

Vår saksbehandler  
Anita Rasmussen Kronlund, tlf. +47 33 41 29 19

Dokumentdato  
19.03.2021

Deres dato

Vår referanse  
2019/9283 KRAN

Deres referanse  
202002083

DELTA  
Att.Espen Figenschou  
Postboks 9202 Grønland  
0134 OSLO

## Svar på spørsmål om forståelse og praktisering av kapittel 7 i dimensjoneringsforskriften

Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (DSB) viser til brev fra arbeidstakerorganisasjonen Delta ved Brannforbundets leder Trond Busterud og rådgiver Espen A. Figenschou (heretter benevnt Delta) datert 23. desember 2020, og purring på svar av 18.mars 2021. På grunn av stor saksmengde har vi beklageligvis ikke kunnet besvare henvendelsen før nå.

### 1. Bakgrunn

I brevet viser Delta til tidligere henvendelser til DSB i forbindelse med tilsetninger i brann- og redningsvesenet der kravene i forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen<sup>1</sup> (heretter benevnt dimensjoneringsforskriften) har vært tema. Tilsvarende vises det til at Sivilombudsmannen flere ganger har uttalt seg om samme tema i løpet av de siste årene. Delta opplyser å være kjent med at ny forskrift er ute til høring, men viser til rettssikkerhetshensyn som begrunnelse for at de ønsker DSBs uttalelse om forståelse av gjeldende kapittel 7 og DSBs dispensasjonspraksis jf. § 8-2. Det er i denne forbindelse ønsket redegjort for eventuelle avvik mellom direktoratets dispensasjonspraksis og Sivilombudsmannens syn i enkeltsaker.

Henvendelsen fra Delta omfatter 13 spørsmål som ønskes besvart. Videre ønskes også svar på endringer i forslag til ny brann- og redningsvesenetsforskrift av betydning for kvalifikasjonskravene. Høringsfristen for endringene var den 15. januar 2021. Nedenfor følger DSBs svar på spørsmålene. Som bakgrunn for besvarelsen av de konkrete spørsmålene er det innledningsvis orientert om ansvar for tilsetninger, de konkrete kvalifikasjonskravene i kapittel 7 samt DSBs dispensasjonspraksis.

### 2. Generelt om ansvar for tilsetninger i brann- og redningsvesenet

Etablering og drift av brann- og redningsvesenet er i henhold til brann- og eksplosjonsvernloven § 9 en oppgave for kommunen. I samme bestemmelse, tredje ledd, er det fastslått at *leder og øvrig personell skal ha de kvalifikasjoner som er nødvendig for å kunne ivareta brannvesenets oppgaver på en forsvarlig måte*. Hva som er *nødvendige kvalifikasjoner* er nærmere utdypet i dimensjoneringsforskriften kap. 7.

Dette innebærer at ansvar for tilsetninger er tillagt kommunen som arbeidsgiver. Om tilsetninger i kommunal sektor vises det i denne forbindelse til Sivilombudsmanns innlegg i Kommunal rapport 24. mai 2019<sup>2</sup> hvor det fremgår at:

<sup>1</sup> Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen FOR-2002-06-26-729

<sup>2</sup> Falkangers innlegg i Kommunal rapport: Hvordan ansette i kommunal sektor? <https://www.kommunal-rapport.no/debatt/hvordan-ansette-i-kommunal-sektor/110815/>

*Sivilombudsmannen mottar mange klager som omhandler forbigåelse og mangelfull saksbehandling i ansettelsesprosesser. Vi er opptatt av at kommunal sektor sikrer likebehandling av søkerne, samtidig som man finner riktig kandidat til aktuelle stillinger.*

Idet kommunene er tilsettingsmyndighet, er det også kommunene som er ansvarlig for at brann- og redningspersonellet har de nødvendige kvalifikasjonene. Det gjelder både å påse oppfyllelse av *kvalifikasjonsprinsippet*,<sup>3</sup> som innebærer å ansatte den som anses best kvalifisert for stillingen, samt oppfyllelse av de konkrete kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften kapittel 7.

Et dispensasjonsvedtak er kun en bekreftelse på at DSB anser det forsvarlig, til tross for at forskriftskravene ikke er oppfylt, å legge kandidatens faglige kvalifikasjoner til grunn. Som det fremgår under er det normalt knyttet betingelser til dispensasjonsvedtakene om at manglende opplæring skal fullføres innen maksimal 2 år.

### **3. Kvalifikasjonskravene i dimensjoneringsforskriften kapittel 7**

Dagens utdanning av brann- og redningspersonell er etatsstyrt. Personellet må være ansatt i et brann- og redningsvesen og ha gjennomgått internopplæring, før de kan gjennomføre en formell kursutdanning ved Norges brannskole (NBSK).

Ansvar for internopplæringen er tillagt kommunen, og omfatter både hel- og deltidspersonell. Kandidater som ansettes, arbeider under opplæring i to år i brann- og redningsvesenet, før de avlegger grunnkurs og kan begynne å jobbe som brannkonstabler.

Kursutdanningen ved dagens NBSK forutsetter at søkerne har gjennomgått internopplæring i et brann- og redningsvesen.

Grunnkurset for heltidspersonell utføres ved NBSKs anlegg på Tjeldsund og utgjør 8 uker. Grunnkurset for deltidspersonell gjennomføres i den enkelte kommune/region og er en kombinasjon av selvstudium, kveldsundervisning og lørdagssamlinger og strekker seg over 94 timer. Det må påregnes minimum 66 timer selvstudium. Kurset avsluttes med en 48 timers praksisuke ved et godkjent øvings-anlegg. Først når grunnkurset ved NBSK er bestått er man kvalifisert som brannkonstabel.

Innholdet i internopplæringen og grunnkurset for personell i brannvesenet er fastsatt i kurs- og lærerplaner, jf. dimensjoneringsforskriften § 7-2 første ledd. Her fremgår det blant annet at krav til innhold i grunnkursene er forskjellig for hel- og deltidspersonell. Om det konkrete innholdet vises det til kursplanene ved NBSK.<sup>4</sup>

I dimensjoneringsforskriften §§ 7-3 til 7-11 samt § 8-5 er kravet til opplæring og kompetanse inndelt og beskrevet med utgangspunkt i hvilke stillinger og hvilken rolle brann- og redningspersonell innehar. Kravene er forskjellige avhengig av om man er brannkonstabel, operatør på alarmsentral, forebyggende personell, utrykningsleder, leder for beredskaps- eller forebyggende avdeling eller brannsjef.

<sup>3</sup> Sivilombudsmannen har i flere uttalelser uttrykt kvalifikasjonsprinsippet slik: *Siktemålet i en tilsettingssak er i alminnelighet å finne frem til den søkeren som etter en helhetsvurdering må anses som best kvalifisert for stillingen. Ved kvalifikasjonsvurderingen må det tas utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet.* Se denne lenken for mer informasjon: <https://www.sivilombudsmannen.no/aktuelt/tilsetting-krav-til-saksbehandlingen-ved-vurdering-av-personlig-egnethet/>

<sup>4</sup> <https://www.nbsk.no/meny/kursplaner/>

#### 4. DSBs dispensasjonspraksis

I henhold til dimensjoneringsforskriften § 8-2 kan DSB fravike bestemmelsene i forskriften når *særlige grunner foreligger*. Det kan i enkelte tilfeller settes *særskilte betingelser for slike fravik*.

I veiledningen til dimensjoneringsforskriften kapittel 7 er det uttalt hva *særlige grunner* kan være:

*Særlige grunner kan være rekrutteringsvansker, for eksempel at det ikke har meldt seg kvalifiserte søkere til en stilling selv etter at stillingen er lyst ut for annen gang. Det kan være søkere som har den formelle tekniske utdanningen i orden, men mangler den nødvendige brannfaglige tilleggsutdanningen. I slike tilfeller må det søkes om fravik fra kvalifikasjonskravene.*

*I tråd med tidligere praksis må fravik ikke føre til at brannvesenets faglige standard blir svekket på vesentlige punkter.*

*Det forutsettes at kommunen søker om fravik før en ansettelse. En praksis som går ut på først å ansette for deretter å søke fravik, kan medføre en unødvendig belastning for den ansatte dersom direktoratet avslår søknaden om fravik.*

DSB mottar ca. 30 dispensasjonssøknader fra kommunene i året. Søknadene er ofte begrunnet med manglende kurs fra NBSK. Dette har sin årsak i begrenset kapasitet ved skolen, og at søkere derfor kan bli stående på venteliste for deltakelse på kursene. Ansatt brannpersonell har forrang til kursene. Når kommunen ønsker å ansette noen som ennå ikke har fått plass på NBSK-kursene må det søkes om dispensasjon. Dette er også bakgrunnen for at DSBs dispensasjonsvedtak normalt er tidsbegrenset til maksimalt 2 år.

I tillegg til rekrutteringsvansker og manglende kurs fra NBSK kan *særlige grunner* være lang og relevant erfaring, eller relevant annen utdanning. Hva som er relevant erfaring og utdanning avgjøres skjønnsmessig, blant annet på bakgrunn av hvilken funksjon/stilling det søkes dispensasjon for, samt brann- og redningsvesenets beskaffenhet.

#### 5. Svar på konkrete spørsmål

Svarene nedenfor tar utgangspunkt i gjeldende krav til kvalifikasjoner i dimensjoneringsforskriften kapittel 7. Det tas forbehold om at vi har forstått spørsmålene riktig. I henhold til forskriften § 8-2 kan det gis unntak fra kravene. Det vises i denne forbindelse til punkt 4 over om hva som kan anses som *særlige grunner*.

- 5.1 På spørsmål om det er tilstrekkelig med grunnkurs deltid i stillingen som heltids brannkonstabel i kasernert korps, er svaret i utgangspunktet nei - fordi grunnkurset ved NBSK for heltidspersonell er mer omfattende enn grunnkurset for deltidspersonell. Kravene i § 7-3 om *yrkesutdanning som brannkonstabel* skiller ikke mellom hel- og deltidspersonell, men kravene til innhold i kursplanene er forskjellig. Dette innebærer at heltidsstillinger som brannpersonell i utgangspunktet må fylles med brannpersonell som har fulgt opplæringsmodellen for heltidspersonell. Begrunnet i at oppgavene for hel- og deltidspersonell i mange tilfeller er like har DSB ved henvendelser uttalt at en deltidsbrannkonstabel *kan* arbeide som heltidsbrannkonstabel. DSB mener imidlertid at det ikke er i henhold til forskriften at heltids brann- og redningsvesen gjennomfører deltidsutdanning for sine heltids brannkonstabler.

- 5.2 På spørsmål om forskriftskravet for operatør ved 110-sentral er frafalt er svaret nei. Kvalifikasjonskravet for operatør er i henhold til dimensjoneringsforskriften § 7-5 *yrkesutdanning som brannkonstabel, beredskapsutdanning trinn I samt yrkesutdanning som for operatør på nødalarmeringssentral*. DSB har til nå praktisert denne bestemmelsen slik at også grunnkurs for deltidspersonell *kan* legges til grunn ved utføring av oppgaver som operatør ved 110-sentralen. Dette er imidlertid ikke i tråd med kravene, og vil bli sett nærmere på i arbeidet med ny brann- og redningsvesenforskrift.
- 5.3 Utrykningsleder ansatt i heltidsstilling, med vakt/hjemmevakt, skal ha *beredskapskurs II*. Det vises i denne forbindelse til dimensjoneringsforskriften § 7-7 første setning om krav til kvalifikasjoner for utrykningsleder og § 5-3 om kravene til vaktberedskap for brann- og redningsvesen.
- 5.4 DSB bekrefter at § 7-7 stiller krav om at utrykningsleder skal ha gjennomført yrkesutdanning for brannkonstabel samt *beredskapsutdanning trinn I og II*. Vi bekrefter videre at dette er skal-krav, som krever søknad om dispensasjon for eventuelle unntak. I henhold til brev fra DSB til alle landets brann- og redningsvesen datert 4. november 2016 (vedlagt) fremgår det at DSB som hovedregel ikke gir dispensasjon fra dette kravet.
- 5.5 Som det fremgår i punkt 2 over er det kommunen som tilsetter brann- og redningspersonell, og dermed er ansvarlig dersom det tilsettes kandidater som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene. DSB forvalter dimensjoneringsforskriften, og er sentral tilsynsmyndighet. Vi uttaler oss ikke om hvem kommunen har anledning til å tilsette.
- 5.6 Om DSBs dispensasjonspraksis vises det til punkt 4 over. Hver søknad er forskjellig, og hva som anses som *særlige grunner* blir en skjønnsmessig vurdering.
- 5.7 DSB bekrefter at det skal søkes om dispensasjon når det ikke er mulig å få ansatt en kandidat som fyller kvalifikasjonskravene i forskriften. Som det fremgår i DSBs brev datert 4. november 2016 gir vi imidlertid som hovedregel ikke dispensasjon fra kravene om opplæring som brannkonstabel og utrykningsleder. Som begrunnelse fremgår det at *Brann- og redningsfaglige vurderinger knyttet til arbeid og taktikk på innsatsstedet, og mannskapenes sikkerhet under innsatser, og løsningen av de ulike innsatsoppdragene, krever gode teoretiske kunnskaper og praktiske ferdigheter tilegnet gjennom egnert utdanning*.
- 5.8 DSB er enig i behovet for å harmonisere dimensjoneringsforskriften kapittel 7 og den faktiske opplæringsmodellen for brann- og redningsvesenet, og har derfor foreslått endringer i kvalifikasjonskravene i ny brann- og redningsvesenforskrift kapittel 8.
- 5.9 Når det gjelder spørsmålet om DSBs hjemmel for å gi unntak fra forskriftskravene og vår dispensasjonspraksis vises det til punkt 4 over.
- 5.10 På spørsmål om mulig endring i forskrift og veileder viser vi til punkt 6 under om ny brann- og redningsforskrift. Det er naturlig at veiledningen endres så snart ny forskrift er på plass.
- 5.11 Spørsmål om veiing av kravet til personlig egnethet opp mot kravet til faglige kvalifikasjoner kan ikke besvares med utgangspunktet i dimensjoneringsforskriften og må stilles til kommunen som tilsettingsmyndighet.

- 5.12 Som nevnt over er DSBs ansvar her avgrenset til forvaltning av dimensjoneringsforskriften, mens ansvar for tilsetning av brann- og redningspersonell er tillagt kommunen. Vi gir derfor ikke råd om hvem som skal tilsettes. DSB erfarer at både kommunen som arbeidsgiver og arbeidstakere (allerede ansatte og andre interessenter) tar telefonisk kontakt med DSB for forståelse av regelverket i forbindelse med tilsetninger. Redegjørelsen for problemstillingen kan være svært forskjellig ut fra ståsted også når det gjelder samme sak. DSB understreker imidlertid at vår saksbehandling først og fremst er skriftlig.
- 5.13 Når det gjelder anmodningen til DSB om å endre bruken av begrepet *aspiranter* i formidlingen av veien til brannkonstabel, tar vi med oss dette i det videre arbeid med ny forskrift og veiledning.

Som nevnt er ansvar for tilsetninger av brann- og redningspersonell tillagt kommunen, og det er kommunen som er ansvarlig for oppfølging av dimensjoneringsforskriften og kvalifikasjonskravene. DSB minner om at kravene i dimensjoneringsforskriften er ansett som minstekrav *satt på basis av generell risiko i forhold til tettsteder, innbyggertall og objekter med krav om innsatstid. Alle kommuner må vurdere om minstekravene til organisering og dimensjonering av brannvesenet er tilstrekkelige i forhold til kartlagt risiko og sårbarhet.*<sup>5</sup>

#### **6. Endring av kvalifikasjonskravene i forslag til ny brann- og redningsvesenforskrift**

I henhold til gjeldende forskrift er det som nevnt krav til at opplæringen skal være gjennomført før tilsetning. Dette er ikke i tråd med dagens opplæringsmodell, hvor tilsetningene skjer i forkant av internopplæring og grunnkurs. Også kapasitetsutfordringer ved NBSK, herunder begrenset adgang til kurs for de som tilbys en lederfunksjon i fremtiden, begrunner behovet for å foreta en harmonisering av kravene opp mot dagens praksis.

Derfor foreslås det nå endringer i kvalifikasjonskravene, se kapittel 8 i ny brann- og redningsvesenforskrift.<sup>6</sup> I tillegg til endringer av kursnavnene til nøytrale begreper åpner de nye bestemmelsene for opplæring etter ansettelse. Det er i hovedsak snakk om justeringer av ordlyden for å sikre at regelverket og praktiseringen av bestemmelsene harmonerer.

Gjennomgående foreslås blant annet fristen for påkrevd kurs ved NBSK gjennomført innen to år fra tilsetning. For brannkonstabel er dette i tråd med veiledning til gjeldende forskrift og praksis, hvor det følger at *yrkesutdanning for brannkonstabel* innebærer to års systematisk internopplæring i brann- og redningsvesenet samt grunnkurs ved NBSK. Også for operatør ved nødmeldesentral, forebyggende personell og leder av brann- og redningsvesenet er det foreslått at opplæringen skal være gjennomført innen to år etter tilsetning.

Disse endringene innebærer en harmonisering med dagens opplæringsmodell og praksis og vil begrense behovet for dispensasjonssøknader i fremtiden.

---

<sup>5</sup> Se veiledning til dimensjoneringsforskriften, og kommentarene til formålsbestemmelsen i § 1-1 <https://www.dsb.no/lover/brannvern-brannvesen-nodnett/veiledning-til-forskrift/veiledning-til-forskrift-om-organisering-og-dimensjonering-av-brannvesen/#innledning>

<sup>6</sup> Ny brann- og redningsvesenforskrift: <https://www.dsb.no/hoeringer-og-konsekvensutredninger/horing-av-forslag-til-brann-og-redningsvesenforskrift/>

### **7. Avsluttende bemerkning - ny fagskole for brann- og redningspersonell**

Regjeringen vil styrke brannutdanningen, og har som et ledd i dette arbeidet besluttet å etablere en offentlig to-årig fagskole for utdanning av brann- og redningspersonell. Dette fremgår av Meld. St. 5 (2020–2021) *Samfunnssikkerhet i en usikker verden*. Den nye fagskolen vil være statlig, og underlagt Justis- og beredskapsdepartementet. Oppstart for fagskolen er planlagt høsten 2023.

Fagskolen vil sikre at grunnutdanningen av heltids brann- og redningspersonell, i likhet med andre tidligere etatsutdanninger, blir en del av det ordinære skolesystemet. Fagskolen vil være en åpen utdanning som alle kan søke seg til, i motsetning til dagens utdanning som krever at man først må være ansatt i et brann- og redningsvesen før utdanningen kan påbegynnes.

Som et ledd i etableringen av ny fagskole vil regler om ny utdanning for brann- og redningspersonell bli sendt på høring fra Justis- og beredskapsdepartementet.

Med hilsen  
for Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap  
Forebygging og sikkerhet

Johan Marius Ly  
avdelingsdirektør

Dag Rune Omland  
Seksjonssjef

Dokumentet er godkjent elektronisk og sendes derfor uten underskrift.

Vedlegg: Brev fra DSB til kommunene v/ rådmenn og brannsjefer datert 4. november 2016