nærmere på innslagspunktet for lederutdanning på høgskolenivå. Utvalget legger opp til at man fra og med stilling som utrykningsleder skal ha moduler på høgskolenivå. Det bør vurderes om dette er et hensiktsmessig innslagspunkt og om en justering oppover dette vil være bedre sett i forhold de ulike brannvesenenes oppbygning og

knyttes sterkere opp mot funksjon som overordnet vakt. Å sette innslagspunktet for krav til høyskoleutdanning for lavt vil kunne bidra til blant annet manglende rekruttering og at man ikke får den kompetansen man ønsker til de rette funksjonene i brannvesenet.

For ansatte som ikke lenger kan være i beredskap er det i dag også vanlig å kunne bli overført og opplært i 110-sentraler og på forebyggende avdelinger. I denne sammenheng bør det være mulighet å få redusert kravet til opplæring i modulene *forebygging* og *nødalarmering*, på bakgrunn av deres kompetanse gjennom beredskapsutdanningen.

Overgangsordninger

I forbindelse med en ny utdanningsmodell er det viktig at det blir gode overgangsordninger. Dette gjelder blant annet håndtering av ulike kompetansekrav og reell kompetanse blant de ansatte i brannvesen hvor det er ansatte både fra ny og gammel utdanningsmodell. Ansatte fra den gamle ordningen bør få anledning til å ta enkeltmoduler for å formalisere sin kompetanse og sørge for at brannvesenet har den kompetansen som kreves etter ny ordning.

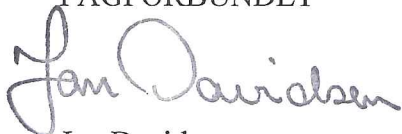
Det er særlig viktig at man ivaretar dagens krav til kompetanse ved overgangen til ny modell. Det er allerede store forsinkelser i opplæring av personell, særlig deltidspersonell, og utdanning av disse må prioriteres også fram til deltidspersonell er ferdig utdannet gjennom den nye ordningen.

Formalisert utdanning

Fagforbundet er positive til at brann- og redningspersonell nå får formalisert sin utdanning, som blant annet betyr at etter- og videreutdanning blir lettere og man får flere ben å stå på. Det er viktig at også grunnutdanningen for deltidspersonell får status som fagskole, og at man får fagskolepoeng for denne utdanningen, basert på praksis i tillegg til grunnutdanningen.

Fagforbundet ser fram i mot det videre arbeidet med ny utdanningsmodell og bidrar gjerne i arbeidet framover.

Med hilsen
FAGFORBUNDET



Jan Davidsen
Forbundsleder

Gry Bjørnstad-Hernandez
avdelingsleder

Vedlegg:
Kopi: