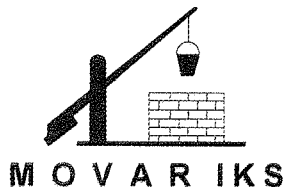


14 DES 2007



**MOSSEREGIONENS INTERKOMMUNALE
BRANN- OG FEIERVESEN (MIB)**

INNGÅR I MOVAR IKS – ET INTERKOMMUNALT
SELSKAP FOR MOSSEREGIONEN



JUSTISDEPARTEMENTET	
14 DES 2007	
SAKSNR.:	2006 07839
AVD/KONT/BEH:	RBA/RBA/VN
DOK.NR. 83	ARKIVKODE: 679

Det kongelige Justis- og politidepartement
Postboks 8500 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.: 200607839/RBA-K/VN/LKD

Vår ref.: 07/460-22/K1-433/JH

Dato: 11.12.2007

Høring - utdanningsreform for brann- og redningstjenesten

Det vises til høringsbrev datert 29.10.2007 vedrørende utdanningsreform for brann- og redningstjenesten hvor bl.a. kommunene er invitert til å være høringsinstans. Mossregionens interkommunale brann- og feiervesen (MIB) som er en sektor av MOVAR IKS, gir sitt svar på høringen på vegne av deltakerkommunene i brannvernsamarbeidet. Brannvernsamarbeidet omfatter kommunene Moss, Rygge, Råde og Våler.

I høringsbrevet ber Det kongelige Justis- og politidepartement (JD) høringsinstansene komme med synspunkter på forslaget til ny utdanningsmodell i tillegg til synspunkter på spørsmål JD har stilt. Disse er besvart i rekkefølge nedenfor.

Fremtidens oppgaver

Som høringsinstans har vi ikke grunnlag for å trekke rapportens antakelser om brannvesenets fremtidige oppgaver i tvil. Samfunnet gjennomgår forandringer av ulike forhold som vil påvirke brannvesenets oppgaver i fremtiden. Fokus på forebyggende arbeid og planlegging for endring av beredskap til å møte kommende utfordringer virker fornuftig, og har vist seg å være riktig for brannvesenet gjennom flere år. For å forsterke dette arbeidet ytterligere, er det behov for personell med spesiell kompetanse for å kunne ivareta den totale samfunnsrisikoen.

Norge baserer en stor andel av sin brannfaglige beredskap på deltidsstyrker, og med heltidsstyrker kun i større byer og tettsteder. Kompleksiteten i hendelsene varierer, omfanget av hendelsen varierer, de klimatiske og topografiske forholdene varierer. Beredskapsnivået skal velges ut fra den stedlige eller regionale risiko. Dersom det antas at heltids- og deltidsstyrker stilles overfor antatt like utfordringer og oppgaver, må ressursene på en eller annen måte gjøres likeverdige kompetansemessig. Det vil ikke være gjennomførbart å kreve en langvarig utdanning av deltidsstyrkens personell av flere årsaker. Løsningen kan være at mindre kommuner og brannvesen gjennom ansettelse av heltidspersonell med kompetanse fra slik utdanning, kan bidra til å styrke både beredskapsløsninger og forebyggende virksomhet. Med bakgrunn i dagens organisering av brannvesen i mange små kommuner, betinger det ofte at mindre kommuner og brannvesen må inngå i samarbeidsløsninger med andre.

En åpen utdanning

En åpen utdanning synes fornuftig av flere årsaker, spesielt for å gi muligheter for økt kvinneandel i brannvesen. Utdanning som rapporten beskriver vil gjøre brannmannsykket

Postadresse:
MIB
Tykkemyr 2
1597 Moss

Telefon:
69 24 78 50

Telefaks:
69 24 78 51

Foretaksregisteret:
NO 959 272 204

Bankgiro:
6118.05.58941

E-post:
mib@brann.movar.no

Hjemmeside:
www.brann.movar.no

tilgjengelig for personer som ønsker seg inn i yrket ut fra motivasjon, og kompetansen fra utdanningen vil gi flere muligheter enn den etatsvise utdanningen vi har i dag. Dette gir kommuner og brannvesen en unik mulighet til nytenkning, og til endring av oppgaver som har blitt rutinepreget gjennom mange år med samme fokus.

Utdanningsnivå

Rapportens anbefaling av fagskolemodellen støttes. Det er ønskelig med en slik utdanningsmodell selv om det er sannsynlig at forskjellen i kompetansenivå mellom heltids- og deltidsmannskaper vil øke, og det vil kunne oppstå forskjeller i kompetansenivå på enkeltområder i forhold til dagens ansatte uten heltidsutdanningen. Utfordringen blir å utnytte den enkelte ressurs/ansatte best mulig ut fra kompetanse og behov.

Lederutdanning på høyskolenivå anses fornuftig, og kan gi muligheter for økt kompetanse og fokus på brann i lederstillinger som i dag innehas av ledere med flere arbeidsområder.

Utdanningsinstitusjon

Norges Brannskole er etablert som institusjon. Det bør likevel ikke være utelukkende naturlig at den får en betydelig plass i ny utdanningsmodell. Med det antall elever som det legges opp til/er behov for å utdanne årlig, vil det med stor sannsynlighet være nødvendig å etablere flere komplette læresteder. Da **bør** det vektlegges hvor hovedtyngden av studentene antas å ha sin geografiske tilhørighet. Valgmuligheter antas å bli oppfattet positivt både for undervisningspersonell og for elever. Spørsmålet som det er naturlig å stille, er om det vil finnes et tilstrekkelig antall kvalifisert undervisningspersonell for flere læresteder på det tidspunkt utdanningen igangsettes.

Selv om det iverksettes en ny utdanningsmodell med heltidsutdanning, vil det likevel i lang tid fremover være behov for kortere kurs for kompetanseheving på enkelte områder for det personell som allerede er ansatt i kommuner og brannvesen og har oppgaver knyttet til brann. Her vil Norges Brannskole i Tjeldsund kunne ha sin betydning fremdeles, i tillegg til at det må utvikles desentraliserte løsninger på flere steder i forbindelse med deltidsutdanningen av både brannkonstabler og utrykningsledere.

Økonomi

Rapportens anbefalinger knyttet til finansieringen vil kunne redusere dagens utdanningskostnader til brannpersonell i kommuner og brannvesen i noen grad. Antall elever som utdannes årlig vil kun i beskjeden grad dekke det behovet for opplæring og kompetanseheving som eksisterer, ikke minst for deltidsbrannvesen. Selv i dagens heltidsbrannvesen er det et udekket behov for opplæring på ulike nivå, som likevel må gjennomføres etter innføringen av ny utdanningsmodell.

Konklusjonen etter dette er at rapportens anbefalinger om å iverksette en heltidsutdanning for brannmannskaper støttes, og at både nåværende og antatt fremtidige oppgaver for brannvesen tilsier at den kompetansen slik utdanning vil gi, vil være verdifull for den totale beredskapen mot brann- og ulykkeshendelser i Norge i fremtiden.

Med hilsen


Jack Hatlen
brannsjef