



ØVRE ROMERIKE  
**BRANN OG  
REDNING**

# Vedlegg 1 - tiltaksliste

## **1. Evaluering etter hendelse**

Brannkonstabler i deltids brannvesen vil møte de samme utfordringene i forbindelse med innsats ved brann, redning og andre ulykker som brannkonstabler i heltids brannvesen. Branner og ulykker er i mange tilfeller like uansett hvor i landet de inntreffer. Deltidskonstabler trenger derfor samme kunnskap og ferdigheter innenfor primæroppgavene som heltidskonstabler. Dette gjelder også nødvendig kunnskap om evaluering av gjennomførte innsatser og erfaringsutveksling/-læring, slik at de kan bidra til egen kompetanseutvikling og utvikling av kompetanse generelt i brannetaten<sup>1</sup>.

Andre primæroppgaver kan derimot være mer aktuelle for deltidskonstabler enn for heltidskonstabler. Et eksempel på dette er trafikkulykker. Trafikkulykker som inntreffer i distriktene eller landlige områder rurale strøk preges i mange tilfeller av kompliserte bilskader og store personskader som følge av høy hastighet. Dette betyr at deltidskonstabler har et tilsvarende (eller større) behov for tilstrekkelig kompetanse innen håndtering av trafikkulykker enn det mange heltidskonstabler har.

Deltidskonstabler vil i mange tilfeller også ha tilsvarende behov for kunnskap innen livreddende førstehjelp. Lange avstander i distriktene gjør at deltidskonstabler risikerer å være lenger alene på et skadested med alvorlig skadde før ambulanse-/helsepersonell ankommer skadestedet.

## **2. Kartlegge kompetansebehov**

Anbefaler omfattende kartlegging av kompetanse i selskapet. Det bør vurderes hvorvidt CIM sin kompetansemodul er egnet til å anvendes for dette. Anbefaler stasjonsbasert oppbygging av denne kartleggingen i eventuelt CIM eller et annet anbefalt verktøy. Det er viktig å huske i denne sammenheng at implementering av nytt verktøy betyr nødvendigvis ikke at alle skal lære å håndtere dette verktøyet. Det bør være en funksjonsbasert tilnærming for å skape resiliens i selskapet. Kompetansebehovet er per i dag personavhengig, noe som er uheldig for selskapet. Dette må også sees i sammenheng med rekruttering. Selskapet besitter i dag stor human kapital som kan anvendes på tvers av selskapet.

For eksempel, er det i scenario brann i driftsbygning, kommet frem at det er mangel på førerkortkompetanse. I dagens praksis innebærer det at vaktlag må splittes ved bruk av tankbil under førsteinnsats, noe som er svært uheldig ved livreddende innsats. Det er på en generell basis avdekket mangel på sertifikatkompetanse i selskapet. I tillegg har scenarioer avdekket manglende røykdykkerkompetanse blant deltidspersonell. Selskapet har for eksempel bestemt

---

<sup>1</sup> NOU 2012:8 Ny utdanning for nye utfordringer – Helhetlig utdanningsmodell for personell i brannvesenet.

at stasjon 5 skal være kapabel til å iverksette røykdykking med forbehold. Det er i analysen blant annet avdekket et kompetansegap på flere fagspesifikke områder for de ulike stasjonene.

Scenarioene avdekker på en generell basis manglende kompetanse, og manglende vedlikehold på kompetanse. Dette må avdelingen fortløpende kartlegge.

Kompetansemangelen er også en utfordring som må kartlegges i tråd med milepælsplan for implementering av ny brannordning. Dette fordi to av stasjonene er deltid, og kompetansekrav vil foreligge ved å gå over til heltid.

### **3. Faggrupper**

Gjennom analysearbeidet har det fremkommet at faggruppene i avdeling beredskap ikke arbeider systematisk. Dette betyr at arbeidet som gjøres er dels sporadisk og det foreligger ingen mandat på hvordan arbeidet er tenkt gjennomført slik at selskapet kan dra nytte av arbeidet. Dette er også utfordrende da erfaringslæring ikke er gjenkjennbart, og store variasjoner for hver enkelt faggruppe foreligger. En arbeidsgruppe bør etableres for å systematisere arbeidet. Som et utgangspunkt bør faglederne for de ulike gruppene samles for en workshop slik at arbeidet kan kartlegges i samråd. Det bør også sees på om andre faggrupper vil være hensiktsmessig at innføres, som for eksempel tunnel.

### **4. Kartlegge utstyr selskapet besitter**

Anbefaler omfattende kartlegging av utstyr selskapet besitter. Det bør også vurderes hvorvidt de ulike stasjonene skal ha spesialkompetanse basert på ROS-analysen. Dette bør sees i sammenheng med faggrupper da det kanskje vil være naturlig å tillegge leder for faggruppe til de stasjoner som er mest utsatt for spesifikke hendelser.

### **5. Investeringsplan for utstyr og biler**

Det må utarbeides en investeringsplan for biler og utstyr, samt rotasjonsplan for spesielt bilene. Samtidig må selskapet fatte prinsipielle valg i forbindelse med nytt utstyr som vil være gunstig for samfunnsoppdraget, f.eks. droneberedskap.

### **6. Nytt utstyr**

Scenariobeskrivelsene med tilhørende beredskapsutfordringer har avdekket behov for å implementere utstyr som selskapet ikke besitter i dag. Selskapets beredskapsavdeling ser nytten av å bruke moderne teknologi som bidrar til å effektivisere den livreddende innsatsen, og hendelseshåndtering for øvrig. Dette er også et kostnadsspørsmål som må sees i

sammenheng med investeringsplan for utstyr og biler. Nytt utstyr vil også krever opplæring for å håndtere og vedlikeholde utstyret.

### **7. Øvelsesjul**

Et øvelsesjul for hele selskapet. Dette er et arbeid som har av ulike årsaker blitt forsinket, men det anbefales at dette arbeidet iverksettes snarest. Dette viktig for beredskapsavdelingen da alle stasjonene vil kunne se hva slags øvelser som tilfaller hvilke dager (forutsigbarhet både for heltid, men spesielt for deltid). I tillegg vil det være mulig for de andre avdelingene å kunne vite hva slags øvelser som skjer når. For eksempel kan det hende at det er behov for å ta bilder til en gitt sak. Da vil det være naturlig for kommunikasjonsrådgiver å ha tilgang til årshjulet. Det kan selvsagt oppstå avvik av ulike årsaker, og at endringer må gjøres.

### **8. Økning av antall øvelsestimer for deltidspersonell**

Det er uttrykt et ønske om å øke antall øvelsestimer for å bedre håndtere de hendelser som inntreffer i regionen. Dette må

### **9. Reservestyrker for skogbrann og andre hendelser**

ØRB har startet kursing og opplæring av ansatte i seksjon feiing og boligtilsyn og forebyggende seksjonen innen henholdsvis intern skogbrannopplæring og ELS-kurs gjennom NBSK, som skal sikre at selskapet kan bistå langvarige innsatser med organisering og personellressurser. Ytterligere ressurser eller samarbeid på dette foreligger ikke i selskapet. Det anbefales at selskapet utreder dette, ettersom kravet er forskriftsfestet. Et eventuelt strategisk samarbeid med NRBR for opprettelse av reservestyrke for skogbrann og andre hendelser kan være fordelaktig.

### **10. Logistiktjeneste - Etablere støtte og forsyningstjeneste**

ØRB bør se på muligheten for å etablere en støtte og forsyningstjeneste ved de større hendelser. Tiltaket er rettet mot bedre ivaretagelse av felthygiene og etablere en sikker forsyningskjede frem til skadested. I forbindelse med et større fokus på og krav til HMS, vil denne tjenesten kunne bringe både forsyninger av proviant, utstyr og klesskift frem til innsatsstyrken. Det vil skape et bedre og sikrere arbeidsmiljø for de ansatte ute på oppdrag.

### **11. Standardisert oppsett av Kippbiler**

Alle kippbilene i selskapet som inngår som en del av førsteinnsats bør ha et standard oppsett slik at de kan yte tidlig innsats ved hendelser. Bilene bør inneholde utstyr for iverksettelse av defensiv slokking, håndslukkere og hjertestartere. Alle bilene bør også være utrustet for å dra tilhenger.

## **12. Utarbeide et fullstendig utrykningsoppsett**

Det må utarbeides et fullstendig utrykningsoppsett som må revideres med jevne mellomrom, for å utbedre svakheter og holdes oppdatert etter risikobildet i regionen. Det må fastsettes rammer for ressurser som skal kalles ut ved definerte hendelser, og hvordan restberedskapen i regionen ivaretas under hendelseshåndteringen. Oppbemanning av berørte stasjoner eller sideforflytning av andre ressurser er potensielle tiltak som bør utredes. Dette oppsettet må implementeres hos Øst 110-sentral IKS slik at nødvendige ressurser alarmes ut til hendelser.

## **13. Planverk**

I dialog med ulike vaktlag i forbindelse med utarbeidelse av scenarioer og beredskapsutfordringer har det fremkommet et behov for en bedre/moderne utarbeidelse av planverk. Det er mye informasjon på CIM som ikke fremkommer tydelig. Det er også mye informasjon som er fra før ØRB sin levetid og bare er videreført ved opprettelse av selskapet. Det er uvisst for analysegruppen hva som er videreført og hva som kan være nytt selv om datoer er registrert i CIM. For ordens skyld, for å skape et helhetlig ØRB hvor gamle vaner kan frafalle og nye bli til og akseptert, bør det vurderes å gjennomføre en reinskiving med tilbakemeldinger på dette området. For eksempel så stiller analysegruppen seg undrende til at ansatte i ØRB som også er en del av vikarpoolen må gjennomføre egne «bli kjent runde» på stasjon og utstyr. ØRB bør ta sikte på å standardisere det som er mulig. For videre analysearbeid i selskapet vil dette også være nyttig da

## **14. Kompetansesenter tilknyttet ØRB IKS**

En region i utvikling må benytte seg av innovative tiltak for å skape attraktivitet. ØRB er fremtidsrettet og ønsker å bidra til å fremme regionens utvikling. Ny hovedbrannstasjon og tilhørende øvelsesfelt for stasjon 1 bør derfor sees i sammenheng med utvikling av kompetansesenter for beredskapsrelatert tematikk. I tillegg bør dette sees i sammenheng med utvikling av ny fagskole gjennom NBSK/DSB da det om noen år vil være mulig å ta inn praksiskandidater gjennom fagskolen. Avhengig av antall praksiskandidater vil NBSK dekke 50% av utgiftene.

Et kompetansesenter vil føre til økt inntekt for selskapet, og regionen for øvrig grunnet ansettelsesforhold tilknyttet kompetansesenter. Dette tiltaket er prematurt og anbefales utredes ytterligere parallelt med utbygging av ny hovedbrannstasjon. Samtidig kan det være nyttig å utvikle seniorpolitikk i sammenheng med kompetansesenter.

### **15. Etablering av nye stasjoner**

Flere av stasjonene bærer stort preg av mangler tilknyttet de krav som foreligger for å ivareta HMS. Prosessen er allerede iverksatt for stasjon 1 med utarbeidelse av konseptvalgutredning og de videre valgene som må tas for å opprettholde milepælsplanen i forbindelse med vedtak fra representantskapet om å bygge ny hovedbrannstasjon innen 2024. For stasjon 3 har arbeidstilsynet gitt pålegg om å utbedre mangler i det fysiske arbeidsmiljøet. Ny brannstasjon for st. 3 er derfor også en prosess som er iverksatt i dialog med Nes kommune.

Det anbefales å leie inn ekstern konsulent for byggeteknisk gjennomgang av øvrige stasjoner.

### **16. Nasjonal veileder for sikkerhet ved ulykker på eller ved vei**

Utvikling av en nasjonal veileder for sikkerhet ved ulykker på eller ved vei for nødetatene er iverksatt. Veilederen skal beskrive hvordan innsatspersonell fra brann, helse og politi samt representanter fra bergingselskaper og andre aktører kan forebygge ulykker på innsatspersonell ved hendelser på/ved vei gjennom:

- Rask identifisering av hendelser hvor det er nødvendig med aktive sikringstiltak.
- Gjensidig varslings av alle nødetater og informasjonsdeling.
- Etablere sikker kommunikasjon mellom involvert innsatspersonell.

Veilederen må skape økt risikoforståelse, herunder hva som er akseptabel risiko. Det må fremmes forslag til forsvarlig sikring av skadested, med spesielt hensyn til høyhastighetsvei. Avklare ansvars- og arbeidsoppgaver, felles begrepsapparat og effektiv ressursutnyttelse.

### **17. Innsatsledere**

ØRB og NRBR har felles innsatsleder. Det er avdekket et behov for at å øke innsatsledernes kompetanse om ressursene på Øvre Romerike. Personellet som inngår i innsatslederfunksjonen, bør derfor få en innføring i brannregionen på Øvre Romerike for å få bedre oversikt over ressursene.