

MASTEROPPGAVE



Profesjonalisering av brann- og redningsetaten

En studie av ulike implikasjoner for samfunnet, etaten og dens personell når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres

A study of various implications for society, the fire and rescue service and its personnel when implementing new requirements for new competence and improved professionalization

Master i offentlig ledelse og styring (MPA)

2020

Roger Tvedten

Forsidebildet er tatt av kandidaten, og viser den gamle Brandvagten i Åmot kommune, Rena.



Samtykker til tilgjengeliggjøring i digitalt arkiv Brage JA NEI

'Kjenner man ikke fortiden, forstår man ikke nåtiden og egner seg ikke til å forme framtiden'.

Simone Weil (fransk forfatter og filosof)

Sammendrag

Ettersom samfunnsutviklingen har skutt fart og byråkratiseringen har funnet sted, har det også forekommet en progressiv utvikling innen brann- og redningsetaten. Organisering, utrustning og bemanning er sentrale faktorer som påvirker kvaliteten på den beredskapen som skal leveres i henhold til lovpålagte plikter. Den viktigste faktoren i levert beredskap er likevel *mennesket*. Dagens brann- og redningspersonell har gjennomført en etatsstyrt, lukket utdanning, *etter* at det har gjennomgått en kvalifiserende seleksjon og fått en ansettelse i brann- og redningsvesenet.

Imidlertid har ingen profesjonalisering skjedd i brann- og redningsetaten slik som hos politiet og i ambulansesyret. Brann- og redningspersonell på lavere nivå har differensiert kompetanse, ofte med bakgrunn i en praktisk og yrkesrettet fagutdanning. Ledere har gjerne gått gradene, rykket opp internt og på eget initiativ tatt videreutdanning i ulike fag som tilbys på høyskoler og universitet. Det eksisterer ingen etat-rettet akademisk grunn-, leder- og videreutdanning. Formålet med studien har vært å undersøke de endringsreformer som pågår i brann- og redningsetaten, herunder å etablere en enhetlig og standardisert nasjonal utdanning innen brann, redning og samfunnsikkerhet. Videre ønsket jeg gjennom studien å undersøke hvordan nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering vil påvirke samfunnet, etaten og dens personell.

Ved bruk av kvantitativ metode har jeg samlet inn empiri som etterpå er analysert. Funnene har gitt grunnlag for å besvare problemstillingen: *hvordan impliseres samfunnet, etaten og dens personell når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?* Gjennom forskningsspørsmålene etablerte jeg seks ulike fokuspunkter for hypotesene; *samfunnssikkerhet, samfunnsøkonomi, organisasjonsendring, kompetanse & profesjonalisering, belastning og satsning*, perspektiver som sammen resulterer i et godt svar. De funn som er gjort i prosjektet kan tyde på at den forespeilede nye utdanningsmodellen, med grunnutdanning på fagskolenivå og leder- og videreutdanning på høyskolenivå, er sterkt ønsket.

Totalt består masteroppgaven av 116 sider, der 62 sider er hovedseksjon og 54 sider er støtte.

Nøkkelord:

Brann- og redningsetaten, brannstudien, kompetanse, kunnskapsledelse og -utvikling, ny utdanning for nye utfordringer, organisasjonsutvikling, profesjonalisering, samfunnssikkerhet

Abstract

As the development of society has accelerated and the bureaucratization taken place, we also recognize a progressive development within the fire and rescue services. Organization, equipment and staffing are key factors affecting the quality of the emergency preparedness delivered in accordance with statutory obligations. The most important factor in such preparedness is nevertheless the *human being*. Today's fire and rescue personnel completes an agency-controlled education *after* passing a qualifying selection and get an employment.

However, the fire and rescue service has not professionalized as in the police and in the ambulance profession. Fire and rescue personnel at a lower level have fragmented competence, often based on practical and vocational education. Leaders have graduated, moved up internally and on their own initiative taken further education in various subjects offered at colleges and universities. No related agency-oriented academic education exists on any level. The purpose of this study has been to examine the ongoing change reforms in the service, including establishing a unified and standardized national education in the field of fire, rescue and social security. Further on the study investigates how new demands for new competence and increased professionalization will inflict the society, service and its personnel.

Using a quantitative method, I have collected empirical data which is subsequently analyzed. The findings have provided a basis for answering the problem: *how are society, the service and its personnel implicated when new requirements for new competence and increased professionalization are implemented in the fire and rescue service?* Through the research questions, I established six different focus points for the hypotheses; *social security, social economy, organizational change, competence & professionalization, effort and commitment*, perspectives that together resulted in a good answer. The findings made in the project may indicate that the proposed new education model, with basic education at vocational school level and management and further education at university college level, is strongly desired.

The master's thesis consists of 116 pages; 62 pages are main section and 54 pages are support.

Keywords:

Fire and rescue service, fire study, competence, knowledge development and management, new education for new challenges, organizational development, professionalization, social security

Forord

Masteroppgaven du nå leser er et resultat av mitt målrettede og strukturerte studieløp påbegynt grunnet en ubehagelig, selvpåført endring i arbeidslivet mitt i 2015. Dette førte til at jeg med innbitt endringsvilje, makeløs kunnskapshungrighet og ustoppelig pågangsmot definerte egen kunnskapsutvikling som mål for å restrukturere eget liv. Oppgaven avslutter det treårige deltids- og erfaringsbaserte MPA-studiet ved Høgskolen i Innlandet. Innholdet står kun for min regning.


Egen læreprosess under studiene har vært meningsfylt og utfordrende. Dog har det grunnet eget ambisjonsnivå og parallelle, sekundære studievalg, tidvis vært krevende å gjennomføre. Temaet ble valgt da *kunnskapsledelse* generelt, og *beredskap, brann og redning og samfunnsikkerhet* spesielt, for meg peker seg ut som dagsaktuelle forskningsområder. Sammen med Høgskolens studietilbud i beredskap og krisehåndtering, gjorde det at valg av forskningsobjekt var åpenbart.

Studiet hadde ikke blitt like spennende uten mine medstudenter. Jeg vil rette en inderlig stor takk til dere for så vel faglig som sosialt innhold. En stor takk rettes også til foreleserne, men jeg vil nevne spesielt to; min veileder Bjørn Tallak Bakken og Erik Fjell, for gode refleksjoner og motiverende samtaler i innspurten. En like stor takk rettes til Tone Vold, for de utallige timer med drøfting og prat gjennom bachelor- og masterstudieløpet mitt og som har hjulpet meg med riktig tankesett og gitt meg innsikt spesielt i kunnskap og læring som fag- og forskningsområde.

Uten gode innsamlede data fra respondenter, ville ikke denne masteroppgaven blitt til. Til alle dere i brann-Norge som har stilt opp og gitt av deres erfaringer og kunnskap: Tusen takk! En takk rettes særskilt til tidligere brannsjef Dag Svindseth i Østre Agder brannvesen og Carsten Aschim i DSB for støtte og gode samtaler under prosessen. Jeg er dere alle ydmykt takknemlig!

Så vil jeg i forordet med masse kjærlighet si varmt tusen takk til min elskede Vibeke, mine fire bonusbarn, mamma Grete og pappa Roar, søster Veronica og svoger Espen, onkelbarn, dere andre i storfamilien og venner, for den tålmodighet og støtte jeg har blitt til lags i mitt krevende studieløp. Uten å bli heiet på ville det vært utfordrende å holde oppe motet og motivasjonen under hele studieperioden. Tusen takk for at jeg har fått prioritere egen kunnskapsutvikling!

Rena, 2. november 2020



Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	III
ABSTRACT	IV
FORORD	V
INNHOLDSFORTEGNELSE	VI
BILDE- OG FIGURLISTE	VII
TABELL-LISTE	VIII
ORDLISTE	IX
1 INNLEDNING	13
1.1 BAKGRUNN.....	14
1.2 RELEVANS	16
1.3 INNHOLD OG FORM	17
2 PROBLEMSTILLING	19
2.1 PROBLEMSTILLINGEN	20
2.2 FORSKNINGSSPØRSMÅL.....	22
2.3 HYPOTESER	23
2.4 AVGRENSNING	24
3 EMPIRISK FELT	25
3.1 FRAMVEKST OG UTVIKLING GJENNOM HISTORISKE OG LOVMESSIGE LINJER	25
4 TEORI	33
4.1 PROFESJONSTEORI	33
4.2 INSTITUSJONELL TEORI	34
5 FORSKNINGSMETODE	37
5.1 FORSKNINGSDSIGN OG METODEVALG	37
5.1.1 <i>Forskningsdesign</i>	37
5.1.2 <i>Metodevalg</i>	38
5.2 DATAINNSAMLING OG ANALYSE	39
5.3 FORSKNINGSKVALITET	39
5.3.1 <i>Validitet</i>	39
5.3.2 <i>Reliabilitet</i>	40
5.3.3 <i>Etiske spørsmål</i>	40
6 ANALYSE AV KVANTITATIV EMPIRI OG PRESENTASJON AV FUNN	41
6.1 IMPLIKASJONER FOR SAMFUNNET (F1).....	41
6.1.1 <i>Samfunnssikkerhet (H1)</i>	41
6.1.2 <i>Samfunnsøkonomi (H2)</i>	44
6.2 IMPLIKASJONER FOR ETATEN (F2).....	47
6.2.1 <i>Organisasjonsendring (H3)</i>	47
6.2.2 <i>Kompetanse & profesjonalisering (H4)</i>	50
6.3 IMPLIKASJONER FOR ETATENS PERSONELL (F3).....	52
6.3.1 <i>Belastning (H5)</i>	52
6.3.2 <i>Satsning (H6)</i>	56
6.4 OPPFATNINGER AV NYTTE OG EFFEKT MED BAKGRUNN I STILLINGSNIVÅ (H7)	59
7 DRØFTING	61
8 AVSLUTNING	69
8.1 OPPSUMMERING AV RESULTATENE	69
8.2 REFLEKSJON RUNDT EGEN FORSKNINGSPROSESS	71

8.3	PERSPEKTIVERING I FORHOLD TIL VIDERE FORSKNING	72
9	LITTERATURLISTE	LXXVII
10	VEDLEGG.....	LXXXVII
10.1	MELDESKJEMA FOR BEHANDLING AV PERSONVERNOPPLYSNINGER.....	LXXXVIII
10.2	INFORMASJONSSKRIV TIL DELTAKERE I SPØRREUNDERSØKELSEN	XCII
10.3	GODKJENNINGSVEDTAK NSD - NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA AS	XCIV
10.4	SPØRREUNDERSØKELSEN MED GROVKATEGORISERTE RESULTATER	XCV
10.5	RESPONDENTERS KOMMENTARER AVSLUTNINGSVIS I UNDERSØKELSEN	CX

Bilde- og figurliste

Figur 1 – Sentrale sammenhenger i akademiske arbeider.....	19
Figur 2 – Fylkesinndeling fra og med år 2020	26
Figur 3 – Brannstasjonen i Christianssand, 1892.....	27
Figur 4 – Hovedbrannstasjonen i Christiania, 1856.....	27
Figur 5 – Hovedbrandstasjonen, Bergen, 1888	28
Figur 6 – Gamle Hammerfest brannstasjon, 1919.....	29
Figur 7 – Proposisjon til lov om formannskaper (1836)	30
Figur 8 – The Political Systems Model.....	34
Figur 9 – Den politiske orden i Norge.....	35
Figur 10 – Forskningsperspektiv	37
Figur 11 – Oppfatningsvariabel #87.....	42
Figur 12 – Oppfatningsvariabel #88.....	43
Figur 13 – Oppfatningsvariabel #89.....	43
Figur 14 – Oppfatningsvariabel #24.....	45
Figur 15 – Oppfatningsvariabel #25.....	45
Figur 16 – Oppfatningsvariabel #29.....	46
Figur 17 – Oppfatningsvariabel #66.....	46
Figur 18 – Oppfatningsvariabel #63.....	48
Figur 19 – Oppfatningsvariabel #64.....	48
Figur 20 – Oppfatningsvariabel #65.....	49
Figur 21 – Oppfatningsvariabel #67.....	49
Figur 22 – Oppfatningsvariabel #68.....	51
Figur 23 – Oppfatningsvariabel #80.....	51
Figur 24 – Oppfatningsvariabel #86.....	52
Figur 25 – Oppfatningsvariabel #36.....	53

Figur 26 – Oppfatningsverdi #100	54
Figur 27 – Oppfatningsvariabel #74.....	54
Figur 28 – Oppfatningsvariabel #101.....	55
Figur 29 – Oppfatningsvariabel #38.....	55
Figur 30 – Oppfatningsvariabel #75.....	56
Figur 31 – Oppfatningsvariabel #102.....	57
Figur 32 – Oppfatningsvariabel #103.....	58
Figur 33 – Oppfatningsvariabel #104.....	58
Figur 34 – Oppfatningsvariabel #105.....	59
Figur 35 – Forvaltnings- og styringsmessige organisering og rammer.....	62
Figur 36 – Samfunnssikkerhetskjeden	64
Figur 37 – Overordnede oppdragstyper brannvesen (2016 - dd)	66
Figur 38 - Utgifter til brann og ulykkesvern etter funksjon	67
Figur 39 – Lederskapets elementer og betingelser.....	68

Tabell-liste

Tabell 1 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H1	42
Tabell 2 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H2.....	44
Tabell 3 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H3	47
Tabell 4 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H4.....	50
Tabell 5 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H5.....	53
Tabell 6 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H6.....	57
Tabell 7 – Oppfatningsvariabel #89 - Økt samfunnssikkerhet.....	60
Tabell 8 – Oppfatningsvariabel #68 – Kompetanseløft i etaten.....	60
Tabell 9 – Oppfatningsvariabel #80 - Økt profesjonalisering av etaten.....	60

Ordliste

Brannordning	Var tidligere et krav til kommuner som skulle utarbeides, for å kunne dokumentere at brann- og redningstjenesten var bemannet, organisert og utstyrt på en slik måte at oppgavene som følger av brann- og eksplosjonsvernloven til enhver tid kan gjennomføres på en tilfredsstillende måte. Er ikke lenger et spesifikt krav om å utarbeide brannordning, men kommunene skal gjennom <i>dokumentasjon og rapportering</i> vise at pålagte plikter er oppfylt.
Brann- og redningsvesen-forskriften	Kortnavn for <i>Forskrift om organisering, bemanning og utrustning av brann- og redningsvesen og nødmeldesentralene</i> . Ny forskrift som er lagt ut til høring og skal erstatte <i>dimensjoneringsforskriften</i> .
BRE	Brann- og redningsetaten.
BRIS	Brann- og redningstjenestens rapporteringssystem med oversikt over hvilke oppdrag brann- og redningsetaten håndterer. Dataene samles inn via systemet og skal gi et bedre grunnlag for å drive forebyggende arbeid, samt å utvikle brann- og redningstjenesten lokalt, regionalt og nasjonalt.
BRIS-Ut	Søk-, statistikk- og visualiseringsmodulen av BRIS. Dens funksjon er å gjøre det enklere for både brann- og redningsvesenet og allmennheten å ta i bruk BRIS-data. Åpen del av tjenesten for allmenheten lansert november 2019.
Deltidspersonell	Personell tilsatt i brannvesenet i stilling med omfang mindre enn heltidsstilling, eller personell med annen tilknytning til brannvesenet med definert omfang mindre enn heltidsstilling.
Dimensjonerings-forskriften	Kortnavn for <i>Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen</i> .
DSB	Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap.
Heltidspersonell	Personell som innehar heltidsstilling i brannvesenet.
IKS	Interkommunalt selskap.
Implementere	Å iverksette, utføre eller realisere.

Implikasjon	Konsekvens, virkning og/eller følge av en gitt forutsetning.
JD	Justis- og beredskapsdepartementet.
KBR	Kristiansandsregionen brann og redning IKS.
KD	Kunnskapsdepartementet.
KMD	Kommunal- og moderniseringsdepartementet.
Kompetanse	Evne eller kvalifikasjoner, for eksempel til å uttale seg, inneha en stilling eller treffe en beslutning. Av fransk: <i>sammentreff, skikkethet</i> . Linda Lai (2015) har gitt begrepet kompetanse en dypere betydning og bruker dette som en samlebetegnelse for flere begreper: <i>relevant kunnskap, ferdigheter, evner og holdninger</i> .
KUF	Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
Kunnskapsutvikling	Innen psykologien er grunnforskningen opptatt av hvilke begreper som er mest dekkende og hvilken teori som er den riktige sett opp mot forskningsobjektet, og denne forståelsen og disse retningene kan defineres som kunnskapsutvikling.
NBSK	Norges brannskole.
NPM	New Public Management.
Profesjonalisering	Av å <i>profesjonalisere</i> ; gjøre til en profesjon, innrette yrkesmessig (f.eks med faglige metoder og hjelpemidler, fagspråk, osv.).
Organisasjonsutvikling	Kontinuerlig arbeid som pågår for å forbedre en organisasjons evne til å håndtere endring i og utenfor virksomheten.
OU	Se <i>Organisasjonsutvikling</i> .
Overordnet vakt	Særskilt kvalifisert personell i egen vaktordning som har brannsjefens myndighet.
Samfunnssikkerhet	Samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner, og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være utslag av tekniske eller menneskelige feil eller bevisste handlinger.
SSB	Statistisk sentralbyrå.
Yrkespersonell	Se <i>Heltidspersonell</i> .

'Når endeløsheten, gjennom gryende usikkerhet og mørk uvitenhet om framtidens videre retning, føles nær, vil en utløsende erkjennelse om at ethvert menneske har behov for påfyll av ny kunnskap og kompetanse, gjøre livets litterære og visjonære kilder uutømmelige. Først da, vil det ut av ens personlige tankevirksomhets nysgjerrige, redelige, søkende og uransakelige prosesser, sakte gro opp en trygghet om at underveis som stegene gradvis tas, vil også ny viten vise seg i din sjels speil, og nye muligheter, områder og resultater vises i ditt kroppslige utsyn'.

Roger Tvedten (eget ordtak)

Sett gjennom etatens historie, har studien vært en tankevekker for deltidspersonellets betydning. Vår samfunnssikkerhet og beredskap er helt avhengig av dere borgere i distriktene, som har andre yrkesforhold og bidrar (på fritiden) i brann- og redningstjenesten i deres lokalsamfunn. Denne masteroppgaven dediserer jeg især til hver og en av dere. TAKK!

1 Innledning

‘Learning does not make one learned: there are those who have knowledge and those who have understanding. The first requires memory and the second philosophy’.

Alexandre Dumas, The Count of Monte Cristo

En masteroppgave anser jeg for å være et selvstendig arbeide hvor jeg skal ta i bruk alle de verktøy jeg har fått med meg i verktøyskapet gjennom flere års studier, for å framskaffe ny kunnskap og ny vitenskap (Skoie, 2020) – for meg selv og andre formål. Min masteroppgave er et resultat av en større, personlig modningsprosess og et studieløp som startet med studier innen filosofisk sjanger. Nå kulminerer studieløpet i et produkt som jeg har som målsetning at skal bli et relevant bidrag fra det akademiske miljø inn i arbeidet med å øke politisk fokus mot, og endre administrativt, strategisk og operativt miljø innen, mitt empiriske felt; brann- og redningsetaten. Så har jeg personlig oppnådd mitt mål om å komme med i et nytt statistisk tallgrunnlag og være blant de 10,3% i Norge med lang, høyere utdanning (SSB, 2020).

Individuelle, såvel som de historiske globale og nasjonale, utviklingslinjer bygger alle på tradisjonelle filosofiske teorier helt tilbake til Platons og Aristoteles’ tid. I den senere tid bygger all utvikling på de ulike vitenskapelige retninger oppstått gjennom erkjennelser og framspirende sannheter ettersom samfunnet former seg. Ifølge Tranøy & Alnes (2019) er mange filosofiske spørsmål som ble diskutert for 2500 år siden, elementære spørsmål innen erkjennelsesteori og problemstillinger som tar for seg hva kunnskap egentlig er, stadig like aktuelle den dag idag.

Filosofen og samfunnskritikeren Bertrand Russell sa på avklarende vis: *‘Vitenskap er det vi vet, og filosofi er det vi ikke vet’*. Karl Marx, en kapitalismekritisk filosof, er opphav til et utsagn som forankrer samfunnsutviklingen mot filosofiens steinbunn ; *‘filosofene har nøydt seg med å forklare verden på ulike måter. Oppgaven er å forandre den’*.

Nå er det *min oppgave* å bruke teori gjennom historie, filosofi og vitenskap, og helt fersk empiri fra min egenutviklede undersøkelse, og sy elementene sammen til ny kunnskap som jeg har som mål at skal føre til økt administrativ og politisk vilje til større helhetlig satsning på brann- og redningsetaten. Jeg vil i dette kapittelet resonnerer meg fram til og redegjøre for bakgrunnen for temaet, før jeg redegjør for oppgavens relevans mot studiet *Master i offentlig ledelse og styring*. Avslutningsvis i kapittelet skal jeg redegjøre for oppgavens innhold og form.

1.1 Bakgrunn

Det er kjent at siden tidenes morgen har det eksistert formelle og uformelle strukturer av mennesker. Det er fra arkeologiske funn i antikkens Hellas kjent at omlag hundre bosettinger var etablert i dette samfunnet rundt 900 f.Kr. I løpet av et par hundre år ble antallet mer enn doblet, og utviklingen må sees i sammenheng med både politisk og økonomisk framvekst (Tollefsen, Syse & Nicholaisen, 2002, s. 26). Omkring 700 f.Kr. opplevde samfunnet en økonomisk oppgangstid; myntenheten og rentesystemet ble etablert, et skriftspråk ble utviklet og koloniseringen fant sted. Polis-samfunnet, kjent som *antikkens bystater*, var i utvikling.

De første assosiasjoner av hva som utgjør begrepet *organisasjon*, tegner seg i denne innledende perioden. Strukturene av mennesker, både de formelle og de uformelle, har utgangspunkt helt tilbake til fra da menneskeheten tok sine første skritt på jorden. Innen *sosiologien* og *sosialantropologien* defineres gjerne disse strukturene gjennom begrepet *sosialt system*, der den tradisjonelle definisjonen ledes mot at et slikt system består av ett sett med roller som står i gjensidig definerte forhold til hverandre (Vårdal & Sundstrøm, 2019). Strukturen i slike sosiale systemer kan man således si at er satt sammen av de ulike roller innad i systemet og forholdet dem imellom forøvrig, gitt premissene i innhold og oppgaver knyttet opp mot rollene og der deltakerne i systemene normalt etablerer gitte forventninger og regler opp mot de ulike rollene.

Menneskene i en organisasjon er i mine øyne dens aller viktigste ressurs, og de betegnes gjerne som *humankapitalen*. *Human Resources* (HR) er et engelsk begrep adoptert til det norske språket og brukes normalt i dagligtalen for å betegne disse menneskelige ressursene, som finnes overalt i vårt langstrakte land, i alle samfunnslag og i enhver organisasjon og virksomhet (humankapital, 2014). Begrepet omfatter i et samfunnsøkonomisk perspektiv de karakteristika ved mennesker som kan generere økonomisk avkastning, og gir uttrykk for befolkningens kunnskap og ferdigheter. Karakteristikkene kan relateres mot et formelt aspekt som utdanning og kunnskap, men også uformelle aspekter som kompetanse, ferdigheter og erfaring. Et ubestridelig faktum er det åpenbare i å betrakte menneskeressursen som en økonomisk faktor.

Humankapital, med sin samfunnsøkonomiske forankring, sorterer under makroøkonomiske prinsipper og gir likeledes uttrykk for borgernes kunnskap og ferdigheter (humankapital, 2014). For å investere i denne immaterielle kapitalen, må borgerne foreta kompetanseheving gjennom formell utdanning og uformell opplæring. I Norge utgjør verdien av humankapitalen anslagsvis

75% av nasjonalformuen (KD, 2020, s. 19). Min påstand er kort og godt at det er menneskene som er hjertet og verdien i enhver organisasjon, og én betingelse for at ansatte skal yte optimalt og tilføre organisasjonen ny verdi er at menneskene må ha riktig kompetanse. Dog er én forutsetning som må ligge til grunn gitt at kompetansen videreutvikles og tilpasses når en organisasjons behov endres (Sundby & Nisted, 2017). Forutsetningen er vel så gyldig for ledelsen i organisasjonen som for øvrig personell, da ledernes ansvar ligger i vise omsorg for og ivareta personellet, utøve sitt lederskap, tilfredsstillende premisseres krav til pålagte arbeidsoppgaver og utøve tildelte roller. Personellets ansvar ligger i å ivareta tildelte oppgaver.

Bakgrunnen for dette forskningsprosjektet er den kompetansereform og omstillingsprosessene som brann- og redningsetaten for tiden gjennomgår. Akkurat som i andre organisasjoner innen både privat og offentlig sektor, er det også i brann- og redningsetaten *mennesket*, altså den enkelte ansatte, som er organisasjonens aller viktigste ressurs og som må være gjenstand for investering gjennom personlig kompetanseheving slik at organisasjonens humankapital øker. Og ettersom samfunnet er i endring må også offentlige etater, som eksempelvis de kommunale brann- og redningsvesen, utvikles for å være i stand til å møte både dagens utfordringer og de framtidige krav som stilles til ansattes kompetanseutvikling og etatens profesjonalisering og effektivisering. Kompetansereformen er forankret blant annet i Meld. St. 35 *Samfunnssikkerhet* (2011-2012, s. 69), der Regjeringen skal utrede utdanningsbehovet i brann- og redningsetaten.

Gjennom flere år har det pågått en prosess for å bygge opp ny utdanningsmodell for framtidens brann- og redningspersonell. DSB (u. å.) samarbeider med fag- og kompetansemiljøer i hele landet for å etablere et framtidig formelt utdanningssystem innen fagene brann, redning og samfunnssikkerhet. Etablering av den nye fagskoleutdanningen har lenge vært satt på vent, og det ser ikke ut til at den blir ferdig og igangsatt før i 2023/4. De siste politiske styringssignaler som ble gitt under presentasjonen av statsbudsjettet 2021 tyder nå på at den skal bli en realitet.

Reformarbeidet og omstillingsprosessene i brann- og redningsetaten kan sammenlignes med prosessen som har pågått i over 40 år i ambulansesykehuset. Brann- og redningsetaten er den siste nødetat som mangler en dedikert og fullverdig utdanning i det etablerte akademiske system i Norge, på linje med politi og helse/ambulansesykehus. I en kronikk av Bjelland & Bakke (2017), og i masteroppgaven '*Profesjonalisering av ambulansesykehuset*' (Bakke, 2015), oppsummerer forfatterne hvor langt profesjonaliseringen er kommet i ambulansesykehuset. Basert på denne beskrivelsen fikk min oppgave '*Profesjonalisering av brann- og redningsetaten*' se dagens lys.

1.2 Relevans

Utgangspunktet for forskningsprosjektet er studiet *Master i offentlig ledelse og styring (MPA)*, som går i dybden av offentlig forvaltning og ledelse og hvordan disse faktorene regulerer og påvirker komplekse velferdssamfunn. Om utøvelsen av forvaltningen og lederskapet er det underforstått at det stilles klare forventninger til offentlige ledere, gitt forutsetninger om at disse må ha forståelse for omverdenens krav til godt lederskap, samt hvilket handlingsrom og hvilke styringsbetingelser som gjelder for den offentlige sektoren (Høgskolen i Innlandet, u. å.).

Målsetningen er at studentene skal tilegne seg kunnskap om en sektor i forandring og omstilling og få kompetanse til å lede og styre offentlige virksomheter (Høgskolen i Innlandet, u. å.a). Studiet har viet sin plass til vitenskaper som *statsvitenskap, forvaltningsøkonomi, organisasjon, strategi og endring*, i tillegg til *samfunnsvitenskapelige metoder og vitenskapsteori*, for å belyse den samfunnsmessige utviklingen via ulike perspektiver (Høgskolen i Innlandet, u. å.b).

Hvordan har så disse ulike elementer relevans for den utviklingen som nå pågår innen mitt valgte empiriske felt? Min påstand er at det ikke er forskningsobjektet brann- og redningsetaten selv som har vært pådriveren i det pågående reform- og prosessarbeidet. Snarere tvert om vil jeg, gjennom studier av dokumenter utarbeidet på det øverste forvaltningsnivå, påstå at det er politikerne som gjennom lovreguleringer og bestillinger nedover i forvaltningskjeden sier noe om hvordan utviklingen skal foregå. *Studien av politikk, økonomi og en organisasjonsteknisk forståelse*, sammen med de nøye utvalgte teorier, har således stor relevans for dette prosjektet.

Omtalen av boka *Tjenester som treffer* (Aasbrenn, 2010) sier det treffende. Omstillingsarbeidet i offentlig sektor har hatt markedet i privat sektor som sin mal de senere år. Innføring av NPM i offentlig sektor har ført til implementering av begrepene; *brukerorientering og tjenestekvalitet* og markedsfokus i sektoren. Men; offentlige virksomheter er, for å problematisere dette, i en kompleks situasjon. De skal tjene fellesskapet samtidig som de må forholde seg til den politiske makten og de styringssignaler som sendes nedover forvaltningslinjen. De skal også utvikle offentlige tjenester med god kvalitet, men på den annen side ivareta sentrale samfunnsinteresser som *god ressursutnyttelse, lov og orden, samfunnssikkerhet, inkludering og likebehandling*.

Oppgavens tema er aktuelt i denne tiden hvor det høyeste politiske forvaltningsnivået har stort fokus på kompetanseutvikling som en avgjørende faktor for verdiskapingen i næringslivet, for

økt tjenestekvalitet i offentlig sektor og kompetanse som nøkkelen til et bærekraftig velferdssamfunn (KD, 2020, s. 7, 19). Brann- og redningsetaten er således intet unntak fra fokuset, og har nå blitt gjenstand for omfattende endringer som har til hensikt å utvikle den til å bli kompetent og robust foran møtet med framtidens samfunnssikkerhetsmessige utfordringer.

1.3 Innhold og form

Oppgaven du nå leser er det første store forskningsprosjektet som er skrevet med min penn. En iboende usikkerhet, med grunnlag i min manglende kunnskap om en slik skriveprosess, har derfor pirret en nysgjerrighet hos meg som stadig har økt i omfang og har resultert i at jeg har sett nærmere på og lest andre avhandlinger i den hensikt å få innsikt i deres oppbygning og struktur. Dog har det gjennom påfølgende observasjoner oppstått mye usikkerhet hos meg, tatt i betraktning uvitenheten jeg har hatt rundt om andres oppgaver har gitt avkastning eller ei.

Gjennom en avveiningsprosess, hvor refleksjonen og et kritisk blikk har vært sterkt framtreddende, har det vært helt avgjørende for meg å søke etter alternativer godt forankret i filosofi, forskning og vitenskap, ved å ta relevante fagbøker og fagkilder på nett nærmere i øyesyn. I boken *'Akademisk skriving'* fant jeg at Busch er opptatt av å formidle et tydelig budskap om hvordan han mener at akademisk skriving og oppbygging av vitenskapelige arbeider skal foregå, og at skrivingen primært handler om to forhold (Busch, 2013, s. 10);

1. **Innhold.** Det man skal skrive om.
2. **Form.** Utformingen av teksten.

Boken har jeg helt innledningsvis i skriveprosessen brukt som utgangspunkt for å etablere en markant, rød tråd i oppgaven hvis **innhold** har sitt utgangspunkt fra den kunnskapsbaserte, brannfaglige organisasjonsutviklingen som for tiden foregår under ledelse av DSB og de implikasjoner som dette arbeidet vil få for samfunnet, brann- og redningsetaten og personellet. Formålet for utviklingen er å endre brann- og redningsetaten og dens forankring, og ruste den opp for framtidens utfordringer gjennom å profesjonalisere kompetanseløpet for personellet.

Hva gjelder **formen**, handler den spesielt om de følgende kulepunkter (Busch, 2013, s. 17):

- Rettet mot kunnskapsrike lesere
- Logisk oppbygning
- Kritisk refleksjon
- Høy metodebevissthet
- Klar struktur
- Aktiv bruk av referanser
- Akademisk språk

Men! Underveis har jeg flere ganger gjort til dels store justeringer på bakgrunn av det ukjente antall ganger hvor jeg har kommet over nye kilder og nye idéer til hvordan *min* oppgave skal defineres. Fram til bare få dager før innleveringen ble den kraftig justert til et *godt nok* resultat. Jeg har gitt oppgaven en logisk oppbygning og klar struktur, der forsiden, norsk sammendrag og engelsk abstract, forord, innholdsfortegnelse, bilde-, figur og tabell-liste og ordlisten skal gi deg som leser en helhetlig oversikt over forskningsprosjektets øvrige innhold og form.

Kapittel 1 består av innledningen, hvor jeg vil gi deg en grunnleggende innføring i oppgavens bakgrunn, relevans og dens innhold og form.

Kapittel 2 omhandler oppgavens hovedspørsmål; problemstillingen. I kapitlet sorterer også oppgavens forskningsspørsmål, hypoteser og avgrensninger.

Kapittel 3 omtaler jeg det empiriske felt oppgaven dreier seg om; *brann- og redningsetaten*.

Kapittel 4 omhandler det teoretiske fundamentet som jeg skal benytte sammen med kvantitativ empiri for å drøfte og svare ut problemstillingen.

Kapittel 5 omhandler forskningsmetoden, de ulike metodevalg og kvalitetsmessige vurderinger jeg har gjort for å samle inn nødvendig empiri som skal være gjenstand for analyse og drøfting.

Kapittel 6 omhandler analysen av kvantitativ empiri og presentasjon av funn, som jeg skal benytte for å drøfte og svare ut problemstillingen.

Deretter følger oppgavens **kapittel 7** med drøftingen og det avsluttende **kapittel 8**.

Kapittel 9 består av litteraturlisten.

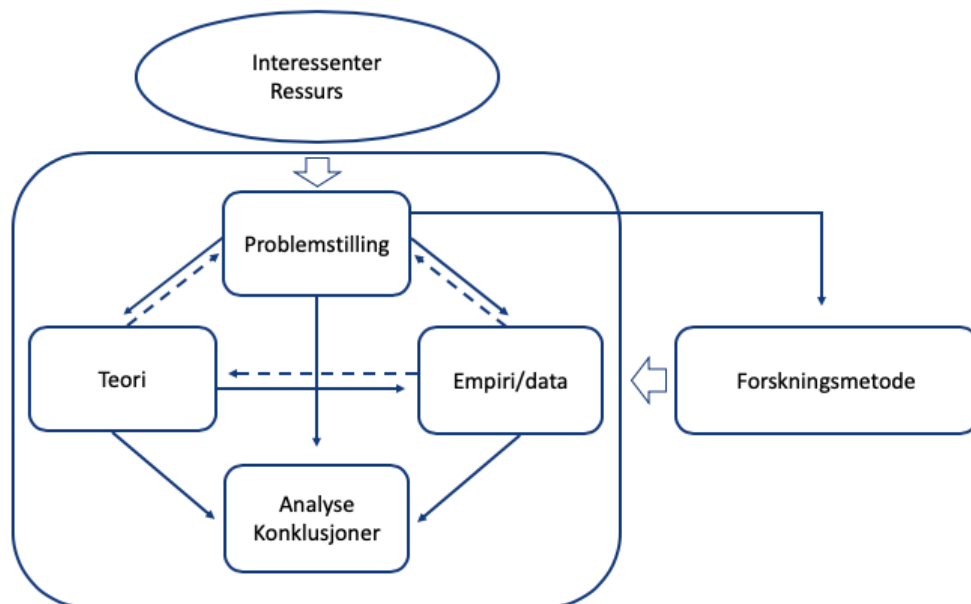
En oversikt over alle vedlegg som følger helt bakerst, runder av masteroppgaven i **kapittel 10**. Jeg har her valgt å legge ved spørreundersøkelsen med grovkategoriserte resultater og kommentarer som ble gitt avslutningsvis i spørreundersøkelsen, da denne empiri kan være av stor interesse for brann- og redningsetaten, for DSB og andre aktører som bidrar til det beste for utvikling av en kompetent brann- og redningsetat som er rustet for framtidens utfordringer.

2 Problemstilling

‘We cannot solve our problems with the same thinking we used when we created them’.

Albert Einstein

Jeg har valgt å framstille problemstillingen i et eget kapittel, og slik skille de ulike bestanddelene i oppgavene på en tydelig og strukturert måte. Innledningsvis vil jeg redegjøre for begrepet problemstilling i generelle ordelag. En velformulert problemstilling utgjør ifølge Busch (2013, s. 29) den fundamentale delen av oppgaven, og har en betydelig innvirkning på valg av tema, teori(er), forskningsmetoden og innsamling av empiri som skal analyseres. Disse faktorene og deres innvirkning på hverandre vil jeg illustrere med figuren nedenfor, som er hentet fra *‘figur 2.1 Metodevalgets styringsfaktorer og hovedbestanddele - en oversigtsmodel’* i den danske forfatteren Ib Andersens bok *‘Den skinbarlige virkelighet’* (1997), dog illustrert på en noe forenklet måte av Busch i *‘Akademisk skriving’* (2013, s. 10):



Figur 1 – Sentrale sammenhenger i akademiske arbeider

Prosesen fram mot en ferdig oppgave er ofte langt på vei bestemt av problemstillingen, som kan være betinget i flere forhold som eksempelvis kandidatens interesser, motivasjon og ønskede framtidige karrierevei (Busch, 2013, s. 29). Men helt sentralt i all forskning er at *problemstillingen må avbilde et aktuelt problemfelt* (ibid, s. 28).

Videre i dette kapittelet vil jeg nå resonnerer meg fram mot og presentere problemstillingen, de tilhørende forskningsspørsmål og hypoteser, og redegjøre for mine avgrensninger i oppgaven.

2.1 Problemstillingen

‘No problem can withstand the assault of sustained thinking’.

Voltaire

Fra å være en praktisk og erfaringsorientert etat som har sine lovpålagte oppgaver forankret i brann- og eksplosjonsvernloven, er brann- og redningsetaten nå under endring for å formes til å bli lærende og kunnskapsorientert med akademisk fokus og tyngde. Ett avgjørende element i organisasjonsendringen ligger i politiske styringssignaler om en satsning på en ny utdanningsmodell innen grunn-, leder- og videreutdanning for brann, redning og samfunnssikkerhet. Nye krav til ny kompetanse og en profesjonalisering av brann- og redningsetaten er dens grunnlag.

I vårt politiske system benyttes flere prinsipper og metoder for organisering og styring av den offentlige virksomheten, og innen statsvitenskapen har disse fått en samlebetegnelse kjent under det internasjonale begrepet *new public management* (NPM) (Hansen, 2018), også kjent som styresettet i Norge. Når jeg i ulike resonnementer i denne oppgaven bruker begreper som *styringssignaler*, *økonomi*, *bestilling*, *forvaltnings-* og *samfunnssikkerhetskjede* og andre begreper av samme type kategori, så har det en sammenheng med denne politiske orienteringen som den amerikanske presidenten Ronald Reagan og den britiske statsministeren Margaret Thatcher ble symboler for på 1980-tallet (ibid). Selv om metodene *mål- og resultatstyring* har vært en kjent styringspraksis i Norge også før innføringen av NPM, er det likevel fra styresettet at metoden har blitt anerkjent og beskrevet som eget tiltak (ibid).

Mål- og resultatstyringen påvirker på ulike måter utviklingen av brann- og redningsetaten. I *‘Beslutningsgrunnlag for ny organisering av brann- og redningstjenesten’* kommer dette tydelig fram gjennom kapittel 4: *‘Statlig styring av kommunene gjennom lov og forskrift for å sikre måloppnåelse’* (DSB, 2015, s. 18). I beslutningsgrunnlaget blir det anført at å pålegge kommunene å etablere samarbeid, vil være et sterkt statlig styringsvirkemiddel. Hensynet til *‘kommunalt selvstyre’*, *‘samfunnssikkerhet og brannssikkerhet’*, *‘borgernes rettssikkerhet’* og *‘en formålseffektiv offentlig ressursbruk’*, er de styringsfaktorer som avgjør slike pålegg. Men hvordan slik statlig styring vil påvirke brann- og redningsetaten er det for tidlig å si noe om.

Dog mener jeg likevel at det blant brann- og redningspersonellet forekommer en omfattende mengde av *taus kunnskap* rundt kompetanse- og profesjonaliseringskravene. Kunnskap som jeg

har stor interesse av å få innsikt i, da jeg er nysgjerrig på hvordan de politiske styringssignalene oppfattes nedover i den byråkratiske linjen til nødetaten som hver dag håndterer oppgaver som henger sammen med *kommunal beredskapsplikt*. Med det som bakgrunn har en problemstilling som er aktuell, sett i lys av pågående endringer i brann- og redningsetaten, manifestert seg:

Hvordan impliseres samfunnet, etaten og dens personell når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?

Hvilken *personlig motivasjon* har jeg så for temaet? Mennesker kategorisert som *eksterne*, meg selv inkludert, *kan ikke* søke til utdanning på de ulike nivå ved Norges brannskole med dagens utdanningsmodell, *før* det foreligger et gyldig ansettelsesforhold i brann- og redningsetaten. Utdanningstilbudet ved Norges brannskole framstår i dag, med *få kurs* som unntak, som lukket og etatsstyrt. Organiseringen ekskluderer flere eksterne søkere som kan ha gode forutsetninger for utdanningen, og videre kan bli kvalifiserte søkere til stillinger i brann- og redningsetaten. Min oppfatning er at brann- og redningsetaten slik framstår som en organisasjon uten de vitale forutsetninger for å kunne videreutvikles gjennom et *mangfold* av *kompetanse* og *mennesker*, i motsetning til virksomheter der søkere tar kvalifiserende (etats)utdanning i forkant av tiltreden.

I brann- og redningsetaten har det *historisk sett* vært en overvekt av utlysninger med krav til praktisk yrkesutdanning som elektriker, mekaniker, murer og tømrer. Mennesker med generell studiekompetanse ekskluderes slik. Jeg vil presisere at det har gjeldt mest for stillinger på *lavere* nivå. På *mellom/leder* nivå gjelder egne krav (forskrift om organisering av brannvesen, 2002) om at spesifikke roller (*overordnet vakt*), *leder av beredskap og forebyggende*, og *brannsjef*, har krav om *utdanning som ingeniør fra ingeniørhøgskole, annen relevant høgskoleutdanning eller særskilt brannteknisk utdanning*, i tillegg til brann- og redningsfaglig utdanning fra NBSK.

Jeg vil presisere at på mellom/leder nivå kvalifiserer eksterne søkere som har kun akademisk kompetanse, og ikke utdanningen fra NBSK, som utgangspunkt *ikke* direkte for tilsetting i den operative delen av etaten. Har man ikke NBSK-utdanningen, kan den enkelte søke til DSB om å kvalifisere til utdanningen med bakgrunn i sin akademiske kompetanse og gitt de formelle kravene i forskrift. Får man ved søknad et gyldig vedtak, er det så opptil det enkelte brann- og redningsvesen hvem det ønsker å ansette med bakgrunn i kvalifikasjonsprinsippet. Først *etter* at ansettelsesforholdet er etablert, vil en ekstern tilsatt så kvalifisere for NBSK-utdanningen. Eksterne søkere har slik vanskelig for å kvalifisere til operative stillinger på mellom/leder nivå.

2.2 Forskningsspørsmål

Science is fun. Science is curiosity. We all have natural curiosity. Science is a process of investigating. It`s posing questions and coming up with a method. It`s delving in.

Sally Ride

God forskning starter med gode spørsmål. Den digitale boken ‘*Forskning for forskerspirer*’ (Melvær, 2018) sier det på en forståelig måte; mye av forskningsprosessen handler nettopp om å finne spørsmålene som gir oss ny kunnskap dersom man prøver å finne svaret på dem. Rapporten som er utarbeidet av NTNU Samfunnsforskning, *Framtidens brann- og redningsvesen* (Fenstad, Almklov, Ishol, Storesund & Albrechtsen, 2013), har vekket en nysgjerrighet hos meg, og har dannet et godt utgangspunkt for å forske videre på brann- og redningsetaten. Etter å ha lest rapporten, har jeg reflektert over de ulike bestanddelene i den. Sammen med denne bakgrunnen og egne preferanser som danner rammen for forskningen, har jeg utviklet forskningsspørsmål som kan bidra til å framskaffe dypere kunnskap forankret i problemstillingen. Problemstillingen er delt i tre, og spørsmål peker mot hver av disse delene.

For å spesifisere oppgavens problemstilling nærmere har jeg formulert tre underliggende forskningsspørsmål som danner en detaljert hoveddramme for studien, og disse ser slik ut:

F1: Vil samfunnet også impliseres når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, og i så tilfelle; hvordan?

F2: Når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, på hvilke måter vil etaten da bli implisert?

F3: Hvordan vil personellet bli implisert når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?

Forskningsspørsmålene, deres intensjon og underområde kan persiperes ulikt avhengig av hvem som leser dem. Derfor har jeg utledet hypoteser som gir en tydeligere retning for fortolkningen. Det er helt avgjørende for prosjektet, og meg som forsker, at det helt tydelig kommer fram at det er standpunktet fra respondentene i brann og redning som er det toneangivende momentum.

2.3 Hypoteser

‘When a hypothesis enters a scientist’s mind, he checks it by calculation and experiment, that is, by the mimicry and the pantomime of truth. It’s plausibility infects others, and the hypothesis is accepted as the true explanation for the given phenomenon, until someone finds its faults’.

Vladimir Nabokov, The Stories of Vladimir Nabokov

For å kunne svare inngående på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, har jeg formulert flere hypoteser som danner hovedrammen for denne studien. Hypotesene ser slik ut:

H1: Rådende oppfatning blant brann- og redningspersonellet er at nasjonal samfunnssikkerhet, som en følge av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, blir styrket.

H2: Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil føre til en samfunnsøkonomisk gevinst.

H3: Brann- og redningsetatens personell har som oppfatning at virkningen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, vil være at etaten går gjennom en endring fra å være praktisk og erfaringsorientert til å bli lærende og kunnskapsorientert.

H4: Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at den nye utdanningsmodellen med akademisk utdanning vil føre til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten.

H5: Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil, ifølge brann- og redningspersonellets egen oppfatning, bety større belastning for personellet.

H6: Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, må ifølge personellets oppfatning føre til økt statlig/kommunal personellmessig satsning i brann- og redningsetaten.

H7: Innen etaten vil det være ulike oppfatninger om nytte/effekt av å implementere nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering i brann- og redningsetaten. Generelt vil personell på ledernivå være mer positive til endring enn personell på mellom og lavere nivå.

2.4 Avgrensning

‘Perfection is achieved, not when there is nothing more to add, but when there is nothing left to take away’.

Antoine de Saint-Exupéry

Avslutningsvis i dette kapittelet er det naturlig for meg å reflektere over den innledende prosessen og sette tydelige avgrensninger. Jeg har alltid interessert meg for brann og redning og etatens samfunnsoppdrag. Tidlig i prosjektet gikk tanken mot å titulere oppgaven *‘Fremtidens brann- og redningsvesen. En analyse med fokus på samfunnsberedskap og -rolle’*. Ettersom tanken modnet seg og jeg reflekterte over hva jeg faktisk interesserte meg for, dreide nysgjerrigheten seg mot kunnskap og kompetanse. Begrepene utgjør min røde tråd gjennom oppgaven, fra mitt eget ordtak via de utvalgte passende sitater til å omfavne forskningsobjektet.

Således endret jeg tittelen på oppgaven til *‘Fremtidens brann- og redningsvesen. En studie/analyse med fokus på kompetanseutvikling’*. Fortroligheten til tittelen dukket likevel ikke opp for meg, da jeg følte at omfanget ble altfor bredt og svevende, fokusområdet framstod for meg som diffust. Jeg begynte for alvor å tvile på meg selv. Hadde jeg valgt galt empirisk felt? Jeg gikk flere runder med temaet. Nye fokusområder og nye titler, men utgangspunktet var i begrepene kunnskap og kompetanse. Så kom dagen da jeg leste artikkelen *‘profesjonalisering av ambulansesyret’*. Brikkene falt på plass. *‘Profesjonalisering av brann- og redningstjenesten’* skulle bli tittelen. Ganske samtidig kom også undertittelen på plass; *‘En studie av ulike implikasjoner for samfunnet, etaten og dens personell når nye krav til kompetanse og økt profesjonalisering implementeres’*. Inntil noen uker før leveringsfrist tenkte jeg at tema var satt.

Basert på nye impulser bare få uker foran leveringsfrist, ble det nye runder med refleksjoner og dertilhørende kritisk tenkning. Da fant jeg gjennom begrepsavklaringer at det empiriske feltet fremdeles var altfor omfattende, og definerte så at *brann- og redningstjenesten* omfatter den virksomhet og alle de tjenester som *nødetaten brann og redning* leverer alene og i samvirke med øvrige nødetater, private og frivillige organisasjoner. Forskning på virksomheten *brann- og redningstjeneste* og kommunens organ *brann- og redningsvesen* ville da bli upresis, da det er *brann- og redning* som *nødetat* som er den presise betegnelse på det empiriske felt som forskes på. Så er det da naturlig, gitt fenomenet *utdanning*, å kontekstuere dette videre i *fagskolen* som skal erstatte dagens etatsutdanning for brann- og redningsetaten, og *kommunenes lovpålagte ansvars- og myndighetsområde*; brann, redning og samfunnssikkerhet.

3 Empirisk felt

‘Philosophy ... is a science, and as such has no articles of faith; accordingly, in it nothing can be assumed as existing except what is either positively given empirically, or demonstrated through indubitable conclusions’.

Arthur Schopenhauer, Parerga and Paralipomena

Innsikt i historien er viktig! I kapittelet vil jeg derfor resonnerer om brann- og redningsetatens framvekst og utvikling gjennom historiske og lovmessige linjer.

3.1 Framvekst og utvikling gjennom historiske og lovmessige linjer

De første ord om brannvern i Norge, og de første bestemmelser, finnes i Gulatingsloven fra rundt år 1100 da anstiftelse av brann ble strafferegulert. Brannvern har oppigjennom alle tider vært gjenstand for særlig beskyttelse og omsorg fra myndighetenes side (brannloven, 1954, s. 9). Den spede brannvern framkommer gjennom tolkning av skrifter som strekker seg bakover i tid helt tilbake til Kong Magnus 6 Håkonsson (1238-1280), i ettertiden kalt Lagabøte som en følge av hans iherdige lovgivningsarbeid som få andre norske regjeringer før eller senere har gjennomført. Arbeidet var ledd i en enhetlig freds- og stabiliseringspolitikk ført i landet på den tiden, en politisk styring som kongen stod i spissen for og som var særegen for regentperioden hans (Helle, 2009). Det fortelles i tidlige verker at Lagabøte må ha fått god akademisk innsikt fra sin stadige tilstedeværelse på tilhørerbenken ved Fransiskaner-skolen i Bergen.

Kongen må også ha vært litterært interessert; initiativtakeren til og opphavet som han var til to sagaer, sin fars og sin egen, som ble ført i pennen av Snorre Sturlasons brorsønn Sturla Tordsson. Det er i Håkons saga at det blant annet beskrives en hendelse som oppstod da Lagabøte var ungdom, da ett av kongeskipene ble rammet av brann og Lagabøte snarrådig slukket brannen (Helle, 2009). Denne hendelsen er i et filosofisk og statsvitenskapelig perspektiv spesielt interessant sett opp mot den lovmessige utviklingen innen brannberedskap i tiden etterpå, da den nasjonale brannberedskapens historiske og lovmessige utvikling kan ha blitt påvirket som en følge av Lagabøtes snarrådighet og egne erfaring med brannslukking.

De tidligste skrifter funnet i studien som har nevnt noe om brannberedskap, er i Magnus Lagabøters landslov av 1274-76 (Rønning, 2016), loven som ansees å være utgangspunkt for den første brannvernlovgivning for hele landet, og de påfølgende bylover av 1276 (Rønning,

2016; Rindal, 1995, s. 10). Rettshistorikeren Knut Robberstad oversatte i 1923 Bjørgvins bylov (Mestad, 2014), som fastsatte blant annet gårdeieres plikt til å ha stående fylte vannkar der brønnvann ikke var tilgjengelig, og stille til rådighet stiger, brannhaker og andre redskaper. Den fastsatte også allmenhetens plikt til å bistå i arbeidet med å slå ned brann, og strafferegimet dersom man unnlot å rette seg etter det pålagte borgervern (Robberstad, 1923, s. 32-33).

Norske brannvesen har i nasjonal målestokk og historisk sammenheng en dokumentert tidslinjal som strekker seg minst 311 år tilbake i tid, da flere av dagens brann- og redningsvesen gjennom historiske dokumenter formidler, dog et ufullkomment og tynt historisk innblikk i, etableringen av de aller første brannkorpene over det ganske land. For å illustrere ulikhetene i etableringene rettes søkelyset mot fire amt (Thorsnæs, 2019), fra 1. januar 1919 benevnt fylker, hvor det ble etablert brannkorps i de største byene på 1700- og 1800-tallet; *Lister og Mandals Amt (dagens Agder)*, *Aggershus Amt (dagens Oslo)*, *Bergenhus Amt (senere Søndre og Nordre Bergenhus Amt, dagens Vestland)* og *Vardøhus Amt (senere Finmarkens Amt, dagens Troms og Finnmark)*, som er lokalisert gjennom ny fylkesvis inndeling fra og med 2020 i illustrasjonen vist på figuren 2 her, hentet fra Regjeringen (KMD, 2019). Historien til fire brannkorps formidles i det etterfølgende.



Figur 2 – Fylkesinndeling fra og med år 2020

Kristiansandsregionen brann og redning IKS formidler gjennom en av sine publikasjoner at et av de aller første frivillige norske brannkorps ble dannet i byen Christianssand i 1709 (KBR, u.å.). I boken *'Kristiansands historie'*, som omhandler byhistorien fra dens grunnleggelse i 1641 til grunnloven ble vedtatt av Riksforsamlingen i 1814, skrives at *'På brandvesenet blev det ofret adskillig. Det blev ansatt en fast brandmester (visstnok fra 1711) med 20 riksdaler*

året i lønn, og det blev i 1709 brukt hele 200 riksdaler til en fullkommen sprøite, foruten omkring 100 riksdaler i året til slanger og annen brandredskap' (Steen, 1941, s. 226).

Det var stor motgang i byen mot gatelyktene som ble passet på av to vektere, og i årene etter 1806 søkte borgerskapet igjen og igjen om å fjerne gatelyktene, det vil si den såkalte 'sprøiteskatten' (Steen, 1941, s. 479). I søknadene lovet man å stifte brannkorps,

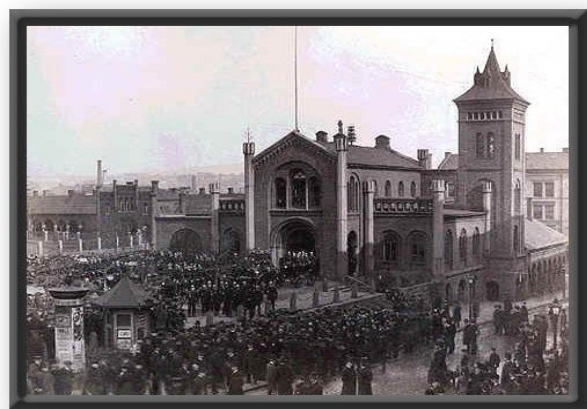
men initiativene var helt forgjeves. Først i 1862 ble det i byen opprettet, som den andre i Norge etter Christiania ifølge Oslo byleksikon (2000, s. 26, 78), et fast brannkorps med ansatte brannfolk. I 1883 stod byens første brannstasjon ferdig (figur 3, KBR, u.å.), dessverre gikk den tapt i den store bybrannen i 1892. Den ble så erstattet av ny stasjon og stod ferdig i 1894.



Figur 3 – Brannstasjonen i Christianssand, 1892

Gjennom Oslo byleksikon (2000, s. 76) formidles hva branner angår at middelalderbyen Oslo som den gang hovedsakelig var oppført i tre, var åsted for minst 14 større bybranner. Den første kjente oppstod i år 1137 da danskekongen Erik Emune plyndret byen, satte fyr på Sankt Hallvard katedralen og flere hus, med det som resultat at hele byen ble lagt i aske. Flere andre større branner gjennom de neste flere hundre årene beskrives også. Historien sier også noe om borgervæpningens oppgaver i det eldste Christiania, som gikk ut på å holde ro og orden, og være til hjelp under brann og andre katastrofer. Christianias borgervæpning ble formelt organisert så tidlig som 1628, men det antydes at institusjonen, som borgervæpningen her kalles, kan ha opprinnelse helt tilbake til middelalderens Oslo (Oslo byleksikon, 2000, s. 78).

Rundt 1714 får Christiania sin første 'brannvernordning', og på den bakgrunn opprettes det borgerlige brannkorps med fast døgntkontinuerlig stasjonering. Brannalarmen den gang ble signalisert med trommeslag, tre kanonskudd fra festningen, ringing med kirkeklokkene og flagg eller lys i kirketårnet (Oslo byleksikon, 2000, s. 78). Den første hovedbrannstasjonen (figur 4 – Brannmuseet,



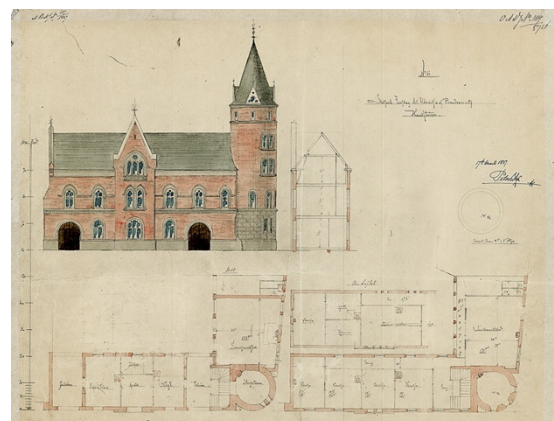
Figur 4 – Hovedbrannstasjonen i Christiania, 1856

u.å.) i daværende Christiania var oppført ved Domkirken i 1855 og Christiania Brandvesen ble i begynnelsen av 1861 organisert ifølge Oslo byleksikon som nasjonens første yrkesbrannvesen (2000, s. 26, 78). Årene etter skjedde mye innen brannvern rundt Christiania. Aker herredstyre vedtok i 1905 et brannreglement basert på ulønnet og frivillig tjeneste, men personell ble etterhvert innrømmet godtgjørelse for frammøte ved slukning (Oslo byleksikon, 2000, s. 79).

Som det ble nevnt under avsnittet om de historiske og lovmessige linjer, ble det i Norge innført bylover med utgangspunkt i Landsloven. Bergen, som inntil 1830-årene var Norges største by (Thorsnæs, 2020) var én av byene hvor Bylovene ble antatt. Herigjennom ble det gitt påbud om brannvern og bygging av allmenninger (Botheim, 2001). I Norge er spesielt Bergen viden kjent for byggingen av sine gater og områder navngitt som allmenninger. Dette var brede gater eller plasser som skulle plasseres på tvers av byen. Ifølge Bergen byarkiv (Botheim, 2013) hadde all byutvikling her krav til hensyntakelse for redselen for såkalt ildsvåde, som bysborgerne i flere generasjoner fra høymiddelalderen til nyere tid (Thorsnæs, 2020) har hatt smertelige erfaringer med; den første bybrann i Bergen omtalt i skriftlige kilder fant sted i 1170/71 (Botheim, 2013).

Utviklingen for det som skulle bli et brannkorps startet tidlig i byen. I følge byarkivet regulerte forskriftene for brannvern i høymiddelalderen (1130-1350) brannvakter, brannvaktpatruljer, tiden når ildsteder skulle slukkes og kunne tennes, og særskilte vilkår for særlig brannfarlig virksomhet (botheim, 2001a). Viktigste reguleringer var pliktig frammøte for alle personer av begge kjønn ved ildebrann og at branndirektøren kunne beordre riving av hus for å stanse ild. I Bergen skulle en egen brannkommisjon fra 1768 lede organiseringen av byens brannvern. Mot begynnelsen av 1800-tallet bestod brannmannskapene av, foruten den patruljerende borgervakt og en såkalt rundgang organisert gjennom Borgervæpningen, ca 700 frivillige (ibid).

Etter storbrannen 30. mai 1855, hvor 182 hus og 27 garverboder gikk tapt (Botheim, 2013), ble et eget borgerlig brannkorps opprettet i Bergen i 1863 (Bergen kommune, 2020). Korpset ble stiftet av den norske juristen, embetsmannen og politikeren, tidligere borgermester i Kristiansand og nå borgermester i Bergen, Carl Platou (Dørum, 2009). Flere hendelser og teknologisk utvikling de neste



Figur 5 – Hovedbrandstasjonen, Bergen, 1888

årene ble etterfulgt av bygging av den daværende nye Hovedbrandstasjonen (figur 5, Botheim, 2001a), som stod ferdig ved Rådstuplass i 1888.

Byen som regnes som verdens nordligste by, Hammerfest, er også viden kjent for å være den første byen i Nord-Europa som fikk gatebelysning fra elektrisk kraft (Sivertsen, 1973, s. 259). Innen brann- og redningshistorien er byen på det historiske kartet også av en annen grunn; Norges eldste kasernerte brannvesen finnes her ifølge tidsskriftet *Brannmannen* (Larsen, 2003). Brannkorpset, som fikk innskrevet samtlige vernepliktige med krav om at disse skulle gjøre tjeneste ved korpset (Sivertsen, 1973, s. 154), ble etablert i 1841. Så kan jeg jo tillate meg å spørre om et borgerlig brannkorps med fast døgnkontinuerlig stasjonering i 1714, som i Christianias beretning, eller om etablering av et brannkorps basert på innskriving av mennskaper og kasernering av brannstyrken i 1841, som i Hammerfest sin beretning, inngår i samme terminologien eller om beretningene har opphav i ulike organiseringer. Spørsmålet vil nok med sitt svar av- eller bekrefte om Hammerfest er det eldste/kasernerte brannvesen i Norge?

Ifølge boken om Hammerfest historie (1789-1914) ble den første brannoppsynsmann beskikket i Hammerfest kjøpstad i 1839 av amtet (Sivertsen, 1973, s. 153) Tilstanden for brannvernet, spesielt da det kom til utstyr, var laber. Oppsynsmannen brukte et par-tre år for å få brannvernet i en bra orden (ibid), det var mye fokus på tilførsel av vann og utbedring av kjøpstadens vannforsyning. 12. september 1847 fikk Hammerfest brannvesen sin ilddåp, da det brøt ut en større brann som ble slått ned delvis ved slukking ved hjelp av ei brannsprøyte og delvis ved at man rev ned ulike elementer rundt brannstedet (Sivertsen, 1973, s. 154).

I 1868 ble det av Hammerfest bystyre besluttet å gå til innkjøp av nytt brannmateriell og bygge en brannstasjon til oppbevaring av dette (Sivertsen, 1973, s. 158; figur 6: Hansen, u. å.). Mandag 21. juli 1890 opplevde Hammerfest at store deler av byen gikk tapt i flammens rov og 1300 innbyggere ble hus- og matløse.



Figur 6 – Gamle Hammerfest brannstasjon, 1919

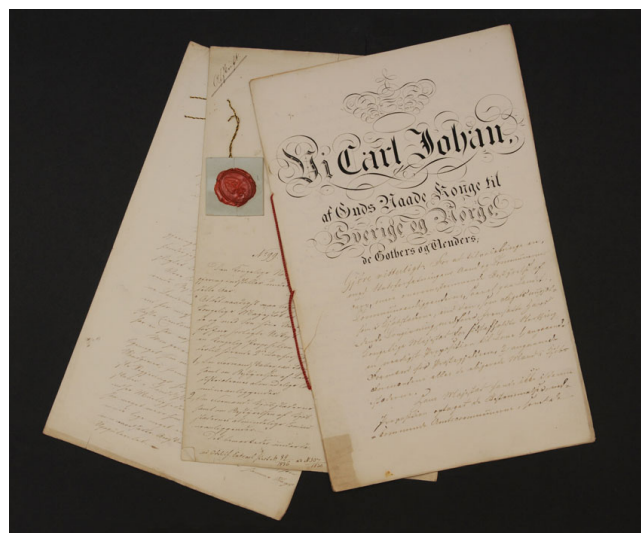
Oppsummert sier dog de tilgjengelige kilder at Christiania var først i nasjonal målestokk med et fast yrkesbrannvesen i 1861, før Christianssand kort tid etter gjorde det samme i 1862 og

Bergen var tredje by ut i 1863. Ifølge kilder fikk Hammerfest sitt faste yrkesbrannvesen i 1869, da formannskapet ansatte mot betaling 6 vektere som faste brann- og politikonstabler (Sivertsen, 1973, s. 158). Inntil disse årene hadde byene lønnede brannoppsynsmenn/-mestere.

Hva har så disse brannvesen, lokalisert til hver sin ende av vårt land, til felles? Framveksten av de første norske brannkorps har sin forankring i samfunnets naturlige utvikling, slik som polis-samfunnet i antikkens Hellas vokste fram, og har vært betinget av et kommunalt selvstyre som er selve forutsetningen for beslutningsmyndigheten på lokalt nivå. Selvstyret innebar at folkevalgte på lokalt forvaltningsnivå rådet over lokale anliggender, innen de legale grenser og økonomiske rammer som til enhver tid fastsettes av de statlige myndigheter (Hansen, 2020).

Ser man på årstallene for etableringen av disse fire kommunale brannvesen, kan det leses ut at den henger sammen med tidspunktet for når det kommunale selvstyret ble etablert og innført i Norge. Lokalforvaltningen var på 17- og 1800-tallet preget av usystematisk statlig kontroll. (..) Byene nøt en viss grad av selvstyre gjennom borgerskapets egne valgte formenn. Amtmennene (dagens fylkesmenn) godkjente utgifter og regnskaper, men samlede kommunebudsjetter eksisterte ikke (Stortingsarkivet, 2019). Generelt var det stor grad av fragmentering i den embedsstyrte offentlige forvaltningen. Derfor ble det i 1820-årene fremmet forslag om kommunalt selvstyre gjennom etablering av borgerstyrte formannskap på bygdene etter en tilsvarende modell som i byene. Etter en politisk maktkamp ble lov om formannskaper vedtatt.

Framveksten av det norske politiske og lokaldemokratiske system skjød fart gjennom den kongelige proposisjon til lov om formannskaper i 1836 (Stortingsarkivet, 2019; figur 7) og vedtaket av dem i 1837, da de demokratiske prinsipper fra Grunnloven ble gjort gjeldende også i lokalt styre og stell. Nå åpnet veien seg for utvikling av norsk kommuneforvaltning og det lokale folkebaserte selvstyret. Som en kuriositet er det likevel verdt å nevne at det faktisk skulle gå mer enn 170 år før det kommunale selvstyret ble forankret i Grunnloven i 2016 (ibid).



Figur 7 – Proposisjon til lov om formannskaper (1836)

Den lovmessige utvikling etter landsloven og bylovene vies en oversiktlig gjennomgang i brannloven av 1954 med kommentarer (brannloven, 1954, s. 9). Det ble i 1767 utformet en alminnelig brannanordning, kjent som forløperen til brannlovgivningen som har eksistert helt fram til samtiden. Brannanordningen gjaldt for kjøpstadene, og i 1854 ble det gjennom en tilleggslov innført anledning til å etablere såkalte brannkommisjoner i ladesteder og områder hvor større bo-ansamlinger fant sted (ibid). Etter Ålesund-brannen gikk det få år før brannloven av 15. august 1908 ble utformet og tatt i bruk. Den gjaldt fram til 1954 da en ny utgave kom ut.

Brannloven av 1954 anses som *den første felles brannlov for landet* (brannloven, 1954, s. 12). Allerede i loven av 1954 kan antydes organiseringen av brann og redning som gjelder i dag. Samtidig med utredning av behovet for loven, skulle lovkomitéen utrede nærmere behovet for en sakkyndig sentralinstans. I 1957 ble Statens branninspeksjon, dagens DSB, etablert. Én særskilt opplysning som leses av loven er at i forarbeidene ble understreket særlig to forhold som det ble formånet om at skulle inngå; *det var avgjørende at forebygging og arbeid med å begrense brannfare var uavhengig av kommunegrensene, og det var nødvendig at ny brannlov hadde tydelige bestemmelser om plikt til å delta i brannvern også i tilstøtende kommuner* (ibid).

I ny brannlov av 1970 (Brannvernloven, 1970) ble det i § 10 om brannvesen for første gang tatt i bruk begrepet *brannordning*, som skulle omfatte dimensjonering, organisering og utrustning av brannvesen i den enkelte kommune. Som del av tidligere nevnte mål- og resultatstyring som har forekommet i lengre tid innen den nasjonale byråkratiske forvaltning, ble ringen med en slik dokumentasjon fra kommunenes side til tilsynsmyndigheten om oppfyllelse av kommunal beredskapsplikt sluttet. Det var likevel først i den oppdaterte og nye lov av 1987 om brannvern m.v. at bestemmelsen om brannordning ble en egen lovparagraf. Samtidig klargjorde loven kommunestyrenes ansvar for en brannordning i sin kommune. Den gang påhvilde forøvrig myndigheten for brannvernet på Arbeids- og administrasjonsdepartementet (Brannvernloven – brannl., 1987). Loven fra 1987 ble så avløst av dagens brann- og eksplosjonsvernlov i 2002.

Jeg vil understreke at framveksten av brann- og redningsetaten har fulgt parallelt med den generelle samfunnsutviklingen. Fra det historiske og lovmessige bakteppet mener jeg at det er viktig å ta med seg, og bevisstgjøre om, betydningen av at den alminnelige borger, også den uten brannfaglig kompetanse, i alle tider har hatt plikt til å stille opp og bistå ved brannslukking. I en noe endret kontekst, gitt dagens samfunn, har øverste leder for sitt brann- og redningsvesen (fortsatt, som denne lederen har hatt oppgjennom hele den norske historien) myndighet

gjennom brann- og eksplosjonsvernloven § 12 og flere fullmakter ved brann og andre ulykkessituasjoner (brann- og eksplosjonsvernloven, 2002, § 12);

- a) har ledelsen av brannbekjempelsen,
- b) har skadestedsledelsen ved andre ulykkessituasjoner inntil ledelsen overtas av politiet,
- c) har ordensmyndighet inntil politiet kommer til stedet,
- d) kan rekvirere eiendom, bygninger, materiell og personer innenfor rammen av § 5 fjerde ledd,
- e) kan pålegge eier eller bruker av eiendom som har vært utsatt for brann, eksplosjon eller annen ulykke å sørge for vakthold og andre nødvendige sikringstiltak.

Brann- og eksplosjonsvernloven § 12 (ibid) anfører at fullmaktene i første ledd gjelder tilsvarende for den som i lederens sted har innsatsledelsen på brann- og ulykkesstedet. I lovens § 5 fjerde ledd (brann- og eksplosjonsvernloven, 2002, § 5) som nevnt over i § 12 d, beskrives de alminnelige borgeres plikter slik:

- Enhver plikter å delta i brannvesenets rednings- og sløkkearbeid når innsatsleder krever det, samt stille eiendom, bygninger, materiell og eventuelt personell til disposisjon for slik innsats. Det kan gjøres inngrep i den enkeltes materielle verdier dersom dette er nødvendig for å gjennomføre redningsinnsats eller begrense skade. Inngrep i privates eiendom kan likevel bare foretas dersom dette er nødvendig for å sikre liv eller verne verdier som er større enn det som går tapt eller står i fare for å gå tapt ved inngrepet.

Allerede i landsloven av 1274 og bylovene av 1276 ble det altså beskrevet de plikter som borgerne hadde den gang, plikter som fram til i dag har fulgt landets borgere i lov og forskrift. I myndigheten som øverste leder for sitt brann- og redningsvesen har, og de pliktene som påhviler norske borgere, vurderer jeg nødvendigheten av at brann- og redningsvesenet i distriktene, som normalt har ansatte på deltidsvilkår med eller uten vaktordninger, får jevn tilgang til personell som har en åpenbar lyst og anledning til å bidra til sine lokalsamfunn i samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeid, slik at det aldri må bli nødvendig med rekvisisjon.

'En riktig forståelse av historien tar hensyn til historiske og (sosiale) lovers egenart' (Tranøy, 2019). Med ordene fra Karl Popper vil jeg nå redegjøre for teorien jeg har valgt for studien.

4 Teori

‘An artist who theorizes about his work is no longer artist but critic’.

H. G. Wells, The Temptation of Haringay (1929)

Min bakgrunn for valg av teori ligger primært i problemstillingen, og de teorier jeg har valgt til analyse- og drøftingsarbeidet har en sammenheng mot elementene i problemstillingen. Gitt mitt valgte tema er *profesjonsteori* et åpenbart perspektiv som er relevant i denne studien. Når det gjelder å skape en forståelse av hvordan det offentlige demokratiske system og dets endrings- og utviklingsprosesser fungerer, er *institusjonell teori* essensiell.

Jeg vil nå redegjøre for de teoretiske perspektiver jeg skal drøfte empirien mot senere i studien.

4.1 Profesjonsteori

Bakke identifiserer i sin masteroppgave *‘Profesjonalisering av ambulansesyker’* (Bakke, 2015) faglige, eldre kilder for å beskrive hva *en profesjon* er og hva *profesjonalisering* betyr. I boken *Profesjonssosiologi* starter Torgersen (1972, s. 9, 10) sitt resonnement med at begrepet profesjon har en klar sammenheng med begrepet *yrke*. Han peker på ulike perspektiver og trekker fram spesielt ett der begrepet brukes for å kategorisere en gruppe mennesker med samme, høyere yrkesutdannelse. Han formidler deretter sin egen versjon av definisjonen, gitt:

‘Vi har en profesjon hvor 1) en bestemt langvarig formell utdannelse erverves av 2) personer som stort sett er orientert mot oppnåelse av bestemte 3) yrker som ifølge sosiale normer ikke kan fylles av andre personer enn de med denne utdannelsen’ (ibid). Han gir uttrykk for å mene at begrepene *utdannelse, motivasjon og yrkesmonopol* har en sterk interaksjon mot hverandre.

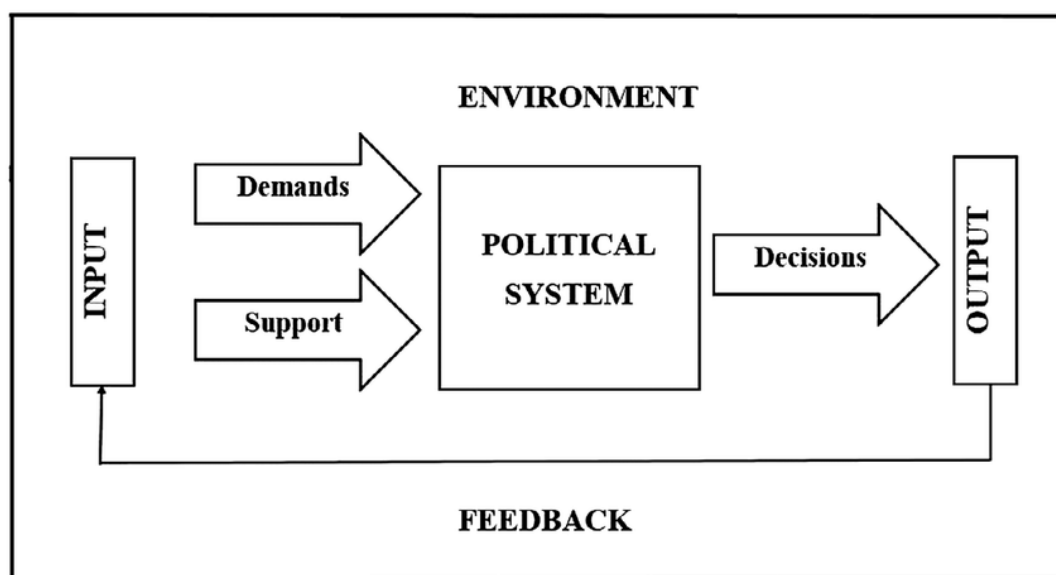
Hva angår profesjonalisering, eksemplifiserte Torgersen videre om at profesjonalisering oppstår *‘når i tillegg til monopolordninger og høy motivering får en forlenget og mer formalisert utdannelse’*, *‘hvis yrkesmotivasjonen snevres inn og konsentreres på færre og færre yrkesmuligheter eller yrkestyper’* og *‘når bestemte yrker i økende grad monopoliseres av en bestemt type utdannelse’* (Torgersen, 1972, s. 15). Ifølge Gundersen (2020) er å *profesjonalisere* det samme som å *‘gjøre til en profesjon, innrette yrkesmessig, for eksempel med faglige metoder og hjelpemidler, fagspråk (..)*.

I nettutgaven av Store norske leksikon finner jeg om *profesjonsutdanning* (Skoie, 2020a) at det ‘er en utdanning ved en høyskole eller et universitet som kvalifiserer for bestemte yrker’. Samme sted står det at ‘et kjennetegn ved en profesjon er at yrkesutøverne har gjennomført en *profesjonsutdanning*’. Det er NOKUT – Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen som godkjenner kvalitetssikringssystemer, institusjoner og studietilbud i høyere utdanning (ibid).

I arbeidet med å utvikle nye profesjoner er det verdt å merke seg at ‘*forskning viser at uformell læring i arbeidslivet er av avgjørende betydning*’ (Skoie, 2020a), og denne metoden blir ofte undervurdert. Nyutdannede fra en profesjonsutdanning mangler ofte mye av den kunnskapen og de ferdigheter man trenger i jobb i sin relevante profesjon, og den får dem først når dem er i arbeid. Praksis etter endt utdanning, sammen med den kunnskapsbaserte utdanningen, kan gjøre dem til spesialister gjennom at de også får tilgang til og selv tilegner seg taus, praktisk og ferdighetsbasert kunnskap som er nødvendig for å utøve profesjonen (ibid).

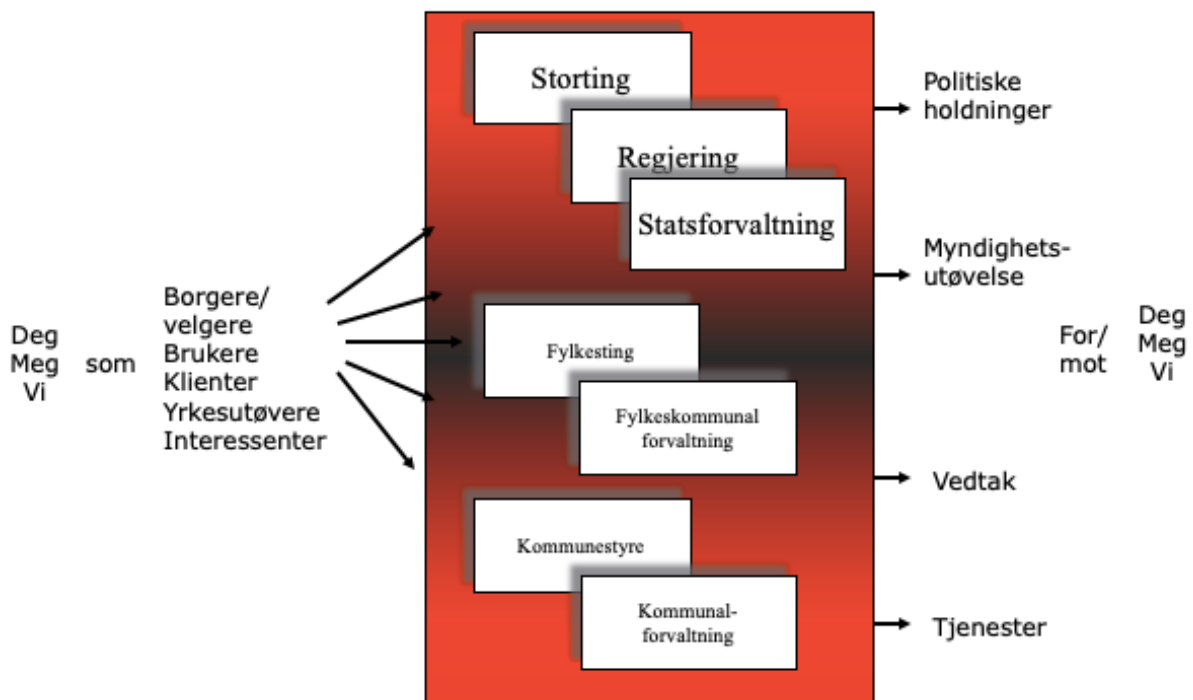
4.2 Institusjonell teori

I boken ‘*Endring, organisasjonsutvikling og læring*’ gir Kirkhaug (2017, s. 21-22) en framstilling av hva institusjonell teori dreier seg om. Den er viktig, om enn avgjørende, for å forstå endrings- og utviklingsprosesser og deles tradisjonelt i to; *klassisk* og *nyinstitusjonell*. Den klassiske innebærer en *politisk, kulturell, sosial* og *strukturell* påvirkning. Eastons modell, (Pernia, 2017) for eksempel, viser hvordan det politiske system påvirker omgivelsene:



Figur 8 – The Political Systems Model

For å sette Eastons modell inn i vårt nasjonale perspektiv, den norske politiske orden, vil jeg ta utgangspunkt i Høyers illustrasjon fra en forelesning i statsvitenskap i august 2017, dog gjengitt i en noe modifisert og renere utgave:



Figur 9 – Den politiske orden i Norge

Olsen beskriver den politiske orden i Norge som *'folkestyret'* (Olsen, 2014, s. 11). Han har som leder av den første norske maktutredning og anerkjent for trolig å være den mest innflytelsesrike statsvitenskapelige forsker i Norden, et ny-institusjonelt syn på organisasjoner og politiske systemer (Berg, 2020). Den ny-institusjonelle tradisjonen vektlegger organisasjoners utvikling over tid, at det ikke bare er det organisasjonsteoretiske perspektiv men også det sosioteoretiske (Kirkhaug, 2017, s. 21) som er framtreddende og at *'organisasjoner er svært komplekse fenomener og derfor vanskelige å styre og lede på en målrettet måte'* (ibid).

Felles for de klassiske og ny-institusjonelle teoriene er at de bygger på sosiologiske perspektiver for atferd og utforming (Kirkhaug, 2017, s. 22). Sosiologi er således en betydelig faktor innen organisasjonsteorien, og spesielt makt og tillit er avgjørende elementer for å forstå dynamikken i enhver organisasjon.

5 Forskningsmetode

‘There can be no ultimate statements in science: there can be no statements in science which cannot be tested, and therefore none which cannot in principle be refuted, by falsifying some of the conclusions which can be deduced from them’.

Karl Popper

I dette kapitlet vil jeg redegjøre for de ulike valg og vurderinger jeg har gjort for oppgaven.

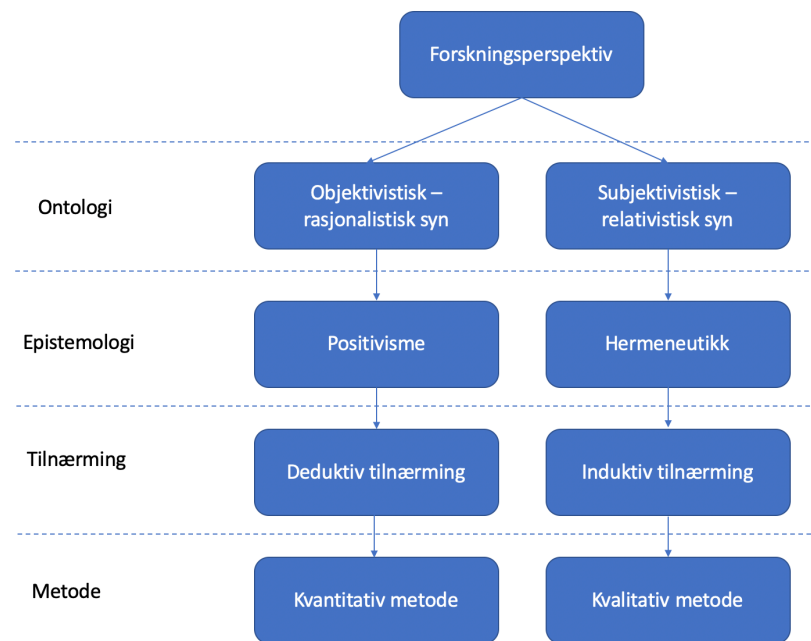
5.1 Forskningsdesign og metodevalg

Først vil jeg redegjøre for forskningsdesignet og deretter metodevalget i denne studien.

5.1.1 Forskningsdesign

Sander sier at: *‘et forskningsdesign er en overordnet plan over hvordan man skal gå fram for å løse prosjektet (...)’* (Sander, 2020). Den overordnede planen skal beskrive hvordan jeg skal gå fram for å belyse og besvare problemstillingen. Innledningsvis må jeg ta standpunkt til mitt vitenskapelige utgangspunkt, hvilken tilnærming jeg er tilbøyelig til å gå mot og velge metode.

Illustrasjonen fra eStudie.no (Sander, 2020) er til god hjelp for å orientere seg i denne prosessen:



Figur 10 – Forskningsperspektiv

Hva angår mitt vitenskapsteoretiske utgangspunkt henger dette sammen med den filosofiske rammen fra innledningen og bakgrunnen for oppgaven, og de ulike filosofiske sitater som jeg har gjengitt utover i oppgaven. Busch (2013, s. 50) peker dog på at det som er mest grunnleggende for å avklare utgangspunktet, er en diskusjon om de filosofiske, grunnleggende fagdisiplinene *ontologi*, *epistemologi* og *metodologi*, og hvilke refleksjoner jeg gjør om dem.

Ettersom jeg er en tilhenger av *positivisme* (eksempel; empirisk observasjon) (Sletnes, 2019) snarere enn hermeneutikk (eksempel: fortolkning av tekst) (Alnes, 2020), og ettersom jeg søker å få økt kunnskap om og innsikt i brann- og redningsetaten gjennom innsamling av empiri, er det naturlig for meg å velge et *epistemologisk utgangspunkt* for studien. Jeg har valgt en deduktiv tilnærming (Sander, 2020) da jeg ønsker å utføre hypotese-testing for å bekrefte/avkrefte antagelser blant brann- og redningspersonell gjennom deres (tause) kunnskap.

5.1.2 Metodevalg

Utgangspunktet påvirker mitt metodevalg. Når det kommer til metodevalget eksisterer det ulike metoder avhengig av hvilken vitenskapsretning man studerer, og avhengig av de tradisjoner som finnes innen retningen. Innen samfunnsvitenskapen benytter man to metoder for innhenting av empiri; *kvalitativ metode* og *kvantitativ metode*. Forskjellen på disse to framgangsmåtene framkommer av dataene som blir samlet inn.

For *kvantitativ metode*, som jeg har valgt, kan empiri samles inn for eksempel gjennom *strukturerte observasjoner* og *surveys* (Grønmo, 2020a). Det kan også velges å gjøre en metodetriangulering, for om mulig å oppnå større bredde og kunne gå dypere inn i ønskelige forhold ved studien, men antallet forskningsspørsmål og hypoteser jeg har utledet, omfanget av spørreundersøkelsen og størrelsen på populasjonen for datainnsamlingen, har ført til at jeg vil fokusere på én metode.

En implikasjon av å ha valgt kvantitativ metode er at den i utgangspunktet innskrenker antallet muligheter jeg har for å samle inn data. Valget gir meg heller ingen større valgmuligheter hva angår designtype. Implisitt har jeg valgt *deskriptivt design* (Sander, 2020) og det innebærer at jeg skal samle inn data fra mange kilder gjennom en spørreundersøkelse hvor jeg ønsker å kartlegge variabler og gjennomføre testing av de utledede hypoteser. Jeg vil derfor redegjøre nærmere for datainnsamlingen og analysen i det neste underkapittel.

5.2 Datainnsamling og analyse

Innen samfunnsvitenskapelig, kvantitativ forskning bruker man strukturerte skjema for innsamling av empiri (Grønmo, 2020a), og det finnes flere metoder for dette. Jeg operasjonaliserte undersøkelsen min ved bruk av spørreskjema-plattformen Nettskjema. Jeg definerte at datainnsamlingen skulle gå over én periode på 13 dager. Spørreundersøkelsen ble sendt ut til alle landets brann- og redningsvesen på e-post, ved hjelp av en adresseliste jeg fikk tilgang til av DSB på min forespørsel. Etter noen dager sendte jeg ut en felles påminnelse. Etter jeg stengte undersøkelsen på angitt tidspunkt, fikk jeg påfølgende dag én henvendelse om å åpne den. Jeg gjorde så, og fikk inn ett svar til før jeg stengte den igjen. Det kom inn 166 svar.

Det var ifølge Melding om brannvernet 2019 (DSB, 2020a, s. 7) 11.729 ansatte på hel- og deltidsvilkår i brann- og redningsetaten i 2019. Det er tallet jeg går ut fra for å beregne feilmargin i studien. Når jeg regner ut feilmargin basert på 166 svar, med 5% feilmargin og 95% konfidensnivå, finner jeg at jeg kan være 95% sikker på at dersom *alle* ansatte i etaten hadde svart på undersøkelsen, ville svarene falle innenfor +/- 7,6 % av svarene i undersøkelsen.

Ettersom jeg har valgt kvantitativ metode og Nettskjema, ville jeg gjennomføre en analyse av empirien med en statistisk metode. Jeg brukte dataanalyseverktøyet SPSS til å gjennomføre regresjons- og korrelasjonsanalyser og T-test basert på utvalgte spørsmål/påstander fra spørreundersøkelsen. I Nettskjema eksisterer det funksjonalitet som gjør at arbeidet med data-materialet i SPSS forenkles i stor grad. Ved hjelp av enkle håndgrep kunne jeg bearbeide datamaterialet for å legge til kolonner og utlede nye variabler eksempelvis for å kjøre en T-test.

5.3 Forskningskvalitet

Kvaliteten på kvantitative data kan anskueliggjøres gjennom å bruke begrepene *validitet* og *reliabilitet* (Grønmo, 2020a). Når det gjelder forskning er det også etiske retningslinjer som skal vurderes. Jeg vil redegjøre for validiteten, reliabiliteten og de etiske hensyn som er tatt.

5.3.1 Validitet

Begrepet, som er synonymt med *gyldighet*, innebærer at man etter å ha gjennomført en undersøkelse også skal vurdere om det foreligger grunnlag til å trekke gyldige slutninger på bakgrunn av om man faktisk måler det som var hensikten å måle med undersøkelsen (Dahlum,

2020). I utgangspunktet henger validitet sammen med *reliabilitet*, der sistnevnte er en nødvendig, dog ikke tilstrekkelig, betingelse for at man skal kunne si at en slutning er gyldig.

5.3.2 Reliabilitet

Begrepet brukes om *konsistens* eller *stabilitet* i målinger (Svartdal, 2020) og måles gjerne over et lengre tidsrom. Jeg har gjennomført en tverrsnittsundersøkelse som har foregått over en kort tidsperiode, men da jeg har brukt kvantitativ metode for innsamlingen av empirien har jeg ved bruk av SPSS kunne teste reliabiliteten for studiens elementer gjennom å teste *signifikans*.

Ved å kalkulere feilmarginen kan man også beregne hvor pålitelig studien er, og på bakgrunn av kalkulasjonen kan man avgjøre om det er mulig å generalisere funnene til å gjelde en større gruppe, som i dette tilfellet hvor jeg har undersøkt er brann- og redningsetaten. Min kalkulasjon av feilmargin over, viser at undersøkelsen har høy grad av pålitelighet og således er gyldig.

5.3.3 Ethiske spørsmål

Ettersom jeg skulle behandle opplysninger i spørreundersøkelsen, som *indirekte* kunne identifisere respondentene, vurderte jeg at prosjektet var meldepliktig. Jeg lagde på den bakgrunn et informasjonsskriv som jeg gjorde tilgjengelig elektronisk gjennom skolens skysystem (OneDrive) og linket direkte til skrevet fra forsiden til spørreundersøkelsen slik at de som ønsket kunne lese dette. Informasjonen ble også opplyst på selve forsiden til undersøkelsen. På bakgrunn av min vurdering om meldeplikt, meldte jeg prosjektet til NSD.

Prosjektet ble godkjent, gitt den innmeldte forutsetningen om at respondentene innledningsvis måtte krysse av for samtykke for å komme videre til spørsmålene i undersøkelsen, ble overholdt. Dagens krav til personvern stilt i personvernlovgivningen (GDPR) stiller store krav til meg som forsker, og ettersom jeg har meldt at datamaterialet skal slettes innen prosjektets slutt 31.12.20, vil datamaterialet slettes fra SPSS og fra min profil i Nettskjema innen datoen.

For meg har det vært av en helt essensiell karakter å forske på et objekt som jeg ikke har hatt personlig befatning med, gjennom eksempelvis tidligere arbeidsforhold. Bare slik kan jeg på en uhildet, objekt måte framskaffe og framstille de opplysninger og den empiri som har vært nødvendige for å oppnå god kvalitet for studien. Vurderingen gjorde jeg på bakgrunn av den mulige effekten risikoen for å påvirke analysearbeidet ved egen erfaring ville kunne utgjøre.

6 Analyse av kvantitativ empiri og presentasjon av funn

‘Facts are stubborn things; and whatever may be our wishes, our inclinations, or the dictates of our passion, they cannot alter the state of facts and evidence’.

John Adams, The Portable John Adams

Jeg vil i dette kapittelet analysere kvantitativ empiri og presentere mine funn. Dette danner så grunnlaget for drøftingen av problemstillingen. Analysen og presentasjonen er delt inn i underkapitler på bakgrunn av forskningsspørsmålene og hypotesene, og navngitt med et kort navn basert på hva som inngår i de ulike delene. Forskningsspørsmålene og deres hypoteser utdyper jeg inngående under deres respektive underkapittel. Jeg har valgt å knytte to hypoteser til hvert forskningsspørsmål der jeg presenterer analyse og funn. Jeg avslutter med en ekstra hypotese hvor jeg ønsker å se på hvordan noen forskjeller gir utslag på resultatene i undersøkelsen.

6.1 Implikasjoner for samfunnet (F1)

Det første forskningsspørsmålet har utgangspunkt i implikasjoner for samfunnet; *Vil samfunnet også impliseres når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, og i så tilfelle; hvordan?* Jeg spurte brann- og redningspersonellet flere spørsmål i to retninger hva angår samfunnet; om samfunnssikkerhet og samfunnsøkonomi. Hypotesene H1 og H2 har forankring i dette forskningsspørsmålet, og resultatene fra SPSS-analysen framstiller jeg i tabellform og histogramfisk i to separate underkapitler navngitt deretter.

6.1.1 Samfunnssikkerhet (H1)

‘Rådende oppfatning blant brann- og redningspersonellet er at nasjonal samfunnssikkerhet, som en følge av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, blir styrket’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til tre oppfatningsvariabler; #87 *‘en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til en større grad av kunnskaps- og forskningsbasert samfunnssikkerhetsarbeid’*, #88 *‘en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til økt kommunal ressurstilgang for samfunnssikkerhetsarbeid’* og #89 *‘en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til økt samfunnssikkerhet’.*

Tabell 1 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 1 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H1

	Gj.snitt	SD	1	2
1. Kunnskapsbasert (#87)	3,8	0,92		
2. Ressurstilgang (#88)	3,4	1,07	,61***	
3. Samfunnssikkerhet (#89)	3,8	1,08	,74***	,70***

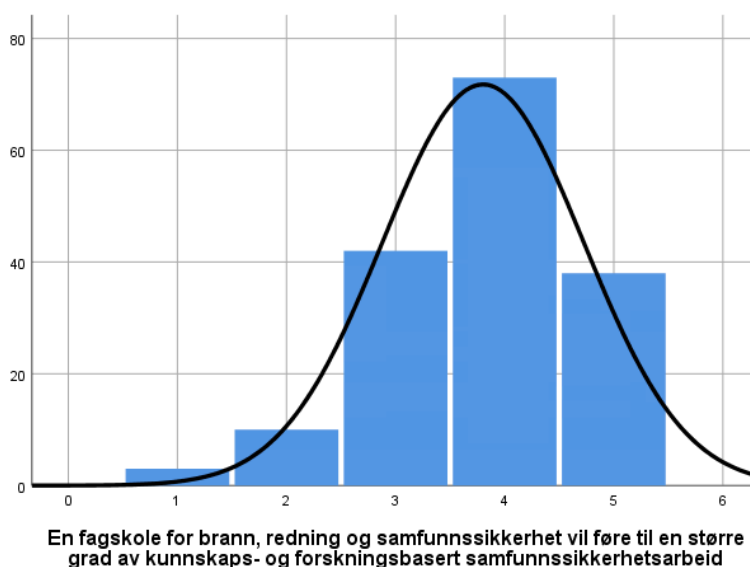
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * p <.05; ** p < .01; *** p < .001

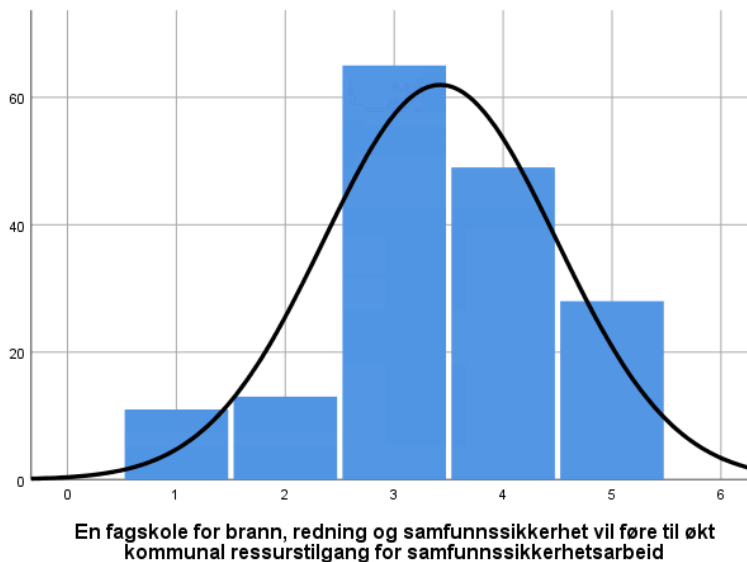
Tabell 1 viser at korrelasjonen for spørsmålene er sterk og den gir en sterk indikasjon på at resultatet er signifikant.

Figurene 11-13 viser en histogramfisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



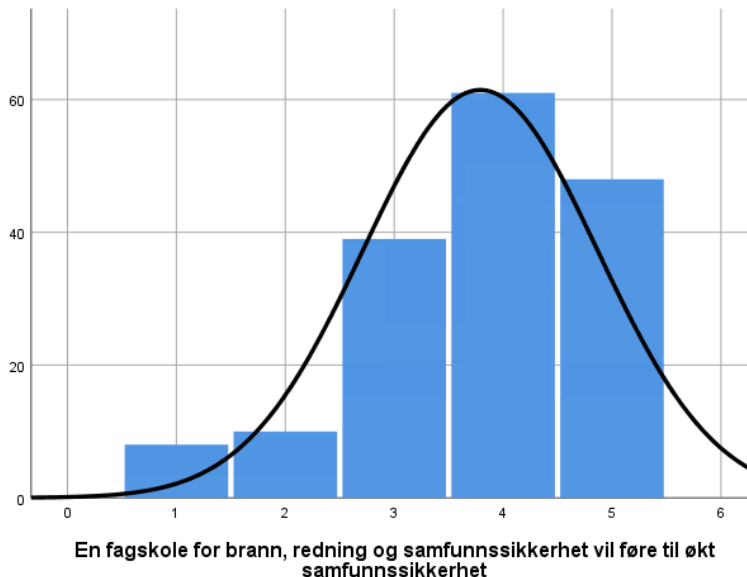
Figur 11 – Oppfatningsvariabel #87

Figur 11 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til en større grad av kunnskaps- og forskningsbasert samfunnssikkerhetsarbeid. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,8 av en skala på 1-5) sier seg enig i påstanden, dog flere er litt enig eller helt enig. Det er også flere respondenter som er i tvil om påstanden er gyldig.



Figur 12 – Oppfatningsvariabel #88

Figur 12 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til økt ressurstilgang for samfunnssikkerhetsarbeidet. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,4 av en skala på 1-5) sier seg litt eller helt enig i påstanden, men likevel foreligger en betydelig grad av tvil.



Figur 13 – Oppfatningsvariabel #89

Figur 13 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til økt samfunnssikkerhet. Over snittet og flest av respondentene (N=166, snittverdi 3,8 av en skala på 1-5) sier seg litt enig i påstanden.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H1 støttet.

6.1.2 Samfunnsøkonomi (H2)

‘Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil føre til en samfunnsøkonomisk gevinst’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til tre oppfatningsvariabler; #24 *‘mitt brann- og redningsvesen har generelt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot befolkningen i lokalsamfunnet’*, #25 *‘mitt brann- og redningsvesen har spesielt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot risikoutsatte grupper i lokalsamfunnet’*, #29 *‘forebygging er et svært viktig satsningsområde i framtidens samfunnsikkerhetsarbeid’* og #66 *‘framtidens brann- og redningspersonell må ha utvidet kompetanse innen forebygging’*.

Tabell 2 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 2 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H2

	Gj.snitt	SD	1	2	3
1. Lokalbefolkning (#24)	4,2	1,05			
2. Risikoutsatte (#25)	3,9	1,05	,79***		
3. Satsningsområde (#29)	4,7	0,66	,38***	,30***	
4. Utvidet kompetanse (#66)	3,9	0,99	,16*	,17*	,32***

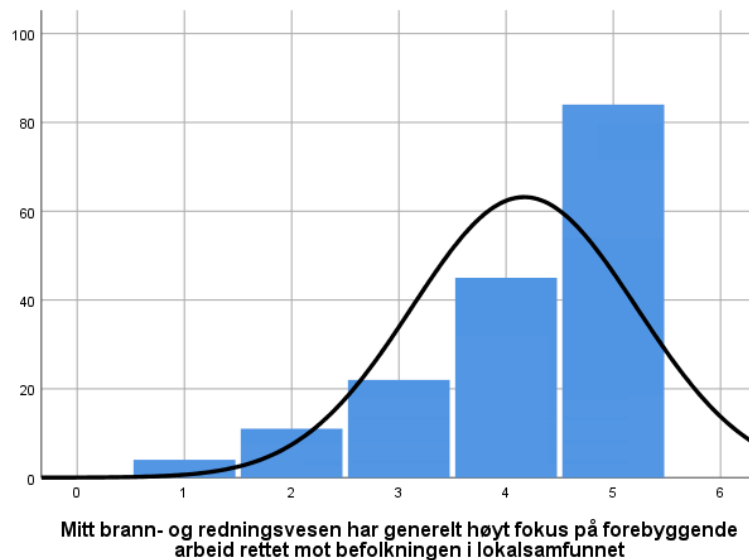
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

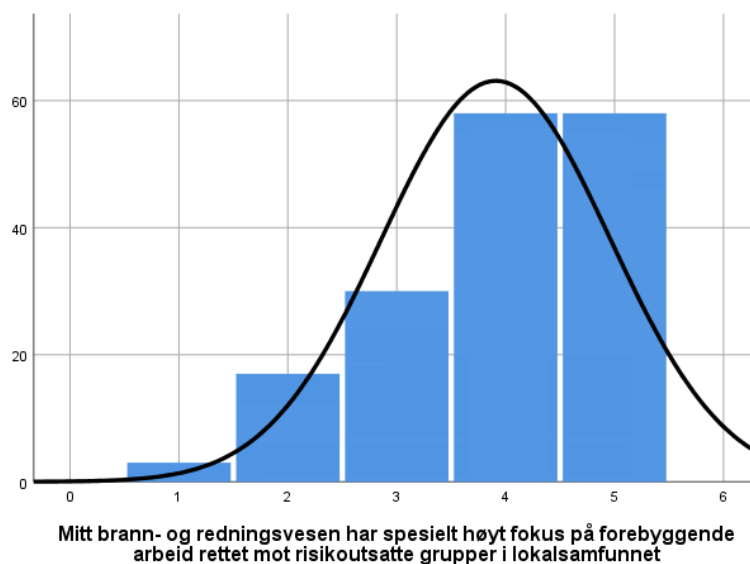
Tabell 2 viser at korrelasjonen for spørsmålene varierer fra svak til sterk positiv, og den gir en sterk indikasjon på, med to unntak hvor den er moderat til svak, at resultatet er signifikant.

Figurene 14-17 viser en histogramfisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



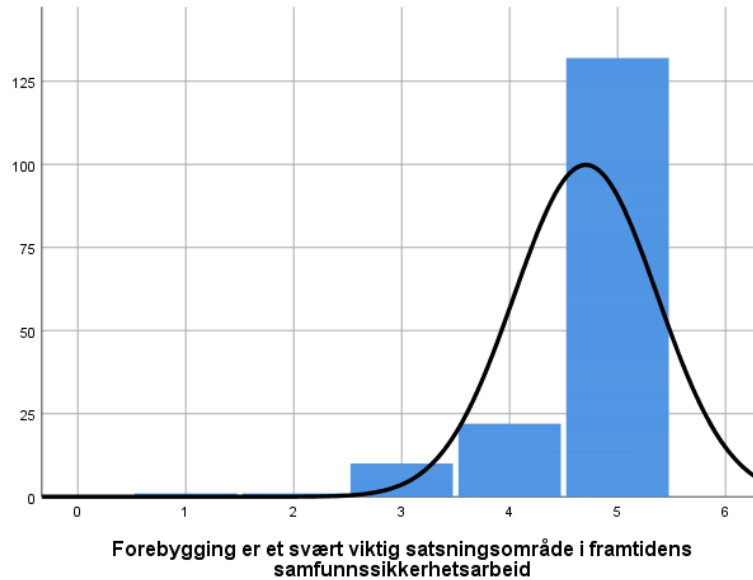
Figur 14 – Oppfatningsvariabel #24

Figur 14 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at respondentens brann- og redningsvesen har generelt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot befolkningen i lokalsamfunnet. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,2 av en skala på 1-5) sier seg litt eller helt enig i påstanden.



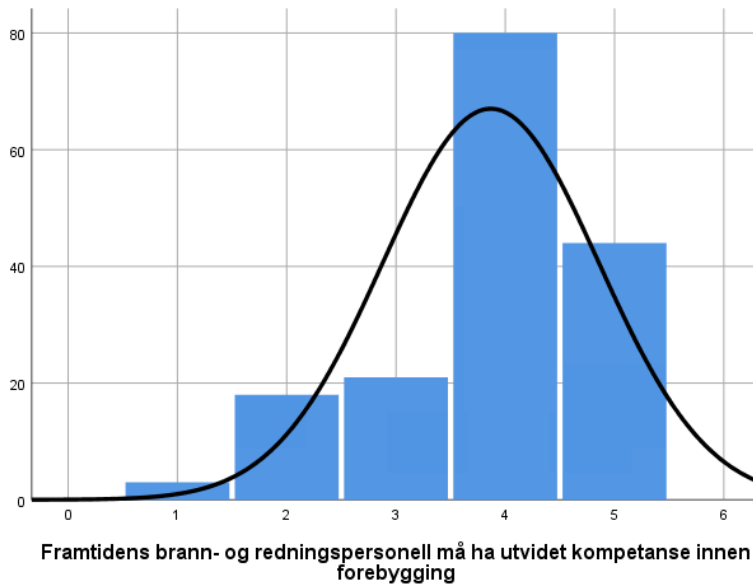
Figur 15 – Oppfatningsvariabel #25

Figur 15 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at respondentens brann- og redningsvesen har generelt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot risikoutsatte grupper i lokalsamfunnet. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,9 av en skala på 1-5) sier seg litt eller helt enig i påstanden.



Figur 16 – Oppfatningsvariabel #29

Figur 16 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at forebygging er et svært viktig satsningsområde i framtidens samfunnssikkerhetsarbeid. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,7 av en skala på 1-5) sier seg helt enig i påstanden.



Figur 17 – Oppfatningsvariabel #66

Figur 17 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelene om at framtidens brann- og redningspersonell må ha utvidet kompetanse innen forebygging. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,9 av en skala på 1-5) sier seg enig, men flere litt enn helt, i påstanden. Noe som kan tyde på at respondentene i noen grad mener at dagens kompetanse er tilfredsstillende.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H2 støttet.

6.2 Implikasjoner for etaten (F2)

Det andre forskningsspørsmålet har utgangspunkt i implikasjoner for etaten; *når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, på hvilke måter vil etaten da bli implisert?* Jeg spurte brann- og redningspersonellet flere spørsmål i to retninger hva angår etaten; om organisasjonsendring og kompetanse & profesjonalisering. Hypotesene H3 og H4 har forankring i dette forskningsspørsmålet, og resultatene fra SPSS-analysen framstiller jeg i tabellform og histogramisk i to separate underkapitler navngitt deretter.

6.2.1 Organisasjonsendring (H3)

‘Brann- og redningsetatens personell har som oppfatning at virkningen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, vil være at etaten går gjennom en endring fra å være praktisk og erfaringsorientert til å bli lærende og kunnskapsorientert’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til tre oppfatningsvariabler; #63 *‘i brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha kompetanse som faglært håndverker’*, #64 *‘akademisk kompetanse er vel så viktig som praktisk kompetanse i brann- og redningstjenesten’*, #65 *‘I brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha tverrfaglig kompetanse’* og #67 *‘framtidens brann- og redningspersonell må ha solid kunnskapsbasert kompetanse’*.

Tabell 3 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 3 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons *r*) for H3

	Gj.snitt	SD	1	2	3
1. Faglært (#63)	3,3	1,4			
2. Akademisk-praktisk (#64)	3,0	1,2	-,22**		
3. Tverrfaglig (#65)	4,4	0,9	-,06	0,17*	
4. Kunnskapsbasert (#67)	4,2	0,8	-,07	0,19*	0,33***

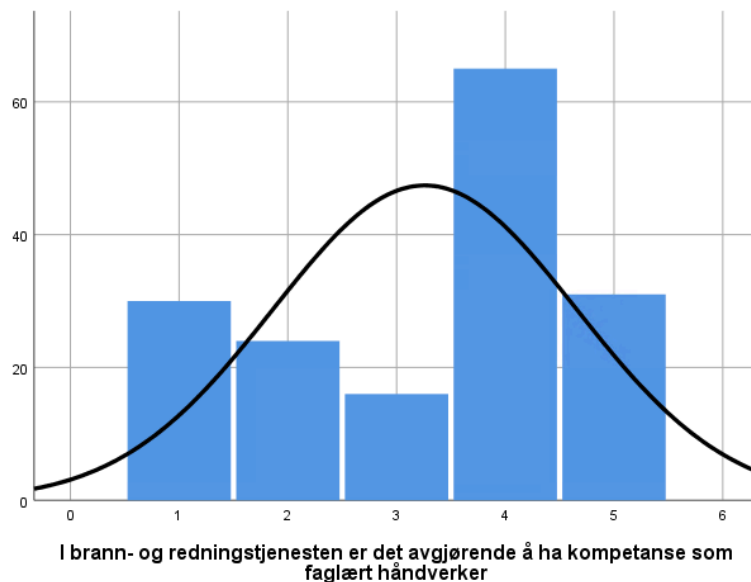
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

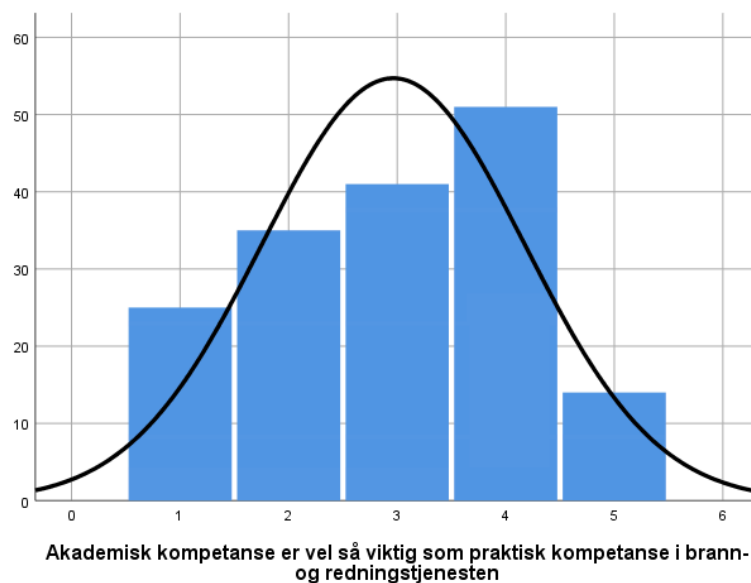
Tabell 3 viser at korrelasjonen for spørsmålene varierer fra negativ til moderat positiv, og den gir en svak indikasjon på, med to unntak hvor den er moderat til sterk, at resultatet er signifikant.

Figurene 18-21 viser en histogramfisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



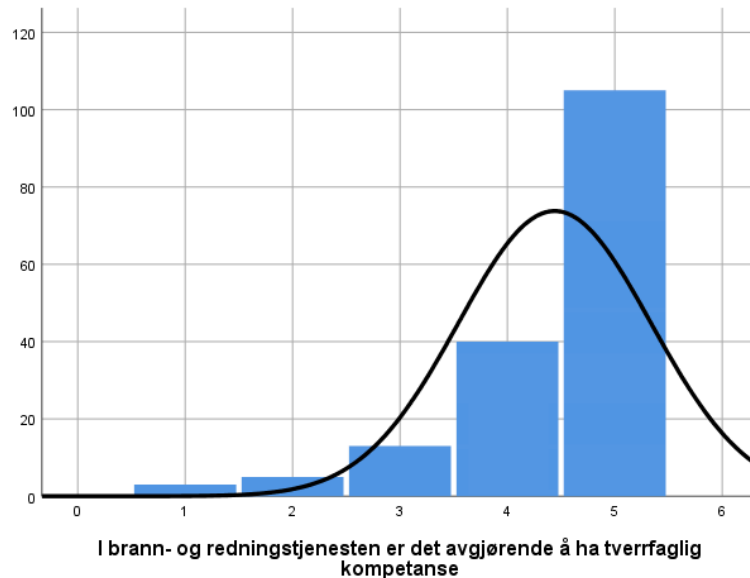
Figur 18 – Oppfatningsvariabel #63

Figur 18 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at det i brann- og redningstjenesten er avgjørende å ha kompetanse som faglært håndverker. Det er jevnt fordelt (N=166, snittverdi 3,3 av en skala på 1-5), men flest respondenter er likevel litt enig i påstanden.



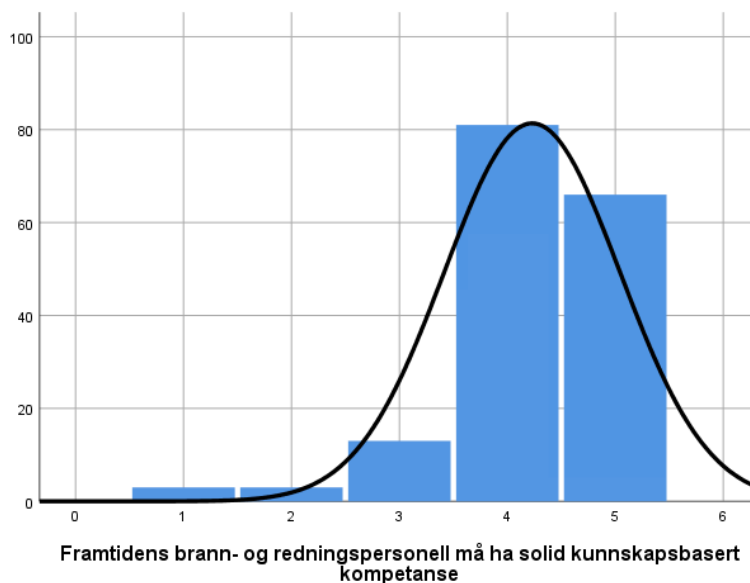
Figur 19 – Oppfatningsvariabel #64

Figur 19 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at akademisk kompetanse er vel så viktig som praktisk kompetanse i brann- og redningstjenesten. Snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,0 av en skala på 1-5) er hverken enig eller uenig i påstanden, men et flertall av respondentene er litt enig i at akademisk kompetanse er vel så viktig som praktisk.



Figur 20 – Oppfatningsvariabel #65

Figur 20 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at det i brann- og redningstjenesten er avgjørende å ha tverrfaglig kompetanse. Snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,4 av en skala på 1-5) er litt enig i påstanden, men de fleste mener det er avgjørende.



Figur 21 – Oppfatningsvariabel #67

Figur 21 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at framtidens brann- og redningspersonell må ha solid kunnskapsbasert kompetanse. Snittet og flest av respondentene (N=166, snittverdi 4,2 av en skala på 1-5) er litt enig i, men flere er også helt enig i, påstanden.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H3 støttet.

6.2.2 Kompetanse & profesjonalisering (H4)

‘Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at den nye utdanningsmodellen med akademisk utdanning vil føre til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til tre oppfatningsvariabler; #68 *‘en fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til et nødvendig kompetanseløft i etaten’*, #80 *‘en fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til økt profesjonalisering av etaten’* og #86 *‘ledere vil gjennom egen kompetanseutvikling bidra til økt profesjonalisering’*.

Tabell 4 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 4 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H4

	Gj.snitt	SD	1	2
1. Kompetanseløft (#68)	3,9	1,2		
2. Profesjonalisering (#80)	4,0	1,1	,74***	
3. Lederkompetanse (#86)	4,4	0,7	,24**	0,26***

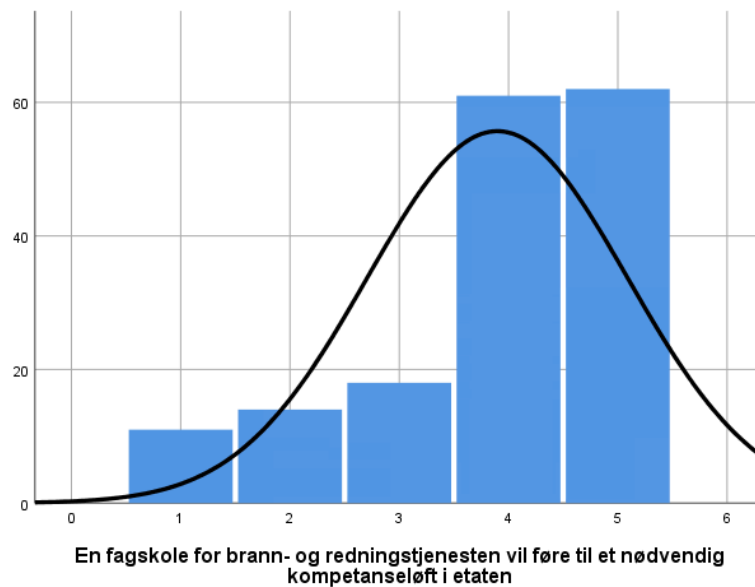
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

Tabell 4 viser at korrelasjonen for spørsmålene varierer fra moderat til sterk og den gir en sterk indikasjon på, med ett unntak hvor den er moderat, at resultatet er signifikant.

Figurene 22-24 viser en histogramfisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



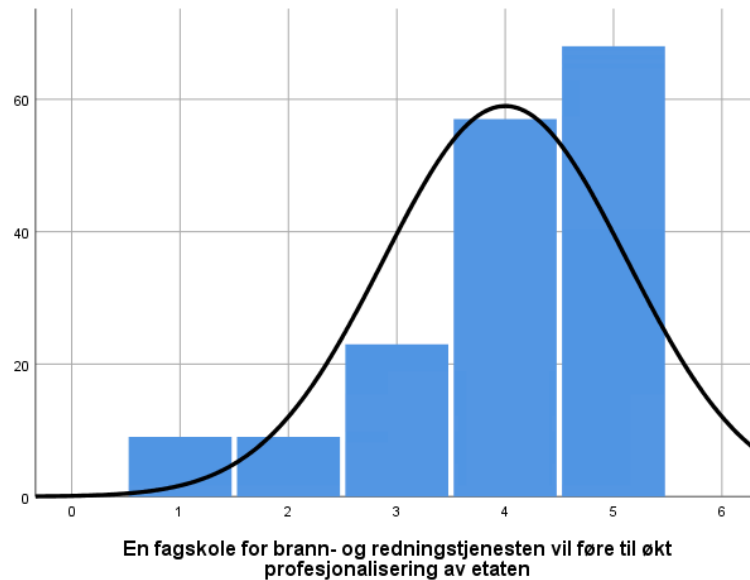
Figur 22 – Oppfatningsvariabel #68

Figur 22 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at en fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til et nødvendig kompetanseløft i etaten. Snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,9 av en skala på 1-5) er litt enig i, men flest helt enig i, påstanden.



Figur 23 – Oppfatningsvariabel #80

Figur 23 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at ledere gjennom egen kompetanseutvikling vil bidra til økt profesjonalisering. Snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,0 av en skala på 1-5) er litt enig i, dog er likevel flest helt enig i, påstanden.



Figur 24 – Oppfatningsvariabel #86

Figur 24 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at en fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til økt profesjonalisering av etaten. Snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,4 av en skala på 1-5) er litt enig i, dog er likevel flest helt enig i, påstanden.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H4 støttet.

6.3 Implikasjoner for etatens personell (F3)

Det tredje forskningsspørsmålet har utgangspunkt i implikasjoner for dens personell; *hvordan vil personellet bli implisert når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?* Jeg spurte brann- og redningspersonellet flere spørsmål i to retninger hva angår personellet; om belastning og satsning. Hypotesene H5 og H6 har forankring i dette forskningsspørsmålet, og resultatene fra SPSS-analysen framstiller jeg i tabellform og histogramisk i to separate underkapitler navngitt deretter.

6.3.1 Belastning (H5)

‘Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil, ifølge brann- og redningspersonellens egen oppfatning, bety større belastning for personellet’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til seks oppfatningsvariabler; #36 *‘arbeids-, trenings- og øvingsbelastningen i dag er høy’*, #100 *‘personellens belastning vil øke ved nye*

krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering’, #74 ‘utdanning for deltidspersonell må ha samme omfang som for yrkes-/heltidspersonell’, #101 ‘økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning vil få større konsekvenser for deltidspersonell enn for heltids-/yrkespersonell’, #38 ‘økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning blant deltidspersonell vil føre til at mange slutter’, og #75 ‘eLæring/digital utdanning av deltidspersonell vil redusere personelletts belastning’.

Tabell 5 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 5 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H5

	Gj.snitt	SD	1	2	3	4	5
1. Belastning i dag (#36)	2,9	1,1					
2. Personell (#100)	3,8	1,0	,17*				
3. Omfang (#74)	3,5	1,3	-,10	-,20*			
4. Del-/heltid (#101)	4,2	1,0	,30***	,56***	-,21**		
5. Slutter (#38)	2,6	1,2	,43***	,18*	-,31***	,25**	
6. eLæring (#75)	4,0	1,0	,08	,14	-,05	,19*	,01

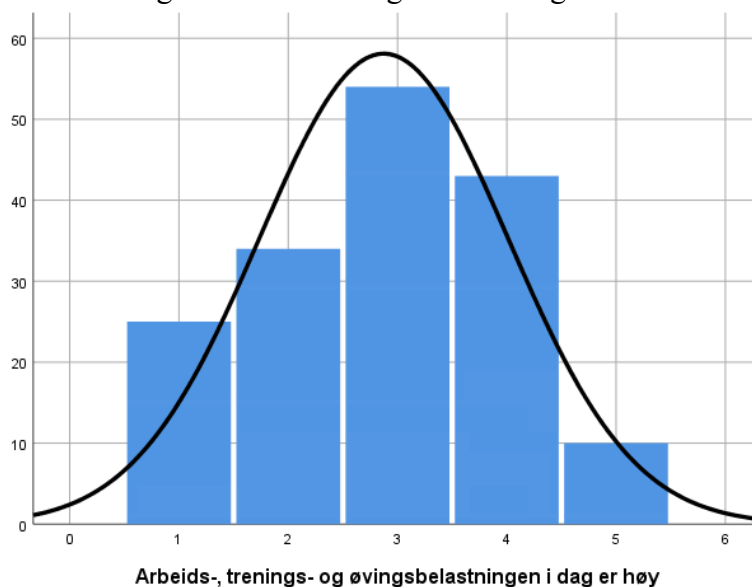
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

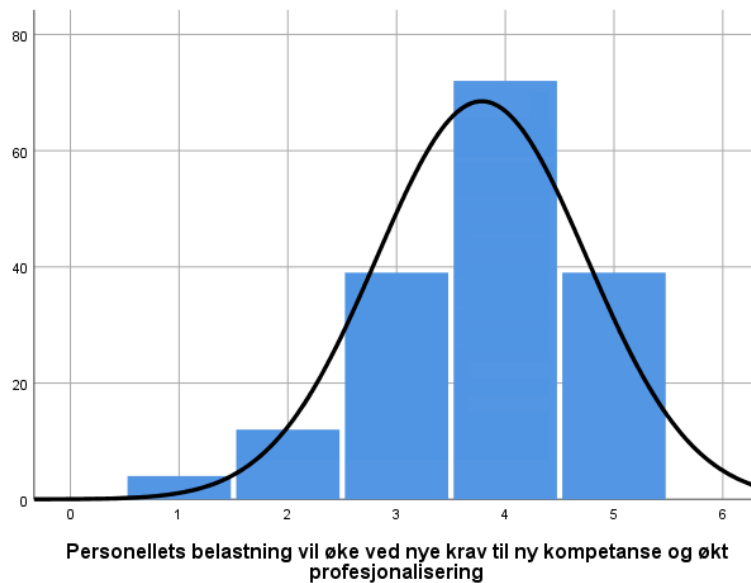
Tabell 5 viser at korrelasjonen for spørsmålene varierer fra negativ til sterk positiv, og den gir en variert indikasjon på, fra ingen til sterk, at resultatet er signifikant.

Figurene 25-30 viser en histogramfisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



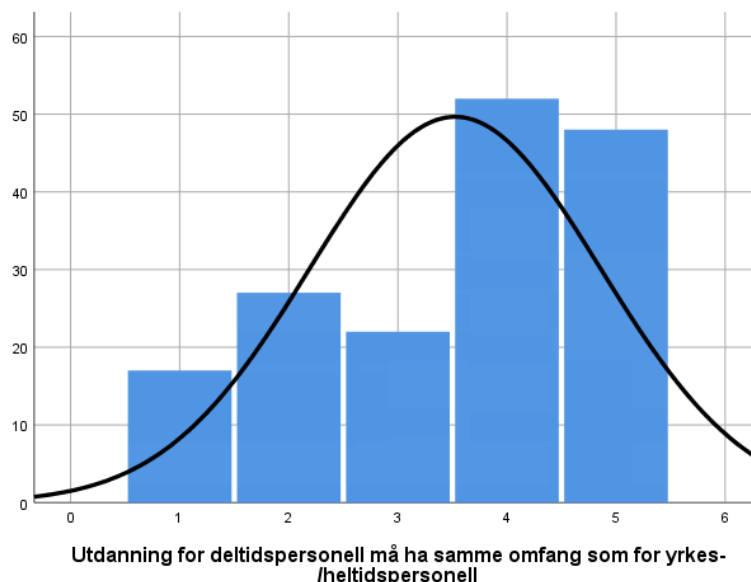
Figur 25 – Oppfatningsvariabel #36

Figur 25 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at arbeids-, trenings- og øvingsbelastningen i dag er høy. Det er jevnt fordelt, men under snittet av respondentene (N=166, snittverdi 2,9 av en skala på 1-5) er av oppfatningen at belastningen i dag er høy.



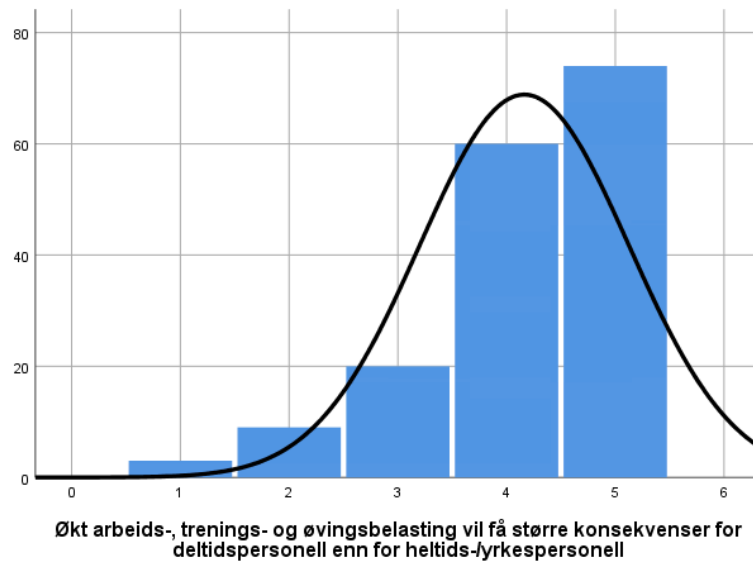
Figur 26 – Oppfatningsverdi #100

Figur 26 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at personellens belastning vil øke ved nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering. Over snittet, og flest, av respondentene (N=166, snittverdi 3,8 av en skala på 1-5) er litt enig i påstanden.



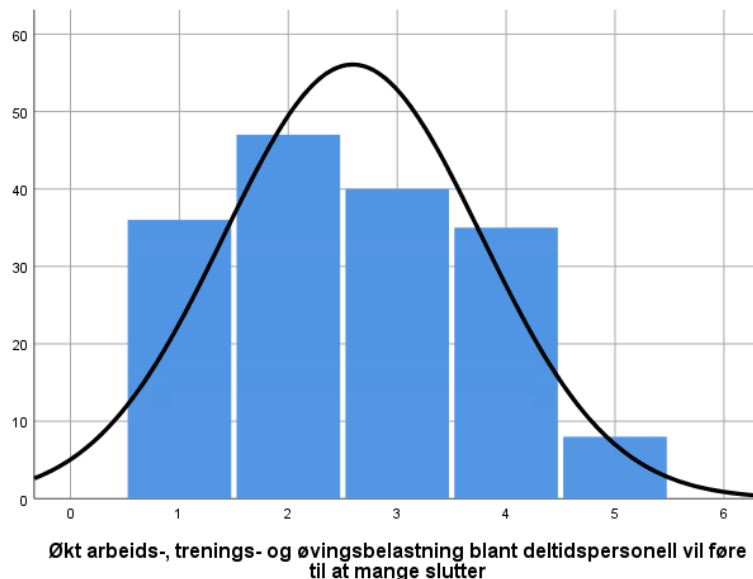
Figur 27 – Oppfatningsvariabel #74

Figur 27 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at utdanning for deltidspersonell må ha samme omfang som for yrkes-/heltidspersonell. Det er en jevn fordeling mellom enighet og nøytral/uenighet. Men over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 3,5 av en skala på 1-5), og flest, er litt enig i påstanden. Noen færre er helt enig i påstanden.



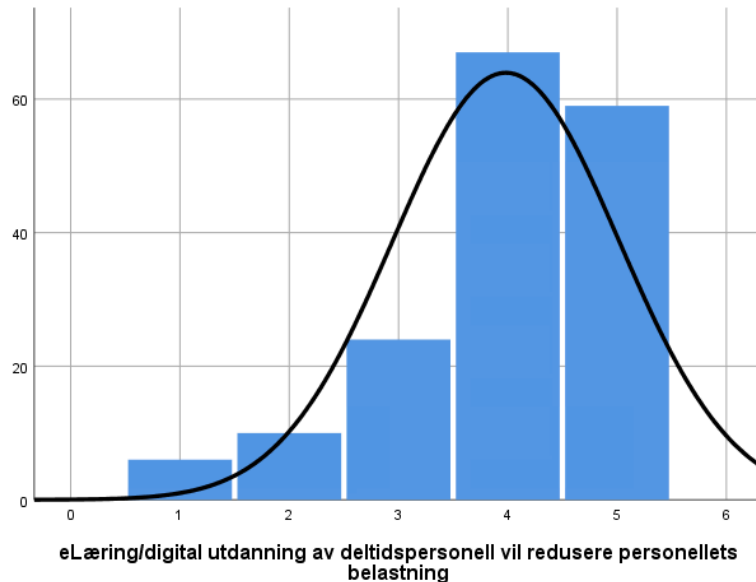
Figur 28 – Oppfatningsvariabel #101

Figur 28 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning vil få større konsekvenser for deltidspersonell enn for heltids-/yrkespersonell. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,2 av en skala på 1-5) er litt enig, dog er flest av respondentene helt enig, i påstanden.



Figur 29 – Oppfatningsvariabel #38

Figur 29 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning blant deltidspersonell vil føre til at mange slutter. Det er en jevn fordeling av respondenter (N=166, snittverdi 2,6 av en skala på 1-5) mellom helt uenig og litt enig, men snittet er litt uenig. Det sier noe om deltidspersonellets motivasjon for å bidra i lokalsamfunnet.



Figur 30 – Oppfatningsvariabel #75

Figur 30 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at eLæring/digital utdanning av deltidspersonell vil redusere personellens belastning. Over snittet, og flest, av respondentene (N=166, snittverdi 4,0 av en skala på 1-5) er litt enig, dog er en stor forekomst av respondentene også helt enig, i påstanden.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H5 støttet.

6.3.2 Satsning (H6)

‘Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, må ifølge personellens oppfatning føre til økt statlig/kommunal personellmessig satsning i brann- og redningsetaten’.

Respondentene ble spurt om deres standpunkt til fire oppfatningsvariabler; #102 *‘utdanning av deltidspersonell må bekostes av staten for å sikre beredskap i distrikts-Norge’*, #103 *‘økt fravær for deltidspersonell fra sin primære jobb ifm brannrelatert utdanning må føre til økt kompensasjon fra kommunen som sekundær arbeidsgiver’* og #104 *‘nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering må føre til heltidsledelse som standard i etaten’.*

Tabell 6 viser gjennomsnitt, SD og korrelasjoner for svarene på de ulike oppfatningsvariablene.

Tabell 6 – Gjennomsnitt, standardavvik (SD) og korrelasjoner (Pearsons r) for H6

	Gj.snitt	SD	1	2	3
1. Bekostes (#102)	4,7	0,7			
2. Kompensasjon (#103)	4,4	0,8	,40***		
3. Heltidsledelse (#104)	4,1	1,0	,07	,13	
4. Dimensjonering (#105)	4,0	0,9	,31***	,32***	,38***

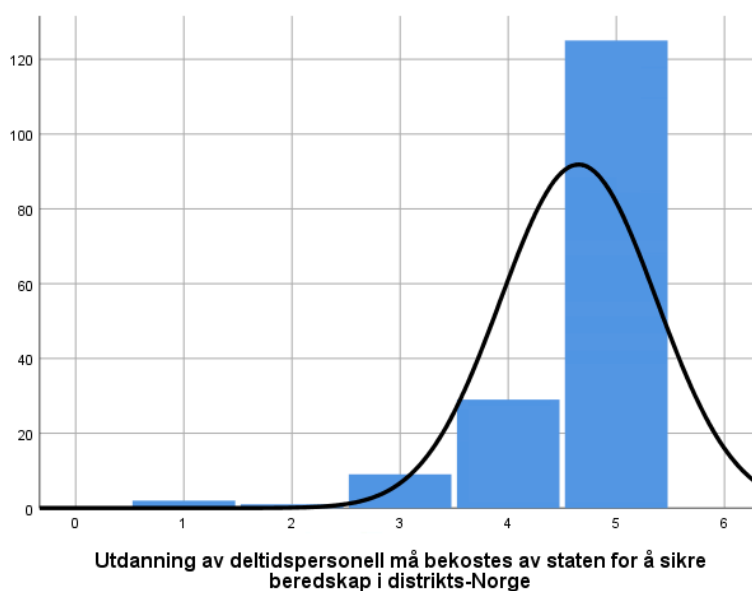
Noter:

N = 166

Signifikansnivå (alle to-halet): * p < .05; ** p < .01; *** p < .001

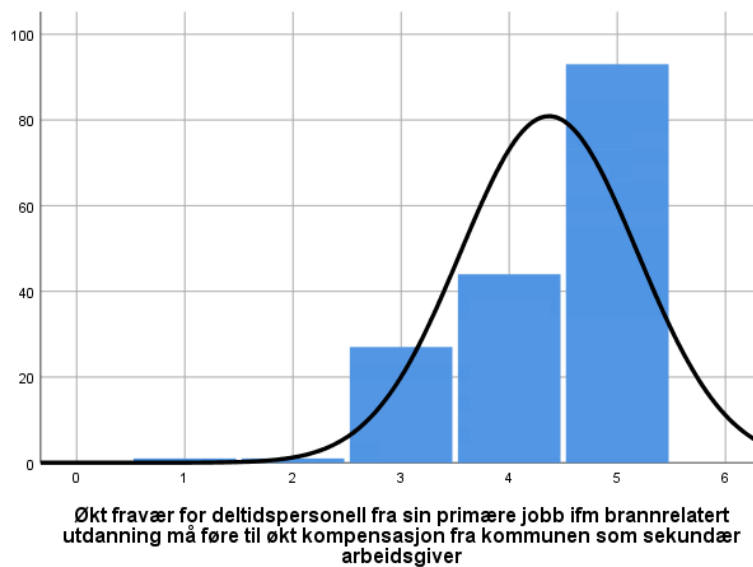
Tabell 6 viser at korrelasjonen for spørsmålene varierer fra svak til moderat, og den gir en variert indikasjon på, fra ingen til sterk, at resultatet er signifikant.

Figurene 31-34 viser en histogramisk framstilling av fordelingen av svarene mot variablene.



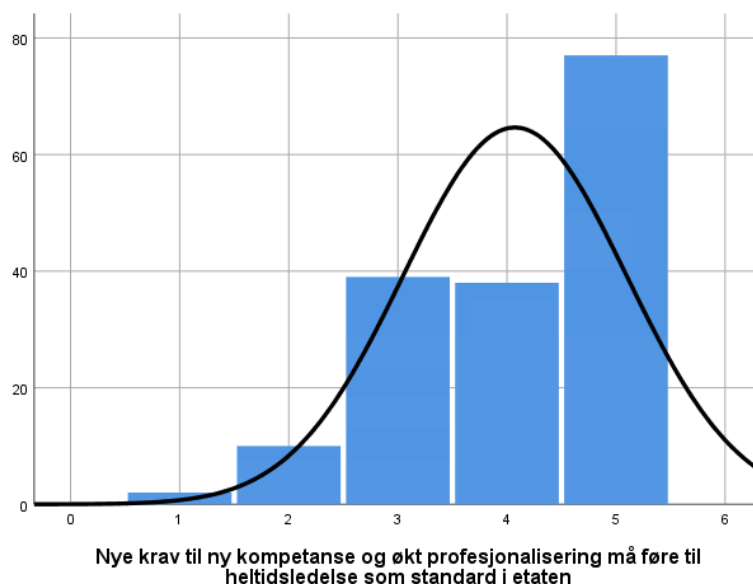
Figur 31 – Oppfatningsvariabel #102

Figur 31 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at utdanning av deltidspersonell må bekostes av staten for å sikre beredskap i distrikts-Norge. Over snittet, og flest, av respondentene (N=166, snittverdi 4,7 av en skala på 1-5) er helt enig i påstanden.



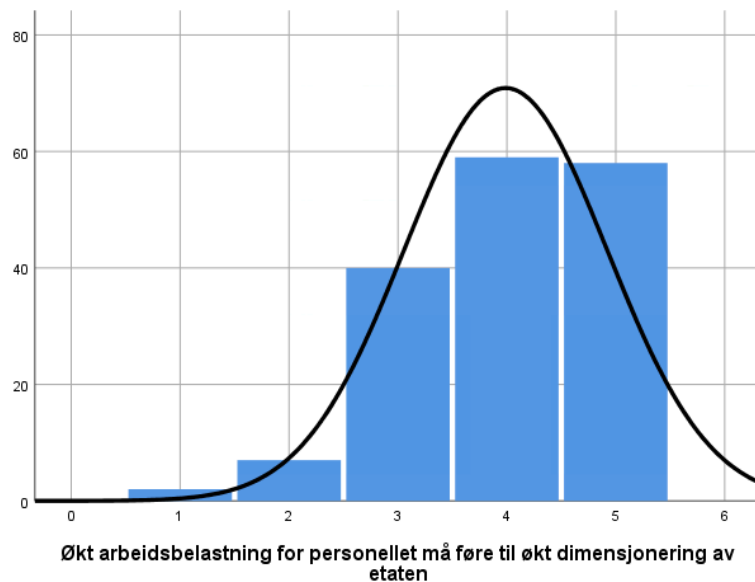
Figur 32 – Oppfatningsvariabel #103

Figur 32 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at økt fravær for deltidspersonell fra sin primære jobb ifm brannrelatert utdanning må føre til økt kompensasjon fra kommunen som sekundær arbeidsgiver. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,4 av en skala på 1-5) er litt enig, dog er størst andel av forekomsten helt enig i påstanden.



Figur 33 – Oppfatningsvariabel #104

Figur 33 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering må føre til heltidsledelse som standard i etaten. Over snittet av respondentene (N=166, snittverdi 4,1 av en skala på 1-5) er litt enig, dog er størst andel av forekomsten helt enig i påstanden.



Figur 34 – Oppfatningsvariabel #105

Figur 34 viser fordelingen av svarene på oppfatningsvariabelen om at økt arbeidsbelastning for personellet må føre til økt dimensjonering av etaten. Over snittet, og størst andel, av respondentene (N=166, snittverdi 4,0 av en skala på 1-5) er litt enig, dog er flere av respondentene også helt enig i påstanden og noen færre har ikke

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte hypotesen H6 støttet.

6.4 Oppfatninger av nytte og effekt med bakgrunn i stillingsnivå (H7)

Avslutningsvis i analyse-delen mener jeg at det er interessant å se på om det eksisterer ulike oppfatninger om nytte og effekt av å implementere de nye kravene i brann- og redningsetaten. Meninger, oppfatninger og standpunkt blant brann- og redningspersonellet kan være ulikt avhengig av stillingsnivå.

Hypotesen H7: *‘Innen etaten vil det være ulike oppfatninger om nytte/effekt av å implementere nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering i brann- og redningsetaten. Generelt vil personell på ledernivå være mer positive til endring enn personell på mellom og lavere nivå’.*

Med bakgrunn i spørreundersøkelsen trakk jeg ut tre påstander, oppfatningsvariabler, som har stor sammenheng med problemstillingen: #89 *‘en fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet vil føre til økt samfunnssikkerhet’*, #68 *‘en fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til et nødvendig kompetanseløft i etaten’* og #80 *‘en fagskole for*

brann- og redningstjenesten vil føre til økt profesjonalisering av etaten'. Gjennom analyse mot to definerte klassifikasjonsvariabler, *ledernivå* og *mellom/øvrig nivå*, gjorde jeg også her funn.

Tabellene 7 – 9 viser antall, gjennomsnitt, standardavvik og signifikans for de ulike variablene.

Tabell 7 – Oppfatningsvariabel #89 - Økt samfunnssikkerhet

	N	Snitt	SD	p-verdi
1. Ledernivå	60	3,8	1,1	
2. Mellom/øvrig nivå	106	3,8	1,1	,84(n. s.)

Tabell 8 – Oppfatningsvariabel #68 – Kompetanseløft i etaten

	N	Snitt	SD	p-verdi
1. Ledernivå	60	3,8	1,2	
2. Mellom/øvrig nivå	106	3,9	1,2	,60(n. s.)

Tabell 9 – Oppfatningsvariabel #80 - Økt profesjonalisering av etaten

	N	Snitt	SD	p-verdi
1. Ledernivå	60	3,9	1,1	
2. Mellom/øvrig nivå	106	4,1	1,1	,32(n. s.)

Når jeg sammenligner alle tre tabellene, ser jeg at verdiene for snitt og standardavvik er spesielt sammenfallende mot hverandre, vurdert mellom klassifikasjonsvariablene ledernivå og mellom/øvrig nivå. Ser jeg under p-verdi er korrelasjonene for variablene sterke, men tabellene viser samtidig at det ikke foreligger noen indikasjon på at resultatet er signifikant (n. s.).

Tabellene viser likevel et resultat av analysene som indikerer at det blant ledere, mellom nivå og øvrige ansatte i brann- og redningsetaten er stor grad av *homogenitet*. Resultatene kan nyttes for å illustrere at det i Norge ikke forekommer stor avstand mellom ledere og ansatte i et maktforhold (*power distance*) som en organisatorisk tilhørighet representerer.

Funnet kan tolkes som at personellet i brann- og redningsetaten har stort sett sammenfallende syn på spørsmål vedrørende nytte/effekt av implementering av nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering, uavhengig av stillingsnivå. Funnet kan med bakgrunn i studiens reliabilitet generaliseres til å gjelde også andre områder som samfunnssikkerhet og beredskap.

Gjennom analysen og presentasjonen av funn kan jeg bekrefte at hypotesen H7 ikke er støttet.

7 Drøfting

‘No thief, however skillful, can rob one of knowledge, and that is why knowledge is the best and safest treasure to acquire’.

L. Frank Baum, The Lost Princess of Oz

I dette kapittelet vil jeg drøfte problemstillingen og forskningsspørsmålene gjennom presentert teori og innsamlet empiri. For å utdype momenter nærmere og gi drøftingen større fylde, vil jeg trekke inn andre relevante kilder der dette faller seg naturlig i resonnementet.

Profesjonalisering av brann- og redningsetaten. Hva innebærer egentlig begrepet som er tema i denne oppgaven? I kronikken nevnt innledningsvis, *‘Hvor langt har vi kommet i profesjonaliseringen?’* (Bjelland & Bakke, 2017), skriver forfatterne at *‘først når utdanningsløpet integreres i den akademiske gradsstrukturen og myndighetene tar ansvaret for finansering og autorisasjon, kan ambulansesyret selv ta ansvar for eget kunnskapsdomene – gjennom forskning og fagutvikling, nasjonalt og internasjonalt’.*

Det foreligger helt klare paralleller til situasjonen som brann- og redningsetaten befinner seg i. Som den siste nødetat er brann og redning uten en profesjonalsert akademisk utdanning. Et standardisert og sammenhengende utdanningsløp integrert i den akademiske strukturen er fraværende. Det er et paradoks, med tydelige likhetstrekk fra ambulansesyret, *‘med tanke på at det er myndighetene som har initiert (...) prosesser, utredninger, komiteer og utvalg’* (Bjelland & Bakke, 2017), at blant de utdanninger på høghskolenivå som er relevante for brann og redning er det så langt et eksternt miljø, det akademiske, som har etablert.

Hva innebærer så *‘nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av brann- og redningsetaten?’* Sett fra profesjonaliserings-perspektivet betyr det at de mennesker som ønsker å søke jobb i brann- og redningstjenesten må gjennom en framtidig profesjonsutdanning. Men det betyr også, etter min vurdering og basert på oppfatningen blant brann- og redningspersonellet som er en del av funnene i undersøkelsen, at styringssignalene fra det politiske maktapparatet om *større og færre* brann- og redningsvesen må innebære en styrking av ledelsen i alle landets brann- og redningsvesen, med heltidsledelse som standard. Nye krav til ny kompetanse i etaten impliserer etablering av ny forespeilet utdanningsmodell med grunn-, leder- og videreutdanning innen brann, redning og samfunnssikkerhet på fag- og høghskolenivå.

Med lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver (brann- og eksplosjonsvernloven, 2002) forankres den forvaltnings- og styringsmessige organisering og ramme for brann- og redningsetaten slik vi kjenner den i dag. Gjennom sine styringssignaler har styresmaktene en særlig påvirkningskraft når det gjelder utviklingen av den nasjonale brann- og redningstjenesten generelt og brann- og redningsetaten spesielt. Samtidig er det rettidig at jeg peker på makten som kommunestyrenes selvstendighet og tydelige lovforankrede ansvar utgjør, da med hensyn til beredskapsplikten og oppgaver innen brann og redning som er kommunene pålagt. De fire nasjonale beredskapsprinsipper er her av stor betydning hva angår reguleringen av maktforholdet og forvaltningsmessige ansvaret:

1. Ansvarsprinsippet

Den organisasjon som har ansvar for et fagområde i en normalsituasjon, har også ansvaret for nødvendige beredskapsforberedelser og for å håndtere ekstraordinære hendelser på området.

2. Likhetsprinsippet

Den organisasjon man opererer med under kriser, skal i utgangspunktet være mest mulig lik den organisasjon man har til daglig.

3. Nærhetsprinsippet

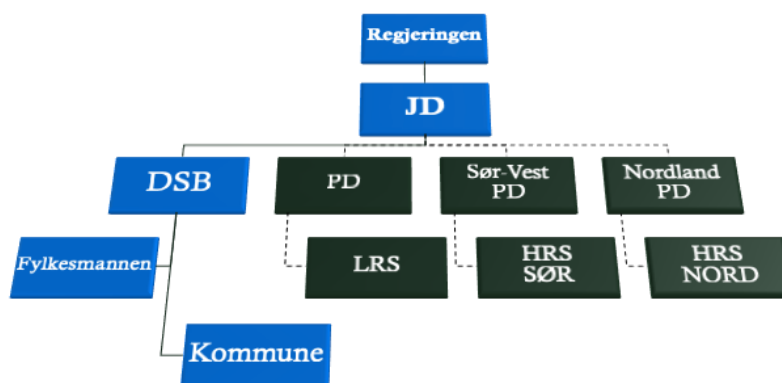
Kriser skal organisatorisk håndteres på lavest mulig nivå.

4. Samvirkeprinsippet

Myndigheter, virksomheter og etater har et selvstendig ansvar for å sikre et best mulig samvirke med relevante aktører og virksomheter i arbeidet med forebygging, beredskap og krisehåndtering.

(JD, 2019)

Den overordnede forvaltnings- og styringsmessige organisering og ramme kan illustreres slik:



Figur 35 – Forvaltnings- og styringsmessige organisering og rammer

I figuren (egen illustrasjon) har jeg tegnet opp en blåfarget linje og en sortfarget linje for to ulike styringsrammer; blå for brann- og redningsetaten og sort for samvirket mellom brann- og redningsetaten og øvrige nødetater, private og frivillige organisasjoner når det kommer til redningstjenesten isolert sett, som norske brann- og redningsvesen er en stor bidragsyter til. Gitt avgrensningen, vil jeg kun redegjøre for linjen som representerer brann- og redningsetaten.

Det er Regjeringen som har det forvaltnings- og styringsmessige overordnede totalansvar for brann- og redningstjenesten og dens innhold på nasjonalt nivå. Myndighetsansvaret for nasjonal brann- og redningstjeneste er delegert til JD gjennom departementets utpekte sektorielle ansvar.

Direkte underlagt departementet er DSB som ivaretar sentrale forvaltningsoppgaver tillagt direktoratet i lov, instruks og fullmakt iht lov (Johnson, 2020). DSB understøtter slik JD's arbeid med å samordne samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet i Norge (JD, 2013, s. 20). DSB er nasjonal fagmyndighet og sentral tilsynsmyndighet for brann- og redningstjenesten.

Brannstudien fra 2013 (JD, 2013) beskriver nærmere roller og ansvar innen arbeidet med samfunnssikkerhet som er pålagt det lavere nivå i forvaltningen. Fylkesmannen har blant annet som oppgave å være tilsynsmyndighet for kommunene hva angår deres overholdelse av pålagt beredskapsplikt (JD, 2013, s. 20). Kommunenes roller og ansvar framgår av et omfattende lovverk; kommunal beredskapsplikt ble så sent som i 2010 regulert i sivilbeskyttelsesloven. Ulike beredskapskrav framgår hovedsakelig av brann- og eksplosjonsvernloven (JD, 2013, s. 21) og tilhørende forskrift, hvis jeg ser på brann- og redningsetatens forankring isolert sett.

Kommunene har selvstyrerrett og er laveste nivå innen offentlig forvaltning. Som Brannstudien sier; *'kommunene utgjør en av bærebjelkene i samfunnssikkerhets- og beredskapsarbeidet'* (JD, 2013, s. 20), og har det lokale totalansvar i nasjonal beredskapssammenheng. Brann og redning er kommunenes verktøy, den organisatoriske ressursen, innen samfunnssikkerhetsarbeidet.

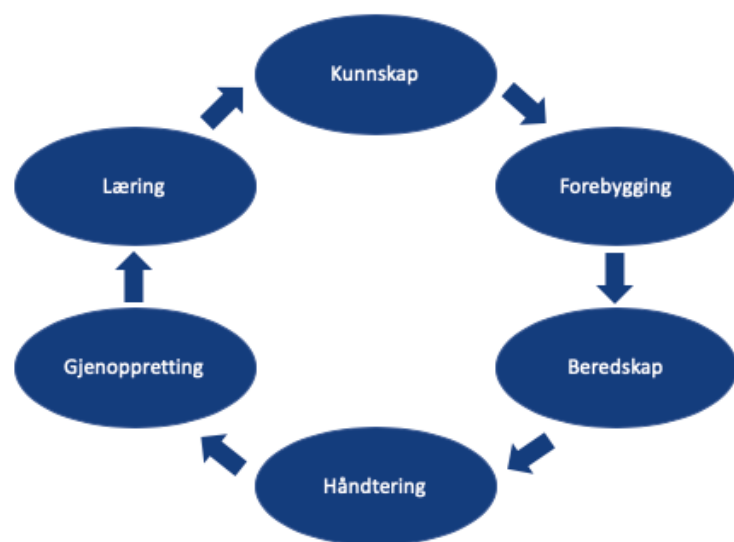
Det norske forvaltnings- og styringssystemet som er beskrevet her, kjennes igjen fra den institusjonelle teorien og Eastons *The Political Systems Model*, men er ført ett steg videre i illustrasjonen om det klassiske norske folkestyret, den norske politiske orden. Olsen (2014) belyser og problematiserer dette folkestyret gjennom boken *'Folkestyrets varige spenninger'*.

Regjeringen v/Justis- og beredskapsdepartementet har siden tiden etter 22. juli-hendelsen rettet fokus mot et relativt nytt fagområde innen forvaltningen; *samfunnssikkerhet*, og ifølge instruks for departementenes arbeid med samfunnssikkerhet (samfunnssikkerhetsinstruksen, 2017, kommentar til sikkerhetsinstruksen, innledning) defineres begrepet som ‘*samfunnets evne til å verne seg mot og håndtere hendelser som truer grunnleggende verdier og funksjoner og setter liv og helse i fare. Slike hendelser kan være utløst av naturen, være et utslag av tekniske eller menneskelig feil eller bevisste handlinger.*’.

En artikkel på Regjeringens nettside (JD, 2018) sier om nasjonalt samfunnssikkerhetsarbeid at; ‘*For å sikre en systematisk tilnærming, ser Regjeringen arbeidet med samfunnssikkerhet som en kjede. Systematisk kunnskapsutvikling som grunnlag for forebyggende tiltak skal bidra til færre hendelser og et bedre beredskapsarbeid. God beredskap gjør ansvarlige aktører i stand til å håndtere hendelser og gjenopprette samfunnets funksjoner raskt, hvis hendelsen skulle inntreffe. I alle ledd av kjeden er kontinuerlig læring, forbedring og tilpasning til endringer i risiko- og sårbarhetsbildet en forutsetning for å lykkes.*’.

Som én av tre nødetater er brann- og redningsetaten del av samfunnssikkerhetskjeden, og det gjør at etaten har en plikt til å oppfylle sin del av samfunnssikkerhets-kontrakten.

En forpliktelse som jeg mener at innebærer en etablering av et standardisert utdanningssystem og utvikling av kunnskap og læring gjennom erfaring på en annen måte enn den som eksisterer i dag.



Figur 36 – Samfunnssikkerhetskjeden

Med arbeidet som er under utredning og i prosess, vil tilgangen til menneskelige ressurser i rekrutteringsprosesser til brann- og redningsetaten i framtiden gjennomgå en radikal endring ved at fagskolen vil være åpen (Brenden, 2016) og tilordnes det nasjonale utdanningssystemet. Endringen vil føre til større mangfold og rekrutteringsgrunnlag for brann- og redningsetaten. Noe som også er forankret i Brannstudien (JD, 2013), der det framkommer at: ‘*Utvalget som*

hadde til mandat å gjennomgå dagens brannutdanning, anbefalte gjennom NOU 2012: 8 Ny utdanning for nye utfordringer at dagens utdanning må endres, blant annet for å tiltrekke seg et større mangfold av søkere. Ved å endre dagens ordning, hvor ansettelse skjer før utdanning, til å etablere en åpen utdanning for brann- og redningstjenesten som plasseres på fagskolenivå, håper man å bidra til å åpne yrket for et større mangfold. Arbeidsgruppen støtter at det gjennomføres en kompetansereform i tråd med forslagene i NOU 2012:8' (JD, 2013, s. 160). Detaljerte opptakskrav utover studie-/realkompetanse og fagbrev er ikke klare (DSB (u. å.a).

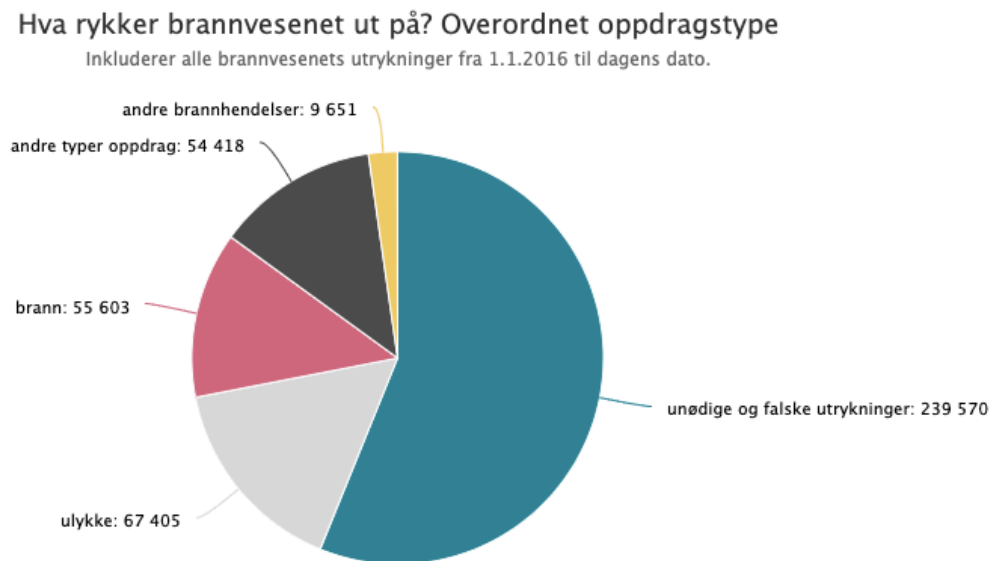
Det er definert målsetninger for ny utdanningsmodell. Gjennom ny grunnutdanning skal brann- og redningspersonellet tilegne seg kunnskaper, erfaringer og praksis slik at det er kompetent og robust i møtet med framtidige utfordringer (DSB, u. å.). Målsetningen om redusert sårbarhet og økt samfunnsikkerhet til innbyggerne skal oppnås ved hjelp av den tilegnede kompetansen som framtidens nyutdannede personell får med seg fra den teoretiske og praktiske utdanningen.

Historisk sett har de enkelte brann- og redningsvesen rekruttert nye ansatte som i stor grad har hatt praktisk, yrkesrettet og ikke yrkesrelevant profesjonskompetanse. Først når et arbeidsforhold er etablert, har disse fått en etatsstyrt opplæring og kurs ved NBSK av varierende lengde styrt av omfanget. Med en kunnskapsbasert utdanning, og en lærling- og fadderordning, som kan tolkes å være en del av profesjonsutdanningen, vil nyutdannede tilegne seg både teoretisk og praktisk kunnskap før de kan utføre oppgavene sine på et selvstendig grunnlag.

Gjennom flere artikler i dagspressen gir brann- og redningspersonell uttrykk for at den nye utdanningsmodellen er sterkt ønsket. Brannmannen og høyrepolitikeren i Trondheim, Ketil Sivertsen kom i 2019 med en sterk formaning i Adresseavisen (Sivertsen, 2019), der han tydelig sa fra om hva brann-Norge nå trenger; *'vedtaket i 2015 om etablering av en nasjonal fagskole for brannvesenet må følges opp av politikerne. Det betyr blant annet at høyrepolitikere bruker sin påvirkningskraft i regjeringen slik at vi kan komme i gang med fremtidens utdanningsmodell for brannmenn og -kvinner'*.

Godt samspill og samarbeid mellom utdanning, forskning og arbeidsliv er nødvendig for å sikre kunnskapsbasert tjenesteutøvelse og bedre tjenester gjennom videreutvikling og innovasjon' står det i Meld. St. 13 Utdanning for velferd (KD, 2012, s. 37). Funn i min spørreundersøkelse bekrefter at brann- og redningsetaten for tiden gjennomgår en endring fra å være praktisk og erfaringsorientert til å bli lærende og kunnskapsorientert.

Jeg vil fortsette resonnetet og drøftingen med å dreie over til et fagområde i ny utdanningsmodell. Brann- og redningsetatens portefølje på landsbasis spenner bredt. I perioden fra 01.01.2016 til 08.10.2020 fordeler 426.646 oppdrag seg på overordnede oppdragstyper slik:

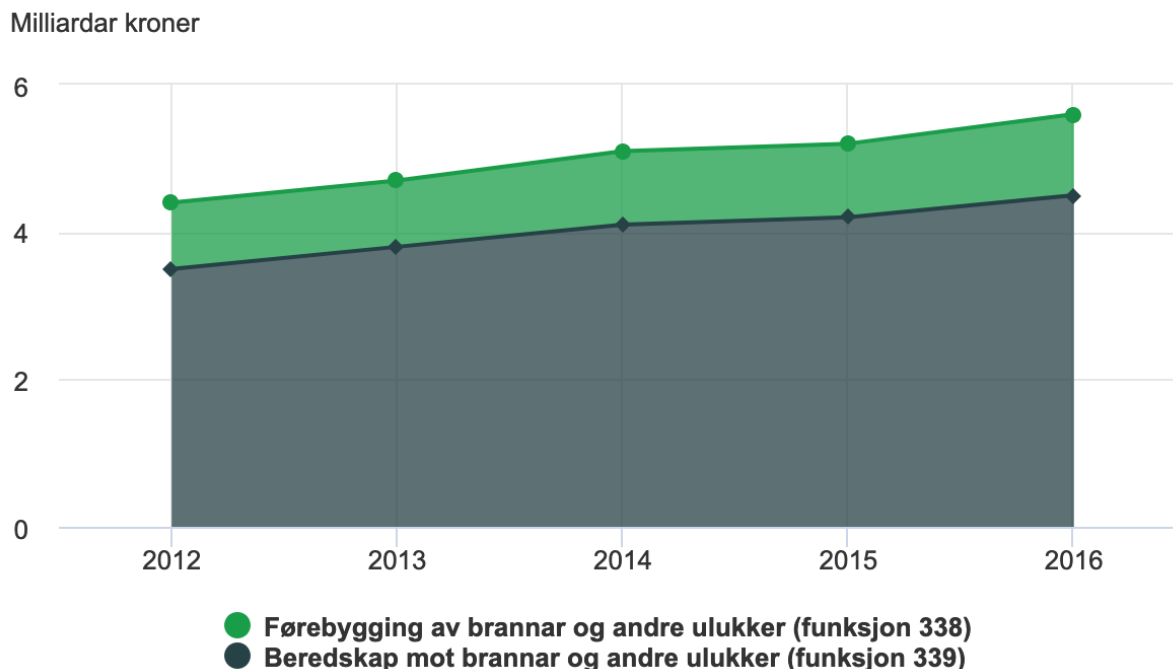


Figur 37 – Overordnede oppdragstyper brannvesen (2016 - dd)

Oversiktene er hentet fra BRIS-UT. Hensikten med BRIS-UT er å gi offentligheten tilgang til informasjonen registrert i BRIS og sette økt fokus på brannforebygging (DSB, 2020). Av figuren over, som viser overordnede oppdragstyper, framgår det at 239.570 eller 56,15% av de 426.646 utrykninger har vært unødige og falske. Tallet underbygger empiri fra spørreundersøkelsen der 92,8% av respondentene mener at forebygging er et svært viktig satsningsområde i framtidens samfunnsikkerhetsarbeid (vedlegg 10.4).

Flere av landets brannsjefer har i ulike medier tatt til orde om unødvendige utrykninger og er bekymret for den økonomiske utviklingen som kostnadene ved slike utrykninger innebærer. For ett vaktlag alene kunne kostnaden i 2015 komme opp i kr. 10.000,- (Holte, 2015). Da kommer utstyr og andre relaterte kostnader som tillegg. Med 239.570 unødige utrykninger over en fireårs-periode er det en overdrivelse å si at kostnadene svarer seg samfunnsøkonomisk.

Gjennomgående tema fra NOU 1992:22 (KUF, 1992) ble utgitt og fram til i dag er *forebygging*. Hvilke enorme samfunnskostnader kunne vel ikke vært spart inn, ved at staten fokuserte i større grad på forebygging? Min undersøkelse viser at 92,8% av respondentene i brann- og redningsetaten mener at forebygging er det viktigste satsningsområdet for framtiden. SSB skriver i artikkelen *Meir penger til beredskap* (SSB, 2018) at kommunene brukte nær 5,9 mrd kroner på brann- og ulykkesvern i 2017, og mesteparten gikk med til beredskap (figur 33).



Figur 38 - Utgifter til brann og ulykkesvern etter funksjon

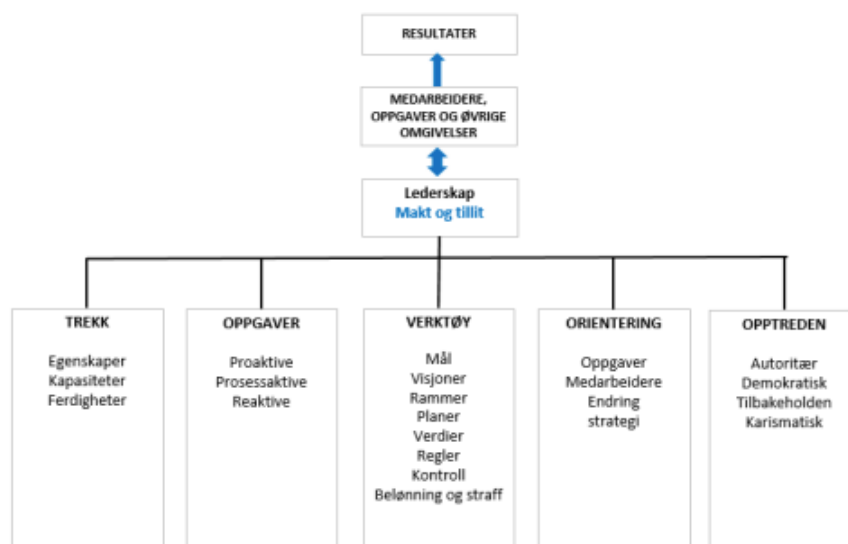
Hvorfor er det slik? Når jeg leser i rekken av offentlige utredninger og stortingsmeldinger som brann- og redningstjenesten har sin forankring i, observerer jeg en tydelig linje som sier at *forebygging er et satsningsområde*. Trekker jeg inn funn fra undersøkelsen min, viser den også at forebygging er prioritert blant størstedelen av norske brann- og redningsvesen. Og ser jeg på illustrasjonen av samfunnssikkerhetskjeden, ser jeg at forebygging kommer før beredskap.

SSB-artikkelen (ibid) sier at i 2017 ble det brukt nær kr. 4,8 milliarder til brannvesen, oljevernberedskap og annen beredskap mot brann- og eksplosjonsarta ulykker. Det ble brukt kun i overkant 1,1 milliarder kroner til forebygging. Burde det ikke være omvendt? Som funnene fra undersøkelsen min viser, gir forebyggende arbeid en samfunnsøkonomisk gevinst. Det er også noe som Forebyggendeanalysen fra 2018, utarbeidet av Østre Agder brannvesen, underbygger når den sier at: *‘det er mye mer samfunnsøkonomisk å forebygge brann enn å redusere konsekvensen av en allerede oppstått brann* (Arendal kommune, 2018, s. 48).

NOU 2012:8 *‘Ny utdanning for nye utfordringer: Helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet’* konkretiserer kompetanseutviklingen innen forebygging, når det skal etableres studietilbud for forebygging på fagskolenivå og utvidet forebygging på høgskolenivå, en dreining som forhåpentlig vil føre til økt fokus på og flere handlingstiltak innen forebygging.

Tar jeg utgangspunkt i ny-institusjonell teori ser jeg likevel flere utfordringer som vil møte ledere i brann- og redningsetaten, gitt den komplekse organisasjonen som brann- og redningsetaten utgjør. Når jeg leser kommentarene fra respondentene etter undersøkelsen (vedlegg 10.5), er det en påfallende stor andel av dem som har fokus på den praktiske, yrkesrettede kompetansen som det tradisjonelle håndverksfaget utgjør, og dets betydning i for å løse de lovpålagte oppgaver i kommunene. Fokuset kommer også til syne i funn som ble gjort ved analyse av hypoteser. Det kan tyde på den historiske forankringen som etaten har i håndverksfaget står veldig sterkt i ryggmargen til brann- og redningspersonellet på lavere nivå.

Institusjonell teori er helt sentral for å forstå endrings- og omstillingsprosesser som er drevet av eksterne aktører (Kirkhaug, 2017, s. 22), men som brann- og redningsetaten kun har delvis kontroll over. Med eksterne aktører mener jeg det øverste maktnivået i Norge: politikerne, både på lokalt plan i kommunestyrene og i regjeringsapparatet. På den annen side står ny-institusjonell teori, som kan forklare hvorfor mye personell i brann- og redningsetaten *ikke* lar seg endre, eller *ikke ønsker* å endre seg. Én forklaring på det kan ifølge Kirkhaug (2017, s.22) være at signalene fra styresmaktene er sterkere enn den indre motivasjonen for endring. Etablering av ny fagskole er i så henseende en positiv utvikling for profesjonaliseringen av brann- og redningsetaten. Her har de offentlige etatslederne en kompleks oppgave foran seg.



Figur 39 – Lederskapets elementer og betingelser

I skjærsilden (figur 39, Kirkhaug, 2017, s. 154) mellom makt-/styringsapparatet og medarbeiderne, står nemlig lederne som ifølge undersøkelsen (vedlegg 10.4) må bidra med egen kompetanseutvikling for å øke profesjonaliseringen av etaten, og som har det komplekse ansvaret for etatens utvikling. Blant de mest utfordrende oppgaver som finnes i offentlige organisasjoner, å ha ansvaret for og lede endrings- og omstillingsprosesser.

8 Avslutning

‘We should strive to welcome change and challenges, because they are what helps us grow. Without them we grow weak like the Eloi in comfort and security. We need to constantly be challenging ourselves in order to strengthen our character and increase our intelligence’.

H. G. Wells, The Time Machine

MPA-studiet har vært et fremragende og spennende studium, og det har gitt meg en verdifull innsikt i og kunnskap om forskning. Så har studiet også gitt meg en betydelig kunnskap om det politiske og byråkratiske, offentlige system som vår nasjonalstat styres gjennom, om den norske brann- og redningsetaten og arbeidet som gjøres i samfunnssikkerhets- og beredskapsdomenet.

Jeg vil nå avslutningsvis runde av oppgaven i tre hovedpunkter; oppsummering av resultatene, refleksjon rundt egen forskningsprosess og perspektiver i forhold til videre forskning.

8.1 Oppsummering av resultatene

Jeg har gjennom oppgavens tema, *Profesjonalisering av brann- og redningsetaten*, utledet problemstillingen: *hvordan impliseres samfunnet, etaten og dens personell når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?*

For å hjelpe til å svare på problemstillingen utledet jeg så tre forskningsspørsmål og seks (syv) hypoteser for å etablere ulike perspektiver som retter seg inn mot problemstillingen. Jeg vil nå repetere disse, presentere resultatet av hypotesetestene og knytte en kort avsluttende kommentar mot problemstillingen og forskningsspørsmålene.

Forskingsspørsmål 1

Vil samfunnet også impliseres når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, og i så tilfelle; hvordan?

Hypotese 1

Rådende oppfatning blant brann- og redningspersonellet er at nasjonal samfunnssikkerhet, som en følge av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, blir styrket.

Funn, H1: Hypotesen er støttet.

Hypotese 2

Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil føre til en samfunnsøkonomisk gevinst.

Funn, H2: Hypotesen er støttet.

Forskningsspørsmål 2

Når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten, på hvilke måter vil etaten da bli implisert?

Hypotese 3

Brann- og redningsetatens personell har som oppfatning at virkningen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, vil være at etaten går gjennom en endring fra å være praktisk og erfaringsorientert til å bli lærende og kunnskapsorientert.

Funn, H3: Hypotesen er støttet.

Hypotese 4

Oppfatningen blant brann- og redningspersonellet er at den nye utdanningsmodellen med akademisk utdanning vil føre til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten.

Funn, H4: Hypotesen er støttet.

Forskningsspørsmål 3

Hvordan vil personellet bli implisert når nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering implementeres i brann- og redningsetaten?

Hypotese 5

Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten vil, ifølge brann- og redningspersonellets egen oppfatning, bety større belastning for personellet.

Funn, H5: Hypotesen er støttet.

Hypotese 6

Konsekvensen av nye krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av etaten, må ifølge personellens oppfatning føre til økt statlig/kommunal personellmessig satsning i brann- og redningsetaten.

Funn, H6: Hypotesen er støttet.

Avslutningsvis i analyse-delen ville jeg se på om det eksisterer ulike oppfatninger om nytte og effekt av å implementere de nye kravene i brann- og redningsetaten. Meninger, oppfatninger og standpunkt blant respondentene kan være ulike avhengig av stillingsnivå.

Hypotese 7

Innen etaten vil det være ulike oppfatninger om nytte/effekt av å implementere nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering i brann- og redningsetaten. Generelt vil personell på ledernivå være mer positive til endring enn personell på mellom og lavere nivå.

Funn, H7: Hypotesen er ikke støttet.

Oppsummering av funn og presentasjon av resultat

Funnene taler for seg selv. Nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering, gjennom forestående etablering av ny utdanningsmodell for grunn-, leder- og videreutdanning for brann- og redningspersonell, vil implisere samfunnet, etaten og dens personell på de områder som hypotesene peker på, og som har vært gjenstand for analyse i denne studien.

8.2 Refleksjon rundt egen forskningsprosess

Selve forskningsprosessen har gitt meg flere gode refleksjoner som er verdifulle å ta med seg videre inn i arbeidslivet og inn i en framtidig videre forskning. Hovedfunnet jeg har gjort i den forbindelse er hvor essensielt det er å ha en god struktur og sterkt fokus gjennom prosessen helt fra dens begynnelse og fram til den avsluttes. Å etablere en tidslinjal som kan bidra til god struktur og gi en god helhetsoversikt over de ulike delprosessene, er absolutt på sin plass.

Tidlig i oppstarten hadde jeg spesielt fokus på det visuelle for oppgaven, herunder oppbygging av dens strukturelle form og det jeg vurderte at skulle bli innholdet. Jeg kan dog, mens jeg nå helt mot slutten reflekterer over det, konstatere at slik jeg innledningsvis bestemte meg for at sluttresultatet skulle se ut – slik har det absolutt ikke blitt! Fram til siste dag har jeg gjort flere endringer. Lærdommen min ligger i at ettersom jeg har lest på nye kilder for å følge opp de tidligere, så vil jeg finne nye momenter som i variabel grad kan gi nye perspektiver. Det viktige da er å holde det faglige fokuset og forkaste flere av de nye idéer enn hva man beholder.

Ved å legge til et kommentarfelt i spørreundersøkelsen, la jeg til rette for at respondentene kunne gi uttrykk for egne meninger og standpunkt og slik gi en ekstra dimensjon i studien. Det utgjør noe ekstra virkningsfullt når engasjerte mennesker med egne ord kan uttrykke sine refleksjoner og meninger. Å velge metodetriangulering ville ha gitt oppgaven mye større dybde.

Det som kom fram av refleksjoner, meninger og tanker; om brann- og redningsetaten og om spørreundersøkelsen, har gitt meg tilgang til mye ny og god kunnskap. Alle kommentarene er like verdifulle, uansett lengde og innhold, og de gir meg muligheten til å bli mer bevisst på og trene mine evner til kritisk tenkning – en evne som på mange måter er en av de mest essensielle faktorer innen forskning på høyere nivå og framheves som vesentlig i nasjonale dokumenter om utdanning (Ødegård, Bjerkholt, Søndena & Hjordemaal, 2014).

Gjennom spørreundersøkelsen ønsket jeg å danne meg et grundig bilde som dekket flere områder enn hva som nødvendigvis var gjenstand for analyse og drøfting i oppgaven. Hensikten var å tegne et bilde som kan gi en helhetsoversikt over brann- og redningsetaten. Med en klar struktur og bedre forståelse og innsikt i skriving av en masteroppgave, ville jeg nok ha prioritert annerledes angående rekkefølgen jeg hadde for ulike prosesser (når tid jeg eksempelvis utledet forskningsspørsmål og hypoteser), tidsbruken for å lage og størrelsen på undersøkelsen!

8.3 Perspektivering i forhold til videre forskning

Hva så med veien videre? De pågående prosesser hvis hensikt er å samle all grunnleggende og videre utdanning under samme paraply og ved to lokasjoner (Tjeldsund, Stavern) på fagskole-nivå, og leder- og videreutdanningen på høgskole-nivå, er et betydelig og viktig momentum for

framtidens brann- og redningsetat. OU-prosessen er et første skritt i retningen av å etablere et komplett, nasjonalt utdanningssystem innen brann, redning og samfunnssikkerhet.

Ser man over til en av våre nærmeste naboer, England, kan man finne en framtidig nasjonal, norsk løsning i deres Fire Service College. Utdanningsinstitusjonen sier selv at den er den ledende organisasjonen for brannforebygging og -beskyttelse, og tilbyr evaluert, akkreditert og sikret brann- og samvirketrening for fagpersoner i nødetaer over hele verden (The Fire Service College, u.å.). Det betyr i praksis at all utdanning på grunn-nivå og for viderekomne er samlet ved én høgskole, hvor det også foregår instruktørutdanning og forskningsrelatert virksomhet.

Dersom man sammenligner en slik løsning med hvordan utdanning foregår hos de øvrige norske nødetatene, vil man kunne observere at en slik konsolidering og samling av kunnskaps- og utdanningsressursene vil implisere økt kvalitet for den norske brann- og redningstjenesten, herunder implisitt en styrkelse av kapasitetene innen brann, redning og samfunnssikkerhet.

Det norske samfunnet er i et helhetsperspektiv dynamisk og i en kontinuerlig utvikling. Etter flere ulike og større hendelser i den nyere tid, har samfunnssikkerhet og beredskap fått fornyet sitt fokus og blitt satt på dagsorden. To viktige faktorer i samfunnet har fått ny politisk tyngde etter i en årrekke etter den kalde krigens slutt å ha vært i en down-periode, med dertilhørende lavt fokus og nedbygging av ulike typer infrastruktur på flere relaterte områder. Nettopp det politiske landskapet er en betydelig faktor og er helt avgjørende for hvilke av de offentlige tjenester som skal få oppmerksomhet og tilstrekkelige økonomiske rammer til å utvikle seg i tråd med nye krav som stilles til den enkelte etat med grunnlag i forventet samfunnsutvikling.

Forankringen av samfunnssikkerhet og beredskap må skje på toppnivå i det politiske Norge. Dersom man med det grunnlaget ser ut over brann- og redningsetaten, og opp i styringslinjen på nederste og øvre del av forvaltningen, er det aktuelle forskningsområder der. Funn i min spørreundersøkelse stadfester at det blant respondentene (84,4%) råder en oppfatning om at dagens organisering av brann- og redningstjenesten under JD ikke medfører stor politisk vilje til satsning på fagområdet. Samtidig sier majoriteten av respondentene i undersøkelsen også at kommunenes tradisjonelle organisering av brann- og redningsvesenet under teknisk etat/tjenester, ikke har medført nødvendig lokal vilje til satsning på fagområdet. 62,1% er litt eller helt enig, 26,5% er nøytrale til og 11,4% litt eller helt uenige, i at en organisatorisk flytting av alle kommunale brannvesen fra teknisk enhet til en ny kommunal enhet med

ansvar/oppgaver for samfunnssikkerhet og beredskap, vil medføre økt satsning og kvalitet på fagområdet. Disse funnene kan tyde på en svekket tillit ovenfor politikere og administrasjon.

Min gjennomførte undersøkelse tegner derimot også et nytt politisk og administrativt/strategisk organisasjonskart. Et nytt Samfunnssikkerhetsdepartement pekes på blant respondentene, der henholdsvis 36,1% er helt eller litt enig, 50% ikke har gjort seg opp noen spesiell mening og 13,8% er litt eller helt uenig, å ville medføre økt politisk vilje til satsning på brann- og redningstjenesten. Noe som bør implisere flytting av DSB fra dagens organisering under JD. Respondentene i flertall (53,6%) gjorde seg ikke opp noen spesiell mening på det området, men det var flere som var litt eller helt enige (38,6%) enn de som var litt eller helt uenige (7,8%).

Et helt annet samfunnsområde jeg mener egner seg for videre forskning, er de økonomiske og ressursmessige implikasjoner brann- og redningsetaten, underforstått kommunene og deres beredskap, blir påført gjennom pågående reformer i henholdsvis ambulansetjenesten og politiet. I min undersøkelse ba jeg kun respondenter som er brannsjef / enhetsleder / daglig leder i brann- og redningsetaten om å ta stilling til følgende påstander: *‘levert innsats utover brann- og redningstjenestens primære oppgaver fører til forhøyede kommunale kostnader’* og *‘påførte forhøyede kommunale kostnader med grunnlag i levert innsats utover primære oppgaver faktureres mot de øvrige nødetater etter vurdering i hvert enkelt tilfelle’*.

Påstandene var obligatoriske å svare på, og det var 39 brannsjefer / enhetsledere / daglig ledere som svarte på undersøkelsen og følgelig tok stilling til påstandene. Fordelt på prosent var det 89,8% som var litt eller helt enig i at levert innsats utover primære oppgaver fører til forhøyede kostnader. Om påstanden om fakturering svarte 76,9% av disse 39 at det ikke blir fakturert mot øvrige nødetater i hvert tilfelle. Hvordan påvirker dette beredskapen og kommuneøkonomien?

Avslutningsvis er det verdt å nevne at de grovkategoriserte resultater med de ulike påstandene, sammen og hver for seg, gir utallige kombinasjoner av nye muligheter og perspektiver for forskning på brann- og redningsetaten spesielt, men også brann- og redningstjenesten generelt.

*‘To know that we know what we know, and to know that we do not know what we do not know,
that is true knowledge’.*

Nicolaus Copernicus



9 Litteraturliste

- Aasbrenn, K. (2010). Tjenester som treffer. Hentet 01. november 2020 fra <https://www.universitetsforlaget.no/tjenester-som-treffer>
- Alnes, J. H. (2020). Hermeneutikk. *Store norske leksikon*. Hentet 01. november 2020 fra <https://snl.no/hermeneutikk>
- Arendal kommune. (2018). Forebyggendeanalyse 2018. Hentet 23. oktober 2020 fra <https://www.arendal.kommune.no/oabv/dokumentasjon-av-brannvesenet/>
- Andersen, G. (2019, 31. januar). Valg av forskningsmetode. *Nasjonal digital læringsarena*. Hentet 28. oktober 2020 fra <https://ndla.no/nb/subjects/subject:19/topic:1:195989/topic:1:195829/resource:1:195825/5441?filters=urn:filter:f3d2143b-66e3-428c-89ca-72c1abc659ea>
- Bakke, R. (2015). *Profesjonalisering av ambulanseryrket* (Masteroppgave, Universitetet i Oslo). Hentet 16. oktober 2020 fra <https://www.duo.uio.no/handle/10852/44837>
- Berg, O. T. (2020). Johan P. Olsen. *Store norske leksikon*. Hentet 02. november 2020 fra https://snl.no/Johan_P._Olsen
- Bergen kommune. (2020). *Brannordningen – Dokumentasjon av brann- og redningstjenesten i Bergen kommune*. Hentet 08. oktober 2020 fra <https://www.bergen.kommune.no/hvaskjer/tema/publikasjoner/fagpublikasjoner/bergen-brannvesen/brannordning-for-bergen-kommune>
- Bjelland, B. & Bakke, R. (2017, 27. januar). *Hvor langt har vi kommet i profesjonaliseringen?* Hentet 13. november 2019 fra <https://www.dagensmedisin.no/artikler/2017/01/27/hvor-langt-har-vi-kommet-i-profesjonaliseringen/>

Botheim, R. (2001, 25. januar). Allmenninger. | Jan Tore Helle (red.), *Bergen byleksikon*.

Hentet 08. oktober 2020 fra

<https://www.bergenbyarkiv.no/bergenbyleksikon/arkiv/1424448>

Botheim, R. (2001a, 25. januar). Brannvesen. | Jan Tore Helle (red.), *Bergen byleksikon*.

Hentet 08. oktober 2020 fra

<https://www.bergenbyarkiv.no/bergenbyleksikon/arkiv/1424539>

Botheim, R. (2013, 29. mai). Branner. | Jan Tore Helle (red.), *Bergen byleksikon*. Hentet 08.

oktober 2020 fra <https://www.bergenbyarkiv.no/bergenbyleksikon/arkiv/14355328>

Brannloven. (1954). Brannloven av 19. november 1954 med kommentarer.

Nasjonalbiblioteket. Hentet 23. oktober 2020 fra

https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008051304090

Brannmuseet. (u.å.). Brannstasjoner i Christiania/Oslo. Hentet 04. oktober 2020 fra

<http://brannmuseet.no/brannstasjoner/>

Brannvernloven. (1970). Lov av 29. mai 1970 nr. 32 om brannvern. *Lovdata PRO*. Hentet 26.

oktober 2020 fra <https://lovdata.no/pro/lov/1970-05-29-32>

Brannvernloven – brannl. (1987). Lov av 5. juni 1987 nr 26. om brannvern m.v. *Lovdata*

PRO. Hentet 25. oktober 2020 fra <https://lovdata.no/pro/lov/1987-06-05-26>

Brenden, L. (2013, 19. januar). Framtidens brann- og redningstjeneste. Tidsskriftet

Brannmannen. Hentet 08. september 2020 fra

<https://www.brannmannen.no/diverse/framtidens-brann-redningstjeneste/>

Brenden, L. (2016, 21. november). Veien videre for fagskolen. Tidsskriftet Brannmannen.

Hentet 09. september 2020 fra <https://www.brannmannen.no/diverse/veien-videre-fagskolen/>

Busch, T. (2013). *Akademisk skriving*. Bergen: Fagbokforlaget.

-
- Dahlum, S. (2020). Validitet | Sigmund Grønmo (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 01. november 2020 fra <https://snl.no/validitet>
- DSB. (u. å.). Ny fagutdanning for brann og redning. Hentet 21. oktober 2020 fra <https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/artikler/ny-brannutdanning/>
- DSB. (2015). *Beslutningsgrunnlag for ny organisering av brann- og redningsvesenet*. Hentet 22. oktober 2020 fra <https://docplayer.me/32350456-Beslutningsgrunnlag-for-ny-organisering-av-brann-og-redningsvesenet.html>
- DSB. (2020). Brann- og redningsvesenforskriften på høring. Hentet 31. oktober 2020 fra <https://www.dsb.no/nyhetsarkiv/2020/brann--og-redningsvesenforskriften-pa-horing/>
- DSB. (2020a). *Melding om brannvernet (2019)*. Hentet 31. oktober 2020 fra <https://www.dsb.no/rapporter-og-evalueringer/melding-om-brannvernet-2019/>
- Dørum, K. (2009). Carl Platou. | Knut Dørum (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 19. mars 2019 fra https://snl.no/Carl_Platou_-_1809-88
- Fenstad, J., Almklov, P., Ishol, H. M., Storesund, K. & Albrechtsen, E. (2013). *Framtidens brann- og redningsvesen* (NTNU Samfunnsforskning Rapport 2013:2479). Hentet 24. november 2019 fra <https://samforsk.no/Sider/Publikasjoner/Framtidens-brann-og-redningsvesen.aspx>
- Forskrift om organisering av brannvesen. (2002). Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen (FOR-2002-06-26-729). Hentet 23. oktober 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2002-06-26-729>
- Grønmo, S. (2020). Forskningsmetode – samfunnsvitenskap. *Store norske leksikon*. Hentet 28. oktober 2020 fra https://snl.no/forskningsmetode_-_samfunnsvitenskap
- Grønmo, S. (2020a). Kvantitativ metode. *Store norske leksikon*. Hentet 28. oktober 2020 fra https://snl.no/kvantitativ_metode

Gundersen, D. (2020). Profesjonalisere. *Store norske leksikon*. Hentet 02. november 2020 fra <https://snl.no/profesjonalisere>

Hansen, G. (u. å.). Gamle Hammerfest brannstasjon anno 1919. Bilde brukt etter innhentet skriftlig tillatelse 26. oktober 2020. *Goggen.net*. Hentet 26. oktober 2020 fra <http://goggen.net/>

Hansen, T. (2018). New Public Management. *Store norske leksikon*. Hentet 31. oktober 2020 fra https://snl.no/New_Public_Management

Hansen, T. (2020). Kommunalt selvstyre. *Store norske leksikon*. Hentet 05. oktober 2020 fra https://snl.no/kommunalt_selvstyre

Hansen, T. (2020a). Norges offentlige utredninger (NOU). *Store norske leksikon*. Hentet 31. oktober 2020 fra [https://snl.no/Norges_offentlige_utredninger_\(NOU\)](https://snl.no/Norges_offentlige_utredninger_(NOU))

Helle, K. (2009). Magnus 6 Håkonsson Lagabøte. *Norsk biografisk leksikon*. Hentet 14. august 2019 fra https://nbl.snl.no/Magnus_6_H%C3%A5konsson_Lagab%C3%B8te

Holte, M. A. (2015, 22. juli). Så mye koster det å rykke ut på falsk alarm. *Nordlys*. Hentet 31. oktober 2020 fra <https://www.nordlys.no/sa-mye-koster-det-a-rykke-ut-pa-falsk-alarm/s/5-34-207718>

Humankapital. (2014, 27. mai). *Store norske leksikon*. Hentet 7. september 2020 fra <https://snl.no/humankapital>

Høgskolen i Innlandet. (u. å.). Master i offentlig ledelse og styring (MPA). Hentet 22. oktober 2020 fra <https://www.inn.no/studier/studietilbud/oekonomi-ledelse-og-innovasjon/masterstudier-oekonomi-ledelse-og-innovasjon/master-i-offentlig-ledelse-og-styring-mpa>

Høgskolen i Innlandet. (u. å.a). Master i offentlig ledelse og styring (MPA – 90 stp). Hentet 22. oktober fra <https://www.inn.no/studier/studietilbud/oekonomi-ledelse-og-innovasjon/master-i-offentlig-ledelse-og-styring-mpa-90-stp>

Høgskolen i Innlandet. (u. å.b). Studieplan 2017/2018: MOLSD90 Master i offentlig ledelse og styring (erfaringsbasert). Hentet 22. oktober 2020 fra <https://www.inn.no/studiehaandbok/studiehaandboeker/2017-2018-studiehaandbok/studier/hihm/campus-rena/master/molsd90-master-i-offentlig-ledelse-og-styring-erfaringsbasert>

JD. (2012). *Ny utdanning for nye utfordringer. Helhetlig utdanningsmodell for fremtidig personell i brannvesenet.* (NOU 2012:8). Hentet 05. september 2019 fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/5a8fc749b14f48eeb1eff63acb1d641d/no/pdfs/nou201220120008000dddpdfs.pdf>

JD. (2013). *Brannstudien. Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk.* Hentet 09. september 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/brannstudien-rapport-fra-arbeidsgruppe-s/id747960/>

JD. (2019). Hovedprinsipper i beredskapsarbeidet. Hentet 27. oktober 2020 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/samfunnssikkerhet-og-beredskap/innsikt/hovedprinsipper-i-beredskapsarbeidet/id2339996/>

Johnson, D. G. (2020). Direktorat. | Tore Hansen (red.), *Store norske leksikon.* Hentet 03. oktober 2020 fra <https://snl.no/direktorat>

KBR. (u. å.). Brandvagten – Trygghet i byens hjerte. Hentet 08. september 2020 fra <http://kbr.bumbraco.com/media/3894/presentasjon%20brandvagten.pdf>

Kirkhaug, R. (2017). *Endring, organisasjonsutvikling og læring.* Oslo: Universitetsforlaget.

KUF. (1992). *Framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen.* (NOU 1992:22). Hentet 10. oktober 2020 fra [https://www.nb.no/items/cd24d0766b5adca9ea3945117c93eb7?page=0&searchText=nou 1992:22 framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen](https://www.nb.no/items/cd24d0766b5adca9ea3945117c93eb7?page=0&searchText=nou+1992:22+framtidig+utdanning+av+personell+til+de+kommunale+brannvesen)

-
- KMD. (2019). Nye fylker. Hentet 09. september 2020 fra
<https://www.regjeringen.no/no/tema/kommuner-og-regioner/regionreform/regionreform/nye-fylker/id2548426/>
- KD. (2012). *Utdanning for velferd. Samspill i praksis*. (Meld. St. 13 (2011-2012)). Hentet 10. august 2020 fra
<https://www.regjeringen.no/contentassets/ac91ff2dedee43e1be825fb097d9aa22/no/pdfs/stm201120120013000dddpdfs.pdf>
- KD. (2020). *Kompetansereformen – Lære hele livet*. (Meld. St. 14 (2019-2020)). Hentet 10. september 2020 fra
<https://www.regjeringen.no/contentassets/afb66fbbcdfb47749f1b7007b559d145/no/pdfs/stm201920200014000dddpdfs.pdf>
- Lai, L. (2015). *Strategisk kompetanseledelse* (3. utgave, 2. opplag). Oslo: Fagbokforlaget.
- Larsen, R. (2003, 9. mars). Hammerfest brannvesen. Hentet 04. oktober 2020 fra
<https://www.brannmannen.no/materiellstasjoner/hammerfest-brannvesen/>
- Melvær, K. (2018). *Forskning for forskerspirer*. Holbergprisen | Gitbook (digitalbok). Hentet 04. oktober 2020 fra <https://holbergprisen.gitbook.io/forskning-for-forskerspirer/>
- Mestad, O. (2014, 28. september). Knut Robberstad. | Jon Gisle (red.), *Norsk biografisk leksikon - Store norske leksikon*. Hentet 28. august 2019 fra
https://nbl.snl.no/Knut_Robberstad
- NTNU. (u. å). Framtidens brann- og redningsvesen. Hentet fra
<https://slideplayer.no/slide/11964455/>
- Olsen, J. P. (2014). Folkestyrets varige spenninger. Oslo: Universitetsforlaget.
- Oslo byleksikon. (2000). Oslo byleksikon. (4. utg). Hentet fra
https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2009011300087?page=87

-
- Pernia, R. (2017). The venture into higher education: exploring politics of education in a Philippine local government college. Scientific Figure on ResearchGate. Hentet 02. november 2020 fra: https://www.researchgate.net/figure/the-Political-Systems-Model-easton-1953-1957-1965a-1965b_fig1_320375355
- Rindal, M. (1995). Dei norske mellomalderlovene. *Skriftlege kjelder til kunnskap om nordisk mellomalder*, KULTs skriftserie nr. 38. Hentet fra <https://folk.uib.no/hnooh/landslov/litteratur/Rindal-mellomalderlover-1995.pdf>
- Robberstad, K. (1923). *Magnus Lagabøters bylov. Oversatt av Knut Robberstad*. Cammermeyers Boghandel: Oslo. Hentet 28. august 2019 fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008040704086
- Rønning, O.-A. (2016). Magnus Lagabøtes landslov. Norgeshistorie | Høymiddelalder. Hentet 04. oktober 2020 fra <https://www.norgeshistorie.no/hoymiddelalder/0935-magnus-lagabotes-landslov.html>
- Sander, K. (2020, 26. oktober). Forskningsdesign. Hentet 01. november 2020 fra <https://estudie.no/hva-er-forskningsdesign/>
- Samfunnssikkerhetsinstruksen. (2017). Instruks for departementenes arbeid med samfunnssikkerhet (FOR-2017-09-01-1349). Hentet 25. oktober 2020 fra <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/2017-09-01-1349>
- Sivertsen, J. (1973). *Hammerfest 1789 – 1914*. Bergen: Eides boktrykkeri. Hentet 26. oktober 2020 fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2008052900048
- Sivertsen, K. (2019, 16. august). Brannfolk med 2,5 prosent stilling sikrer skadested, gir førstehjelp, samler inn bevis og rydder opp lenge før politiet kommer frem. *Adresseavisen*. Hentet 10. august 2020 fra <https://www.midtnorskdebatt.no/meninger/ordetfritt/2019/08/16/Brannfolk-med-25-prosent-stilling-sikrer-skadested-gir-f%C3%B8rstehjelp-samler-inn-bevis-og-rydder-opp-lenge-f%C3%B8r-politiet-kommer-frem-19709556.ece>

-
- Skoie, H. (2020). Forskning. | Elisabeth Josefine Lackner (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 09. september 2020 fra <https://snl.no/forskning>
- Skoie, H. (2020a). | Jens-Christian Smeby (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 02. november 2020 fra <https://snl.no/profesjonsutdanning>
- Sletnes, K. B. (2019). Positivism – vitenskapsfilosofi. *Store norske leksikon*. Hentet 01. november 2020 fra https://snl.no/positivisme_-_vitenskapsfilosofi
- SSB. (2018, 19. Juli). Meir pengar til beredskap. Hentet 16. oktober 2019 fra <https://www.ssb.no/offentlig-sektor/artikler-og-publikasjoner/meir-pengar-til-beredskap>
- SSB. (2020, 12. august). Befolkningens utdanningsnivå. Hentet 17. oktober 2020 fra <https://www.ssb.no/utdanning/statistikker/utniv>
- Steen, S. (1941). Kristiansands historie 1641-1814. Oslo: Grøndahl & Søn. Hentet 05. oktober 2020 fra https://www.nb.no/items/URN:NBN:no-nb_digibok_2009030204012
- Stortingsarkivet. (2019, 07. november). Formannskapslovene av 1837. Hentet 05. oktober 2020 fra <https://www.stortinget.no/no/Stortinget-og-demokratiet/Historikk/historisk-dokumentasjon/Formannskapslovene-av-1837/>
- Sundby, L. M. T. & Nisted, I. M. (2017, 11. Oktober). Personalet og ledelsen. *Nasjonal digital læringsarena*. Hentet 06. september 2019 fra <https://ndla.no/subjects/subject:7/topic:1:183191/topic:1:104694/resource:1:92014>
- Svartdal, F. (2020). Reliabilitet. *Store norske leksikon*. Hentet 01. november 2020 fra <https://snl.no/reliabilitet>
- The Fire Service College. (u.å.). The Fire Service College Welcome Page. Hentet 25. September 2019 fra <https://www.fireservicecollege.ac.uk>
- Thorsnæs, G. (2019). Amt. | Geir Thorsnæs (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 27. august 2019 fra <https://snl.no/amt>

Thorsnæs, G. (2020). Bergen – historie. | Nina Aldin Thune (red.), *Store norske leksikon*.

Hentet 08. oktober 2020 fra https://snl.no/Bergen_-_historie

Torgersen, U. (1972). *Profesjonssosiologi*. Oslo-Bergen-Tromsø: Universitetsforlaget.

Tranøy, K. E. & Alnes, H. (2019). Filosofi. | Einar Duenger Bøhn (red.), *Store norske leksikon*. Hentet 03. januar 2020 fra <https://snl.no/filosofi>

Vårdal, L. & Sundstrøm, K. (2019, 17. juni). Sosiale systemer. *Nasjonal digital læringsarena*.

Hentet 06. september 2019 fra

<https://ndla.no/nb/subjects/subject:43/topic:1:194386/topic:1:194388/resource:1:18890>

3

Ødegård, E., Bjerkholt, E., Søndena, K. & Hjordemaal, F. R. (2014, 25. november). Hvordan kan veiledningssamtaler åpne for kritisk tenkning? Hentet 01. oktober 2020 fra <https://utdanningsforskning.no/artikler/hvordan-kan-veiledningssamtaler-apne-for-kritisk-tenkning/>



10 Vedlegg

10.1 Meldeskjema for behandling av personvernopplysninger

10.2 Informasjonsskriv til deltakere i spørreundersøkelsen

10.3 Godkjenningsvedtak NSD - Norsk senter for forskningsdata AS

10.4 Spørreundersøkelsen med grovkategoriserte resultater

10.5 Respondenters kommentarer avslutningsvis i undersøkelsen

10.1 Meldeskjema for behandling av personvernopplysninger



Meldeskjema 429159

Sist oppdatert

17.09.2020

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Type opplysninger

Du har svart ja til at du skal behandle bakgrunnsopplysninger, beskriv hvilke

Det blir behandlet bakgrunnsopplysninger som omfatter grovinndelte aldersspenn blant respondentene og deres kjønn. Det behandles også opplysninger som ansattkategori/gruppe, avdelingstilknytning, tjenesteansiennitet, grovinn delt arbeidsregion og skole-/kompetansebakgrunn.

Skal du behandle særlige kategorier personopplysninger eller personopplysninger om straffedommer eller lovovertridelser?

Nei

Prosjektinformasjon

Prosjekttittel

Profesjonalisering av brann- og redningstjenesten

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Opplysningene skal ikke behandles til andre formål.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Behovet for å behandle personopplysninger har sin forankring i studiens valgte metodegrunnlag. Gjennom en kvantitativ tilnærming skal det innhentes et relevant datamateriale gjennom å kartlegge målbare samfunns- og yrkesmessige forhold i norsk brann- og redningstjeneste, og standpunkt som råder blant deltids- og heltidsansatt personell rundt kravene til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av brann- og redningstjenesten. Disse målbare forholdene vil, når de presenteres som resultater av studien i prosjektet og betinget og/eller påvirket av alders- og kjønnssammensetning og utdanningsnivå med grunnlag i ansattkategori og -gruppe, være grovkategoriserte og på ingen måte identifisere deltakerne i undersøkelsen.

Ekstern finansiering

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Roger Tvedten, 048257@stud.inn.no, tlf: 90280360

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Høgskolen i Innlandet / Handelshøgskolen Innlandet - Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap / Institutt for organisasjon, ledelse og styring

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Bjørn Tallak Bakken , bjorn.bakken@inn.no, tlf: 90196149

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Alt deltids- og heltidsansatt personell i brann- og redningstjenesten.

Rekruttering eller trekking av utvalget

DSB er kontaktet gjennom muntlig og skriftlig henvendelse, og anmodet om å levere ut oversikt over kontakinformasjon til alle landets brann- og redningsvesen. Henvendelsen er arkivert hos DSB. En liste over alle landets brann- og redningsvesen sine e-postadresser til felles postmottak er blitt sendt ut av saksbehandler.

Rekrutteringen foregår ved at én felles invitasjon sendes via en henvendelse til nevnte felles postmottak. Den enkelte brannsjef kan deretter velge hvorvidt denne ønsker å videreformidle eller ikke, invitasjonen til egne undergitte kolleger, som så kan velge hvorvidt de på frivillig grunnlag ønsker å besvare undersøkelsen eller ikke.

Alder

18 - 79

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person

Hvordan samler du inn data fra utvalg 1?

Elektronisk spørreskjema

Grunnlag for å behandle alminnelige kategorier av personopplysninger

Samtykke (art. 6 nr. 1 bokstav a)

Informasjon for utvalg 1

Informerer du utvalget om behandlingen av opplysningene?

Ja

Hvordan?

Skriftlig informasjon (papir eller elektronisk)

Tredjepersoner

Skal du behandle personopplysninger om tredjepersoner?

Nei

Dokumentasjon

Hvordan dokumenteres samtykkene?

- Elektronisk (e-post, e-skjema, digital signatur)

Hvordan kan samtykket trekkes tilbake?

Det innhentes ikke noen identifiserende personopplysninger som e-post eller IP-adresser eller koblingsnøkler. I skjemaet registreres kun at en person har besvart, og det er ikke mulig å koble personen mot levert samtykke.

Hvordan kan de registrerte få innsyn, rettet eller slettet opplysninger om seg selv?

Spørreundersøkelsens innledning beskriver at undersøkelsen er distribuert ut gjennom en elektronisk invitasjon sendt pr e-post til alle landets brann- og redningsvesens felles postmottak. Det innhentes ikke noen identifiserende personopplysninger som e-post eller IP-adresser eller koblingsnøkler, kun alminnelige personopplysninger grovkategorisert i hvilken ansattkategori og ansattgruppe de registrerte tilhører, hvilken avdeling de er tilknyttet, deres tjenesteansiennitet, hvilken region de arbeider i, alder, kjønn og kompetanse. Det er ikke mulig å koble dem mot sitt svarskjema. Som et resultat av dette er svarene ikke tilgjengelige for å kunne endres eller slettes i etterkant.

Potensialet for antall respondenter er inntil 11.700 deltids- og heltidsansatte i norsk brann- og redningstjeneste. Tallet registrerte i prosjektet er ikke beviselig ettersom henvendelsen ikke sendes ut til hver enkelt respondent.

Totalt antall registrerte i prosjektet

10.000-49.999

Tillatelser

Skal du innhente følgende godkjenninger eller tillatelser for prosjektet?

Behandling

Hvor behandles opplysningene?

- Ekstern tjeneste eller nettverk (databehandler)

Hvem behandler/har tilgang til opplysningene?

- Student (studentprosjekt)
- Prosjektansvarlig
- Databehandler

Hvilken databehandler har tilgang til opplysningene?

Det foreligger en databehandleravtale mellom UiO/USIT og Høgskolen i Innlandet. Gjennom bruken av Nettskjema.no som innsamlingsløsning følger det implisitt at Nettskjema og UiO/USIT har tilgang til opplysningene.

Tilgjengeliggjøres opplysningene utenfor EU/EØS til en tredjestat eller internasjonal organisasjon?

Nei

Sikkerhet

Oppbevares personopplysningene atskilt fra øvrige data (kodenøkkel)?

Nei

Begrunn hvorfor personopplysningene oppbevares sammen med de øvrige opplysningene

Respondentene er gjort kjent med at det ikke innhentes noen identifiserende personopplysninger som e-post, IP-adresser eller koblingsnøkler. I spørreundersøkelsen blir det derfor kun registrert at en person har svart på skjemaet. Det er ikke mulig å koble personen mot det leverte skjemaet. Forøvrig omarbeides innhentede indirekte identifiserende opplysninger og øvrige innhentet datamateriale gjennom en grovkategorisering etter undersøkelsens slutt. Innsamlede data slettes dessuten fra Nettskjema.no etter undersøkelsens slutt.

Hvilke tekniske og fysiske tiltak sikrer personopplysningene?

- Opplysningene anonymiseres
- Adgangsbegrensning

Varighet

Prosjektperiode

11.02.2020 - 31.12.2020

Skal data med personopplysninger oppbevares utover prosjektperioden?

Nei, alle data slettes innen prosjektslutt

Hvor oppbevares opplysningene?

Internt ved behandlingsansvarlig institusjon

Vil de registrerte kunne identifiseres (direkte eller indirekte) i oppgave/avhandling/øvrige publikasjoner fra prosjektet?

Nei

Tilleggsopplysninger

10.2 Informasjonsskriv til deltakere i spørreundersøkelsen



Vil du delta i forskningsprosjektet *‘Profesjonalisering av brann- og redningstjenesten’?*

Alle landets brann- og redningsvesen mottar invitasjon og mottakende saksbehandler anmodes om å formidle denne til undergitt personell i sin organisasjon. Skrivet informerer om prosjektet.

Formål

Formålet er å se på pågående prosess og forholdene rundt for å etablere en enhetlig og standardisert nasjonal utdanning innen brann, redning og samfunnssikkerhet, herunder også se på profesjonalisering av brann- og redningstjenesten.

Hensikt

Studiens hensikt er å undersøke ulike implikasjoner for samfunnet, brann- og redningstjenesten og personell, når nye og økte krav til kompetanse og profesjonalisering innføres og realiseres. Resultatet vil bli presentert i min oppgave i MPA-studiet (Master i offentlig ledelse og styring).

Hvem er ansvarlig for prosjektet?

Ansvarlig for prosjektet er Høgskolen i Innlandet, Handelshøgskolen Innlandet, Faktultet for økonomi og samfunnsvitenskap v/Institutt for organisasjon, ledelse og styring.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg henvender meg til alt personell i alle norske hel- og deltids brann- og redningsvesen, for å kartlegge ulike forhold i brann- og redningstjenesten og standpunkt blant hel- og deltidsansatt personell, med grunnlag i krav til ny kompetanse i og økt profesjonalisering av denne nødetaten.

Du som deltaker får invitasjon på bakgrunn av ditt arbeidsforhold i brann- og redningsvesenet, slik at prosjektets gyldighet og pålitelighet sikres. Uten din deltakelse er det ikke mulig å foreta analyser og drøftinger som kan forankres i personellens subjektive erfaringer og meninger. Invitasjonen er sendt til felles postmottak i din kommune eller brann- og redningsvesen. Det har deretter vært opptil saksbehandler/brannsjef å sende den videre til eget undergitt personell.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelsen din innebærer å besvare gitte spørsmål i et nettbasert spørreskjema. Dine svar fra spørreskjemaet blir registrert elektronisk. Deltakelsen innebærer samme vilkår for alt personell, for å kartlegge om det foreligger ulikheter i tema og standpunkt uavhengig av rolle/ansvar.

Prosjektet er initiert av meg som masterstudent, og har ingen tilknytning til hverken JD, DSB, Norges brannskole eller norsk brann- og redningstjeneste på noen nivå.

Deltakelsen er beregnet å ta 15-20 minutter, og ditt bidrag er særdeles viktig for prosjektet! Det vil ikke få negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta.

Det er frivillig å delta

Deltakelse i prosjektet er frivillig. Velger du først å delta, men underveis vil trekke deg, kan du avslutte spørreundersøkelsen når som helst uten grunn. Dette gjøres ved å lukke skjemaet.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bruke opplysningene om deg fra spørreundersøkelsen kun til formålet vi har fortalt om i dette skrivet. Disse behandles konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket (GDPR).

'Nettskjema.no' benyttes for spørreundersøkelsen og innsamlede data lagres elektronisk på sikkert område. Kun undertegnede masterstudent og veileder vil ha tilgang. Det er ikke mulig å gjenkjenne deltakerne i publikasjoner eller forskningsrapporter basert på innsamlede data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet avsluttes 31.12.2020. Innsamlede data som presenteres i denne masteroppgaven kan bli brukt til videre studier/analyser etter avslutningen, men da i den form som oppgaven viser.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Det innhentes ikke noen identifiserende personopplysninger som e-post, IP-adresser eller koblingsnøkler. Det blir kun lagret svar og at en person har besvart undersøkelsen, og det er ikke mulig å koble personen mot det leverte skjemaet. Som et resultat av dette er svarene ikke tilgjengelige for å kunne endres eller slettes i etterkant.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler dine personopplysninger med grunnlag i innhenting av ditt samtykke elektronisk i skjema og en grovkategorisering av de innsamlede data før resultatene i masteroppgaven.

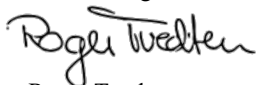
På oppdrag fra Høgskolen i Innlandet har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan du finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Høgskolen i Innlandet ved masterstudent Roger Tvedten, e-post: 048257@stud.inn.no, tlf: 902 80 360, og veileder Bjørn Tallak Bakken, e-post: bjorn.bakken@inn.no, tlf: 901 96 149.
- HINN personvernombud: Hans Petter Nyberg, e-post: hans.nyberg@inn.no, tlf: 62 43 00 23.
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, e-post: personvertjenester@nsd.no, tlf: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen



Roger Tvedten
Masterstudent

Bjørn T. Bakken
Veileder

Samtykkeerklæring

Spørreundersøkelsen innhenter ditt samtykke elektronisk ved obligatorisk avkryssning i skjema.

10.3 Godkjenningsvedtak NSD - Norsk senter for forskningsdata AS

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA Norsk - Roger Tvedten

Profesjonalisering av brann- og redningstjenesten

Referanse
429159

Status
Vurdert

[Åpne Meldeskjema](#) [Vurdering](#)

Skriv melding her. Vær oppmerksom på at meldingen du skriver blir synlig for din institusjon i Meldingsarkivet og alle som får delt tilgang til prosjektet ditt.

[Send melding](#)

NSD Personvern
22.08.2020 19:04

Det innsendte meldeskjemaet med referansekode 429159 er nå vurdert av NSD.

Følgende vurdering er gitt:

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 22.09.2020, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG.
Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder).

MELD VESENTLIGE ENDRINGER
Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARGHET
Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 31.12.2020.

LOVLIG GRUNNLAG
Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER
NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:
lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke videreføres til nye ulovlige formål
dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lenger enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER
Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER
NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET
NSD vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Elizabeth Ølomatervik
Tlf. NSD personverntjenester: 55 58 21 17 (taet 1)

10.4 Spørreundersøkelsen med grovkategoriserte resultater

Rapport fra «Spørreundersøkelse om brann- og redningstjenesten»

Innhentede svar pr. 20. oktober 2020 23:18

- Leverte svar: **166**
- Påbegynte svar: **0**
- Antall invitasjoner sendt: **0**

Uten fritekstsvar



De funn som gjøres i dette forskningsprosjektet skal nyttes i en studie på mastergradsnivå som skal se nærmere på ulike implikasjoner for samfunnet, etaten og dens personell når det stilles stadig nye krav til brann- og redningstjenesten.

Innledning

Norsk brann- og redningstjeneste er stadig oftere ute på oppdrag som krever spesialisert utrustning og kompetanse. Brannstudien fra 2013 peker på at dagens etatsstyrte brannutdanning ikke alene gir tilstrekkelig kompetanse, og i flere rapporter og studier er en ny nasjonal fag- og høgskoleutdanning anbefalt etablert. I lengre tid har derimot byggeprosjektet på Fjelldal vært satt på vent, men for få dager siden ble det offentliggjort en bevilgning for neste års statsbudsjett på 140 millioner. Oppstart av byggeprosjektet ser nå ut til å bli i 2021, og skal etter planen være ferdig høsten 2023.

Det er helt åpenbart at etaten møtes av stadig nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering, og en kontinuerlig kunnskaps- og kompetanseutvikling er avgjørende for å møte samfunnets behov for og krav til tjenestene som blir levert.

Formål og hensikt

Forskningsprosjektet skal samle inn og analysere data for å undersøke konsekvenser, virkninger og følger for samfunnet, etaten og dens personell, når brann- og redningstjenesten som siste nødetat nå er gjenstand for flere større reformer.

Formålet er å se på pågående prosess og forholdene rundt for å etablere en enhetlig og standardisert nasjonal utdanning innen brann, redning og samfunnsikkerhet, herunder også se på profesjonalisering av brann- og redningstjenesten.

Spørreundersøkelsen, hvis hensikt er å kartlegge målbare samfunns- og yrkesmessige forhold som påvirker brann- og redningstjenesten, og standpunkt blant deltids- og heltidsansatt personell, danner studiens analyse- og drøftingsgrunnlag.

Masteroppgavens innhold står for masterstudentens egen regning.

Omfang og uavhengighet

Det er beregnet at du vil bruke 15-20 minutter på å svare, og det kan du gjøre fram til 11. oktober 2020 kl. 23:59. Bidrag er alle av like stor betydning, og det er helt avgjørende for studiens gyldighet og pålitelighet at så mange som mulig deltar.

Forskningsprosjektet har ikke noen tilknytning til hverken Justis- og beredskapsdepartementet (JD), Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB), Norges brannskole (NBSK) eller norsk brann- og redningstjeneste på noen nivå.

Personvern

Høgskolen i Innlandet tar personvern på alvor og i samsvar med personvernregelverket (GDPR). Du skal kjenne til hvordan dine personopplysninger håndteres og du kan forvalte dem. Portalen Nettskjema.no brukes som innsamlingsverktøy.

[Les om vern av personopplysninger på Høgskolens hjemmesider.](#)

Undersøkelsen er distribuert ut gjennom en elektronisk invitasjon sendt pr e-post til alle postmottak ved landets brann- og redningsvesen. Det innhentes ikke noen identifiserende personopplysninger som e-post eller IP-adresser eller koblingsnøkler, kun alminnelige personopplysninger om hvilken ansattkategori og ansattgruppe du tilhører, hvilken avdeling du er tilknyttet, din tjenesteansienitet, hvilken region du arbeider i, alder, kjønn og kompetanse. Det er ikke mulig å koble deg mot ditt svarskjema. Det er kun undertegnede masterstudent og veileder som får tilgang til innsamlet datamateriale.

Innsamlet datamateriale behandles i studien gjennom grovkategoriseringer og ulike sammensetninger og dette vil ikke på noen måte, hverken direkte eller indirekte, kunne identifisere deg eller andre deltakere etter bearbeidelsen. Det er ikke mulig å gjenkjenne deltakerne hverken i denne masteroppgaven eller i framtidige publikasjoner og forskningsrapporter.

Datamaterialet vil bli slettet 31. desember 2020 samtidig med studiens avslutning.

Kontaktinformasjon

Har du spørsmål eller kommentarer til prosjektet? Da vil jeg gjerne høre fra deg!

Med brannfaglig hilsen

Roger Tvedten

Masterstudent, Master i offentlig ledelse og styring (MPA), Høgskolen i Innlandet

E-post: 048257@stud.inn.no

Tlf: 902 80 360


Informasjonsskriv

Norsk senter for forskningsdata (NSD) har godkjent prosjektet beskrevet i [informasjonsskrivet](#). Referansekode: 429159.

Det er frivillig å delta!







Deltakelse i prosjektet forutsetter at du gir ditt samtykke elektronisk før du får tilgang til skjemaet. *

Det vil ikke få negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta. Ønsker du likevel ikke å delta, nå eller underveis, kan du avslutte ved å lukke nettleseren.

Svar	Antall	Prosent	
Jeg samtykker	166	100 %	













Del 1 av 9: Demografiske spørsmål

Hvilken ansattkategori tilhører du? *

Svar	Antall	Prosent	
Administrasjon - Ledelse, stab/støtte, drift/logistikk, kurs/opplæring, IUA, RVR	41	24,7 %	
Forebyggende/tilsyn	17	10,2 %	
Beredskap - Heltids-/yrkespersonell	14	8,4 %	
Beredskap - Deltidspersonell med dreierende vakt	52	31,3 %	
Beredskap - Deltidspersonell uten fast vaktordning	32	19,3 %	
Beredskap - Både heltids-/yrkespersonell og deltidspersonell	10	6 %	
Annen kategori (ikke spesifisert)	0	0 %	







Hvilken ansattfunksjon tilhører du? *

Svaralternativene er blant annet hentet fra Norsk brannbefals landsforbund (NBLF) sitt anbefalte uniformsreglement for brann- og redningstjenesten (2013).


Svar	Antall	Prosent	
Brannsjef / daglig leder / enhetsleder	39	23,5 %	
Varabrannsjef / nestleder	7	4,2 %	
Avdelingsleder	11	6,6 %	
Seksjonsleder	3	1,8 %	
Brigadesjef / inspektør	4	2,4 %	
Brigadeleder / overbrannmester	0	0 %	
Lagleder / brannmester	16	9,6 %	
Nestlagleder / underbrannmester	6	3,6 %	
Formann / brannformann	10	6 %	
Tilsynspersonell	9	5,4 %	
Fagansvarlig	2	1,2 %	
Øvrige (konstabel, aspirant, lærling, tilsvarende)	57	34,3 %	
Administrativt (stab, støtte, drift, logistikk, kurs, IUA, RVR)	2	1,2 %	




Hvilken rolle/avdeling er du tilknyttet? *

Administrasjon: Ledelse, stab/støtte, drift/logistikk, kurs/opplæring, IUA, RVR





Svar	Antall	Prosent	
Administrasjon	34	20,5 %	
Forebyggende	19	11,4 %	
Beredskap	101	60,8 %	
Feier	3	1,8 %	
110-sentral	4	2,4 %	
Annen rolle/avdeling (ikke spesifisert)	5	3 %	

Hvor lang tjenesteansienitet har du? *






Svar	Antall	Prosent	
0-5 år	30	18,1 %	

Svar	Antall	Prosent
6-10 år	25	15,1 % 
11-15 år	24	14,5 % 
16 år eller flere	88	53 % 

Hvilken region arbeider du i? *

Svar	Antall	Prosent
Nord	28	16,9 % 
Midt	43	25,9 % 
Vest	37	22,3 % 
Sør	19	11,4 % 
Øst	39	23,5 % 

Din alder? *

Svar	Antall	Prosent
18-19 år	0	0 %
20-29 år	8	4,8 % 
30-39 år	24	14,5 % 
40-49 år	62	37,3 % 
50-59 år	62	37,3 % 
60-79 år	10	6 % 

Ditt kjønn? *

Svar	Antall	Prosent
Kvinne	15	9 % 
Mann	151	91 % 

Presisering

Det kan ved enkelte spørsmål på de etterfølgende sider komme opp underspørsmål som følger opp dine avkryssinger. Du bes om å svare etter beste evne og utfra hvordan du umiddelbart leser påstandene. Ikke bruk tid på egne analyser!

Del 2 av 9: Generelt om brann- og redningstjenesten

Ta stilling til følgende påstander om standard

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Navneutformingen i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	19	21	42	36	48
Utforming av logoen i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	20	18	41	46	41
Utforming og bruk av uniformer i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	13	23	29	56	45
Vårt brann- og redningsvesen følger Norsk brannbefals landsforbund (NBLF) sitt anbefalte uniformsreglement for brann- og redningstjenesten med hensyn til bruk av distinksjoner *	17	15	43	38	53
Kjøretøy(ene) i vårt brann- og redningsvesen har et uniformt eksteriør basert på en felles nasjonal standard *	21	27	23	54	41
Innføring av ny standard (NS 11060:2019, Brann og redningskjøretøyer) er en god start for videre standardisering av norsk brann- og redningstjeneste *	6	5	27	39	89
Kontaktinformasjon til vårt brann- og redningsvesen er lett tilgjengelig i en nasjonal portal *	14	20	63	33	36
Vårt brann- og redningsvesen har en hjemmeside som er basert på en felles nasjonal standard *	56	25	55	22	8
Vårt brann- og redningsvesen har en tydelig profil på sosiale medier *	30	24	31	51	30

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Navneutformingen i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	11,4 %	12,7 %	25,3 %	21,7 %	28,9 %

Utforming av logoen i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	12 %	10,8 %	24,7 %	27,7 %	24,7 %
Utforming og bruk av uniformer i vårt brann- og redningsvesen er basert på en felles nasjonal standard *	7,8 %	13,9 %	17,5 %	33,7 %	27,1 %
Vårt brann- og redningsvesen følger Norsk brannbefals landsforbund (NBLF) sitt anbefalte uniformsreglement for brann- og redningstjenesten med hensyn til bruk av distinksjoner *	10,2 %	9 %	25,9 %	22,9 %	31,9 %
Kjøretøy(ene) i vårt brann- og redningsvesen har et uniformt eksteriør basert på en felles nasjonal standard *	12,7 %	16,3 %	13,9 %	32,5 %	24,7 %
Innføring av ny standard (NS 11060:2019, Brann og redningskjøretøyer) er en god start for videre standardisering av norsk brann- og redningstjeneste *	3,6 %	3 %	16,3 %	23,5 %	53,6 %
Kontaktinformasjon til vårt brann- og redningsvesen er lett tilgjengelig i en nasjonal portal *	8,4 %	12 %	38 %	19,9 %	21,7 %
Vårt brann- og redningsvesen har en hjemmeside som er basert på en felles nasjonal standard *	33,7 %	15,1 %	33,1 %	13,3 %	4,8 %
Vårt brann- og redningsvesen har en tydelig profil på sosiale medier *	18,1 %	14,5 %	18,7 %	30,7 %	18,1 %

Ta stilling til følgende påstander om innovasjon

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen er innovativt og nytenkende *	22	22	21	65	36
Mitt brann- og redningsvesen bidrar i teknologisk utvikling *	25	29	45	52	15
Mitt brann- og redningsvesen tar i bruk ny teknologi når den er tilgjengelig *	13	26	28	73	26

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen er innovativt og nytenkende *	13,3 %	13,3 %	12,7 %	39,2 %	21,7 %
Mitt brann- og redningsvesen bidrar i teknologisk utvikling *	15,1 %	17,5 %	27,1 %	31,3 %	9 %
Mitt brann- og redningsvesen tar i bruk ny teknologi når den er tilgjengelig *	7,8 %	15,7 %	16,9 %	44 %	15,7 %

Ta stilling til følgende påstander om forventninger, omdømme og tillit

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen er ansett som en viktig samfunnsressurs i lokalbefolkningen *	1	1	7	37	120
Mitt brann- og redningsvesen har et godt omdømme i lokalbefolkningen *	1	3	7	37	118
Mitt brann- og redningsvesen har høy tillit i lokalbefolkningen *	1	2	8	29	126

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen er ansett som en viktig samfunnsressurs i lokalbefolkningen *	0,6 %	0,6 %	4,2 %	22,3 %	72,3 %
Mitt brann- og redningsvesen har et godt omdømme i lokalbefolkningen *	0,6 %	1,8 %	4,2 %	22,3 %	71,1 %
Mitt brann- og redningsvesen har høy tillit i lokalbefolkningen *	0,6 %	1,2 %	4,8 %	17,5 %	75,9 %

Ta stilling til følgende påstander om forebygging

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen har generelt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot befolkningen i lokalsamfunnet *	4	11	22	45	84
Mitt brann- og redningsvesen har spesielt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot risikoutsatte grupper i lokalsamfunnet *	3	17	30	58	58
Mitt brann- og redningsvesen er flinke til å føre tilsyn med særlige brannobjekter (§13) *	10	12	32	58	54
Mitt brann- og redningsvesen er flinke til å holde kurs og undervisning for bedrifter, institusjoner og privatpersoner *	18	19	46	48	35
Mitt brann- og redningsvesen gjør et godt forebyggende informasjons- og motivasjonsarbeid mot lokalbefolkningen *	6	15	36	64	45
Forebygging er et svært viktig satsningsområde i framtidens samfunnsikkerhetsarbeid *	1	1	10	22	132

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen har generelt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot befolkningen i lokalsamfunnet *	2,4 %	6,6 %	13,3 %	27,1 %	50,6 %
Mitt brann- og redningsvesen har spesielt høyt fokus på forebyggende arbeid rettet mot risikoutsatte grupper i lokalsamfunnet *	1,8 %	10,2 %	18,1 %	34,9 %	34,9 %
Mitt brann- og redningsvesen er flinke til å føre tilsyn med særlige brannobjekter (§13) *	6 %	7,2 %	19,3 %	34,9 %	32,5 %
Mitt brann- og redningsvesen er flinke til å holde kurs og undervisning for bedrifter, institusjoner og privatpersoner *	10,8 %	11,4 %	27,7 %	28,9 %	21,1 %
Mitt brann- og redningsvesen gjør et godt forebyggende informasjons- og motivasjonsarbeid mot lokalbefolkningen *	3,6 %	9 %	21,7 %	38,6 %	27,1 %
Forebygging er et svært viktig satsningsområde i framtidens samfunnssikkerhetsarbeid *	0,6 %	0,6 %	6 %	13,3 %	79,5 %

Ta stilling til følgende påstander om beredskap

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen har utarbeidet tilstrekkelige risiko- og sårbarhetsvurderinger for den lokale risikosituasjonen *	9	20	22	64	51
Mitt brann- og redningsvesen leverer beredskap tilpasset det lokale risikobildet *	6	21	19	56	64
Mitt brann- og redningsvesen er tilstrekkelig dimensjonert for den påkrevde beredskap i vårt lokalsamfunn *	15	33	18	43	57
Mitt brann- og redningsvesen leverer ofte innsats utover våre primære oppgaver da øvrige nødetater gjerne har lengre responstid *	4	2	13	39	108

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen har utarbeidet tilstrekkelige risiko- og sårbarhetsvurderinger for den lokale risikosituasjonen *	5,4 %	12 %	13,3 %	38,6 %	30,7 %
Mitt brann- og redningsvesen leverer beredskap tilpasset det lokale risikobildet *	3,6 %	12,7 %	11,4 %	33,7 %	38,6 %
Mitt brann- og redningsvesen er tilstrekkelig dimensjonert for den påkrevde beredskap i vårt lokalsamfunn *	9 %	19,9 %	10,8 %	25,9 %	34,3 %
Mitt brann- og redningsvesen leverer ofte innsats utover våre primære oppgaver da øvrige nødetater gjerne har lengre responstid *	2,4 %	1,2 %	7,8 %	23,5 %	65,1 %

Ta stilling til følgende påstander om kostnader

Spørsmålet stilles kun til brannsjef / enhetsleder / daglig leder

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Lvert innsats utover brann- og redningstjenestens primære oppgaver fører til forhøyede kommunale kostnader *	1	2	1	15	20
Påførte forhøyede kommunale kostnader med grunnlag i levert innsats utover primære oppgaver faktureres mot de øvrige nødetater etter vurdering i hvert enkelt tilfelle *	21	9	6	2	1

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Lvert innsats utover brann- og redningstjenestens primære oppgaver fører til forhøyede kommunale kostnader *	2,6 %	5,1 %	2,6 %	38,5 %	51,3 %
Påførte forhøyede kommunale kostnader med grunnlag i levert innsats utover primære oppgaver faktureres mot de øvrige nødetater etter vurdering i hvert enkelt tilfelle *	53,8 %	23,1 %	15,4 %	5,1 %	2,6 %

Ta stilling til følgende påstander om arbeidstilfredshet

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Arbeids-, trenings- og øvingsbelastningen i dag er høy *	25	34	54	43	10
Økt arbeidsbelastning vil gå utover tjenesteleveransen (forebygging og beredskap) *	18	35	53	44	16
Økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning blant deltidspersonell vil føre til at mange slutter *	36	47	40	35	8
Planlegging av trening og øving ved mitt brann- og redningsvesen tar utgangspunkt i alle våre leverte tjenester *	9	18	28	70	41
Mitt brann- og redningsvesen trener og øver tilstrekkelig på ulike potensielle scenarier *	28	40	27	49	22

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Arbeids-, trenings- og øvingsbelastningen i dag er høy *	15,1 %	20,5 %	32,5 %	25,9 %	6 %
Økt arbeidsbelastning vil gå utover tjenesteleveransen (forebygging og beredskap) *	10,8 %	21,1 %	31,9 %	26,5 %	9,6 %
Økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning blant deltidspersonell vil føre til at mange slutter *	21,7 %	28,3 %	24,1 %	21,1 %	4,8 %
Planlegging av trening og øving ved mitt brann- og redningsvesen tar utgangspunkt i alle våre leverte tjenester *	5,4 %	10,8 %	16,9 %	42,2 %	24,7 %
Mitt brann- og redningsvesen trener og øver tilstrekkelig på ulike potensielle scenarier *	16,9 %	24,1 %	16,3 %	29,5 %	13,3 %

Ta stilling til følgende påstander om samarbeid

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen samarbeider på tvers av kommunegrensene *	3	8	9	58	88
Mitt brann- og redningsvesen kan løse alle tildelte regionale og lokale oppdrag *	10	25	33	55	43

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen samarbeider på tvers av kommunegrensene *	1,8 %	4,8 %	5,4 %	34,9 %	53 %
Mitt brann- og redningsvesen kan løse alle tildelte regionale og lokale oppdrag *	6 %	15,1 %	19,9 %	33,1 %	25,9 %

Ta stilling til følgende påstander om erfaringslæring

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen evaluerer hendelser etter hver avsluttet innsats *	11	24	12	66	53
Mitt brann- og redningsvesen har høyt fokus på å lære av erfaringer fra tidligere hendelser *	10	14	15	66	61
Mitt brann- og redningsvesen tar utgangspunkt i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) sine evalueringsrapporter for å lære av tidligere hendelser og etablere ny kunnskap *	23	15	60	47	21

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Mitt brann- og redningsvesen evaluerer hendelser etter hver avsluttet innsats *	6,6 %	14,5 %	7,2 %	39,8 %	31,9 %
Mitt brann- og redningsvesen har høyt fokus på å lære av erfaringer fra tidligere hendelser *	6 %	8,4 %	9 %	39,8 %	36,7 %
Mitt brann- og redningsvesen tar utgangspunkt i Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) sine evalueringsrapporter for å lære av tidligere hendelser og etablere ny kunnskap *	13,9 %	9 %	36,1 %	28,3 %	12,7 %

Del 3 av 9: Om organisering av brann- og redningstjenesten

Hvordan er ditt brann- og redningsvesen organisert? *

Svar	Antall	Prosent
Interkommunalt selskap (IKS)	63	38 % 

Svar	Antall	Prosent
Selvstendig selskap (AS)	1	0,6 %
Kommunalt foretak (KF)	29	17,5 %
Som et organisasjonsledd i kommunal etat	63	38 %
Jeg er usikker på organisasjonsform	10	6 %

Ta stilling til følgende påstander om organisasjonstilørighet

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Dagens organisering av brann- og redningstjenesten under Justis- og beredskapsdepartementet medfører stor politisk vilje til satsning på fagområdet *	30	40	70	21	5
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement vil medføre økt politisk vilje til satsning på brann- og redningstjenesten *	11	12	83	42	18
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement må føre til flytting av Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB) til dette departement *	8	5	89	33	31
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement vil resultere i økt fokus og kvalitet på nasjonal samfunnsikkerhet og beredskap *	9	8	77	51	21
En organisatorisk flytting av alle kommunale brannvesen fra teknisk enhet til en ny kommunal enhet med ansvar/oppaver for samfunnsikkerhet og beredskap vil medføre økt satsning og kvalitet på fagområdet *	8	11	44	63	40
Interkommunale samarbeid innen brann- og redningstjenesten medfører økt tjenestekvalitet *	9	15	37	54	51
Større regionsamarbeid innen brann- og redningstjenesten medfører økt tjenestekvalitet *	14	21	36	48	47
Regional/statlig eierskap er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	28	24	42	37	35
Kommunalt eierskap med selvstyret er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	28	30	53	33	22
Kommunalt eierskap med nasjonal styring er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	24	17	65	43	17
























Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Dagens organisering av brann- og redningstjenesten under Justis- og beredskapsdepartementet medfører stor politisk vilje til satsning på fagområdet *	18,1 %	24,1 %	42,2 %	12,7 %	3 %
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement vil medføre økt politisk vilje til satsning på brann- og redningstjenesten *	6,6 %	7,2 %	50 %	25,3 %	10,8 %
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement må føre til flytting av Direktoratet for samfunnsikkerhet og beredskap (DSB) til dette departement *	4,8 %	3 %	53,6 %	19,9 %	18,7 %
Et nytt Samfunnsikkerhetsdepartement vil resultere i økt fokus og kvalitet på nasjonal samfunnsikkerhet og beredskap *	5,4 %	4,8 %	46,4 %	30,7 %	12,7 %
En organisatorisk flytting av alle kommunale brannvesen fra teknisk enhet til en ny kommunal enhet med ansvar/oppaver for samfunnsikkerhet og beredskap vil medføre økt satsning og kvalitet på fagområdet *	4,8 %	6,6 %	26,5 %	38 %	24,1 %
Interkommunale samarbeid innen brann- og redningstjenesten medfører økt tjenestekvalitet *	5,4 %	9 %	22,3 %	32,5 %	30,7 %
Større regionsamarbeid innen brann- og redningstjenesten medfører økt tjenestekvalitet *	8,4 %	12,7 %	21,7 %	28,9 %	28,3 %
Regional/statlig eierskap er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	16,9 %	14,5 %	25,3 %	22,3 %	21,1 %
Kommunalt eierskap med selvstyret er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	16,9 %	18,1 %	31,9 %	19,9 %	13,3 %
Kommunalt eierskap med nasjonal styring er svaret på framtidens organisering av brann- og redningstjenesten *	14,5 %	10,2 %	39,2 %	25,9 %	10,2 %

Del 4 av 9: Om tjenester i brann- og redningstjenesten

Hvilke tjenester leveres i dag fra din brannstasjon / 110-sentral? *

Svar	Antall	Prosent
Feier	139	83,7 %
Forebyggende tjenester	144	86,7 %
Fremskutt enhet	81	48,8 %
First responder / Akutthjelp	122	73,5 %

Svar	Antall	Prosent	
Brann- og slukketeknikk	155	93,4 %	
Røykdykking	156	94 %	
Skogbrann	152	91,6 %	
Ras- og tauredning	72	43,4 %	
Redning av store dyr	96	57,8 %	
Redningsinnsats til sjøs (RITS)	30	18,1 %	
RITS - Kjemikalie	34	20,5 %	
Redningsdykking	22	13,3 %	
Sjøtjeneste/SAR (m/hurtiggående båt med hastighetskapasitet over 25 knop)	40	24,1 %	
PLIVO	155	93,4 %	
Overflate- og elveredning	148	89,2 %	
Oljevern / akutt forurensning (IUA)	140	84,3 %	
Farlig gods/kjemikalie- og strålevern (CBRNE)	94	56,6 %	
Restverdiredning (RVR)	75	45,2 %	
Tungredning, frigjøring	91	54,8 %	
Bilberging (Lett- og tungberging)	81	48,8 %	
Tunnelbrann og redning	109	65,7 %	
Utlån av redningsvester	41	24,7 %	
Utadrettet kursvirksomhet	67	40,4 %	
Nødmeldetjeneste	20	12 %	
Alarmmottak for brannvesenets alarmkunder (brann, heis, sprinkel, teknisk)	46	27,7 %	
Drone	33	19,9 %	
Andre tjenester (ikke spesifisert)	37	22,3 %	

Ta stilling til følgende påstander om tjenester i framtiden

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Ambulansetjenesten som del av primærhelsetjenesten (kommunalt ansvar) vil styrke kommunal samfunnssikkerhet og beredskap *	25	27	52	36	26
Bilberging (lett/tung) som tjeneste i alle brann- og redningsvesen vil styrke kommunal samfunnssikkerhet og beredskap *	13	31	39	39	44
Nye tjenester overført til brann- og redningstjenesten vil medføre samfunnsøkonomiske innsparinger *	26	33	57	35	15
Samlokaliserte tjenester (SAMLOK) vil medføre økte kommunale inntekter og innsparte kostnader *	10	16	65	51	24
Samlokaliserte tjenester (SAMLOK) vil medføre mer effektive nødtjenester og redusere responstider *	13	14	48	51	40

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Ambulansetjenesten som del av primærhelsetjenesten (kommunalt ansvar) vil styrke kommunal samfunnssikkerhet og beredskap *	15,1 %	16,3 %	31,3 %	21,7 %	15,7 %
Bilberging (lett/tung) som tjeneste i alle brann- og redningsvesen vil styrke kommunal samfunnssikkerhet og beredskap *	7,8 %	18,7 %	23,5 %	23,5 %	26,5 %
Nye tjenester overført til brann- og redningstjenesten vil medføre samfunnsøkonomiske innsparinger *	15,7 %	19,9 %	34,3 %	21,1 %	9 %
Samlokaliserte tjenester (SAMLOK) vil medføre økte kommunale inntekter og innsparte kostnader *	6 %	9,6 %	39,2 %	30,7 %	14,5 %
Samlokaliserte tjenester (SAMLOK) vil medføre mer effektive nødtjenester og redusere responstider *	7,8 %	8,4 %	28,9 %	30,7 %	24,1 %

Del 5 av 9: Om kompetanse i brann- og redningstjenesten

Ta stilling til følgende påstander om dagens kompetanse

'Kompetanse' er i spørreundersøkelsen definert som: 'relevante teoretiske kunnskaper', 'praktiske ferdigheter', 'evner' og 'holdninger'

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
I brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha kompetanse som faglært håndverker *	30	24	16	65	31
Akademisk kompetanse er vel så viktig som praktisk kompetanse i brann- og redningstjenesten *	25	35	41	51	14
I brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha tverrfaglig kompetanse *	3	5	13	40	105

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
I brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha kompetanse som faglært håndverker *	18,1 %	14,5 %	9,6 %	39,2 %	18,7 %
Akademisk kompetanse er vel så viktig som praktisk kompetanse i brann- og redningstjenesten *	15,1 %	21,1 %	24,7 %	30,7 %	8,4 %
I brann- og redningstjenesten er det avgjørende å ha tverrfaglig kompetanse *	1,8 %	3 %	7,8 %	24,1 %	63,3 %

Ta stilling til følgende påstander om kompetanse for framtiden

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Framtidens brann- og redningspersonell må ha utvidet kompetanse innen forebygging *	3	18	21	80	44
Framtidens brann- og redningspersonell må ha solid kunnskapsbasert kompetanse *	3	3	13	81	66
En fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til et nødvendig kompetanseløft i etaten *	11	14	18	61	62
En akademisk og formell brannfaglig utdanning vil gi mer kompetent og robust personell *	19	17	46	54	30
Ledere må rekrutteres primært fra de interne rekker *	30	32	36	48	20
Ledere bør rekrutteres på tverretattlig/-faglig grunnlag *	4	19	41	65	37

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Framtidens brann- og redningspersonell må ha utvidet kompetanse innen forebygging *	1,8 %	10,8 %	12,7 %	48,2 %	26,5 %
Framtidens brann- og redningspersonell må ha solid kunnskapsbasert kompetanse *	1,8 %	1,8 %	7,8 %	48,8 %	39,8 %
En fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til et nødvendig kompetanseløft i etaten *	6,6 %	8,4 %	10,8 %	36,7 %	37,3 %
En akademisk og formell brannfaglig utdanning vil gi mer kompetent og robust personell *	11,4 %	10,2 %	27,7 %	32,5 %	18,1 %
Ledere må rekrutteres primært fra de interne rekker *	18,1 %	19,3 %	21,7 %	28,9 %	12 %
Ledere bør rekrutteres på tverretattlig/-faglig grunnlag *	2,4 %	11,4 %	24,7 %	39,2 %	22,3 %

Ta stilling til følgende påstander om utdanningsmodell

Ny utdanningsmodell består ifølge DSB av tre delprosjekter; ny fagskoleutdanning, ny utdanning for deltidspersonell og digital læringsarena for alle i brann- og redningsvesen.

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Dagens utdanningsmodell for brannpersonell imøtekommer alle kompetansekrav i brann- og redningstjenesten *	21	44	48	46	7
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet må kunne gjennomføres på både hel- og deltid *	7	12	10	42	95
Utdanning for deltidspersonell må ha samme omfang som for yrkes-/heltidspersonell *	17	27	22	52	48
eLæring/digital utdanning av deltidspersonell vil redusere personelletts belastning *	6	10	24	67	59
All utdanning av deltidspersonell bør foregå samlet ved én lokasjon *	45	48	34	26	13
All utdanning av deltidspersonell bør foregå ved regionale utdanningsentre *	21	28	37	43	37

Jeg kan tenke meg å være fadder i en praksis-ordning for nyutdannede fra fagskole *	15	9	59	47	36
En fadder-lærling ordning vil gi kunnskaps- og kompetansemessig utbytte for begge parter *	1	2	36	62	65

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
Dagens utdanningsmodell for brannpersonell imøtekommer alle kompetansekrav i brann- og redningstjenesten *	12,7 %	26,5 %	28,9 %	27,7 %	4,2 %
En fagskole for brann, redning og samfunnssikkerhet må kunne gjennomføres på både hel- og deltid *	4,2 %	7,2 %	6 %	25,3 %	57,2 %
Utdanning for deltidspersonell må ha samme omfang som for yrkes-/heltidspersonell *	10,2 %	16,3 %	13,3 %	31,3 %	28,9 %
eLæring/digital utdanning av deltidspersonell vil redusere personellets belastning *	3,6 %	6 %	14,5 %	40,4 %	35,5 %
All utdanning av deltidspersonell bør foregå samlet ved én lokasjon *	27,1 %	28,9 %	20,5 %	15,7 %	7,8 %
All utdanning av deltidspersonell bør foregå ved regionale utdanningscentre *	12,7 %	16,9 %	22,3 %	25,9 %	22,3 %
Jeg kan tenke meg å være fadder i en praksis-ordning for nyutdannede fra fagskole *	9 %	5,4 %	35,5 %	28,3 %	21,7 %
En fadder-lærling ordning vil gi kunnskaps- og kompetansemessig utbytte for begge parter *	0,6 %	1,2 %	21,7 %	37,3 %	39,2 %

Del 6 av 9: Om profesjonalisering av brann- og redningstjenesten

Ta stilling til følgende påstander om profesjonalisering

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
En fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til økt profesjonalisering av etaten *	9	9	23	57	68
Endring av rekrutteringsgrunnlaget for brann- og redningstjenesten fra håndverksfag til akademisk brannfaglig utdanning vil føre til økt profesjonalisering *	32	39	43	41	11
Dagens lederutdanning ved Norges brannskole gir tilstrekkelig kompetanse for ledere i brann- og redningstjenesten *	15	32	53	51	15
En ny brannfaglig lederutdanning ved eksisterende skoleinstitusjoner på høgscole-/ og universitetsnivå vil imøtekomme krav til nasjonal standard for akademisk kompetanseutvikling for ledere *	5	14	62	62	23
Ledere må ha stor brannfaglig trygghet og kompetanse i sin utøvelse av lederskap i brann- og redningstjenesten *	2	4	12	58	90
Ledelse i et brann- og redningsvesen handler om mer enn det rent brannfaglige *	1	2	6	43	114
Ledere vil gjennom egen kompetanseutvikling bidra til økt profesjonalisering *	0	3	16	55	92

Svar fordelt på prosent

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
En fagskole for brann- og redningstjenesten vil føre til økt profesjonalisering av etaten *	5,4 %	5,4 %	13,9 %	34,3 %	41 %
Endring av rekrutteringsgrunnlaget for brann- og redningstjenesten fra håndverksfag til akademisk brannfaglig utdanning vil føre til økt profesjonalisering *	19,3 %	23,5 %	25,9 %	24,7 %	6,6 %
Dagens lederutdanning ved Norges brannskole gir tilstrekkelig kompetanse for ledere i brann- og redningstjenesten *	9 %	19,3 %	31,9 %	30,7 %	9 %
En ny brannfaglig lederutdanning ved eksisterende skoleinstitusjoner på høgscole-/ og universitetsnivå vil imøtekomme krav til nasjonal standard for akademisk kompetanseutvikling for ledere *	3 %	8,4 %	37,3 %	37,3 %	13,9 %
Ledere må ha stor brannfaglig trygghet og kompetanse i sin utøvelse av lederskap i brann- og redningstjenesten *	1,2 %	2,4 %	7,2 %	34,9 %	54,2 %
Ledelse i et brann- og redningsvesen handler om mer enn det rent brannfaglige *	0,6 %	1,2 %	3,6 %	25,9 %	68,7 %
Ledere vil gjennom egen kompetanseutvikling bidra til økt profesjonalisering *	0 %	1,8 %	9,6 %	33,1 %	55,4 %

Del 7 av 9: Om implikasjoner for samfunn, etat og personell

Ta stilling til følgende påstander om ulike implikasjoner for samfunn, etat og personell

Med implikasjoner for samfunn, etat og personell menes: 'konsekvenser for, virkninger av eller følger for' ved de ulike påstandene

Svar fordelt på antall

	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til en større grad av kunnskaps- og forskningsbasert samfunnsikkerhetsarbeid *	3	10	42	73	38
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt kommunal ressurstilgang for samfunnsikkerhetsarbeid *	11	13	65	49	28
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt samfunnsikkerhet *	8	10	39	61	48
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet må medføre etablering av en selvstendig "enhet for brann, redning og samfunnsikkerhet" i alle norske kommuner *	14	15	63	47	27
Små brann- og redningsvesen alene gir god lokal samfunnsikkerhet og beredskap *	23	38	34	40	31
Flere brann- og redningsvesen samlet i interkommunale samarbeid vil styrke lokal og regional samfunnsikkerhet og beredskap *	5	21	29	61	50
Regionale/statlige brann- og redningsvesen vil styrke regional og nasjonal samfunnsikkerhet og beredskap *	12	20	52	42	40
Rekruttering av fagskoleutdannet personell til brann- og redningstjenesten vil gi umiddelbar økt operativ evne *	21	30	63	41	11
Brann- og redningstjenestens beredskap vil svekkes i en overgangsperiode når nyansettelser blir betinget av søkeres fullførte fagskole *	8	16	67	49	26
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt beredskap i etaten *	14	24	51	51	26
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til effektivisering av etaten *	16	24	69	42	15
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil gi etaten lettere tilgang på ny kunnskap om nye verktøy og metodikk for håndtering av større hendelser *	5	12	42	73	34
Deltidspersonell bør ha samfunnsikkerhetsarbeid i sin kommune som primærjobb *	63	33	43	23	4
Personellets belastning vil øke ved nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering *	4	12	39	72	39
Økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning vil få større konsekvenser for deltidspersonell enn for heltids-/yrkespersonell *	3	9	20	60	74
Utdanning av deltidspersonell må bekostes av staten for å sikre beredskap i distrikts-Norge *	2	1	9	29	125
Økt fravær for deltidspersonell fra sin primære jobb ifm brannrelatert utdanning må føre til økt kompensasjon fra kommunen som sekundær arbeidsgiver *	1	1	27	44	93
Nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering må føre til heltidsledelse som standard i etaten *	2	10	39	38	77
Økt arbeidsbelastning for personellet må føre til økt dimensjonering av etaten *	2	7	40	59	58

Svar fordelt på prosent



	Helt uenig	Litt uenig	Nøytral	Litt enig	Helt enig
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til en større grad av kunnskaps- og forskningsbasert samfunnsikkerhetsarbeid *	1,8 %	6 %	25,3 %	44 %	22,9 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt kommunal ressurstilgang for samfunnsikkerhetsarbeid *	6,6 %	7,8 %	39,2 %	29,5 %	16,9 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt samfunnsikkerhet *	4,8 %	6 %	23,5 %	36,7 %	28,9 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet må medføre etablering av en selvstendig "enhet for brann, redning og samfunnsikkerhet" i alle norske kommuner *	8,4 %	9 %	38 %	28,3 %	16,3 %
Små brann- og redningsvesen alene gir god lokal samfunnsikkerhet og beredskap *	13,9 %	22,9 %	20,5 %	24,1 %	18,7 %
Flere brann- og redningsvesen samlet i interkommunale samarbeid vil styrke lokal og regional samfunnsikkerhet og beredskap *	3 %	12,7 %	17,5 %	36,7 %	30,1 %
Regionale/statlige brann- og redningsvesen vil styrke regional og nasjonal samfunnsikkerhet og beredskap *	7,2 %	12 %	31,3 %	25,3 %	24,1 %
Rekruttering av fagskoleutdannet personell til brann- og redningstjenesten vil gi umiddelbar økt operativ evne *	12,7 %	18,1 %	38 %	24,7 %	6,6 %
Brann- og redningstjenestens beredskap vil svekkes i en overgangsperiode når nyansettelser blir betinget av søkeres fullførte fagskole *	4,8 %	9,6 %	40,4 %	29,5 %	15,7 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til økt beredskap i etaten *	8,4 %	14,5 %	30,7 %	30,7 %	15,7 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil føre til effektivisering av etaten *	9,6 %	14,5 %	41,6 %	25,3 %	9 %
En fagskole for brann, redning og samfunnsikkerhet vil gi etaten lettere tilgang på ny kunnskap om nye verktøy og metodikk for håndtering av større hendelser *	3 %	7,2 %	25,3 %	44 %	20,5 %
Deltidspersonell bør ha samfunnsikkerhetsarbeid i sin kommune som primærjobb *	38 %	19,9 %	25,9 %	13,9 %	2,4 %
Personellets belastning vil øke ved nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering *	2,4 %	7,2 %	23,5 %	43,4 %	23,5 %
Økt arbeids-, trenings- og øvingsbelastning vil få større konsekvenser for deltidspersonell enn for heltids-/yrkespersonell *	1,8 %	5,4 %	12 %	36,1 %	44,6 %
Utdanning av deltidspersonell må bekostes av staten for å sikre beredskap i distrikts-Norge *	1,2 %	0,6 %	5,4 %	17,5 %	75,3 %
Økt fravær for deltidspersonell fra sin primære jobb ifm brannrelatert utdanning må føre til økt kompensasjon fra kommunen som sekundær arbeidsgiver *	0,6 %	0,6 %	16,3 %	26,5 %	56 %
Nye krav til ny kompetanse og økt profesjonalisering må føre til heltidsledelse som standard i	1,2 %	6 %	23,5 %	22,9 %	46,4 %

etaten *					
Økt arbeidsbelastning for personellet må føre til økt dimensjonering av etaten *	1,2 %	4,2 %	24,1 %	35,5 %	34,9 %

Del 8 av 9: Din personlige kunnskaps- og kompetanseutvikling

Hvilken skolebakgrunn har du fra videregående skole? *

Du vil få underspørsmål basert på dine valgte svaralternativer

Svar	Antall	Prosent
Yrkesfaglig studieretning	106	63,9 % 
Allmennfaglig studieretning	72	43,4 % 
Annen studieretning (ikke nevnt)	24	14,5 % 
Ikke fullført utdanning på videregående skole	3	1,8 % 


Har du oppnådd fagbrev? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	105	63,3 % 
Nei	61	36,7 % 

Har du oppnådd generell studiekompetanse? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	125	75,3 % 
Nei	41	24,7 % 

Hvordan har du oppnådd generell studiekompetanse? *

Svar	Antall	Prosent
Fullført 3-årig videregående skole	45	36 % 
Yrkesfag med påbygning	14	11,2 % 
23/5-regelen	7	5,6 % 
Fullført videregående opplæring ved Steinerskolen	0	0 %
Fullført en godkjent fagskoleutdanning	25	20 % 
Fullført et universitets- eller høgskolestudium	33	26,4 % 
Fullført en godkjent utenlandsk utdanning	1	0,8 %

Har du gjennomført høyere utdanning? *

Høyere utdanning er her definert som: fagskole (1/2-2 år), befals-/krigsskole, høgskole/universitet, militær høyere utdanning i utlandet, sivil høyere utdanning i utlandet.




Svar	Antall	Prosent
Ja	93	56 % 
Nei	73	44 % 

På hvilken bakgrunn ble du tatt opp til høyere utdanning? *

Definisjoner:

Spesielle opptakskrav betyr at du eksempelvis må ha tatt konkrete realfag på videregående skole, at du må ha arbeidserfaring i faget du skal studere eller bestått opptaksprøve.





På annen måte innebærer å bli tatt opp på bakgrunn av forkurs, tre-semesterordning, realfagskurs, Y-veien eller teknisk fagskole.

Svar	Antall	Prosent
Generell studiekompetanse	63	67,7 % 
Spesielle opptakskrav	14	15,1 % 
På annen måte	16	17,2 % 

Hvilken høyere utdanning har du gjennomført? *

...har du gjennomført flere høyere utdanninger, krysser du av for de gjeldende

Svar	Antall	Prosent
------	--------	---------

Svar	Antall	Prosent
Fagskole (1/2 - 2 år)	24	14,5 % 
Befals-/Krigsskole	11	6,6 % 
Høgskole/Universitet	67	40,4 % 
Forsvarets høgskole	0	0 %
Sivil høyere utdanning i utlandet	0	0 %
Militær høyere utdanning i utlandet	0	0 %
Annen høyere utdanning (ikke spesifisert)	8	4,8 % 

Har du oppnådd bachelorgrad? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	49	64,5 % 
Nei	27	35,5 % 

Har du oppnådd mastergrad eller høyere? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	9	18,4 % 
Nei	40	81,6 % 

Har du fullført den systematiske internopplæringen i et brann- og redningsvesen? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	139	83,7 % 
Kun delvis	19	11,4 % 
Nei	8	4,8 % 

Har du gjennomført nettbasert kurs i brannvern ved Norges brannskole? *












Kurset er obligatorisk før andre kurs kan tas ved Norges brannskole

Svar	Antall	Prosent
Ja	157	94,6 % 
Nei	9	5,4 % 

Har du gjennomført annen opplæring ved Norges brannskole? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	130	82,8 % 
Nei	27	17,2 % 

Hvilken annen opplæring har du gjennomført ved Norges brannskole? *

Svar	Antall	Prosent
Alarmsentraloperatør-kurs	6	3,6 % 
IUA/Oljevern-relaterte kurs	35	21,1 % 
Brannutredere/elektro-kurs	1	0,6 %
Forebyggende-kurs	44	26,5 % 
Lærlingskolen - feierutdanning	11	6,6 % 
Grunnkurs for heltidspersonell	34	20,5 % 
Beredskapsutdanning (trinn 1-3)	60	36,1 % 
Grunnkurs for deltidspersonell	63	38 % 
Beredskapsutdanning trinn 1 for deltidspersonell	26	15,7 % 
Ledelseskurs (trinn A-D, også D-forkurs)	25	15,1 % 
ELS (Kurs i enhetlig ledelsessystem)	37	22,3 % 
Tunnelkurs	18	10,8 % 

Svar	Antall	Prosent
Flybrannkurs	4	2,4 %
Bachelor i Internasjonal Beredskap	1	0,6 %
Andre kurs (ikke spesifisert)	47	28,3 %

Er du kjent med Kursplan grunnkurs for brannkonstabel deltids? *

[Link til kursplan, gjeldende fra juni 2012 \(åpnes i nytt vindu\)](#)

Svar	Antall	Prosent
Ja	71	75,5 %
Nei	23	24,5 %

Er du kjent med at teoridelen i kurskonseptet for brannkonstabler i deltidsbrannvesen tilbys som nettbasert undervisning gjennom NAKOS-portalen? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	63	67 %
Nei	31	33 %

Har du tilgang til en eLærings-portal for nettbasert brannfaglig undervisning i dag? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	46	48,9 %
Nei	21	22,3 %
Vet ikke	27	28,7 %

Som deltidsansatt; Vil din motivasjon for og ditt fokus på brannfaglig utdanning øke dersom du får tilgang til en eLæringsportal og kan studere hjemmefra? *

Svar	Antall	Prosent
Ja	33	68,8 %
Nei	15	31,2 %

Del 9 av 9: Din kjennskap til offentlig forvaltning og politisk styring

Kjenner du til disse opplistede dokumenter:

Listen over dokumenter som har betydning for brann- og redningstjenesten er ikke uttømmende, men er plukket ut med bakgrunn i sin relevans for studien.

'NOU': Norges offentlige utredninger. 'Meld. St': Stortingsmelding.

Svar fordelt på antall

	Kjenner ikke til	Kjenner litt til	Kjenner til	Kjenner godt til	Har inngående kjennskap til
NOU 1992:22 Framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen *	63	38	46	12	7
NOU 1997:25 Ny kompetanse - Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk *	103	34	21	4	4
NOU 2001:31 Når ulykken er ute - om organiseringen av operative rednings- og beredskapsressurser *	74	39	38	11	4
Meld. St. 35 (2008-2009): Stortingsmeldingen om Brannsikkerhet *	64	42	27	23	10
Meld. St. 29 (2011-2012): Stortingsmeldingen om Samfunnsikkerhet *	71	39	31	19	6
NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer *	88	41	22	10	5
NOU 2012:14 Rapport fra 22. juli-kommisjonen *	48	52	37	18	11
Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk (Brannstudien, 2013) *	76	32	27	19	12
Rapport fra 2013: Framtidens brann- og redningsvesen - NTNU Samfunnsforskning *	89	37	23	12	5
Meld. St. 10 (2016-2017): Stortingsmeldingen om risiko i et trygt samfunn (Samfunnsikkerhet) *	88	31	30	12	5
DSB rapport 2018: Konseptutredning om opplæring for deltidspersonell i brann- og redningsvesen *	66	47	37	11	5
NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling - livslang læring for omstilling og konkurranseevne *	126	28	9	2	1
Meld. St. 14 (2019-2020): Stortingsmeldingen om Kompetansereformen - Lære hele	118	34	5	8	1

livet *

Svar fordelt på prosent

	Kjenner ikke til	Kjenner litt til	Kjenner til	Kjenner godt til	Har inngående kjennskap til
NOU 1992:22 Framtidig utdanning av personell til de kommunale brannvesen *	38 %	22,9 %	27,7 %	7,2 %	4,2 %
NOU 1997:25 Ny kompetanse - Grunnlaget for en helhetlig etter- og videreutdanningspolitikk *	62 %	20,5 %	12,7 %	2,4 %	2,4 %
NOU 2001:31 Når ulykken er ute - om organiseringen av operative rednings- og beredskapsressurser *	44,6 %	23,5 %	22,9 %	6,6 %	2,4 %
Meld. St. 35 (2008-2009): Stortingsmeldingen om Brannsikkerhet *	38,6 %	25,3 %	16,3 %	13,9 %	6 %
Meld. St. 29 (2011-2012): Stortingsmeldingen om Samfunnsikkerhet *	42,8 %	23,5 %	18,7 %	11,4 %	3,6 %
NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer *	53 %	24,7 %	13,3 %	6 %	3 %
NOU 2012:14 Rapport fra 22. juli-kommisjonen *	28,9 %	31,3 %	22,3 %	10,8 %	6,6 %
Rapport fra arbeidsgruppe som har vurdert brann- og redningsvesenets organisering og ressursbruk (Brannstudien, 2013) *	45,8 %	19,3 %	16,3 %	11,4 %	7,2 %
Rapport fra 2013: Framtidens brann- og redningsvesen - NTNU Samfunnsforskning *	53,6 %	22,3 %	13,9 %	7,2 %	3 %
Meld. St. 10 (2016-2017): Stortingsmeldingen om risiko i et trygt samfunn (Samfunnsikkerhet) *	53 %	18,7 %	18,1 %	7,2 %	3 %
DSB rapport 2018: Konseptutredning om opplæring for deltidspersonell i brann- og redningsvesen *	39,8 %	28,3 %	22,3 %	6,6 %	3 %
NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling - livslang læring for omstilling og konkurranseevne *	75,9 %	16,9 %	5,4 %	1,2 %	0,6 %
Meld. St. 14 (2019-2020): Stortingsmeldingen om Kompetansereformen - Lære hele livet *	71,1 %	20,5 %	3 %	4,8 %	0,6 %

Tusen takk! Din bruk av din verdifulle tid til å delta i prosjektet betyr mye!

Trykk nå på "Send" for å lagre svarene i ditt skjema og avslutt deretter ved å lukke nettleseren.

Se nylige endringer i Nettskjema (v1039_0rc233)

10.5 Respondenters kommentarer avslutningsvis i undersøkelsen

Fra mitt perspektiv er det av en verdifull betydning å gjengi kommentarene som ble skrevet av respondentene avslutningsvis i spørreundersøkelsen. Respondentene ble spurt om de hadde én kommentar eller mening som de ønsket å dele etter å ha bidratt til undersøkelsen. At det eksisterer mange meninger om utviklingen av brann- og redningsetaten, levner jeg liten tvil om. Det var 27 av 166 respondenter, en oppslutning på 16,26%, som skrev sine tanker og meninger. Jeg vil gjøre oppmerksom på at jeg har gjennomgått alle kommentarene og anonymisert disse når det var nødvendig, der respondentene skrev noe som på en måte kunne ha identifisert dem.

‘Et veldig viktig tema som belyses i denne masteroppgaven. Det er et stort behov for å posisjonere brann- og redningsetaten i den store helheten, da jeg vil tørre å påstå at etaten har vært neglisjert i altfor mange år’.

Respondent #1

‘Sentralisering av ambulanse- og politiberedskap har ført til flere ikke-brannrelaterte oppdrag for mindre deltidsbrannvesen. Dette koster kommunene store summer årlig, spesielt der brannvesenet også fungerer som akutthjelpere. Denne beredskapen skulle fullt ut vært kompensert fra Staten, både lønns- og materiellmessig’.

Respondent #2

‘Som deltidsbrannkonstabel synes jeg dagens Norges brannskole (NBSK) må lage et instruktørkurs over tre uker, der instruktøren gis nødvendig kompetanse for å gjennomføre et deltidsgrunnkurs i sin region. Et samme instruktørkurs bør lages for beredskapstrinn 1 deltid. Beredskapstrinn 1 deltid-kurset er utdatert for lenge siden og ledelse i dette kurset må inkludere 7-trinns modellen. En slik modell ble jo utprøvd ifm PLIVO-utdanningen med stor suksess’.

Respondent #3

‘Brann og redningsvesen bør få økt utdanning innen politirelaterte arbeidsoppdrag, begrenset politimyndighet og utstyr’.

Respondent #4

‘Samarbeidsformen ‘vertskommune’, etter kommunelovens §17-1 om interkommunalt samarbeid, er utelatt fra spørreundersøkelsens spørsmål om hvordan vårt brann- og

redningsvesen er organisert. Vi er et interkommunalt brannvesen for vår region basert på denne løsningen, da et interkommunalt selskap (IKS) noen steder er vanskelig å få til grunnet kommunenes skepsis til styringsretten. Da er vertskommune-løsningen helt grei. Husk at alt kommunene driver med skal betales fra samme kasse'. 'Videre er min mening at statlig beredskap vil svekke beredskapen i distriktene(..) Blir vi for store er det en økende tendens til at det vokser fram nye oppgaver, som etterhvert vil ha lite å gjøre med brann- og redningstjenestens primæroppgaver. (..) Vil dog trekke fram at ledelse og administrasjon på heltid innenfor en region med flere kommuner er en god løsning. (..) Uansett må man ha et engasjement og en drivkraft som leder i et brannvesen – uten den nytter det svært lite med mye annet som påpekes i undersøkelsen '.

Respondent #5

'Styrk lokalt helhetlig brannvern, gjerne under en solid fagparaply/større IKS'er'.

Respondent #6

'Litt for detaljert'.

Respondent #7

'Slik brann og redning har utviklet seg (større ansvarsområde og -oppgaver) samsvarer ikke stillingsprosenten og lønn for deltidspersonell. Her er den største jobben med tanke på rekruttering i framtida. Det jeg opplever etter over 20 år i brann og redning, er gjennomtrekk av personell som bruker dårlig lønn og tidsbruk som argument når de slutter etter kort tid. Det er tross alt ikke hovedjobben for en som er deltidsansatt'.

Respondent #8

'Som heltidsansatt i et deltids kommunalt brannvesen skulle jeg ønske det var mer fokus på å heve deltidsbrannvesenene enn å kun satse på å slå de sammen til store enheter. Jeg mener distriktene taper på dette hvis fokus er å redusere på antall mannskaper'.

Respondent #9

'Veldig lite om hvordan ting virker ute i praksis, dette var en undersøkelse av akademisk/leder nivå vil jeg si. Det fungerer dårlige ute i brannstellet lokalt nå, det kom ikke fram her'.

Respondent #10

‘Jobber som deltidsansatt røykdykker og sjåfør, med kun innledende «brevkurs» som teoridel. Resten er praktisk opplæring lokalt. Etter mange år mangler jeg enda formelt kurs/opplæring for deltidsansatte, som er minimumskrav slik jeg forstår. Problemet slik jeg får tilbakemelding om er ressurser/økonomi til å få personellet gjennom slike kurs. Vi er flere i min enhet som mangler kurset for deltidsmannskap, selv om det er et krav fra DSB. Utfordringen blir at det tar lang tid å komme opp på et nivå som deltidsmannskap’.

Respondent #11

‘Det er ikke nevnt med ett ord rekruttering av personer med annen-/flerkulturell bakgrunn. Heller ikke noe om kvinner og hvordan man eventuelt beholder dem i yrket. Da spesielt i beredskapsavdelingen. Et annet betent tema i hele brann og rednings-Norge er en differensiert fysisk test for kvinner og menn’.

Respondent #12

‘De fleste stillinger i norsk brannvesen er «brannkonstabel»-stillinger, men disse er lagt i en samlepost (lærling, aspirant etc...) under kategorien ansattfunksjon. Burde kanskje vært en egen kategori. Enkelte ganger noe uklart hva som etterspørres. Av og til brukt litt vel «akademiske» formuleringer og begreper og litt lange spørsmål. Er generelt en del med dysleksi eller andre former for lese- og skriveutfordringer innen praktiske/håndverksmessige yrker, så også innen brannkonstabelyrket. Enkelte kan kanskje miste motivasjonen til å svare på skjemaer hvis spørsmålene blir for lange. MEN et veldig viktig tema du har valgt! Stå på! Håper du får mange, mange svar! Lykke til med MA-oppgaven!

Respondent #13

‘Norske brannvesen jobber godt med sementering av personell, opplæring, utdanning og øvelser. Personlig egnethet er avgjørende. Det er ikke lurt å utdanne flere enn behovet. I tillegg kan det uteksamineres flere «uegnede» og flere som ikke får jobb. Dagens modell er god, men kapasiteten på NBSK er elendig.

Respondent #14

‘Jeg er redd for at fagskoleutdannede brannkonstabler mangler viktig praktisk arbeidserfaring samt livserfaring. Hovedutfordringen til fagutdanningen blir å motvirke dette med å rekruttere personer som allerede kunne vært aktuelle for en jobb innen beredskap.

Respondent #15

‘Store heltidsbrannvesen kan stå for opplæring av de mindre. Man må ikke nødvendigvis reise til brannskolen for å ta alle kurs’.

Respondent #16

‘Det bør være fokus på hverdagshendelser som brann og bilulykker, som er vår hverdag. De store hendelsene, som er svært sjeldne, har stort fokus. Hvordan lokale, små brannvesen takler hverdagshendelser kommer i bakgrunnen. Husk at det er fokus på tiden fra ting skjer til vi er på skadested som kan bidra til å redusere skaden’.

Respondent #17

‘Påstand: Brannvesenet er tradisjonelt organisert, det er ofte lav utdanning på ledernivå, ledere har gått den «lange linjen». Dette påvirker holdningene til utdanning, da en ofte har fokus på det rent praktiske og ikke det å forstå hva og hvorfor, eller å analysere arbeidsprosessene. Det er lederkravene/-utdanningen som må styrkes, da vil det naturlig følge etter på de andre nivåene’.

Respondent #18

‘Mange spørsmål er basert på spekulering, og bør brukes med forsiktighet’.

Respondent #19

‘Brannpersonell som er deltidsansatt ofrer for mye for sin lille stillingsprosent’.

Respondent #20

‘Savner spørsmål rundt deltid og faren for at det blir enda mer A- og B-lag, med større skille mellom de forskjellige beredskapsløsningene. Mange er redde for at 70% av operativt brannpersonell vil komme dårligere ut, og at det ikke vil være mulig å utdanne/rekruttere deltidspersonell under de rammevilkår som gjelder i dag’.

Respondent #21

‘Burde ikke vært flere enn 5 punkter for å avlegge svar. Den nye utdannelsesmodellen mener jeg er helt skivebom! Når man trenger en håndverker, så trenger man en håndverker med erfaring for å kunne gjøre en håndverkers jobb. Med den nye modellen diskvalifiseres en håndverker og erstattes med en akademiker som ikke kan håndverkerens jobb! Er dette noe du ville tatt inn i huset ditt for å gjøre en jobb? Eller reparere bilen din?’

Rekrutteringsgrunnlaget kommer til å bli helt feil, men brannvesenet blir jo aldri gått etter i sømmene og sjekket om dem har gjort en god jobb! Om man må komme inn i en bygning uten nøkkel, så er det jo enkelt å bryte opp og slå i filler. Men det er vanskeligere å se løsninger så man ikke ødelegger noe, så man for eksempel kan låse døren når man er ferdig. Dette er ikke sånn man lærer på skolen. Man skal kunne bruke en stor variasjon av verktøy uten fare for seg selv og andre, i tillegg til å kunne kjøre store kjøretøy under utfordrende forhold.

Man må forstå at man må ha litt innebygget talent for å være håndverker, og det er ikke for alle. Det kan heller ikke kompenseres med utdanning. Men utdanne gode håndverkere videre hadde vært veien å gå!! Jeg og mine kollegaer på «gulvet» ser dystert på denne utviklingen, og ser hvor tragisk mange av de nyansatte sin generelle kompetanse er. Man redder/slukker fortsatt ikke med en PC og whiteboard!!

Respondent #22

‘Jeg har vært deltidsbrannmann i mange år, og følte i disse årene at jeg jobbet som heltidsbrannmann og ikke som deltidsbrannmann. Fungerte som røykdykker, konstabel, sjåfør, pumpemann, utrykningsleder og bar på personsøker hele døgnet 24/7/365 i denne perioden. Der jeg jobbet var det vanskelig å rekruttere nytt deltidspersonell. På papiret er du ansatt i en liten stilling, men den reelle stillingen er mye høyere når man regner med øvelser, utrykning, kurs, bæring av personsøker mm.

Respondent #22

‘I Norge må vi fortsatt ha beredskap basert på deltid i distriktene. Dette er en utrolig viktig samfunnsøkonomisk ordning nær innbyggerne våre. Deltidspersonell må kunne løse en begrenset del av oppgavene. Spesialkompetansen må samles hos de større stasjonene, som kan dekke spesifikke regioner’.

Respondent #23

‘For store krav til utdanning vil føre til lavere rekruttering. Det å være deltidsansatt kommer i tillegg til hovedjobber med stort arbeidspress. Etatens arbeidsoppgaver er allerede på bristepunktet for deltidsansatte’.

Respondent #24

‘I beredskap i brann og redning trenger vi folk som har håndverksbakgrunn, er kreative på flere felt, er litt tøffe og robuste, og er godt kjent i lokalmiljøet. Vi trenger ikke akademikere som vil bli brannmann fordi det er tøft...’.

Respondent #25

‘Fagskolen må i høy grad være basert på praktisk læring og utførelse. Å sitte i klasserom time ut og inn gir ikke gode brannkonstabler. Vi ønsker praktikere og ikke akademikere. Det vi har ved Norges brannskole i dag må ikke bare kastes for å finne opp kruttet på nytt. Flytt fagskolen til et annet sted, ellers får vi aldri nok stabile lærekrefter. Det er heller ikke mitt ønske å få ut toppidrettsutøvere som skal revolusjonere alle fysiske krav til det umulige. Husk at du skal stå i jobben kanskje til du er 60’.

Respondent #26

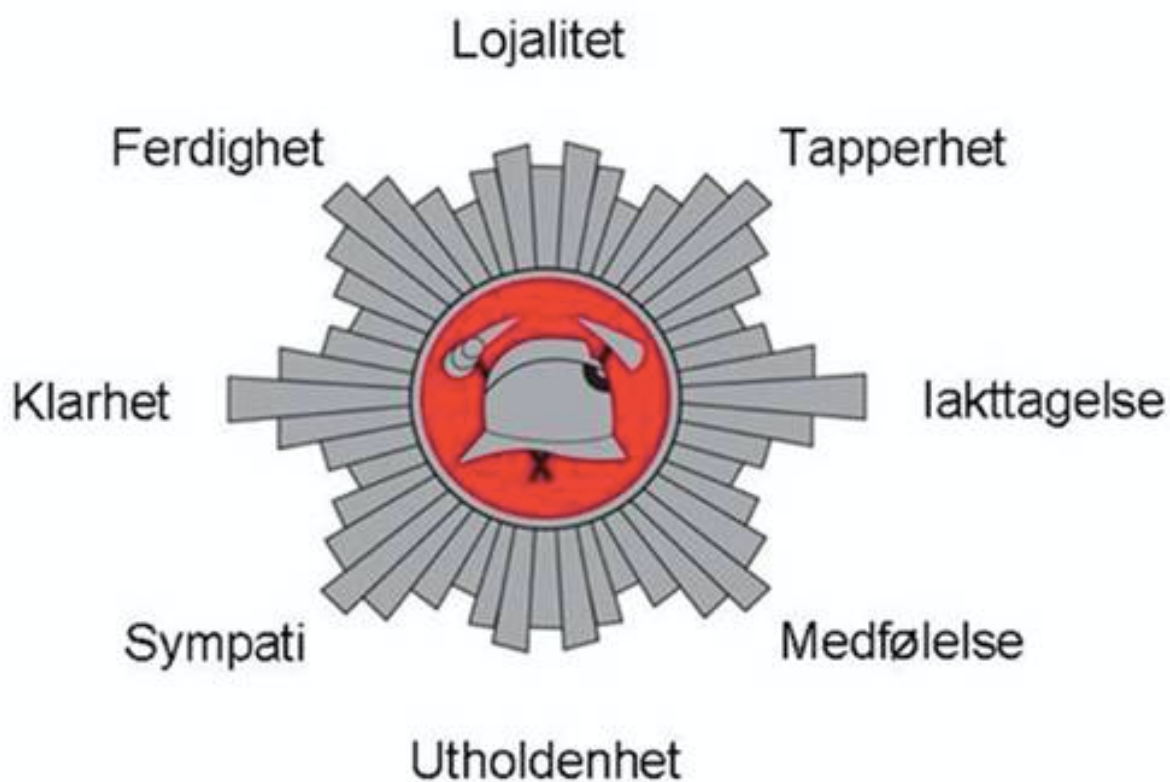
‘Utdanning og kompetanse står som et solid fundament i evnen til å forstå hvordan endringer og utfordringer i samfunnet fører med seg nye konsekvenser som må konfronteres med et modernisert kunnskapsgrunnlag. Flere offentlige utredninger og rapporter har begrunnet behovet for mer og bedre utdanning for personell i brannvesenet. Til tross for dens eldre karakter, er den høyst relevant da foreslåtte endringer ikke har forekommet. Situasjonen er prekær når dagens løsning er svært kostbar og lite systematisk, der et dynamisk, fremtidsrettet og profesjonisert brann- og redningsvesen er tilsynelatende ikke-eksisterende. Manglende ønske fra øvrig myndighet til å iverksette tiltak for å profesjonisere brannvesenet har resultert i en praksis der brann-Norge til enhver tid er på etterskudd. Dette har ført til et kompetansegap blant brann-personell. Med riktig ytre påvirkning i et system som mangler kompetanse, kan dette kompetansegapet føre til fatale konsekvenser i arbeidet som utføres ved en hendelse – både for personell og for innbyggerne.

Et profesjonisert brannvesen krever litterær tyngde. Det betyr ikke at brannvesenets operative styrke skal bestå av professorer, men at det skal være en inngående respekt for hvordan etaten kun kan profesjoniseres gjennom systematisk anvendelse av metodisk verktøy. Lykke til!’

Respondent #27

Et siste sitat, fra en stor personlighet, som avrunder kommentarene og oppsummerer oppgaven:
‘Education is the most powerful weapon which you can use to change the world’.

Nelson Mandela



*Brann- og redningsvesenets stjerne,
St. John-korset,
med etatens tradisjonsbundne verdier.
(Kilde: Follo Brannvesen IKS, nettside)*