



Kurs- og kompetansesenter

Haugaland brann og redning iks
2024



Forprosjekt kompetansesenter for HBR iks

Forprosjektet skal se på mulighetene for etablering av et kompetansesenter i HBR. Det blir vist til bestilling i oppstart av selskapet hvor dette var et av 15 satsningsområder.

FORPROSJEKT KOMPETANSESENTER

1.	OPPSUMMERING	1
2.	INNLEDNING.....	2
1.1	Prosjekt	2
1.2	Mål og rammer	2
1.3	Organisering.....	2
1.4	Gjennomføring.....	3
1.5	Føringer	3
2	NÅ-SITUASJON	4
2.1	Organisasjon	4
2.1.1	Administrasjon og Ledelse	4
2.1.2	Forebyggende avdeling.....	4
2.1.3	Beredskapsavdeling	5
2.1.4	Logistikkavdeling.....	5
2.2	Trender.....	5
2.2.1	Ytre risiko og sårbarhet.....	5
2.2.2	Indre risiko og sårbarhet.....	5
3	ANALYSER.....	7
3.1	SWOT-analyse	7
3.2	Mulige tiltak	9
3.3	Vurderinger av tiltak	10
3.3.1	Interne kompetansetiltak	10
3.3.2	Eksterne kompetansetiltak	11
4	ORGANISERING	13
4.1	Innledning	13
4.2	Alternative Organisasjonsformer.....	13
5	ØKONOMISKE VURDERINGER.....	15
5.1	Generelt	15
5.2	Økonomiske satsingsområder.....	15
5.3	Økonomi.....	16
6	FAGLIGE VURDERINGER	17
7	ANBEFALING.....	18
7.1	Organisering.....	18
7.2	Portefølje	18
7.3	Økonomi.....	18
8	REFERANSER OG VEDLEGG	19
8.1	Referanser	19
8.2	Vedlegg	19
8.2.1	Eksterne kurs.....	29

1. OPPSUMMERING

Det er 3 forskjellige intensjoner for å etablere en kurs- og kompetanseavdeling;

1. felles intensjon: gjennom anbefalinger i rapporten selskapet bygger på der intensjonen var å levere internkompetanse i selskapet.
2. eierinitiert intensjon; redusere eierkostnader gjennom å selge tjenester for å holde eierandelen så lav som mulig.
3. selskapsintensjon; etablering for å etablere et større fagmiljø og samtidig kunne levere et større volum av kurs enn det som er tilfelle ved eksterne kjøp av samme kurs.

Disse tre intensjonene bryter ikke med hverandre og må sees i sammenheng.

Et usikkerhetsmoment er hvilke forventninger eierne har til tiltaket der det vil være begrenset økonomisk effekt av å satse på et kurs- og kompetansesenter. Den største økonomiske gevinsten ligger i de tiltak som vi allerede har etablert ordninger for:

Redusert kostnad gjennom å levere lovpålagt kompetanse gjennom ressurser i egen organisasjon.

Besparelsen for selskapet er dokumentert til å være særs stor og er et av hovedformålene med å etablere selskapet. Når vi sammen med dette får økt kompetanse i hele organisasjonen, er dette også en stor faglig gevinst.

Det som likevel er hensikten med denne analysen, er å se hvordan vi kan få en innsparingseffekt av å levere kompetanse. For å få et resultat må det tilføres noe i motsatt ende av «kompetansemaskinen», og spørsmålet i så tilfelle er hvilken modell en skal etablere et kurs- og kompetansesenter etter. De to ytterpunktene er:

1. tilføre midler for å gjøre en satsning.
2. bygge sten på sten i takt med økonomisk og faglig kapasitet.

Signalene tilsier at det er modell 2 som er realistisk og som vi for så vidt er godt i gang med allerede. Det må gjøres en forventningsavklaring med eierne som har gitt mandatet og avklare hva de ønsker for veien videre.

Det er et potensiale for å ha en kurs- og kompetanseavdeling som jobber for å skape aktivitet og som har en viss inntjening, men at selskapet skal løse alle sine økonomiske behov gjennom salg av tjenester er ikke realistisk. I så tilfelle ville vi sett denne form for kommersialisering i mange brannvesen, men noe som ikke er tilfelle i dag.

En forutsetning for å lykkes er å ha en tjenesteleveranse som ikke er kryss-subsidiert da det innenfor de fleste områdene som er pekt på har aktører i markedet som leverer tjenester. Dette er et viktig ansvar som selskapet har og som må vurderes for hvert tiltak som iverksettes.

Anbefaling blir etter dette:

1. Det etableres et organisatorisk kurs- og kompetansesenter ved ny hovedbrannstasjon.
2. Det tilsettes en hel stilling for å bygge opp og koordinere avdelingen.
3. Det tilføres oppstartsmidler for å etablere instruktørpool, anskaffe materiell m.m.
4. Ut fra forslag til satsningsområder etableres det avtaler med samarbeidsaktører.
5. Det skal parallelt med etableringen utvikles rutiner som sikrer habilitet, fravær av kryss-subsidiering, ivaretagelse av lovpålagte vs salg av tjenester m.m.

2. INNLEDNING

1.1 PROSJEKT

Haugaland brann og redning iks er i en overgang fra en etablerings- til en driftsfase. Videre er situasjonen for selskapet en endring i eierstruktur, som igjen medfører endring i rammene som er tildelt selskapet.

Det som står fast, er det grunnlaget selskapet er etablert for og de føringer selskapsavtalen gir i utvikling av Haugaland brann og redning iks. Grunnlaget baseres på de anbefalinger som er nedfelt i forarbeidet til selskapet, kommunestyrevedtak om etablering 2017 og selskapsavtale som legger premissene for hva som skal gjøres i etablerings- og driftsfase.

Formålsparagrafen i selskapsavtalen sier i § 1-3:

Selskapets formål er å dekke alle kommunenes plikter, oppgaver og behov i henhold til brann- og eksplosjonsvernlovens krav til kommunene, herunder (...) søke å selge tjenester knyttet til forebyggende og beredskapsrelaterte tjenester (...).

Med dette som bakteppe, etableres det et prosjekt i to trinn for å innfri eiernes bestilling overfor Haugaland brann og redning iks:

Trinn 1: Forprosjekt for å kartlegge muligheter og problemområder, styrker og svakheter.

Trinn 2: Hovedprosjekt i å etablere et kompetansesenter basert på forprosjektets anbefalinger.

1.2 MÅL OG RAMMER

Mål: Overordnet mål er å etablere og drifte et selvstendig kompetansesenter som leverer kurs og øvelser samt annen opplæring, til HBR internt og til samfunnet eksternt.

Forprosjektet skal avklare:

- satsnings- og fagområder
- grensesnitt mot eksterne aktører/målgruppe
- kostnads- og inntjeningspotensiale/økonomisk analyse
- utviklingspotensiale fra i dag og de neste 4 år (økonomiplanperiode)
- organisasjons- og driftsform

Målgruppe: Ansatte internt i selskapet, samarbeidspartnere og eksterne interessenter/kunder.

Rammer: Tidsramme:

Oppstart: 27.02.2023

Avslutning: 01.01.2024

Økonomisk ramme: Dekkes gjennom dagens budsjett og ressursbruk.

Ressursrammer: En stilling, 100 %, fordelt på Sigbjørn Toskedal og Karl Salvesen

Juridiske rammer: Kartlegges i forprosjekt

Økonomi: Det blir ikke lagt friske midler inn i prosjektet, men det skal brukes interne personell- og driftsmessige ressurser for å gjennomføre forprosjektet.

De ulike avklaringspunktene analyseres blant annet ved hjelp av en SWOT-analyse.

Hovedprosjektet skal ta utgangspunkt i de anbefalinger som gjøres i forprosjektet og det skal etableres et kompetansesenter for HBR sammen med etablering av en hovedbrannstasjon.

1.3 ORGANISERING

Eier og styringsgruppe: Ledergruppen v/daglig leder.
Styringsgruppen skal veilede i utarbeidelse av prosjektplan og gjennomføring av forprosjekt.

Prosjektledelse: Prosjektet gjennomføres av Sigbjørn Toskedal og Karl Salvesen.
Arbeidsgruppe(r): Etableres i takt med behov.
Andre behov: -

1.4 GJENNOMFØRING

Hovedaktiviteter:

- HA 1 Etablere endelig prosjektbeskrivelse.
- HA 2 Kartleggingsstudie av regelverk, løsninger i andre brann- og redningsvesen, etablerte kompetanseleverandører, «Utenfor boksen»-muligheter.
- HA 3 SWOT-analyse på mulige satsnings- og fagområder.
- HA 4 Basert på punkt 3 – Vurder løsninger og organisering.
- HA 5 Basert på punkt 3 og 4 – Gjennomføre en økonomisk analyse, økonomiplanperiode.
- HA 6 Legge frem forslag til kompetanseavdeling i HBR iks, trinn 1.

Gjennomføring:

- HA 1 Frist: 01.04.2023. Ansvar: prosjektledelse.
- HA 2 Frist: 15.06.2023. Ansvar: prosjektledelse sammen med interne og eksterne ressurser.
 - a. Regelverk
 - b. Løsninger i andre brann- og redningsvesen
 - c. Etablert kompetanseleverandører på Haugalandet
 - d. «Utenfor boksen»-løsninger
- HA 3 Frist: 15.09.2023. Ansvar: prosjektledelse.
- HA 4 Frist: 15.10.2023. Ansvar: prosjektledelse
- HA 5 Frist: 15.11.2023. Ansvar: prosjektledelse.
- HA 6 Frist: 01.01.2024. Ansvar: prosjektledelse.

1.5 FØRINGER

Brann- og eksplosjonsvernloven

Oppgaver et brann- og redningsvesen skal utføre er regulert i § 11 punkt a-h. I 2. avsnitt heter det: «Kommunen kan legge andre oppgaver til brannvesenet så langt dette ikke svekker brannvesenets gjennomføring av oppgavene i første ledd». Dette må hensyntas i de vurderinger og anbefalinger som blir gjort.

Rapport av 2. oktober 2015 og vedtak i kommunestyret

Rapporten har 15 anbefalinger som eierkommunene tok til følge i sine behandlinger de respektive kommune-/bystyrer. Det heter i punkt 14: «det anbefales å lage en egen kompetanseavdeling i selskapet for å ivareta grunnleggende utdanning av brannmannskap og sikre at det gis forskriftsmessige kompetanse til alle som trenger det».

Økonomi og handlingsplan

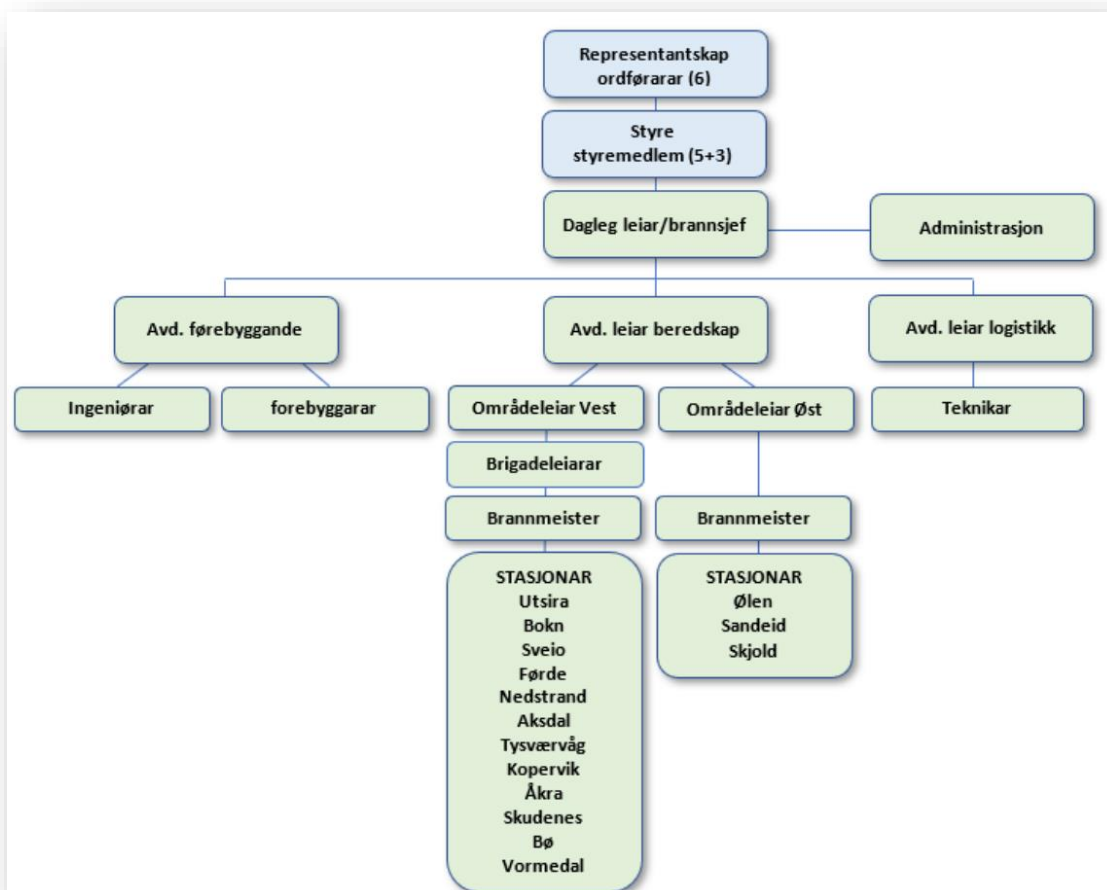
Det er i representantskapet vedtatt en forventning om reduserte overføringer gjennom økt inntjening. I møte 10.11.2023 ble det vedtatt: «med utgangspunkt i rammestyling og en forventning om at kostnadsnivået skal være på gjennomsnittet av tilsvarende kommuner, ber representantskapet styret om å iverksette et innsparings- og effektiviseringsprogram gjennom å (...) starte opp aktiviteter for å øke inntektssiden (...)».

2 NÅ-SITUASJON

2.1 ORGANISASJON

Haugaland brann og redning iks ble etablert i 2018 og har i perioden frem til i dag arbeidet med etablering av selskapet samtidig som vi har ivaretatt daglig drift.

Som følge av uttreden av flere eiere, har organisasjonen vår blitt redusert for å tilpasses dimensjoneringsgrunnlaget. I dag er organisasjonen slik:



Organisasjonen er tilpasset drift av lovpålagte oppgaver etter brann- og eksplosjonsvernloven.

2.1.1 ADMINISTRASJON OG LEDELSE

Haugaland brann og redning iks har ledelse og administrasjon tilpasset arbeidsomfanget og kompleksiteten. Minimum tre stillinger kreves for brannsjef/daglig leder, beredskapsavdelingens leder, og forebyggende avdelings leder. Organiseringen skal følge arbeidsmiljøloven, omstillingsstrategien, og oppgavens kompleksitet.

Kompetanse er høyt prioritert og inkluderer opplæring internt og eksternt, med mål om et eget kurs- og kompetansesenter. Opplæring på grunn- og mellomledernivå skjer internt, og dette gir kostnadsbesparelser. Det er også mål om å tilby tjenester til andre aktører for å øke beredskapsnivået.

2.1.2 FOREBYGGENDE AVDELING

Forebyggende avdeling har som mål å forhindre branner og ulykker gjennom risikoreducerende tiltak. De vil utvikle planer, samarbeid og gjennomføre tiltak for å redusere brannrisiko effektivt.

Tilsyn med næring og andre risikoobjekt er en sentral del av det forebyggende arbeidet der tilsynsfrekvensen for brannobjekter er basert på en risikovurdering. Dette gir forebyggende personell tid til å håndtere andre og viktige risikoområder.

Tilsyn med og feiing av fritids- og faste boliger vurderes ut fra behovet og er kartlagt for alle våre fyringsanlegg/objekt.

Fokus i det forebyggende arbeidet har skiftet fra kvantitet til kvalitet. Risiko- og sårbarhetsanalyser peker på hvilke områder forebyggende avdeling skal rette sitt fokus mot og på denne måten gjennomføre et målrettet arbeid for å redusere brann- og ulykkesskader.

Informasjonstiltak er sentralt i det forebyggende arbeidet og er avgjørende for å lykkes i å forebygge branner og andre ulykker.

Vi gjennomfører i dag forebyggende arbeid i tråd med en forebyggendeanalyse. Ressurser på avdelingen er fordelt på de ulike satsingsområdene.

2.1.3 BEREDSKAPSAVDELING

Beredskapstjenester tilpasses regionens behov basert på kartlagt risiko- og sårbarhet samt en beredskapsanalyse. Grunnberedskap inkluderer brannslukking, redning, førstehjelp, redning i trafikken og røykdykking. Spisset tjeneste tildeles nøkkelstasjoner.

2.1.4 LOGISTIKKAVDELING

HBR har etablert en egen avdeling for oppfølging av stasjoner, kjøretøy, utstyr og materiell. Med 15 brannstasjoner, ± 70 kjøretøy, mye utstyr som skal har periodisk kontroll og oppfølging, må det være et solid system som sikrer en høy oppetid.

2.2 TRENDER

Det er den risiko og sårbarhet som vi har i regionen vår som skaper vår interne risiko og sårbarhet. Grunnen til dette er at vi dimensjonerer og organiserer våre tjenester inn mot det samfunn vi opererer i og hvor hendelser skjer.

2.2.1 YTRE RISIKO OG SÅRBARHET

Det er i arbeidet med rapporten Fremtidens brann- og redningstjeneste av juni-23, pekt på de fagområdene som vil være skape risiko og sårbarhet:

Demografi	Klima, miljø, helse	Sikkerhetspolitikk	Samfunnsutvikling	Teknologi og grønt skifte	Sosiokulturelt og sosioøkonomisk
Urbanisering	Klimaendringer	Sikkerhetspolitikk og globalisering	Strammere offentlig økonomi	Digitalisering	Sosiokulturelt og sosioøkonomisk
Aldrende befolkning	Økt krav til bærekraft og klimatilpassing		Økt sektorisering, spesialisering og samarbeid	Nye kjemikalier	
Migrasjon og flyktninger	Økt risiko for pandemier		EU-harmonisering	Grønt industriløft	
Økt mangfold			Medielandskap kommunikasjon	Elektrifisering	

Disse områdene er ikke bare generelle, men også gjeldende for HBR. Dette er med på å gi signal om satsingsområder for et kompetansesenter.

2.2.2 INDRE RISIKO OG SÅRBARHET

Det er gjennomført en risiko- og sårbarhetsanalyse i 2023 som definerer satsingsområder og som beredskapsanalysen bygger på.

Risikoområder innad i HBR er:

- Beredskap:
- utrykningskjøring og kjøring til stasjon
 - røykdykking (inkl. øvelser)
 - brannsløkking/eksponering
 - arbeid på eller ved sjø, elv, vassdrag og vann
 - trafikk og redning
 - arbeid i høyden
 - helseoppdrag
 - politioppdrag (alene eller i samvirke)
 - farlig gods/cbrne/akutt forurensning
 - andre akutte oppdrag/redning
- Forebygging:
- kjøring i tjeneste
 - feiing og arbeid i høyde
 - tilsyn i bedrifter
 - bekymringsmeldinger
- Annet:
- psykisk og psykososialt arbeidsmiljø i og på tvers av avdelinger
 - organisering, arbeidsordninger m.m.

Sårbarhetsområder kommer frem av SWOT-analyse, ref. kapittel 3.

3 ANALYSER

3.1 SWOT-ANALYSE

En enkelt analyse av de styrker, svakheter, muligheter og trusler vi ser for oss i forbindelse med etablering av et kompetansesenter i HBR iks. Analysen vil danne grunnlag for hva vi kan bygge videre på, hva som må forsterkes og hva som vi ikke skal jobbet videre med i etablering av senteret.

STYRKER

- Kompetanse: Det er lokal og bred kompetanse blant egne ansatte generelt og spisskompetanse på mange områder innenfor beredskap og forebygging. Eksempler:
- Tilsyn og forebyggende arbeid
 - HMS-arbeid
 - Pedagogisk kompetanse
 - Kommunal forvaltning og byggesak
 - CBRNE
 - Skogbrann
 - Dyreredning m.fl.
- Flere ansatte har lang erfaring med undervisning og instruktørvirksomhet samt at det er pedagogisk kompetanse innad i selskapet.
- Satsingen vil gi økt kunnskap og vil heve selskapet ytterligere med tanke på generell, men også spisskompetanse.
- Omdømme: HBR har i dag et godt omdømme blant publikum og næring. Dette vil være et konkurransefortrinn.
- Øvingsområde: Det vil være en vinn-vinn-situasjon for etablering av øvingsområde der vi kan benytte dette både internt i virksomheten, men også eksternt/kommersielt. Dette vil forenkle planlegging, gjennomføring og etterarbeid for kurs og kompetansetiltak.
- Robusthet: Et kompetansesenter vil gjøre selskapet sterkere faglig og økonomisk samt med tanke på samarbeidet mellom eierne av selskapet.
- Rekruttering: Et kompetansesenter gjør til at HBR som arbeidsgiver er mer interessant for arbeidstakere og vi vil ha en fordel ved rekruttering dyktige medarbeidere som følge av størrelse på selskapet, et stort fagmiljø og tjenesteleveranse.

SVAKHETER

- Økonomi 1: På flere av de påpekte mulighetene vi har innenfor kurs og opplæring, vil marginene være små. Dette gjelder spesielt innenfor samvirkestrukturen og offentlig sektor der prioriteringer for kompetansetiltak er harde.
- Økonomi 2: Mange ikke-lovpålagte oppgaver og tjenester faktureres ikke, men er etablert seg som en «norm» for hva norske brannvesen skal levere av tjenester. Eksempler er befaringer, undervisning og rådgivning mot offentlige virksomheter, oppdrag som utøves til kommunale og statlige helseforetak m.v.
- Kostnads plassering: Det utøves tjenester som ikke internfaktureres, noe som bryter med prinsippet om at «kostnaden skal plasseres der den hører hjemme».
- Juridisk/eierskap: Det er en usikkerhet rundt juridiske forhold rundt etablering og drift av et kompetansesenter med tanke på krysssubsidiering, konkurransebetingelser m.v.

Videre er det usikkerhet rundt organisering, eierskap, kostnads- og inntektsfordeling m.m.

Satsning: Det er ikke økonomiske rammer til å satse sterkt på et kompetansesenter. Satsingen må derfor skje med prinsippet om å «bygge sten for sten». Dette igjen er en svakhet ut fra eventuell utskiftning av nøkkelpersoner og dermed også kontinuiteten.

MULIGHETER

Omdømme: Et kompetansesenter vil bidra til å befeste HBR iks som et profesjonelt brannvesen i regionen. Dette vil heve omdømmet gjennom å bli en «autoritet» innenfor vårt fagområde.

Tilgang kompetanse: Tilgjengelig kompetanse internt medfører redusert behov for å hente inn ekstern kompetanse.

Plassering: Hovedbrannstasjonen har en sentral plassering på Haugalandet. Videre er mulige romløsninger og tilgjengelighet en styrke.

BRS: HBR vil med et kompetansesenter ha en fordel inn mot Brann- og redningsskolen når opplegg for nasjonale kurs og opplæring skal etableres.

Samvirke: Vi kan være et samlingspunkt for samvirkeøvelser og andre treffpunkt for andre nødetater, industri m.fl.

Økonomi: Intern leveranse av kurs, øvelser og trening gir lavere kostnader for eierne sett opp mot alternativet om å kjøpe kurs eksternt. Videre kan kompetanse gi inntekt, som igjen vil være med å utvikle senteret ytterligere.

Videre vil det ved interne kurs kunne tilbys kursplasser som reduserer egen kostnad og som løfter kurset med tanke på erfaringsoverføring.

Portefølje: Et kompetansesenter kan levere kurs, undervisning og opplæring samt være fasilitator for det samme. Senteret kan levere tjenester innad i eget selskap og ut mot eksterne. Potensielle kunder er næring/industri, lag og foreninger, borettslag og offentlige institusjoner, men også publikum/innbyggere.

FoU: HBR har et samarbeid i ulike FoU-prosjekt inn mot forskningsmiljøer. Et kompetansesenter kan bidra til at denne aktiviteten øker.

Samfunn: Et kompetansesenter kan gi selskapet et fortrinn i det å møte fremtidige utfordringer innenfor klima, miljø, teknologi m.m.

Samvirke: Et kompetansesenter vil posisjonere oss som brann- og redningsvesen og gi muligheter til samarbeid med andre brann- og redningsvesen, der selskapet blir mer attraktivt å samarbeide med.

TRUSLER

Konkurransen: Det vil være konkurranse på flere av de mulige satsningsområdene. Dette kan påvirke økonomi for senteret, samarbeid i regionen m.m.

Kryssubsidiering: Det er ikke lov å bruke offentlige midler på kommersiell aktivitet i all den tid dette er konkurransevridende. Det kan være utfordrende å skille kostnader på det som eierne har som sine lovpålagte oppgaver og det som er gjennom et kompetansesenter.

<u>Overtid:</u>	Foruten høy kostnad i form av overtid, vil bruk av interne ressurser også presse overtidsbruken i selskapet inn mot arbeidsmiljøloven og totale timer en ansatt kan jobbe.
<u>Rollekonflikt:</u>	Det kan være utfordrende å gjennomføre enkelte kurs hvor selskapet har gjennom utøvelse av tilsyn krevd kompetansehevende tiltak. Videre vil det være ansatte i HBR som har roller som kan være i konkurranse til satsingen på et kompetansesenter.
<u>E-læring:</u>	Det er en retning i at kurs overføres i større grad til e-læring og satsingsområder i dag kan være e-læring i morgen.
<u>Eierskap:</u>	En satsning vil utfordres av gjeldende usikkerhet rundt eierstruktur, politiske føringer, økonomi- og handlingsplaner, manglende eierstrategi m.m.

3.2 MULIGE TILTAK

I et eventuelt hovedprosjekt som skal bygge på dette forprosjektet, vil de styrker og muligheter tas med videre samtidig som det tas hensyn til de svakheter og trusler som er kartlagt.

Mulige tiltak som er kartlagt i forprosjektet er:

Interne kompetansetiltak:

- a. Røykdykkerkurs
- b. Grunnkurs beredskap
- c. Utrykningslederkurs beredskap
- d. Kurs i Enhetlig ledelsessystem
- e. Utrykningskjøringskurs og resertifisering
- f. Grunnkurs og lederkurs innen skogbrann
- g. Akutthjelperkurs og andre kurs innenfor førstehjelp
- h. Tekniske kurs som bruk av motorsag, arbeid i høyden m.fl.

Eksterne kompetansetiltak:

- a. Industrivernkurs:
- b. Førstehjelpskurs
- c. Brann- og slukkeøvelser
- d. Brannforebyggende kurs
- e. Undervisning generelt/spesialtilpasset kurs
- f. Rådgivning
- g. Sertifisering i varme arbeider
- h. Foredrag/temadager
- i. Arrangement

3.3 VURDERINGER AV TILTAK

For hvert av områdene som er listet opp i punkt 3.2, er det gjennomført vurderinger rundt ressurser, økonomi og kompetansebehov. Det benyttes trafikklysmodellen for å gi en anbefaling om tiltak.

Detaljert beskrivelse for hvert av områdene finnes som vedlegg 3.

Det benyttes trafikklys for å illustrere nytteverdi for HBR:	Tiltak anbefales
	Tiltak vurderes
	Tiltak anbefales ikke

3.3.1 INTERNE KOMPETANSETILTAK

Røykdykkerkurs	Internt behov:	Krav om 1-2 kurs per år for 12 mannskap + årlig resertifisering for 150 mannskap. Kurset er på 24 t.
	Eksternt behov:	2-3 virksomheter har krav til røykdykkere + andre brannvesen. De fleste har ordninger i dag.
	Økonomi:	Kurs i egenregi har et stort innsparingspotensial. Kurs på kommersielle vilkår har lavt potensial.
	Vurdering:	Det som gir best resultat m.t.p. inntjening/besparelse, er å arrangere interne kurs der 1-3 kursplasser fylles opp med eksterne deltagere.
	Anbefaling:	Vi opprettholder dagens ordning, men tilbyr 1-2 plasser per kurs til eksterne og til markedspris.
Grunnkurs beredskap inkl. praksisuke	Internt behov:	Krav om 1 kurs per år for 20 deltagere. Nyansatte har krav om kurs innen 2 år. Kurset er på 200 t.
	Eksternt behov:	Alle brannvesen har krav om grunnkurs og mindre vesen har behov for å kjøpe kursplasser.
	Økonomi:	Kurs i egenregi har et stort innsparingspotensial. Kurs på kommersielle vilkår har mindre potensial.
	Vurdering:	Markedet for eksterne kursplasser er nærområdet, noe som er begrenset. Det anbefales å fylle ledige kursplasser.
	Anbefaling:	Vi opprettholder dagens ordning, men tilbyr ledige plasser på kurs til eksterne og til markedspris.
Utrykningslederkurs beredskap inkl. praksisuke	Internt behov:	Krav om 1 kurs per 3. år for 20 deltagere. Kravet gjelder ¼ av våre mannskap. Kurset er på 200 t.
	Eksternt behov:	Alle brannvesen har krav om utrykningslederkurs og mindre vesen har behov for å kjøpe kursplasser.
	Økonomi:	Kurs i egenregi har et stort innsparingspotensial. Kurs på kommersielle vilkår har mindre potensial.
	Vurdering:	Markedet for eksterne kursplasser er nærområdet, noe som er begrenset. Det anbefales å fylle ledige kursplasser.
	Anbefaling:	Vi opprettholder dagens ordning, men tilbyr ledige plasser på kurs til eksterne og til markedspris.
Kurs i enhetlig ledelsessystem	Internt behov:	Krav til ledere og behovet er 1-2 kurs per 5. år. Vi har i egne rekker godkjent instruktør.
	Eksternt behov:	Vi gjennomfører i dag kurs i Rogaland på vegne av Brann- og redningsskolen.
	Økonomi:	Kurs i egenregi har et moderat innsparingspotensial. Kurs på vegne av DSB dekker kun faktiske kostnader.
	Vurdering:	Markedet for eksterne kursplasser er nærområdet, noe som er begrenset. Det anbefales å fylle ledige kursplasser.
	Anbefaling:	Vi opprettholder dagens ordning, noe som gir kompetanse tilbake til eget vesen + kostnadsreduserende for egen drift.

Utrykningskjøring – kurs og resertifisering kode 160	Internt behov:	Kurs er et krav for ca. 100 ansatte + resertifisering hvert 5. år.
	Eksternt behov:	Ambulanse og politi har samme krav, men har egne ordninger. Brannvesen kjøper kursplasser gjennom godkjente ordninger.
	Økonomi:	Det er en høy kostnad i å etablere og drifte en kjøreskoleordning vs. kjøp av kursplasser.
	Vurdering:	Dette kan vurderes kun om vi kan ansette en med rett kompetanse som kan gjennomføre kurs på vegne av selskapet.
	Anbefaling:	Det etableres ikke en kjøreskoleordning for kode 160.

Grunnkurs innen skogbrann	Internt behov:	Kurset er ikke lovpålagt, men nødvendig. Det bør gjennomføres kurs for ansatte på 2-3 stasjoner.
	Eksternt behov:	Tilsvarende behov hos andre brannvesen. Kurset må gjennomføres på vegne av DSB.
	Økonomi:	Kurs på vegne av DSB dekker kun faktiske kostnader.
	Vurdering:	Kurset kan gjennomføres som et kurs i egenregi, men det vil ikke være marked for eksterne deltagere.
	Anbefaling:	Vi har kompetanse til grunnkurs der det vil være fornuftig å gjennomføre dette uavhengig av DSB.

Lederkurs innen skogbrann	Internt behov:	Kurset er ikke lovpålagt, men nødvendig. Det bør gjennomføres kurs for alle utrykningsledere og befal.
	Eksternt behov:	Tilsvarende behov hos andre brannvesen. Kurset kan gjennomføres uavhengig av DSB, men etter dere kursplan.
	Økonomi:	Det er god økonomi i å gjennomføre kommersielle kurs.
	Vurdering:	Lederkurset er i egenregi og har dermed også et potensiale for god inntjening da kurset er basert på teori. Det er mulig å kombinere kursene, noe som gir en merverdi (faglig).
	Anbefaling:	Det bør utvikles et nytt konsept som bygger på eksisterende kurs og som rettes mot brannvesen og sivilforsvar.

Akutthjelpkurs, tekniske kurs m.m.	Internt behov:	Kurset er ikke lovpålagt, men nødvendig. Det bør gjennomføres kurs for alle ansatte i beredskap.
	Eksternt behov:	Tilsvarende behov hos andre brannvesen samt ulike større virksomheter med industrivern.
	Økonomi:	Under forutsetning av tilgang på instruktører, vil kurs på det kommersielle markedet ha god inntjening.
	Vurdering:	Kurset vil være innenfor konseptet med å fasilitere (se eksterne kurs).
	Anbefaling:	Det utvikles en kursportefølje med avtaler med leverandører innenfor ulike fagområder og hvor vi er fasilitator.

3.3.2 EKSTERNE KOMPETANSETILTAK

Industrivernkurs	Internt behov:	Ikke krav eller behov.
	Eksternt behov:	Det finnes 28 industrivernpliktige bedrifter i området som skal ha kurs og øvelser innenfor egenberedskap.
	Økonomi:	Denne type kurs er vurdert til å ha et inntjeningspotensiale, men vil variere mellom de ulike kurstypene.
	Vurdering:	Det vil være viktig å ha fokus på kryss-subsidiering. Det vil være et potensiale i å selge opplæringspakker.
	Anbefaling:	Det utvikles en kurspakke rettet mot industripliktige bedrifter i nærområdet, men som på sikt også kan nyttes nasjonalt.

Førstehjelpkurs	Se 3.3.1 – akutthjelpkurs, tekniske kurs m.m
------------------------	--

Brann- og slokkeøvelser	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type øvelser.
	Eksternt behov:	Alle private/offentlige virksomheter har krav til brannøvelser.
	Økonomi:	Ut fra markedspriser vs kostnader med tilrettelegging, gjennomføring og etterarbeid, er ikke dette økonomisk gunstig.
	Vurdering:	Det kreves et stort volum av kurs for at dette skal være økonomisk gunstig samtidig gir det lite faglig utbytte tilbake.
	Anbefaling:	Det leveres kurs og øvelser på forespørsel basert på dagens nivå, i hovedsak rettet mot offentlige virksomheter.

Brannforebyggende kurs	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type kurs.
	Eksternt behov:	Kurset er ikke lovpålagt etter ny forebyggende forskrift og markedet er derfor lite.
	Økonomi:	Det kan være god margin på denne type kurs.
	Vurdering:	Et kurs som ikke etterspørres og det kan være et dilemma om dette pålegges ved tilsyn for så å tilby kurset kommersielt.
	Anbefaling:	Prioriteres ikke.

Undervisning generelt/ spesialtilpasset kurs	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type kurs og øvelser.
	Eksternt behov:	HBR har ansatte med mye ulik og spisset kompetanse som bør være ettertraktet i vårt geografiske område.
	Økonomi:	Avhengig av type kurs, øvelse eller foredrag.
	Vurdering:	Undervisning som ikke krever omfattende logistikk, vil være gunstig med tanke på inntjening (avhengig av marked).
	Anbefaling:	Konseptet bør utvikles parallelt med utvikling av kompetansesenteret.

Rådgivning	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne tjeneste.
	Eksternt behov:	Med rett kompetanse i egne rekker vil det være muligheter for rådgivningstjenester lokalt, regionalt og nasjonalt.
	Økonomi:	Det tas konsulenthonorar, men må være egne og selvstendige ressurser. Kan ha god inntjening.
	Vurdering:	Tiltaket rører ved et eget marked hvor vi har stor og tunge aktører fra før. Innenfor en nisje vil dette likevel være mulig.
	Anbefaling:	Konseptet bør prioriteres og det bør settes av en ressurs spesifikt til dette området

Sertifisering i varme arbeider	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type kurs.
	Eksternt behov:	Kurset er et krav for alle som skal utøve varmt arbeid.
	Økonomi:	Kurset er i hovedsak et nettkurs der slokkedelen er en praktisk øvelse. Se «slokkeøvelser».
	Vurdering:	Vurderinger er gjort under «slokkeøvelser».
	Anbefaling:	Prioriteres ikke.

Foredrag og temadager	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type arrangement.
	Eksternt behov:	Ikke krav, men et ønske for mange virksomheter og private.
	Økonomi:	Kan ha god inntjening, enten som fasilitator eller arrangør.
	Vurdering:	Et spennende område som det er kun kreativiteten som setteren stopper for.
	Anbefaling:	Følges opp og utvikles i takt med kompetansesenteret.

Arrangement	Internt behov:	Ikke krav eller behov for denne type arrangement.
	Eksternt behov:	Ikke krav, men et ønske for mange virksomheter og private.
	Økonomi:	Vil trolig ha liten inntjening.
	Vurdering:	Bør sees i sammenheng med «temadager» Egne arrangement anbefales det å avvente med.
	Anbefaling:	Avventes.

4 ORGANISERING

4.1 INNLEDNING

Kompetansesenter

Det benyttes kompetansesenter som begrep. Et slik senter er ikke fysisk, men organisatorisk og er tenkt å være plassert i tilknytning til hovedbrannstasjonen til Haugaland brann og redning iks.

Dimensjonering

Haugaland brann og redning iks er dimensjonert ut fra de krav som lov og forskrift setter for å løse de lovpålagte oppgavene ligger til et brann- og redningsvesen.

Skal brannvesenet ta på seg oppgaver utover dette, må ikke dette gå utover det som er lovpålagt. Med utgangspunkt i gjeldende dimensjonering vurderes det til at et kompetansesenter må tilføres ressurser fremfor å benytte et ikke-eksisterende overtall i organisasjonen vår slik den er i dag. Det vises til brann- og eksplosjonsvernloven § 11.

Med det som utgangspunkt vil det være to måter å etablere et senter på; 1 – det tilføres friske midler for en satsning, 2 – det etableres et senter basert på prinsippet «stein på stein».

Kryssubsidiering

I dette tilfelle mener vi med kryssubsidiering at vi benytter oss av offentlig tilskudd til lovpålagt drift for å levere tjenester på et kommersielt marked. På denne måten kan vi holde kostnadene lavere enn for de som vil være konkurrenter innenfor hvert enkelt segment.

Kryssubsidiering må unngås da dette bryter med konkurransevilkår overfor andre virksomheter.

Om vi iverksetter et hovedprosjekt der salg av tjenester eksternt er en del av leveransen, må kryssubsidiering vurderes for hvert enkelt kurs.

4.2 ALTERNATIVE ORGANISASJONSFORMER

En avdeling

Ved valg av tilnærminga om å etablere et kompetansesenter ved å «bygge stein på stein», anbefales det å ha senteret inn under eksisterende organisasjon frem til omfanget av tjenester er av et slik omfang at det bør skilles ut som et eget selskap.

Under forutsetning av gode føringer og et godt skille mellom offentlige lovpålagte tjenester og tjenester som er kommersielle, vurderes denne organisasjonsformen som akseptabel. Kostnader kan inngå i ordinært regnskap ved å tildele kurs og kompetanse ulike prosjektnummer. Dette praktiseres i dag.

En annen fordel med å ha kompetansesenteret inn under ordinær drift, er at dette er med på å redusere det administrative omfanget som er rundt drift av senteret. Det må likevel være en bevissthet rundt risikoen for kryssubsidiering.

Vi må i en slik modell vurdere kapasitet for å levere tjenester da vi ikke har mulighet i å bruke ressurser som tar kapasitet bort fra de lovpålagte tjenestene, ref. brann- og eksplosjonsvernloven § 11 2. ledd. Videre vil det være begrensninger med tanke på bruk av ansatte og overtidregler/belastning.

Et selskap

Som et interkommunalt selskap har HBR mulighet til å etablere underselskap og/eller ha eierandeler i andre selskap. Dette kan være andre interkommunale selskap, aksjeselskap m.fl.

Hvis det skal satses stort på et kompetansesenter der senteret skal etableres og bygges opp innen kort tid, anbefales det å etablere dette som et eget selskap. Erfaringsmessig er det krevende for de som etablerer kompetansesenter uavhengig av moderselskapet da marginene er små innenfor dette markedet.

Videre har kommunene sammen med brann- og redningsvesenet et ansvar overfor markedet som allerede eksisterer der kurscenteret ResQ, Kiva med flere ikke bør konkurreres/utkonkurreres av kommunale selskaper.

Hybridløsning

Den organisasjonsformen som trolig er mest realistisk å benytte innledningsvis er en hybridløsning mellom det å etablere et selskap og det å ha kompetansesenteret inn under brann- og redningsvesenet som en del av den ordinære driften.

En slik løsning krever en ressurs som kan koordinere etableringen og bygge opp et senter. Øvrige ressurser etableres enten som en samarbeidsløsning med eksterne og/eller med egne ansatte som trer inn i instruktørrollen uavhengig av ordinært arbeid. Det medfører at arbeid i all hovedsak utføres som overtid, noe som også er nødvendig for å at et insentiv for hver enkelt i å bidra inn til kompetansesenteret.

Denne modellen sikrer at det ikke er personellressurser i selskapet som det ikke inntjening for.

Det bør etableres en gruppe instruktører som kan spørres ved behov. Videre må det etableres regler internt som sikrer at kompetanse som arbeidsgiver betaler for, ikke benyttes som et tilbud i konkurranse med egen arbeidsgiver.

Videre bør det inngås avtale med eksterne kursleverandører der brann- og redningsvesenet er fasilitator.

Samarbeidsløsninger

Uavhengig av organisasjonsmodell bør Haugaland brann og redning iks inngå samarbeid med andre brann- og redningsvesen, andre offentlige beredskapssetater, virksomheter og kompetansepersoner. Et godt og bredt samarbeid vil sikre bred kompetanse og mulighet til å tilby en allsidig kursportefølje.

5 ØKONOMISKE VURDERINGER

5.1 GENERELT

Det er usikkert hvilke forventninger eierne har til inntjening for et kurs- og kompetansesenter. Ut fra eierstyring er det signalisert at selskapet skal realisere verdier tilsvarende 30 % av økt husleie, noe som tilsvarer ±3 millioner kroner hvert år. Med en omsetning der vi kalkulerer med en gevinst på 20 %, vil behovet være en årlig omsetning på 15 millioner.

Dette er ikke realistisk.

Hadde en kompetanseavdeling vært en «gullgruve» for norske brann- og redningsvesen, da ville vi sett en mye større aktivitet rundt dette enn det som i dag er tilfelle.

Før det vurderes økonomiske forhold, vil det være riktig å minne om driverne for å etablere et kurs- og kompetansesenter:

1. det blir et faglig bedre brann- og redningsvesen gjennom mer kunnskap og flere ansatte,
2. det gir bedre samarbeidsforhold på Haugalandet og
3. det gir en avlastning på den økonomiske rammen fra eierkommunene til HBR.

Ser vi til andre kurs- og kompetansesenter i Norge som er drevet av brann- og redningsvesen, mener vi at det er realistisk å ha punkt 1-3 som utgangspunkt.

5.2 ØKONOMISKE SATSINGSOMRÅDER

I kapittel 3 (samt i vedlegg) er det vurdert økonomi for en rekke ulike kurskonsept, både interne og eksterne. Ut fra dette ser vi noen tydelige trender:

Kurs i egenregi vs. det å kjøpe kursplasser

Kompetanse er kostbart, men lovpålagt. Det er derfor ikke et alternativ å vurdere kurs opp mot det å ikke ha kurs, men vi må vurdere hvordan vi kan levere kurs kostnadseffektivt. Det får vi til ved å være store nok til å kunne levere kurs internt fremfor å måtte kjøpe tjenester eksternt.

For grunnkurs og utrykningslederkurs vil det være en besparelse på flere hundre tusen per kurs per år fremfor å måtte kjøpe kurs ved Brann- og redningsskolen. Et lite brann- og redningsvesen som har behov for 1-2 kursplasser hvert år vil måtte kjøpe slike kursplasser og dermed vesentlig høyere kostnad per ansatt.

Også for mindre omfattende kurs er det mye å hente på å være leverandør av kompetanse. Et røykdykkerkurs over 3 dager med 12 deltagere vil ha en kostnadsforskjell på ± kr. 150 000 per kurs (65 %).

Det er derfor en del av regnestykket å ikke bare se på inntjening, men også hva som spares med å ha et kompetansesenter.

Det skal likevel presiseres at denne gevinsten allerede er hentet ut gjennom å etablere selskapet og ny gevinst kan bare hentes ut på nye lovpålagte kurs som måtte komme.

Kurs levert til offentlige etater

Erfaringsmessig er det små marginer på kurs som vert levert på vegne av Brann- og redningsskolen og/eller på kurs som vert retta mot andre beredskapssetater. Det er tre grunner til dette; 1 – det er etablert en forventning om at denne type tjenester skal bygge på selvkostprinsipper, 2 – kurs levert på vegne av Brann- og redningsskolen har lavere timepris enn det som kostnaden er per ansatt og 3 – det er en liten betalingsvilje blant offentlige aktører som over tid har presset kurspriser til et lavt nivå.

Driveren for å levere denne form for kurs vil være egen kompetanseheving av egne ansatte samt å være et samlingspunkt for «beredskapsfamilien».

Hvis vi i kompetansesenteret hadde hatt fast ansatte, ville denne type kurs vært mer interessante for å ha inndekning for faste lønnskostnader.

Kurs med mye logistikk vs. teoretiske kurs

Det er krevende å ha akseptabel inntjening på kurs med mye logistikk da kursavgifter/marked ikke samsvarer med det som kursene har av kostnader. Det er spesielt lønn som er kostnadsdrivende, og dermed vil kurs med behov for flere instruktører ha lavt inntjeningspotensial.

Fasilitering

Kurs som har et potensiale til å gi god inntjening sett opp mot innsats, er der det inngås avtale med eksterne aktører. Gjennom å utøve for- og etterarbeid samt fasilitere et kurs, vil det for kursarrangøren være et samlingspunkt som kan benyttes der deltagerne er meldt inn via HBR sin kursportal.

5.3 ØKONOMI

Forprosjektet skulle se om det var økonomisk og faglig grunnlag for å etablere et kompetansesenter. Det mener vi det er hvis dette organiseres og dimensjoneres på en hensiktsmessig måte og der det er en analyse av utfordringene med kryss-subsidiering som tas hensyn til.

Det bør likevel være en forsiktig start på senteret for å prøve ut de vurderingene som er gjort. For oppstartsåret bør det settes et realistisk mål om å ha inndekning for den ressursen som ansettes for å bygge kompetansesenteret videre. Dette vil gi en pekepinn på videre utviklingsmuligheter for kommende år.

Den største gevinsten selskapet vil ha innledningsvis (og som er en videreføring av dagens ordning), er besparelse mellom det å kjøpe kursplasser og å gjennomføre kursene selv. Disse gevinstene er hentet ut allerede.

Kostnad:

Ressurs	850 000
Sos. utg.	300 000
<u>Driftskostnader</u>	<u>250 000</u>
<u>SUM:</u>	<u>1 150 000</u>
<u>INNTJENING:</u>	<u>1 150 000</u>

Det bør legges til oppstartsmidler for å få lagt til rette ordninger rundt en stilling:

Internopplæring instruktører	220 000
Markedsføring/-materiell	110 000
<u>Utstyr og undervisningsmateriell</u>	<u>170 000</u>
<u>OPPSTARTSMIDLER:</u>	<u>500 000</u>

6 FAGLIGE VURDERINGER

Det er ikke bare økonomiske vurderinger som er lagt til grunn for å etablere et kompetansesenter. De faglige anbefalingene er vel så viktige, men vi er innforstått med at det må være økonomisk bærekraft for å få synergier av de faglige områdene.

Renommé

Et kompetansesenter kan bidra til at Haugaland brann og redning iks opprettholder og styrker sitt omdømme. Et godt omdømme er en avgjørende faktor for enhver virksomhets suksess og utvikling. Det bidrar også til å skape tillit hos innbyggere og eventuelle kunder.

Samfunnsansvar

Kompetansesenteret kan tilby opplæring, kurs og veiledning som vil spille en betydelig rolle for økt sikkerhet i distriktet. Det kan også fungere som en plattform for nettverksbygging og samarbeid mellom ulike bedrifter og aktører i samfunnet.

Fagmiljø

Et kompetansesenter kan etter vår mening, være med på å legge til rette for et større og bedre fagmiljø. Et godt fagmiljø er avgjørende av flere grunner, og det spiller en vesentlig rolle for trivsel, produktivitet og generell suksess på arbeidsplassen.

Gode fagmiljøer legger vekt på kontinuerlig læring og utvikling. Kompetansesenteret kan omfatte muligheter for opplæring og videreutvikling, som kan være viktige for å opprettholde ansattes kompetanse og ferdigheter, samtidig som det gir dem muligheten til å vokse og utvikle seg videre.

Et godt fagmiljø spiller også en sentral rolle i å beholde dyktige ansatte og tiltrekke seg flere dyktige medarbeidere i Haugaland brann og redning iks.

Samle kompetanse

Et kompetansesenter vil bidra til å få samlet ulik og unik kompetanse i distriktet. Det vil på den måten også knytte Haugaland brann og redning iks, kommuner og regionen sterkere sammen. Når man samler kompetanse fra ulike kilder, vil man få synergieffekter som gir mer målrettede resultat.

7 ANBEFALING

7.1 ORGANISERING

Et kompetansesenter i Haugaland brann og redning iks bør være et organisatorisk senter som er tilknyttet hovedbrannstasjonen.

Det ansettes en ressurs i hel stilling som får i ansvar å etablere og bygge kompetansesenteret i tråd med de føringer selskapet gir. Videre skal det etableres en instruktørpool som gis nødvendig kompetanse for å kunne levere kompetanse. Det inngås avtale utover som reguleres parallelt med eksisterende arbeidsavtale.

Kompetansesenteret blir organisert som en egen avdeling i selskapet med eget ressursnummer for all aktivitet som tilskrives senteret.

Det blir utarbeidet egne rutiner for gjennomføring av kompetansehevende tiltak for å sikre at det ikke oppstår krysssubsidiering av tjenester.

Det skal jobbes for å inngå samarbeidsavtaler fremfor å konkurrere med andre private aktører i markedet.

7.2 PORTEFØLJE

Kurs som bør prioriteres i en oppstartsfase er de som gir best inntjening. Samtidig må vi holde på gevinsten i å gjennomføre egne lovpålagte kurs (sparte utgifter).

I prioritert rekke følge er følgende kurs aktuelle:

Leveranse av eksterne kurs	Avtalebaserte kurs/fasilitering	Interne kurs med salg av ledige plasser til eksterne
a. Industrivernkurs b. Undervisning generelt a. Spesialtilpasset kurs b. Foredrag/temadager	a. Akutthjelpkurs/førstehjelp b. Tekniske kurs	a. Grunnkurs beredskap b. Utrykningslederkurs beredskap c. Lederkurs innen skogbrann d. Røykdykkerkurs e. Kurs i Enhetlig ledelsessystem

Lista er ikke uttømmende.

Videre skal det jobbes for å gi tjenester innenfor risiko og sårbarhet, beredskap, forebyggende tjenester og andre områder hvor analyser og utredninger er nødvendig. Kompetanse hentes enten fra egne rekker eller det tilsettes ressurser (avhengig av oppdragsmengde).

7.3 ØKONOMI

Det vurderes til å være et økonomisk grunnlag for å lykkes med en omsetning det første satsingsåret tilsvarende kostnaden med å ha en ressurs som skal etablere og bygge kompetansesenteret.

Det må tilføres oppstartsmidler for å få en effektiv start på hovedprosjektet.

Videre satsing utover dette vil inngå i hovedprosjektet å finne ut av.

8 REFERANSER OG VEDLEGG

8.1 REFERANSER

1. Lov om vern mot brann, eksplosjon og ulykker med farlig stoff og om brannvesenets redningsoppgaver av 14. juni 2002.
2. Forskrift om brannforebygging av 17. desember 2015.
3. Forskrift om organisering og dimensjonering av brannvesen av 26. juni 2002.
4. Selskapsavtale for Haugaland brann og redning IKS datert 3. april 2017.
5. Eierstrategi for Haugaland brann og redning IKS av 2017
6. Prosjektrapport - Felles brannvesen for 9 kommuner i Nord-Rogaland og Sunnhordland av 2. oktober 2015.

8.2 VEDLEGG

1. Kartleggingsstudie
2. Mulige satsnings- og fagområder
3. Beskrivelse og vurdering av satsingsområder

Vedlegg 1 Kartleggingsstudie

Rogaland brann og redning iks

I Sandnes ligger Samfunnssikkerhetssenteret i Rogaland (SASIRO) som er en avdeling i Rogaland brann og redning iks. Her tilbyr RBR iks kurs innen brannvern, industrivern, HMS og førstehjelp. I SASIRO får man teori og praktiske øvelser på samme sted.

Tilrettelegger også kurs på forespørsel fra kommuner, bedrifter og andre.

Rogaland brann og redning IKS benytter SASIRO til beredskapstreningen for sine mannskaper. Det store området rundt, samt fasilitetene i senteret, gir grunnlag til øvelser av forskjellig omfang. Her øves på alt fra røykdykking og hurtigfrigjøring, til elveredning og førstehjelpsundervisning. Senteret brukes i dag både av nødetatene, store og små bedrifter, samt kommuner og frivillige organisasjoner.

I tillegg tilrettelegger de for kurs tilpasset den enkelte bedrift eller kunde.

Asker og Bærum brann og redning iks

Anlegget/Kompetansesenteret som Asker og Bærum brann og redning iks bruker er et moderne øvelsessenter der mannskapet kan trene røykdykking, frigjøring av fastklemte personer i kollisjonskadede biler, tauredning, med mer. Man kan også skape ulike brannhendelser som overtenning og «backdraft».

Store deler av anlegget er under tak, noe som gjør at man kan øve uavhengig av værforhold. På området er det også et undervisningsbygg som benyttes til teoriundervisning, samt spillbord-øvelser.

Follo brannvesen iks

Salg- og markedsavdelingen holder mange kurs og øvelser for ca. 1 500 personer årlig. En god del av disse kursene blir avholdt på Follo Brannvesen iks sitt øvingsområde - Kompetansesenteret i Tegelveien 29. Her har vi klasserom og innvendige treningsfasiliteter, samt utendørs områder for praktiske øvelser. Blant annet kurs «Varme arbeider»-sertifisering.

Kristiansandregionens brannvesen iks

Arrangerer kurset «HMS og brannvern for boligselskaper», med særlig vekt på brannsikkerhet. Kurset er til for de som sitter i styret i et borettslag, sameie eller velforening.

Arrangerer også kurset «Kurs i brannvern». Kurset er tilpasset de som har ansvar eller plikter innenfor brannforebygging og systematisk sikkerhetsarbeid. Går da gjennom aktuelle lover og forskrifter, hvilke krav som stilles og organisatoriske og tekniske krav til/i bygget.

Nordmøre og Romsdal brann og redning iks

Arrangerer kursene:

«Brannvernleder-kurs, Sertifisering i varme arbeider, grunnkurs industrivern, varm røykdykkerøvelse, Servicekurs (Kategori grønn), røykdykkerkurs industrivern, røykdykkerkurs 40 timer, røyk- og kjemikaliedykker-kurs 80 timer, førstehjelpskurs, bruk av hjertestarter, sprinklerkurs for driftspersonell og innsatsledelse for industrivern.

Ofoten brann iks

Arrangerer kursene:

«Kurs og øvelser innen brannvern for næringslivet, kurs og øvelser innen brannvern for institusjoner, kurs og øvelser innen brannvern for skoler og barnehager, kurs for brannvernledere, spesialtilpassede kurs og øvelser basert på oppdragsgivers ønsker, kurs i utrykningskjøretøy (Kode 160) og brannforebyggende kurs.

Salten brann og redning iks

Arrangerer kursene:

«Hjertestarter-kurs, slokkekurs og brannøvelse og brannforebyggende kurs».

Haugaland brann og redning iks

Grunnkurs for deltidsansatte, utrykningslederkurs, sertifikat klasse C, utryknings-sertifisering (Kode 160), akuttjelper-kurs, røykdykkerkurs 40 timer, sikkerhetskurs på bane (Glattkjøringskurs), PLIVO-kurs, nettbasert kurs (Innledningskurs), ELS-kurs, organisering og planlegging av ulike kurs på Norges brannskole, samt arbeid i høyden-kurs.

- Vi har lokal og bred kompetanse, spisskompetanse på forebyggende arbeid, HMS og kommunal forvaltning og byggesak.
- Ansatte med god erfaring, kompetanse og utdanning innen pedagogikk, undervisning, kurs, og opplæring.
- Det er en stor fordel at vi har så mye kompetanse internt. Det kan bety at vi ikke trenger å innhente ekstern kompetanse (I større grad), for å løse nye oppgaver.
- Strategisk plassering geografisk og romløsninger/muligheter på ny brannstasjon på Raglamyr er en suksessfaktor.

Et kompetansesenter vil bidra til å befeste HBR iks som et profesjonelt brannvesen i regionen.

Det at HBR iks er et brann- og redningsvesen kan gi en automatisk autoritet når det gjelder informasjonen og eventuelle tjenester vi formidler. Brannvesenet har en stor «stjerne» i samfunnet.

- En annen styrke kan være at vi kan få til et øvingsområde som er tilknyttet kompetansesenteret på Raglamyr. Dette kan utvilsomt forenkle og styrke både den interne og eksterne opplæring/kursing/undervisning.
- Kurs/opplæring i regi av Norges brannskole kan være en mulighet.

Samarbeid eller salg av tjenester og opplæring til/med andre etater som politi, helse, andre brannvesen, industribrannvern, osv., er også en mulighet.

Etablerte kompetanseleverandører på Haugalandet

1. ResQ
2. Kiwa
3. Sapio
4. Tryggkurs
5. Ramirent
6. Westcon

Kursleverandører på nett

1. Kurs og Sikkerhet
2. Offshoreutdanning.no
3. Quality Norway
4. Norsk brannvernforening

Vedlegg 2 – Mulige satsnings- og fagområder

Forslag til muligheter, internt:

Kurs	Er det intern kompetanse?	Gjennomføres idag?	Kommentar
Røykdykkerkurs			
Grunnkurs, beredskap			
Utrykningslederkurs, beredskap			
Skogbranngrunnkurs			
Skogbrannlederkurs			
Sertifikat kl. 2			Tjenesten kjøpes
Utrykningskjørekurs 160			Tjenesten kjøpes
Sikkerhetskurs bane			Tjenesten kjøpes
Akutthjelpkurs			Tjenesten kjøpes
Røykdykkerkurs			
ELS-kurs			
Arbeid i høyden			
Kurs i bruk av motorsag			Tjenesten kjøpes
Kurs i bruk av ATV			

Forslag til muligheter, eksternt:

Kurs	Er det intern kompetanse?	Gjennomføres idag?	Kommentar
HMS-kurs			
Brann- og slokkeøvelser			
Brannforebyggende kurs			
Sertifisering i varme arbeider			Må godkjennes av NBF
Industrivernkurs			
Førstehjelpkurs			Vi kjøper tjenesten
Foredrag og temadager			
Spesialtilpassede kurs			
Arrangement/event ¹			

Forslag til muligheter, rådgivning:

Kurs	Er det intern kompetanse?	Gjennomføres idag?	Kommentar
Beredskapsanalyse			
ROS-analyse			
ROS-analyse			
Handlingsplaner			
Økonomiske analyser			
Beredskapsplaner			
Brann dokumentasjon			Må være utenfor Haugalandet

¹ Spyling, krypkasse, røykdykking, VR-slukking mm

Vedlegg 3 – Beskrivelse og vurdering av satsingsområder

Kursene vurderes ut fra disse hovedpunktene:

Internt behov: Hvilket behov Haugaland brann og redning iks har for det spesifikke kurset.

Eksternt behov: En vurdering av eksternt behov for det spesifikke kurset.

Økonomi: En økonomisk oversikt som vurderer kurskostnader etter tre alternativ:

1. kurs som gjennomføres for egne ansatte/eget behov.
2. kurs som kjøpes eksternt for egne ansatte/eget behov.
3. kurs som gjennomføres for eksterne (privat/næring/off. etater)

Satser:

Instruktør for egne kurs:	0,-
Instruktør for eksterne kurs:	500,-
Lønn deltager:	350,-
Materiell/forbruk/vedlikehold:	erfaringstall
Kostnader deltager (egne):	725,- overnatting (sats brannskole)
	1 500,- overnatting (sats hotell)
	500,- diett (sats brannskole)
	1 100,- bekledning/r.d. (sats brannskole)
	3 500,- fly
Kursavgift:	varierer marked eller sats brannskole

Vurdering: En verbal vurdering som ser på helheten m.t.p. økonomi, fag og marked.

Anbefaling: En anbefaling for gjennomføring av det spesifikke kurset.

INTERNE KURS

A. RØYKDYKKERKURS (24 timer)

Internt behov: Som brann- og redningsvesen skal alle nyansatte ha en grunnopplæring i røykdykking (3-dagerskurs 3-4 ganger hvert år). Videre skal alle røykdykkere ha en årlig varm øvelse (15 stasjoner/± 150 røykdykkere).

Eksternt behov: Større industrivirksomheter har krav til grunnopplæring og regelmessige øvelser. I vårt område er det 2-3 virksomheter med krav til røykdykking.

Også brann- og redningsvesen i regionen vil ha behov for kurs- og øvelser. Øvelsene gjennomføres internt. Kurs gjennomføres også internt eller det er kjøp av denne tjenesten på øvelsesanlegg.

Eksternt behov vurderes som lavt til moderat.

Økonomi: Å gjennomføre kurs i egen regi er økonomisk gunstig da vi kan benytte instruktører med dagarbeidstid i selskapet. Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (3) - total	-	-	33 750
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	27 500	13 200	27 500
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	9 375	17 850	-
Kursavgift per deltager	-	10 500	-10 500
Sum 12 mannskap	140 000	353 400	-64 750

Det vil være kostnader forbundet med bruk av røykdykkeranlegget som ikke er tatt med.

Vurdering: Det er økonomisk gunstig å tilby røykdykkerkurs til eksterne, men det forutsetter at kursplasser fylles opp og fortjeneste vil være avhengig av tersklene hvor vi må inn med flere hjelpeinstruktører.

Den modellen som er mest økonomisk for selskapet og som har minst risiko, det er å fylle eksisterende og planlagte kurs med 2-3 frie plasser. Det vil gi en ren netto, men må vurderes opp mot kryssubsidiering av utstyr/anlegg.

En utfordring er at vi ikke har et eget røykdykkeranlegg for å kunne tilby denne type kurs per i dag da anlegget som benyttes er et felles samarbeid med Hydro på Karmøy. Det gir begrensninger i salg av tjenester. Et alternativ er å investere i et nytt anlegg, men da vil kostnader på «materiell/forbruk/vedlikehold» økes og marginene reduseres.

Vi er likevel der hvor alternative løsninger til røykdykkerfasiliteter må vurderes. Røykdykking er en belastning på utstyr og mannskap og det må jobbes med mer fremtidsrettede løsninger for selskapet. Ut fra kostnader dette vil føre med seg, bør det søkes samarbeid med andre brannvesen og virksomheter som har dette som krav.

Anbefaling: Det tilbys kurs til eksterne aktører for å fylle opp kursplasser.

Det må startes et arbeid for å se på muligheter for å etablere et mer fremtidsrettet røykdykkeranlegg, gjerne i kombinasjon med et øvelsesanlegg, der det søkes samarbeid med andre brann- og redningsvesen og lokale storulykkesvirksomheter.

Med eksisterende løsning med røykdykkerfasiliteter er det ut fra et HMS-hensyn ikke å anbefale ytterligere eksponering av egne ansatte (instruktører) enn det som vi gjør gjennom egne lovpålagte kurs.

Under forutsetning av 1-2 kursplasser per ordinære kurs, vil dette gi en estimert årlig inntjening på 30-50 000 for våre planlagte kurs.

B. GRUNNKURS BEREDSKAP MED PRAKSISVEKE (100 timer + selvstudie)

Internt behov: Som brann- og redningsvesen skal alle nyansatte etter 2 år med internopplæring ha en grunnopplæring på nær 200 timer. Behovet er i snitt 1 kurs hvert år, men noe større i dag som følge av etterslep.

Eksternt behov: Andre brann- og redningsvesen med deltidsansatte har tilsvarende behov. Regner vi 10 % årlig utskiftning i et brann- og redningsvesen, er det på Haugalandet og Sunnhordland potensielt behov for 8-12 kursplasser hvert år.

Eksternt behov vurderes som lavt.

Økonomi: Å gjennomføre kurs i egen regi er økonomisk gunstig da vi kan benytte instruktører med dagarbeidstid i selskapet. Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet. Antall instruktører varierer avhengig av om det er praktiske øvelser eller teori. Vi regner i snitt to instruktører gjennom hele kurset:

Kostnadsområde	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (2) - total (3/4 kveld)	120 000	-	160 000
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	139 000	66 000	139 000
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	52 000	78 000	-
Kursavgift per deltager	-	30 000	-30 000
Sum 12 mannskap	883 000	1 362 000	-61 000

Vi er kjent med at brann- og redningsvesen selger kurs for 20' per deltager, men forutsetter da at dette er for å fylle opp plasser på egne kurs.

- Vurdering:** Det er ikke et marked i å arrangere grunnkurs for eksterne ettersom deltagere må være fra nærområdet. Den modellen som er økonomisk gunstig er som for grunnkurs, er å fylle ledige plasser på planlagte kurs med eksterne deltagere.
- Grunnkurs for deltid må ses i sammenheng med planene for etablering av nytt konsept fra Brann- og redningsskolen. Prosjektet har vært litt av og på, men slik det ser ut nå vil det i løpet av 2026 være igangsatt. Dette vil innebære en erstatning for dagens internopplæring og grunnkurs, der opplæringsmateriell, øvingsanlegg, instruktørressurser og koordinerende ressurser vil være styrt av brann og redningsskolen.
- Ved utrulling av den nye opplæringen vil Brann- og redningsskolen etablere et læringsnettverk med regionale instruktører som skal koordinere opplæringen og sikre det faglige innholdet. De regionale instruktørene skal ha et arbeidsforhold til Brann- og redningsskolen og et arbeidsforhold i et Brann- og redningsvesen (50/50). For HBRE vil det være hensiktsmessig å ha ansatte som er 50 % regionale instruktører.
- Anbefaling:** Det tilbys kurs til eksterne aktører for å fylle opp kursplasser for allerede planlagte kurs. Inntjeningen er lav med tanke på varighet av kurs og ressurser som må benyttes for å gjennomføre.
- Under forutsetning av 3 kursplasser per ordinære kurs, vil dette gi en estimert årlig inntjening på 100-150 000.

C. UTRYKNINGSLEDERKURS BEREDSKAP MED PRAKSISVEKE

- Internt behov:** ¼ av våre brannkonstabler skal ha kompetanse som utrykningsledere. Kurset er på 200 timer der behovet er i snitt 1 kurs hvert 4. år, men noe større i dag som følge av etterslep.
- Eksternt behov:** Andre brann- og redningsvesen med deltidsansatte har tilsvarende behov. Regner vi 10 % årlig utskiftning i et brann- og redningsvesen, er det på Haugalandet og Sunnhordland potensielt behov for 2-3 kursplasser hvert år.
- Eksternt behov vurderes som lavt.
- Økonomi:** De økonomiske vurderingene er tilsvarende som for grunnkurs.
- Vurdering:** Det er ikke et marked i å arrangere utrykningslederkurs for eksterne ettersom deltagere må være fra nærområdet. Den modellen som er økonomisk gunstig er som for grunnkurs, er å fylle ledige plasser på planlagte kurs med eksterne deltagere.
- Anbefaling:** Det tilbys kurs til eksterne aktører for å fylle opp kursplasser for allerede planlagte kurs. Inntjeningen er lav med tanke på varighet av kurs og ressurser som må benyttes for å gjennomføre.
- Under forutsetning av 1 kursplass per ordinære kurs, vil dette gi en estimert årlig inntjening på ± 50 000.

D. KURS I ENHETLIG LEDELSESYSTEM

- Internt behov: Alle som har en funksjon som overordnet vakt skal ha nettkurs + 2-dagers øvelse (i sum 40 timer) etter kursplan ved Brann og redningskolen/DSB. HBR har 1 av 2 instruktører i Rogaland. Internt er alle som går vaktordning ferdig kurset og behovet er 1-2 hvert 5. år.
- Eksternt behov: Det er etablert et system der det er to hovedinstruktører i hvert politidistrikt. I Rogaland er det egen instruktør i sør-fylket og vårt marked er dermed nord-Rogaland. Når det gjennomføres kurs, er dette i regi av Brann og redningskolen/DSB og instruktør leies inn for å koordinere og gjennomføre.
- Eksternt behov vurderes som lavt.
- Økonomi: Brann og redningskolen/DSB betaler fast honorar for instruktør og tar selv kursavgift fra deltagerne. Incentivet for Haugaland brann og redning iks er å ha denne kompetansen i egen rekke og dekke lønn for instruktør ved kurs samt ha lokale kurs.
- Vurdering: Det er ikke økonomi, verken positivt eller negativt, som er driveren for å gjennomføre dette kurset. Likevel er det viktig å være leverandøren av spisskompetanse samt at denne kunnskapen kan benyttes inn mot andre kurs og kompetansehevende tiltak.
- Anbefaling: Det opprettholdes kompetanse for å kunne levere denne tjenesten. Kursforespørslar kommer fra Brann og redningskolen/DSB.

E. UTRYKNINGSKJØRINGSKURS OG RESERTIFISERING – KODE 160

- Internt behov: Det er et større behov for kurs og resertifisering der ± 100 ansatte har behov for kompetanse i å kjøre utrykning. Ut fra dette er det årlig behov for 5-10 kursplasser samt 20 dagskurs (resertifisering) hvert år. I dag kjøpes tjenesten. I perioden 2018-2021 hadde vi tjenesten i egne rekker. Behovet vurderes som stort.
- Eksternt behov: Det er ambulanse, politi og brann som har krav til denne kompetansen. Ambulanse og politi har egne ordninger og markedet er derfor brannvesen (i hele landet). Behovet i øvrige brann- og redningsvesen vil være tilsvarende som for HBR.
- Økonomi: Å gjennomføre kurs i egen regi er økonomisk gunstig da vi kan benytte instruktører med dagarbeidstid i selskapet. Det vil kreve større kostnad i å skolere en ansatt til å bli instruktør. Videre er det en høy kostnad i å anskaffe og holde vedlike passende kjøretøy som innfrir krav til opplæring.
- Kostnadene reguleres av markedet.
- Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total	-	-	-
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	100 000	-	100 000
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	36 000	36 000	-
Kursavgift per deltager	-	22 000	-22 000
Sum 12 mannskap	532 000	696 000	-164 000

Dette forutsetter at vi har en ferdigutdannet instruktør i egne rekker.

- Vurdering: Vi hadde instruktør på kode 160 i egne rekker tidligere, noe som var kostnadsbesparende sett opp mot alternativet som er å kjøpe kursplasser. For hver kurs vil det være kostnadseffektivt å ha ressursen innad i HBR, men det må også vurderes opp mot kostnaden som er for å holde vedlike kompetanse og anskaffelse av egnet kjøretøy (med høy km hvert år) samt antall kurs vi faktisk har behov for i et langt tidsperspektiv.

Per i dag er ikke dette kurset aktuelt i all den tid vi ikke har en person med riktig kompetanse for gjennomføring. Det vurderes å være en sårbarhet i å utdanne en kjøreskoleinstruktør og basere et ressurskrevende kurs på en nøkkelperson.

Et alternativ er å være en del av en kjøreskole slik Haugesund brannvesen er per i dag, men da er kostnadseffekten for interne kurs og ikke salg av kurs.

Anbefaling: Det etableres ikke en tjeneste for å kunne levere kurs innenfor kode 160.

F. GRUNNKURS OG LEDERKURS INNEN SKOGBRANN

Internt behov: Dette er ikke et lovpålagt kurs, men likevel et nødvendig kurs for å kunne håndtere branner i utmark på en effektiv måte, både på leder- og mannskapsnivå. Internt bør det velges ut 2-3 stasjoner som har utmarksbranner som sitt fagområde og det bør gjennomføres kurs. Ledergruppa (01/09) bør ha lederkurset i tillegg.

Vi har 2 instruktører per i dag der en av disse har gjennomført kurs på vegne av Brann- og redningsskolen siden 2009 (1-2 kurs per år/3 dager).

Eksternt behov: Alle brannvesen har behov for denne kompetansen. Det gjennomføres 2 grunnkurs i året på vegne av Brann- og redningsskolen + et lederkurs i regi av Hallingdal brann- og redningsteneste iks.

De kursene som arrangeres i dag er fulltegnet. Å gjennomføre 1 grunnkurs og 1 lederkurs per år vil det være et marked for.

Økonomi: For å gjennomføre kurs, må det tas sikte på anskaffelse av noe utstyr. Estimert pris: 250 000,-. Videre forutsettes det avtale med Brann- og redningsskolen.

Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde (GRUNNKURS)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (2,5 i snitt) - total	-	-	28 125
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	17 500	4 400	17 500
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	9 375	12 550	-
Kursavgift per deltager	-	7 500	-3 750
Sum 16 mannskap	167 500	325 200	-14 375

Kostnadsområde (LEDERKURS)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (2 i snitt) - total	-	-	22 500
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	10 000	-	10 000
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	9 375	9 375	-
Kursavgift per deltager	-	7 500	-7 500
Sum 12 mannskap	122 500	202 500	-87 500

Vurdering: Å gjennomføre grunnkurs på vegne av Brann- og redningsskolen er ikke økonomisk gunstig der det forventes i stor grad fra skolen at kurset skal være innenfor selvkostprinsippet. Gevinsten ligger i å gjennomføre kurs der vi kombinerer egne behov med kurs for eksterne (men må likevel betale kursavgift til Brann- og redningsskolen).

Lederkurset er i egenregi og har dermed også et potensiale for god inntjening. Det er mulig å kombinere kursene, noe som gir en merverdi (faglig).

Anbefaling: Det utvikles et kurskonsept for lederkurs som bygger på eksisterende kurs (modul D + eksisterende lederkurs i skogbrann).

G. AKUTTHJELPERKURS (FASILITERING)

Internt behov: Det er et behov for kurs og årlig resertifisering for alle ansatte. I dag er det inngått avtale med SNLA og kurs/øvelser gjennomføres innenfor øvelsesplanen til HBR. Dette er en ordning som fungerer svært godt.

Eksternt behov: De fleste brann- og redningsvesen har avtaler tilsvarende HBR.

Offentlige og private virksomheter vil ha et behov for kompetansehevede tiltak, enten et fullverdig kurs eller øvelser i en eller annen form.

HBR har ikke instruktører for å gjennomføre kurs, men kan fasilitere/være arrangør.

Økonomi: For å gjennomføre kurs, må det tas sikte på anskaffelse av noe utstyr. Estimert pris: 150 000,-. Videre forutsettes det avtale med leverandører.

Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde (GRUNNKURS)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total	-	-	11 250
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	7 500	-	7 500
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)	5 250	5 250	-
Kursavgift per deltager	-	2 500	-2 500
Sum 12 mannskap	70 500	93 000	-11 250

Vurdering: Å fasilitere kurs kan være en god forretningsidé. I overslaget er det ikke medregnet kostnader for administrative tjenester. Kostnad for instruktør vil avhenge av hva som inngår i det å være fasilitator (utstyr, forarbeid og etterarbeid).

Anbefaling: Det utvikles en kursportefølje der det inngås avtale med leverandører innenfor ulike fagområder og hvor vi er fasilitator.

H. TEKNISKE KURS

Internt behov: Det er behov for kurs innenfor en rekke fagområder (arbeid i høyden, motorsagkurs, kurs i varme arbeider m.m.). Behovet varierer fra at alle skal ha til at 1-2 per stasjon skal ha kurs.

Eksternt behov: Med noen unntak, så HBR har ikke instruktører for å gjennomføre kurs, men kan fasilitere/være arrangør. Behovet eksternt er såpass nisjepreget at slike kurs bør være på forespørsel.

Økonomi: Det forutsettes det avtale med leverandører.

Kostnader må vurderes for hvert enkelt kurs.

Vurdering: Å fasilitere kurs kan være en god forretningsidé. I overslaget er det ikke medregnet kostnader for administrative tjenester. Kostnad for instruktør vil avhenge av hva som inngår i det å være fasilitator (utstyr, forarbeid og etterarbeid).

Anbefaling: Det utvikles en kursportefølje der det inngås avtale med leverandører innenfor ulike fagområder og hvor vi er fasilitator.

A. INDUSTRIVERNKURS

Internt behov: Ingen.

Eksternt behov: Industrivernpliktige virksomheter skal ha kurs innenfor et eller flere av følgende fagområder samt årlige øvelser:

- Brannvern
- Forsterket brannvern
- Førstehjelp
- Forsterke førstehjelp
- Røykdykking
- Kjemikalievern
- Orden og sikring
- Ledelse for stab

Industrivernpliktige virksomheter på Haugalandet er flere der de største som Equinor og Hydro er «selvforsynte» med kompetanse. De mindre har som regel grunnberedskap som brannvern og førstehjelp. Det er en egen forskrift som regulerer hvilke bedrifter som er industrivernpliktige.

Varighet på kurs varierer. Grunnkurset er 3 dager, forsterket kurs 2 dager m.m.

Behovet vurderes til å være moderat i all den tid det ikke er mange industrivernpliktige bedrifter i området (28).

Økonomi: Type kurs vil være avgjørende for kostnader og inntjening. Eksempelvis vil grunnkurs og kurs som er av teoretisk art være gode m.t.p. inntjening. Et røykdykkerkurs derimot vil ha større kostnader i materiell, innleie av instruktører m.m. (se røykdykkerkurs).

Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet per kursdag.

Kostnadsområde (Kurs per dag)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	3 750
Materiell/forbruk/vedlikehold - total			3 750
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)			-
Kursavgift per deltager			-1 500
Sum 12 mannskap	-	-	-10 500

Kostnader og inntekter vil variere ut fra type kurs. Kurspakker der vi leverer oppbygging av et industrivern for nye selskaper er et konsept. Videre er teoretiske kurs mer kostnadseffektive enn praktiske kurs.

Vurdering: Dette er et fagområde som grenser opp til de samme fagområdene som brann- og redningsvesenet har og vil derfor være interessant å utvikle for å få et tettere samarbeid med bedrifter og for å kunne levere tjenester.

Anbefaling: Det utvikles et kurskonsept for industrivernpliktige bedrifter.

B. FØRSTEHJELPSKURS

Se interne kurs, 3.1.1.G.

C. BRANN OG SLOKKEØVELSER

Internt behov: Ingen.

Eksternt behov: Alle virksomheter har krav til brannøvelser. Slike øvelser kan gjennomføres av bedriften selv, men flere ønsker ekstern kompetanse for slik gjennomføring.

Vi gjennomfører denne type øvelser i dag, men i begrenset omfang ut fra kapasitetshensyn. Det vurderes som et stort behov, men også et område som har mange aktører på markedet.

Økonomi: Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde (Kurs per dag)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	3 750
Materiell/forbruk/vedlikehold - total			7 500
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)			-
Kursavgift per deltager			-1 500
Sum 10 deltagere	-	-	-3 750

Vurdering: Dette er kurs som er kortvarige (± 3 t) og som krever et volum for å være interessante med tanke på inntjening. Ved valg av denne type kurs må disse sees opp mot andre kursaktiviteter. Det kan være interessant å gjennomføre kurs for større virksomheter og på denne måten få resultatet til å være bedre enn sammenlignet med mindre kurs i mindre virksomheter.

Det er usikkert om det er betalingsvilje for kurs à 3 timer til en kostnad på kr. 1 500 per deltager.

Anbefaling: Inntil videre holdes aktiviteten på dagens nivå hvor en vurderer andre kurs først.

D. BRANNFOREBYGGENDE KURS

Internt behov: Ingen.

Eksternt behov: Dette kurset er ikke lenger lovpålagt (brannvernlederkurs) og det forventes derfor en lav etterspørsel samt at dette er et område hvor vi har eksterne leverandører. Det bør vurderes å være fasilitator.

Økonomi: Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde (Kurs per dag)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	20 000
Materiell/forbruk/vedlikehold - total			3 500
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)			-
Kursavgift per deltager			-3 500
Sum 10 deltagere	-	-	-11 500

Vurdering: Brannforebyggende kurs er nok et kurs som ikke etterspørres i særlig grad. Som brann- og redningsvesen kan vi pålegg kompetansehevende tiltak overfor eier og bruker en virksomheter, men da kan vi ikke levere tjenester for å følge opp pålegget.

Anbefaling: Dette blir ikke et satsingsområde, men bør åpnes for fasilitere denne type kurs.

E. UNDERVISNING GENERELT/SPESIALTILPASSET KURS

Internt behov: Liten.

Eksternt behov: Det er mye kompetanse i rekkene til Haugaland brann og redning iks som kan benyttes i forbindelse med kursleveranser. I dag tilbys brannforebyggende undervisning gratis (evt. til kostpris for forbruksmateriell dersom det er til lag/foreninger) på dagtid/ettermiddag til ansatte i våre eierkommuner.

Økonomi: Kostnader i tabell viser utgifter/inntekter for selskapet.

Kostnadsområde (Kurs per dag)	kostnad interne kurs	kostnad kjøp av kurs	kostnad salg av kurs
Instruktører (1) - total			3 750
Materiell/forbruk/vedlikehold - total	Ikke aktuelt	Ikke aktuelt	-
Kostnad deltager (lønn/reise/hotell)			-
Kursavgift per deltager			-750
Sum 30 deltagere	-	-	-18 750

Vurdering: Undervisning som ikke krever omfattende logistikk vil være gunstig med tanke på inntjening. Salg av denne type kurs avhenger naturligvis av marked og evnen til å selge. Sårbarheten, men også gevinsten, ligger i antall deltagere som vi klarer å få med på hvert enkelt kurs (uten å måtte øke antall instruktører).

Anbefaling: Konseptet bør utvikles parallelt med utvikling av kompetansesenteret.

F. RÅDGIVNING

Internt behov: Liten.

Eksternt behov: Det er mye kompetanse i rekkene til Haugaland brann og redning iks som kan benyttes i forbindelse med rådgivning. Vi har frem til i dag levert tjenester til Gjensidigestiftelsen, DSB og Brann- og redningsskolen.

Potensialet (og dermed behovet) vurderes som stort og da spesielt inn mot andre brann- og redningsvesen som har de samme krav som HBR. Rådgivning kan være innenfor:

- Analysearbeid
- Kartlegginger
- Takseringer
- Tilsyn m.m.

Økonomi: Det tas pris per time.

Vurdering: Ved leveranse av rådgivning kreves det at det er en fastsatt ressurs for dette arbeidet. Dette kan være en person, eller det kan være en prosentandel fordelt på flere personer (team). Markedet vil være hele landet, men vi skal være varsomme for oppdrag i egen region.

Tiltaket krever ansatte med egnet kompetanse og det må være et klart skille mellom egne oppgaver etter brann- og eksplosjonsvernloven og det som selges for å unngå interessekonflikter, habilitetsspørsmål m.m.

Anbefaling: Konseptet bør prioriteres og det bør settes av en ressurs spesifikt til dette området.

G. SERTIFISERING I VARME ARBEIDER

- Internt behov: Ingen.
- Eksternt behov: Alle ansatte i en virksomhet som utøver varmt arbeid skal ha kompetansebevis for «varme arbeider». Dette er et kurs hvor sertifiseringsordningen er via Brannvernforeningen. Videre er kurs etter hvert lagt opp til å være nettkurs med en slokkedel. Etter omleggingen til nettkurs er behovet vurdert som lavt.
- Økonomi: Det er kun slokkedelen av kurset som er aktuelt, se punkt C.
- Vurdering: -
- Anbefaling: Prioriteres ikke, men det vil være aktuelt å fasilitere for kurs som eksterne aktører arrangerer.

H. FOREDRAG/TEMADAGER

- Internt behov: Ingen.
- Eksternt behov: Å være fasilitator for eller å gjennomføre små og større foredrag/temadager kan være god inntjening. Avhengig av tilgang på egnede lokaler og emner/tema som vil trekke publikum.
- Økonomi: Avhengig av instruktør og antall deltagere og økonomi må settes opp for hver anledning. Generelt kan vi si at kurs/fasilitering er økonomisk å foretrekke så lenge kostnader med logistikk er lave.
- Vurdering: Det er mange tema som ville skapt engasjement og som vil samle deltagere. Det kan være tematikk som kan følges opp over tid. Det kan være tema som vi i brann- og redning har spisskompetanse på eller det kan være noe som er i tiden.
- En kjent foredragsholder om et tidsaktuelt tema vil trekke Haugalandinger. Videre kan alt fra musikk til reiseliv være interessant.
- Anbefaling: Følges opp.

I. ARRANGEMENT

- Internt behov: Liten.
- Eksternt behov: Kan være aktuelt som alternativ eller tillegg ved større arrangement som «åpen dag» der det arrangeres temadag. Dersom vi får gjennomført dette kostnadseffektivt og med god kvalitet, kan pris og tilbud være konkurransedyktige nok til å tiltrække publikum, grupper, bedrifter m.fl. ønsker å benytte seg av dette.
- Økonomi: Det er vanskelig å gjøre en økonomisk vurdering av tiltaket da det ikke foreligger et konkret konsept.
- Vurdering: Avventes.
- Anbefaling: Avventes.

