

Høringsuttalelse - Brannstudien

Innhold

Innhold	1
1. Innledning.....	1
2. Bakgrunn	2
3. Metode.....	2
4. Nå-tilstand	2
4.1 Utdannelse og kompetanse	2
4.2 Lokal kunnskap	2
4.3 Utstyr og behov	3
4.4 Tilsetting.....	3
4.5 Rekruttering og beholde eksisterende kompetanse	3
4.6 Kommunal beredskapsplikt.....	3
4.7 Annen organisering	3
5. Drøfting og vurdering.....	4
5.1 Utdannelse og kompetanse	4
5.2 Lokal kunnskap	5
5.3 Utstyr og behov	6
5.4 Tilsetting.....	6
5.5 Rekruttere og beholde eksisterende kompetanse.....	6
5.6 Kommunal beredskapsplikt.....	7
5.7 Annen organisering	7
6. Konklusjon	8

1. Innledning

Det er for tiden en større debatt som pågår i forhold til nåværende og framtidens beredskap, der det foreløpig er i fagmiljøene debatten går høyest, selv om den senere tidens store og tragiske hendelser også har vært med på å belyse debatten rundt brannstudien. Det er her gjort et forsøk på å vektlegge en del tanker og meninger om tilstanden til dagens brann- og redningsvesen, både ved å påpeke at tilstanden i veldig mange tilfeller er bedre enn uttalelser fra sentralt hold, men som også støtter en del av de problemene som er påpekt i brannstudien. Det vil også bli pekt på en del problem som vil kunne oppstå ved å slå sammen mange brannvesen til store Inter Kommunale Selskap, der blant annet de positive synergier ved lokal tilknytning vil kunne gå på bekostning av den såkalte robustheten.

2. Bakgrunn

Brannstudien av 2013, NOU 2013:8, St.meld. nr 35. (2008-2009), Dimensjoneringsforskriften og ”Brannvernloven”.

Det er i hovedsak i denne uttalelsen, som i Brannstudien (s.10) lagt vekt på brann- og redning, og ikke det som av en del brannvesen blir sett på som forretningsområder. Nærhetsprinsippet er også omtalt.

3. Metode

Det er i denne høringsuttalelsen benyttet kvalitative metoder i innsamling av informasjon, i form av egne erfaringer, innspill hentet fra andre ressurspersoner i miljøet rundt brannvern og redning. Videre er denne uttalelsen vurdert mot kommuner med deltidsbrannvesen.

Gjennom denne høringsuttalelsen vil det også bli omtalt en modell som ikke er omsnakket i Brannstudien, som gir mulighet for å få på plass det utstyret som er nødvendig lokalt, uten at man nødvendigvis må slå sammen alle brannvesen i store IKS.

4. Nå-tilstand

4.1 Utdannelse og kompetanse

Utdannelsen for mannskaper i brann- og redningsvesen, både brannkonstabler og ledelse, er etter dagens modell gitt i dimensjoneringsforskriften (kap 7). Norges brannskole har ansvar for gjennomføring av denne opplæringen, sett bort fra internopplæringen som er en systematisk opplæring over 2 år som gjennomføres i de lokale brannvesen. DSB sendte høsten 2013 en anbefaling til Justis- og beredskapsdepartementet en anbefaling om endring av dagens opplæringsmodell (NOU 2012:8), der man ser for seg at ledere skal utdannes på Høgskolen i Sør-Trøndelag, og utdanningen av brannkonstabler knyttes til fagskolen i Sør-Trøndelag. Det er her ikke bekjentgjort noen form for differensiering mellom heltids- og deltidsbrannvesen, men man ønsker at utdanningen skal være så lik som mulig (NOU 2012:8 s. 11).

Det er de siste årene lagt til rette fra Norges Brannskoler/DSB for at grunnkurs for deltidsmannskaper samt beredskapsutdanning trinn 1 blir desentralisert, slik at disse kursene blir gjennomført også lokalt etter brannskolen sine prinsipper og retningslinjer. Dette har ført til at vesentlig flere i denne styrken har fått mulighet til ta denne utdanningen.

4.2 Lokal kunnskap

Mannskapene i de lokale brannvesen er i besittelse av stor lokal kunnskap som av mange oppfattes som viktig i akutte hendelser men også i beredskapen og forebyggende arbeid. Dette er med på å korte ned utrykningstider i områder der man ikke har god adressering, noe som mangler i store områder av Norge. Mannskapene vet også i stor grad hva bygninger inneholder, hvem som normalt oppholder seg der og hvordan topografien er i området. Siden forebyggende personell også ofte er en del av beredskapsstyrken kjenner de også til forretningslokaler og andre eiendommer som er registrert som § 13-objekt, samt andre objekt det blir gått tema-tilsyn på.

Arbeidsgruppen som har jobbet med brannstudien omtaler også nærhetsprinsippet som viktig for at de prioriteringer som gjøres er best mulig tilpasset lokale og regionale behov.

4.3 Utstyr og behov

Hver enkelt kommune og brannvesen har gjennom ROS-analyser utarbeidet sin egen brannordning som styrer beredskapsplaner, og derav antall brannstasjoner samt hva slags utstyr og hvor mye mannskap det skal være på disse stasjonene. Dimensjoneringsforskriften gir også føringer på antall stasjoner, da vi her har både krav og anbefalinger til utrykningstider. (Dimensjoneringsforskriften § 4-8 s. 39). Kommunen må selv sørge for innkjøp, drift og vedlikehold av utstyret. Det er fra mange hold påpekt i negativ retning at kvaliteten på utstyret til en viss grad styres av kommunenes økonomi.

4.4 Tilsetting

Som det blir påpekt i NOU 2012: 8 s. 39 blir tilsetting av mannskaper utført lokalt, som regel i det kommunale systemet som er styrt av det samme systemet som et IKS eller andre selskapsformer også er styrt av. Utfordringene i deltidsbrannvesen kan være å rekruttere mannskaper som jobber og normalt oppholder seg i nærheten av den lokale brannstasjonen, med tanke på å støtte kravet i dimensjoneringsforskriften vedrørende utrykningstider.

4.5 Rekruttering og beholde eksisterende kompetanse

Det er mange gode fagarbeidere som også jobber i kommunene, ofte med bakgrunn i at man ønsker å ha en stabil jobb i nærmiljøet. Det offentlige har på mange områder stillinger som gir faglige utfordringer med stor bredde. Dette gjelder både i teknisk drift og i brannvesenet, og ikke bare for fagarbeidere men også for ingeniørstillinger. Det er heller ikke sjelden at man har mulighet for å beholde gode mannskaper både i brannvesenet og det offentlige for øvrig, ved at man kan være med i vaktordninger. Dette kan være både sjåførvakter og befalsvakter.

4.6 Kommunal beredskapsplikt

Gjennom sivilbeskyttelsesloven §§ 14 og 15 pålegges kommunene å gjennomføre en helhetlig ROS-analyse, samt utarbeide beredskapsplaner med utgangspunkt i ROS-analysen. Videre er det også utarbeidet en forskrift for det samme arbeidet i Forskrift om kommunal beredskapsplikt. Mye av dette beredskapsarbeidet blir i mange kommuner gjort sammen med eller av brannvesenet, slik at den totale beredskapen i kommuner med eget brannvesen ofte er tuftet på et lokalt samarbeide med korte ordrelinjer, og synergiene av den lokale kunnskapen er stor.

4.7 Annen organisering

Gjennom diskusjoner med fagkompetente personer i brannvesen men også beredskap for øvrig, kommer det fram at mange ser for seg løsninger om samarbeide mellom brannvesen uten at det etableres store IKS. Man har allerede samarbeidsordninger man kan utvikle videre, slik som IUA-ene rundt om i Norge. Disse ordningene gjelder i dag for akutt forurensing, der gjerne de store brannvesen er vertskommune. Dette er ordninger som kunne vært utvidet med støtte- og samarbeidsordninger også i forbindelse med andre større hendelser, noe som ville øke den etterspurte robustheten i alle brannvesen. Det er her også av enkelte påpekt at kompetansen burde vært bedret, og at man kunne vurdere å slå sammen disse enhetene eksempelvis pr. fylke for å trekke den nødvendige kompetansen samlet ved spesielle hendelser.

Når det gjelder behov for utstyr er det nok noe variasjon mellom de ulike brannvesen. Her er det de lokale næringsliv, sentrumsoppbygginger, samferdsel og trafikk samt industri for å nevne noe som er med og styrer behovet. Det er de siste årene, blant annet via media, pekt på hvor store forskjeller det er i de ulike kommunene, der også kommunenes økonomi er styrende for hva slags utstyr man har tilgjengelig. For å unngå disse problemene er det fra enkelte tatt til orde

for at det burde være et statlig eller sentralt ansvar å tildele utstyr til kommunene. Man ser da for seg at det kunne være grunnpakker for ulike beredskapsnivå ut fra eksempelvis antall innbyggere. Disse grunnpakkene kan justeres ut fra kompleksiteten i de ulike kommunene ut fra ROS-analyser.

5. Drøfting og vurdering

Det vil i denne delen av høringsuttalelsen bli pekt på fordeler og ulemper av de funn som er omtalt i kapittel 4 – nå-tilstand.

5.1 Utdannelse og kompetanse

Brann- og redning er et komplekst yrke som spenner seg vidt, fra brannslukking til trafikkulykker, uhell med farlig gods og redning av mennesker og dyr i ulike situasjoner. Utover dette har man også forebyggende arbeid med tilsyn, feiling, kurs og opplæring samt deltakelse i øvelser for både privat og offentlig sektor. Med den samfunnsendringen man opplever kan det være vanskelig å følge med i nødvendig kompetanseheving for alle mannskap innen brann- og redning. Dette har man i følge NOU 2012:8 tenkt å bøte på med en ny utdanningsmodell, der man tenker seg at brannkonstabler skal ha en to-årig utdanning på fagskolenivå, og ledere skal utdannes på høyskolenivå. I den samme offentlige utredningen står det at: *«Innholdet i utdanningen av deltidspersonell bør være på samme nivå som for grunnutdanningen av heltidspersonell, slik at kompetansen til heltids- og deltidspersonell blir mest mulig lik»*. De som i dag leder brannvesen med deltidsmannskaper vet derimot at det vil være helt urimelig å tro at arbeidsgivere vil fristille mannskaper som har 100% stilling i en bedrift, for å kunne ta en fagutdanning slik det er foreskrevet, for å kunne være deltids brannkonstabel i anslagsvis 2-3 % stilling. (Nou 2012:8)

Det står videre å lese s. 15: *«Deltidskonstabler vil møte de samme utfordringene i forbindelse med innsats ved brann, redning og andre ulykker som heltidskonstabler gjør»*. Videre står det: *«Utvalget er likevel innforstått med at det innenfor primæroppgavene vil være enkelte områder der deltidskonstabler ikke trenger samme kompetanse som heltidskonstabler. Samtidig kan andre områder innenfor primæroppgavene være mer aktuell for deltidskonstabler enn for heltidskonstabler. Utvalget mener derfor at innholdet og omfanget til en fremtidig utdanning for deltidskonstabler må kunne tilpasses behovet i dekningsområdet til det enkelte brannvesen. Allikevel mener utvalget at det må være et minimum av grunnkompetanse som alle brannkonstabler i Norge skal inneha, uavhengig av om de jobber i et heltids- eller deltidsbrannvesen eller om de jobber i et stort eller lite brannvesen»*. En minimum grunnkompetanse for deltidsmannskap har man allerede gjennom deltidsreformen der alle mannskaper måtte gjennom grunnkurs for deltidsmannskap. (NOU 2012:8 s 45). Fristen for gjennomføring av denne opplæringen har stadig blitt utsatt, da Norges brannskole ikke har hatt kapasitet til å gjennomføre denne utdanningen ut fra behov. Dette har ført til at man nå har desentralisert disse kursene for å få fortgang i opplæringen. Det er nok da slik å forstå ikke en ny tanke at deltidsmannskaper skal ha en grunnutdanning, men det vil bli enda vanskeligere å gjennomføre den nye utdanningen på fagskolenivå.

For befal og ledere tenker man seg at disse skal ta utdanning på høyskolenivå. Det er tenkt at man skal beholde den tredelte utdanningsmodellen man har i dag, men at eksempelvis beredskapsledelse 1 skal være av et omfang som gir 30 studiepoeng på høyskolenivå. Dette gir kompetanse til å være utrykningsleder i deltidsbrannvesen, og stedfortreder for utrykningsleder i heltidsbrannvesen. NOU 2012:8 s. 12. Tilsvarende tenker man seg at de neste leddene i utdanningen skal ha et omfang på 30 studiepoeng. Selv om dette er likt dagens inndeling i opplæringa, vil det på lik linje med den nye utdanninga for brannkonstabler by på store problem

med å få mannskaper til å gjennomføre en så omfattende utdanning for å være med i et deltidsbrannvesen, og man har allerede i dag problem med å få arbeidsgiverne til å gi sine medarbeidere fri til disse ukene på Norges Brannskole. Også i denne utdanningen sliter de små brannvesen med å få sine mannskaper inn på eksisterende kurs. Grunnkurs for deltidsmannskap og beredskapsutdanning trinn 1 er nå til en viss grad desentralisert, men beredskapsutdanning 2 og 3 er fortsatt på Norges Brannskole på Fjelldal. For beredskapsutdanning trinn 2 har man til og med redusert antall kurs. Disse kursene blir arrangert 3 – 4 ganger i året, men for de små brannvesen er det ikke uvanlig å måtte vente over 2 år for å få inn personell med godkjent kompetanse. (NBSK.no-kurskatalog). Dette viser at selv om DSB går ut og sier at det ikke er god nok kompetanse i de små brannvesen, er opplevelsen i de små brannvesen at dette er styrt av DSB og NBSK ved å redusere antall kurs, og at de største brannvesen har fortrinnsrett på kursene uansett om mannskapene har behov for kursene eller ikke. Da er det ikke lett å få utdannet nytt mannskap, og mye kunne vært gjort for at dagens modell kunne vært bedre.

5.2 Lokal kunnskap

Det blir av mange hevdet at flere hendelser i Norge viser at lokal kunnskap er viktig for utfallet av en aksjon. Vi hadde nylig en stor-brann der lokalt brannvesen med støtte fra alle nabobrannvesen, en vedtatt nedlagt 110-sentral og innbyggerne gjorde en kjempeinnsats for å redde det som reddes kunne. Allerede før brannen var meldt under kontroll var DSB ute og bekjentgjorde deres holdning om at det hadde vært bedre om en stor og robust sentral i Bergen hadde håndtert denne saken – uten at det ble påpekt noe negativt rundt måten aksjonen ble gjennomført på. Man stilte her opp med alt fra bøtter og spann til traktorer med vannvogner i en gedigen dugnad. Lokalkunnskapen førte til at man fikk kalt inn mye av det nødvendige utstyret, og selv om man kan si at dette vil bli ført i beredskapsplanene i et stort og robust IKS, vil det bli umulig å oppdatere disse planene, og enda mindre vite hvordan man skal få tak i utstyret en sen lørdags kveld eller i ferien.

Det blir også påstått at det ikke vil være behov for lokalkunnskapen på samme måte i framtiden, da man i stor grad har dataløsninger, kart og GPS samt samband. Alt dette er fantastiske hjelpemidler i en aksjon, så lenge dette virker. Man opplever stadig at systemer er nede, og sannheten er at det vil gå mange år før hele Norge er adressert, hvis det i det hele tatt kommer til å skje. Også her kommer lokalkunnskapen til sin rett, både for alarmsentralen og det lokale brannvesen.

Arbeidsgruppen uttaler i Brannstudien (s. 14) at: *«Det er en styrke ved dagens organisering at den er kommunal»*. Videre står det: *«Arbeidsgruppen understreker at det i en fremtidig modell tilrettelegges for jevnlig dialog mellom ledelsen i brann- og redningsvesenet og kommunens politikere, og at det tilrettelegges for at brann- og redningsvesenet er en del av kommunenes administrasjon»*. Man ser i dag at brannsjefen gjerne er en del av kommunens administrasjon, både med tanke på brann- og redning, men også med tanke på kommunens totale beredskap. Det man ut fra de modellene som blir presentert kan være bekymret for, er at kommunens politikere og administrasjon mister myndighet og den lokale påvirkningsmulighet på beredskapen, da man i brannstudien s. 16 kan lese: *«For alle modellene mener arbeidsgruppen at de nye brann- og redningsvesenene i kommunene i større grad enn i dag selv må kunne vurdere hvordan tjenestene skal dimensjoneres. Dette begrunnes med at modellene vil gi bedre faglige forutsetninger for dette»*. Dette vil si at de store nye IKS vil kunne dimensjonere behovet for stasjoner, mannskap og utstyr, uten at de lokale politikerne vil kunne påvirke dette. Brannvesenet vil dermed på sikt fjerne seg fra lokalmiljøet på samme måte som politiet har gjort i store deler av Norge.

5.3 Utstyr og behov

Det er nok noen forskjeller i kommunene på hvordan ros-analyser og brannordninger blir utarbeidet, presentert for politikere og håndtert. Dette er også områder man kan samarbeide om både i kommunene, men også gjennom IUA-ene eller andre fagforum. Det blir fra mange hold påpekt at det i mange små brannvesen, som drives like godt som de store, er med bakgrunn i lokale ildsjeler og at man derfor er sårbare både på kompetansen, men også drift vedlikehold av utstyr. På den andre siden vil det naturlig komme til nye ildsjeler lokalt dersom man får lagt til rette for at det blir satset på brannvern, redning og beredskap generelt.

5.4 Tilsetting

Ansvar for tilsetting i brannvesenet ligger i kommunen og de lokale brannvesen. Det står i NOU 2012:8 *“Brannvesenet er kommunalt organisert og forankret. Det betyr at den enkelte kommune eller virksomhet som har arbeidsgiveransvaret for brannvesenet også har ansvaret for rekrutteringen. Rekrutteringsprosessen og stillingskravene er derfor ikke standardisert, og vil variere mellom de ulike brannvesen i landet. I og med at rekrutteringsprosessen gjennomføres lokalt, kan ansettelse skje på bakgrunn av bekjenskaper og familierelasjoner”*. Det burde ikke være noen tvil om at lovverket ved tilsetting av nye medarbeidere gjelder likt også i distrikter med deltidsmannskaper, slik at utlysning, intervjuer og tilsetting i brannvesenet skjer på lik linje med resten av det kommunale og offentlige systemet.

5.5 Rekruttere og beholde eksisterende kompetanse

Som det kommer fram i brannstudien (s. 79), kan det ofte være vanskelig å rekruttere nye mannskap, og da særlig i distriktene der det i stor grad er deltidsmannskaper. Dersom den nye utdanningsmodellen vil bli vedtatt, vil det bli en enda større utfordring å rekruttere mannskap, da det vil bli større behov for å kjøpe fri mannskaper for utdanning.

Det er en klar tendens til at det som er ønsket om spesialister i store brannvesen, gir høyere kompetanse for de som ikke lenger har den samme bredde i arbeidsoppgavene som tidligere. Vi ser at man i store IKS benytter eksempelvis feiere til kun å gjennomføre feiing og boligtilsyn, i motsetning til tidligere, og i mindre brannvesen, er dette personell som gjerne ble benyttet til å gjennomføre slukkeøvelser, delta i brannøvelser, besøke barnehager og generelt forebyggende opplæring. Ved at man mange steder i mindre grad kan variere arbeidsdagen er med på gjøre jobbsituasjonen mindre variert og utfordrende. Det er gitt mange signaler på at dette vil være med på at mange i denne faggruppen vil se seg om etter annet arbeid, og man ser enkelte steder at dette kan være et problem allerede. Store brannvesen har solgt tjenester til små brannvesen som har fulgt signalene om økt samarbeid, men klarer ikke å levere disse avtalte tjenestene.

I store brannvesen vil det være naturlig at man har et befal på vakt som skal dekke hele brannvesenet sitt område. I disse brannvesen rykker befalet kun ut på de store og komplekse hendelsene, eller sentrumsnære hendelser, noe som igjen fører til at befalet ikke nødvendigvis har den mengde-treningen som man etterspør i studien. Befalet i de små brannvesen rykker ut på alle hendelser, fra unødige alarmer til brannhindrende tiltak og større hendelser. Dette gjenspeiler at befal i små brannvesen kan ha flere oppdrag enn befal i de store brannvesen. Brannsjef og befalet i de små brannvesen rykker gjerne også ut på alarmer når de ikke har vakt, sammen med og som en del av resten av beredskapsstyrken. Videre er vaktene besatt av personer som har andre stillinger lokalt, som feiere eller andre fagarbeidere, eller også ingeniører i det kommunale systemet. Dette har i tillegg til å være en interessant del av arbeidsdagen, også vært et positivt tillegg til en dårlig offentlig lønn, noe som også har vært med på å kunne rekruttere og beholde gode mannskaper.

5.6 Kommunal beredskapsplikt

Med bakgrunn i kravet til kommunal beredskapsplikt blir det gjort mye godt forebyggende- og beredskapsarbeid for å opprettholde samfunnssikkerheten rundt om i kommunene. Mange kommuner har personell som jobber både med kommunal beredskap generelt, samtidig med at man også har roller i brannvesenet. Dette gir korte kommandolinjer og effektive aksjoner når ulike hendelser oppstår, man kjenner til hva som er tilgjengelig av utstyr, hvor man finner utstyret og hvordan man bruker dette. I tillegg er man kjent med lokale topografiske og klimatiske forhold som også i mange situasjoner vil være med på å redusere omfanget av en hendelse. Med disse synergiene påvirkes også de lokale ROS-analyser og beredskapsplaner på en slik måte at det i større grad er en sammenheng mellom disse, slik det også er ønsket i Forskrift om kommunal beredskapsplikt § 4 Beredskapsplan, der det står: *“Kommunen skal være forberedt på å håndtere uønskede hendelser, og skal med utgangspunkt i den helhetlige risiko- og sårbarhetsanalysen utarbeide en overordnet beredskapsplan. Kommunens overordnede beredskapsplan skal samordne og integrere øvrige beredskapsplaner i kommunen. Den skal også være samordnet med andre relevante offentlige og private krise- og beredskapsplaner”*.

5.7 Annen organisering

At det i mange tilfeller og på de fleste områder vil være rom for å bedre kompetansen er nok tilfelle. Tanken på et samarbeide imøtekommer nok de fleste positivt, og samarbeide er det allerede krav til gjennom Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen, der det i § 4-1. Samarbeid står: *“Kommunen skal søke samarbeid med andre kommuner og beredskapsorganisasjoner for best mulig å utnytte ressursene i regionen. Der et tettsted er felles for flere kommuner, skal disse samarbeide om beredskapen i dette tettstedet”*. Dette er gjennomført og følges opp av lokalkunnskapen i de 110-sentralene vi har i dag, der de sitter med kunnskaper om hvilke stasjoner som er nærmest hendelsen, og hvilke ressurser som er i bruk. På den måten har man et samarbeide gjennom 110-sentralen og beredskap over kommunegrensene.

Videre har man IUA-ene som er etablert for å ivareta felles beredskap mot akutt forurensing. Disse organisasjonene kunne vært utvidet med kompetanse på eksempelvis skogbrann, slik at man har lederstøtten, mannskap og utstyr tilgjengelig gjennom disse organisasjonene. For å følge denne tanken videre, kunne man her også hatt felles instruktører som støtter de forskjellige brannvesen også med kompetanse til øvelser og opplæring.

6. Konklusjon

Robusthet..... Et populært uttrykk som brukes i mange sammenhenger, og i denne sammenheng i debatten rundt brannstudien og framtidige utfordringer for brann- og redningsvesen i Norge, men også den generelle beredskapen. Arbeidsgruppen som har jobbet med brannstudien har kommet fram til at den beste måten å være robust på, er å legge ned et stort antall 110-sentraler, og slå sammen stort og smått av brannvesen til 18 eller 19 store brannvesen. Det mange nå tar til motmæle for, er rett og slett at oppfattelsen av robusthet er at man kan møte de fleste utfordringene lokalt, gjennom lokal kunnskap. Lokal kunnskap blir forsterket ved at man lokalt satser på opplæring, øving og beredskap på de lokale problemstillingene som avdekkes gjennom lokale ROS-analyser. For at dette skal være gjennomførbart er man avhengig av at man også har lokal styringsrett på budsjett og planlegging. Et gjensidig samarbeide over kommunegrensene om beredskap er nok ingen motstander av, og det er nok også enighet om at det er plasser og kommuner hvor det er behov for å vesentlig bedre beredskapen og forebyggende arbeid.

Dersom mannskapene i de lokale deltidbrannvesen skal måtte forholde seg til en administrasjon som ligger langt unna, er man i stor grad redd for at miljøene vil bli oppløst fordi man mister følelsen av å være med. Her er også de som har roller i brannvesenet i dag, som blir definert som ildsjeler med bakgrunn i at de gjør den jobben de er satt til å gjøre. Antakelig er ingen som i dag står på den lokale beredskapslista med av økonomiske årsaker, men fordi de føler de er med på å utgjøre den lille forskjellen som skal til for å kunne hjelpe når det trengs. Det vil heller ikke være mange som kan være med videre i denne beredskapsformen om de utdanningskravene som er omtalt blir innført.

Samfunnet vil miste mange kompetente mennesker med stor kunnskap innen beredskap og forebyggende arbeid ved å samle administrasjonen i store IKS, rett og slett fordi det ikke er plass i organisasjonene, og på langt nær alle vil flytte eller pendle for å være en del av en slik organisasjon.

Det må absolutt satses på å bedre beredskapen for å kunne ivareta framtidige situasjoner lik de som vi så tragisk opplevde 22.juli 2011. Denne hendelsen avdekket store mangler, og man kan ikke lenger utelukke slike uønskede men tilsiktede hendelser i ROS-analyser og beredskapsplaner. Dette kan man gjerne satse på i de store byene, men det ville være synd om dette på sikt skulle gå utover den lokale beredskapen på mindre steder, når de store IKS slik det er sagt også skal være kompetente til å dimensjonere beredskapen selv. Det finnes mange eksempler på hva sentraliseringen fører til. Politiets dimensjonering er et eksempel.