

RAPPORT

Skogbrann- opplæring

Studietur til NIFC og NAFRI

2012

Nils-Erik Haagenrud og Dag Botnen

Forord

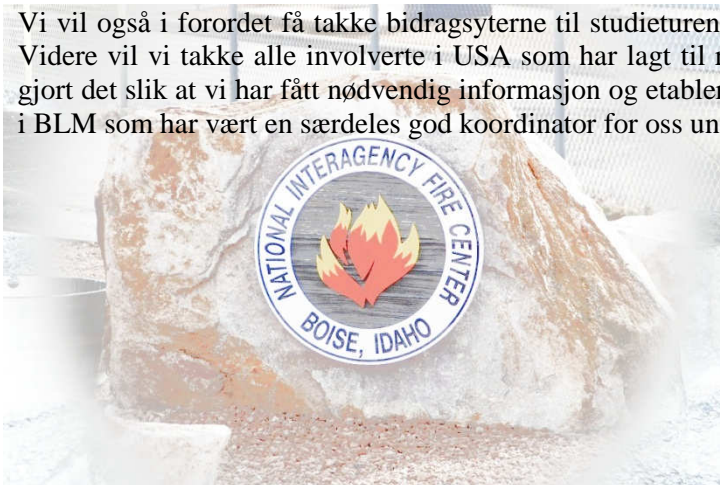
Etter mange år med utveksling til USA der det er studert Incident Command System (ICS) vurderte vi tiden er inne for å utvide studieområdet til også å gjelde selve slokkingen og den taktikk og teknikk som brukes for å nå de mål som ledelsen setter.

I Norge er mye kompetanse innenfor skogbrannsløkking "glemt" der spesielt indirekte slokketeknikker som motbrann, vernebrenning og utarbeidelse av ulike begrensingslinjer ofte ikke er en del av de valg et brannvesen gjør i dag. Å se hvordan de gjør det i USA vedr. utdanning og spesielt opplæring er et område som vi kan dra direkte lærdom av og også implementere i et norsk utdannings- og opplæringsystem.

Vi ser også for oss at det kan etableres et nytt utvekslingsprogram med NIFC/BLM der vi nå ser på innsatser på mannskapsnivå. Dette vil kunne finansiere seg selv ved at lønn dekkes av hovedarbeidsgiver (kurs) og reise/opphold dekkes av oppdragsgiver. Oppdragsgiver kan være eier av skogen (BLM, NPS, NASF m.fl.) eller private firma som leier ut mannskap til skogbrannsløkking.

For å kunne gjennomføre en slik utveksling er det viktig at vi i Norge kan gjennomføre opplæring som tilfredsstillende de krav som settes i systemet til NWCG. På denne måten er det ferdig skolerte mannskap som sendes over til USA.

Vi vil også i forordet få takke bidragsyterne til studieturen som har vært Skogbrand forsikring og RUU. Videre vil vi takke alle involverte i USA som har lagt til rette for at studieturen har vært interessant og gjort det slik at vi har fått nødvendig informasjon og etablert kontakter. Spesiell takk til Kenneth Frederik i BLM som har vært en særdeles god koordinator for oss under oppholdet.



Innholdsfortegnelse

- 1.0 Mål
- 2.0 Deltagere
- 3.0 Gjennomføring av studiet
- 4.0 Organisering NWCG
- 5.0 Beskrivelse av opplæringssystemet
 - 5.1 Generelt
 - 5.2 Posisjoner
 - 5.3 Utdanningsinstitusjoner
 - 5.4 Vedlikehold av kompetanse
 - 5.5 Position Task Book
 - 5.6 Kurs og opplæring - materiell
- 6.0 Lesson Learned Center
 - 6.1 Generelt
 - 6.2 Organisering
 - 6.3 Innhold
- 7.0 Vurderinger
 - 7.1 Systemet generelt
 - 7.2 Utveksling
 - 7.3 Nasjonal opplæring og nasjonale senter
 - 7.4 Gjennomføring av opplæring i Norge
 - 7.5 Lesson Learned
- 8.0 Oppsummering og anbefalinger
- 9.0 Regnskap
- 10.0 Definisjoner av viktige begrep
- 11.0 Kontakter

1. Mål

I søknad til RUU den 11. mai 2011 søkt vi om stipend for å studere utdanings- og opplæringssystemet til National Interagency Fire Center (NIFC) og National Wildfire Coordination Group (NWCG).

Målet for studiet er å dra erfaringer og lærdom fra NWCG sitt system og der er formålstjenlig etter norske forhold, anbefale overfor brannskole, dsb og norske brannvesen innføring av opplærings- og utdanningsmodeller/-program.

Innenfor skogbrannsløkking på teknisk og taktisk nivå ønsker vi spesifikt å se på:

1. det standardiserte systemet for øvelser og opplæring
2. sløkking på taktisk og teknisk nivå – direkte og indirekte sløkking.

Vider er det et mål om å etablere kontakter for å kunne gjennomføre et utvekslingsprogram på konstabelnivå der vi har en utveksling 2-4 mannskap hvert år der de reiser til USA og får erfaring gjennom å delta på reelle branner over en 14-dagers periode.

Underveis i prosjektet har vi også definert to nye mål:

1. å se på systemet for Lesson Learned.
2. å se på opplæringssystemet for NWCG også på ledelsesnivå for å kunne dra dette inn i den opplæring og utdanning vi i dag gjør ved beredskapstrinn III, skogbrannledelse og ELS-kurs.

2. Deltagere

Studiegruppa består av Nils Erik Haagenrud, brannsjef i Midt-Hedmark brannvesen IKS og Dag Botnen, brannsjef i Hallingdal brann- og redningstjeneste iks.

Begge har vært utvekslingsstudenter gjennom RUU ved tidligere anledning der det er studert Incident Command System, Haagenrud i 2001 og Botnen i 2004.

Nils-Erik Haagenrud har bakgrunn fra Forsvaret og jobber i dag som brannsjef i Midt-Hedmark brann- og redningsteneste iks. Nils-Erik er leder i Norsk brannbefals landsforbund og er sentral i utvikling og opplæring innenfor ICS/ELS, skogbrannkurs og er med i DSB sitt støtteteam for skogbrannledning.

Dag Botnen har utdanning som branningeniør og jobber i dag som brannsjef i Hallingdal brann- og redningsteneste iks. Engasjement innenfor ICS/ELS har vært gjennom deltagelse i prosjektgruppe I og II i DSB, deltagelse i DSB sitt støtteteam for skogbrannledning, undervisning ved Norges brannskole i ELS og skogbrann samt deltagelse i EU Sivilmekanisme.

3. Gjennomføring av studiet

Lørdag 25. februar 2012

Reisen gikk fra Oslo via Reykjavik og Seattle og endte i Boise, Idaho nesten til samme tid som reisen startet (8 t tidsforskjell).

Søndag 26. februar 2012

Dagen gikk til å planlegge kommende uke der første del av programmet var på NIFC i Boise og siste del i Tucson, Arizona.

Mandag - fredag 27. februar - 2. mars 2012

Dag 1:

Velkommen til NIFC ved Don Smurthwaite, Communications Chief ved NIFC og

Omvisning på NIFC v/Kenneth Frederick, Public Affairs Specialist, BLM.

Møter og case – diskusjon og presentasjon fra ulike aktører ved NIFC innenfor ulike tema som sikkerhet, lesson learned, branntaktikk m.v.

NWCG – presentasjon og diskusjon av utdanningssystemet med utviklerene av nasjonale kurs v/Deb Flemming, NWCG Training Branch Manager. Også LaMar St. John og Woody Kessler deltok i møtet.

Dag 2:

NWCG – presentasjon av utdanningssystemet med utviklerene av nasjonale kurs fortsetter.

Observatører på L-381-kurs (lederkurs) og diskusjon.

Møte med Steve Acarragui, Fire Operations Manager vedr utveksling av konstabler.

Dag 3:

Møte med Ed Delgado, Jeremy Sullens og Charlie Leonard i plangruppa for meteorologi, ressurs og analyse.

Møte John Owens, Advisor Fire Managment Specialist.

Reise til Tucson, Arizona.

Dag 4:

Velkommen til National Adnaced Fire and Resource Institute (NAFRI) ved Merrie Johnson, Director

Omvisning på NAFRI

Observatør på kurset S-520

Dag 5:

Observatør på S-520 og diskusjon og drøfting av erfaringer.

Reise til Los Angeles

Lørdag 3. mars 2012

Fridag i Los Angeles.

Søndag 4. mars 2012

Hjemreise via Seattle og Reykjavik. Ankomst Norge mandag 5. mars.

4. Organisering NWCG

ICS som system ble etablert i California på 70-tallet etter en rekke større skogbranner som krevde mange liv og tap av skog og bygninger. De erkjente at den organisering de hadde ikke var god nok for håndtering av denne type komplekse hendelser med mange aktører i innsats.

De var nødt å se på hele organiseringen på nytt og en form for ICS ble født. Systemet hadde et utgangspunkt i tidligere hendelser der disse ble evaluert og «best practice» var retningsgivende.

Systemet ble utviklet og ble etter hvert det gjeldende systemet som de store skogeierne brukte ved skogbrannbekjempelse og systemet ble en stor suksess i forhold til organisering generelt og sikkerhet spesielt. Arbeidet til NWCG skjer hovedsakelig i NIFC, Boise.

Selv om det forelå en anbefaling fra myndighetene om at andre etater skulle bruke systemet var det først i 2007 at systemet ble formelt gjeldende for alle hendelser i USA og systemet ble løftet opp et nivå til å ligge inn under paraplyen til FEMA – NIMS, National Incident Management System. ICS blir da den operative delen av NIMS.

Systemet ble harmonisert mellom NWCG og USFA og de har nå f.eks. nasjonale team som tidligere var etablert for å håndtere skogbranner som nå er «all-risk»-team og har kompetanse innenfor mange områder.



5. Beskrivelse av opplæringssystemet

5.1. Generelt

All opplæring og utdanning innenfor skogbrann er samordnet under en og samme paraply - National Wildfire Coordinating Group (NWCG) - der de har ansvar for å utvikle, iverksette, evaluere opplæringsplaner, standarder, undervisningsmaterieell m.v. Dette er standardisert uavhengig av hvilken etat du kommer fra, hvem som eier skogen eller hvem du skal jobbe for. Dette er minstekrav og det kan være at noen skogeiere eller etater krever mer opplæring.

Hver enkelt som ønsker å jobbe i en posisjon (brannmann, leder, stab, flyver m.v.), må inngå i en kvalifikasjons- og sertifiseringsordning (IQCS). Denne er gjeldende både for lokal, regional og nasjonalt nivå. For å inneha en posisjon må alle begynne på nederste nivå der man kan gå ulike stier gjennom øvelser, opplæring og erfaring. Det er ikke mulig å få en posisjon lenger opp i systemet uten at man har gått denne stien fra start av.

En lokal leder er ansvarlig for at hver enkelt får et årlig sertifikat for å kunne jobbe i sin posisjon. Første året må man ha en helsetest. For hvert påfølgende år er dette basert på egenmelding. Fysisk test er årlig og omfanget av denne er basert på hvilken posisjon man innehar.

Hvis man er ute av systemet mer enn 5 år uten at kompetansen er vedlikeholdt gjennom øvelser, opplæring eller som trainee, mister man kompetansebeviset. Slik sett er det komplisert hvis man ønsker å stå utenfor systemet noen år for så å ta opp igjen arbeidet innenfor skogbrannbekjempelse.

Et stort arbeid som pågår er å harmonisere opplæringen innenfor skogbranner med FEMA sitt opplæringsystem innenfor NIMS som er «all-hazards».

Referanse: Wildland Fire Qualifications System Guide (NWCG 310-1). Se: <http://www.nwcg.gov/pms/docs/docs.htm>.

5.2. Posisjoner

Det er i dag 9 hovedgrupper som man kan jobbe med innenfor skogbrannbekjempelse. Dette er:

1. Ledelse med tilhørende funksjoner
2. Planlegging
3. Logistikk
4. Økonomi og administrasjon
5. Operativt
6. Luftoperasjoner
7. Operatør
8. Forebyggende og granskning
9. Vernebrenning

Innenfor hvert av disse områdene er det ulike posisjoner, totalt 118. Dette kan være innsatsleder i 5 ulike nivå, sikkerhetskoordinator, mannskap på helikopter, økonomileder, leder bulldosere, brannmann m.v.

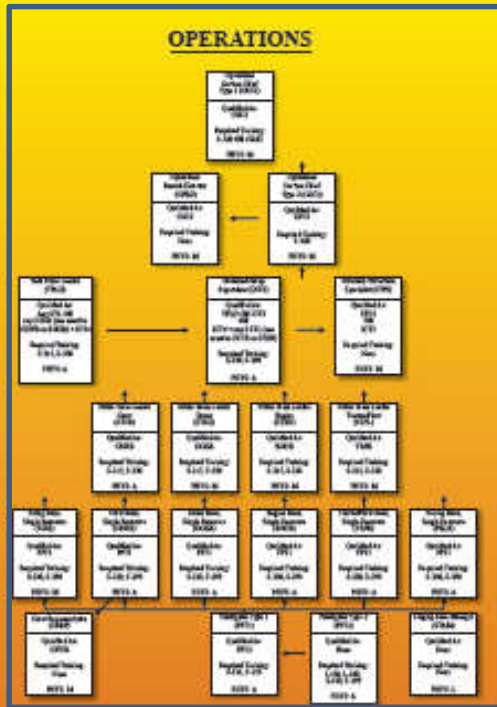
Innenfor hver posisjon det ulike kurs som må gjennomføres. Deretter må det opparbeides erfaring og det vil normalt gå 20-30 år før man når øverste nivå som f.eks. innsatsleder på nivå 1. Men i gjengjeld er dette da en leder med særdeles mye kunnskap og erfaring.

Posisjonskartet er som vist (for høyoppløsning, se; <http://www.nwcg.gov/pms/docs/pms-308-wallchart-clr.pdf>).

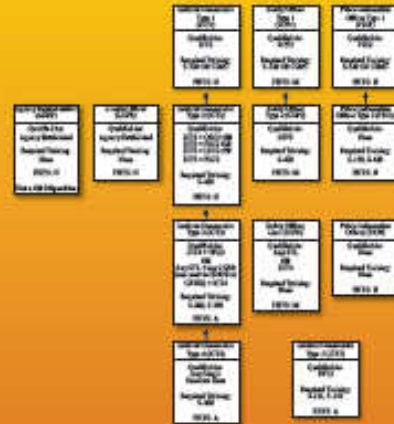


National Interagency Incident Management System NIIMS Wildland Fire Qualification System Flow Chart, PMS 308

<http://www.uswc.gov/pms/docs/docs.htm>



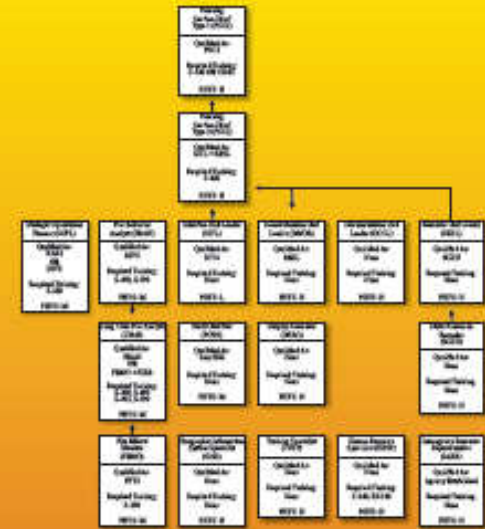
COMMAND & GENERAL STAFF



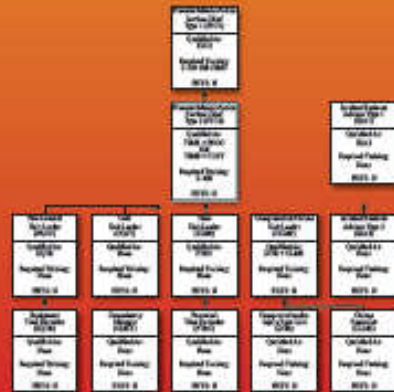
AIR OPERATIONS



PLANNING



FINANCE & ADMINISTRATION



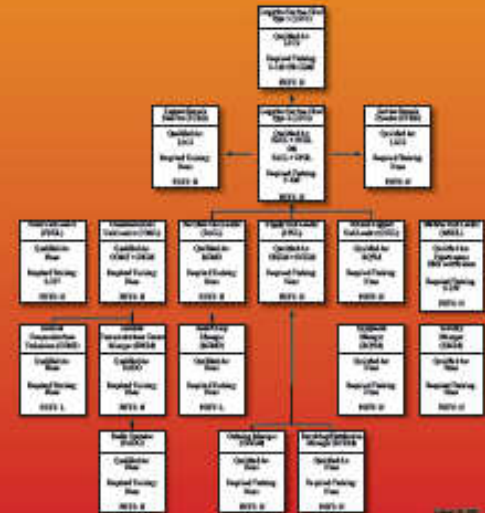
DISPATCH



PRESCRIBED FIRE



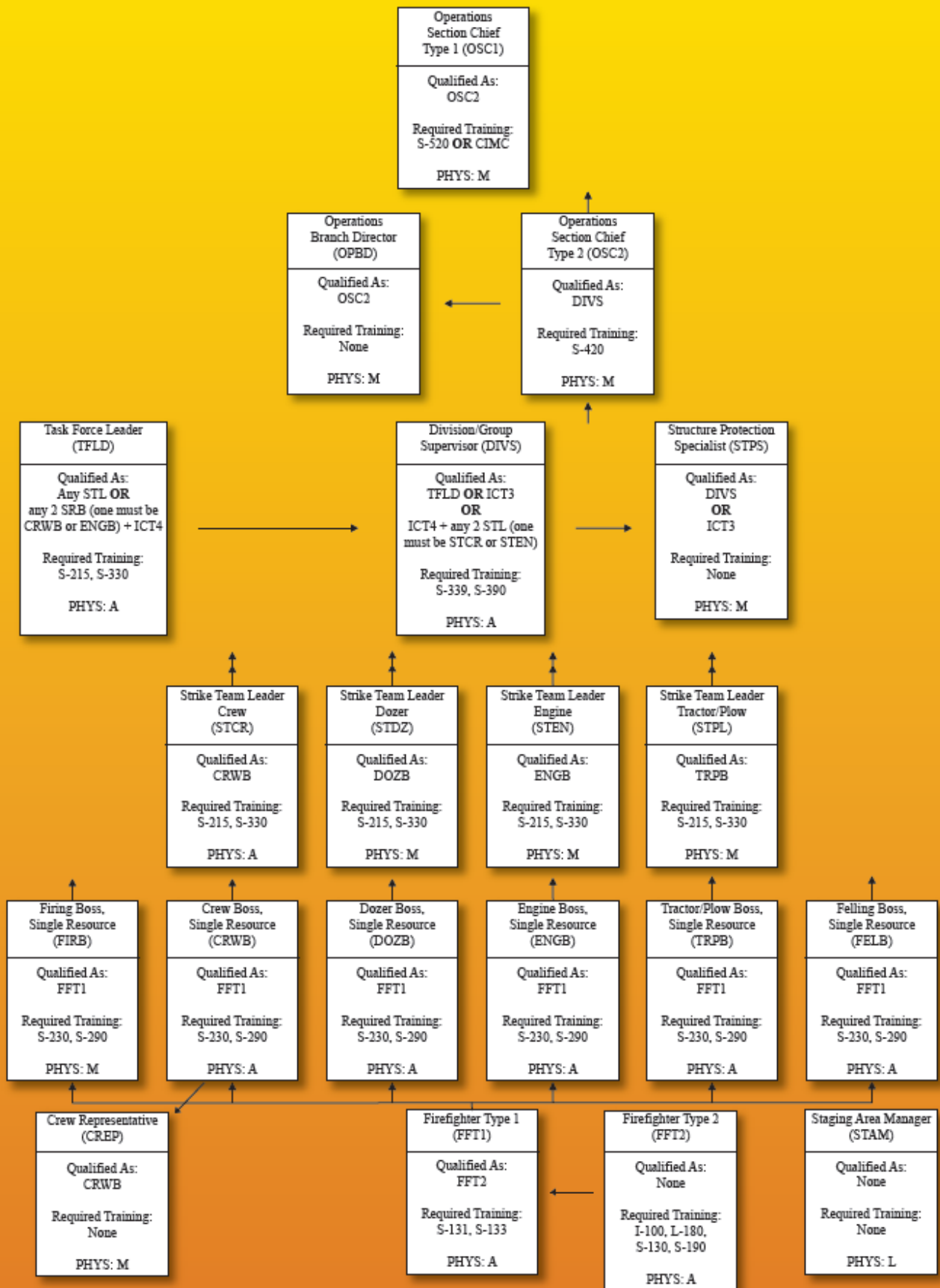
LOGISTICS



PREVENTION & INVESTIGATION



OPERATIONS



Ser vi på Firefighter Type 2 som er det nederste nivået, er kravene:

- Det er ikke krav til andre kvalifikasjoner/funksjoner.
- Du må ha gjennomført kursene I-100, L-180, S-130 og S-190.
- Du må ha fysikk i kategori A.

Alle kurs har en bokstavkode som betyr:

I = Incident Command System
L = Leadership
M = Management
S = Suppressions Skills

Videre indikerer første siffer i kurset hvilket nivå kurset ligger undervises på. Kurs på nivå 100-200 gjennomføres lokalt, 300-400 gjennomføres regionalt og 500-600 er nasjonale kurs. FEMA underviser også på nivå 700-800 (All Incident/alle hendelser).

Ønsker du å fortsette karrierestigen og bli en FFI 1, må du ha kursene S-131 og S-133.

Alle kursbeskrivelser finnes på:

http://www.nationalfiretraining.net/course_catalog/index/filter/filter.html#

5.3. Utdanningsinstitusjoner

Utdanning og kurs gjennomføres på ulike nivå avhengig av hvor høyt i hierarkiet man er. Kurs som er på nivå 1 og 2 (f.eks. I-190, S-230) gjennomføres lokalt.

Kurs som er på nivå 3 og 4 (f.eks. S-390 og S-420) gjennomføres på regionalt nivå, da som regel i tilknytning til regionale kontor/senter.

Kurs som er på nivå 5 og 6 (f.eks. S-520 og S-620) gjennomføres på nasjonale skoler der vi har:

National Advanced Fire & Resource Institute (NAFRI). Nasjonal skole som arrangerer kurs på høyeste nivå (500/600) innenfor ledelse av alle hendelser. Skolen er lokalisert i Tucson, Arizona.

NAFRI har to avdelinger på nasjonalt nivå utover overnevnte; ledelse av skogbranner (Fire Use Training Academy) og evalueringssenter (Wildland Fire Lessons Learned Center).



Forest Service Aviation Safety Training (FSAST). Regionale/nasjonale skoler (9) med fokus på håndtering av fly og helikopter. Koordinering skjer i NIFC, Boise.

Prescribed Fire Training Center (PFTC). Nasjonal skole med fokus på vernebrenning, brannlinjer m.v. Skolen er lokalisert i Tallahassee, Florida.

Wildland Fire Apprenticeship Program (WFAP). Lederprogram for utvikling av fremtidige ledere. Kurset går over 1-4 år med undervisning og trening/erfaring. Lokalisering av skole er i McClellan, California.

5.4. Vedlikehold av kompetanse

Det er krav til årlig oppfriskningskurs der HMS står sterkt i fokus. Disse kursene kan ikke gjennomføres som selvstudie.

Firefighter Type 2 (FFI 2)
Qualified as: None
Required training: I-100, L-180 S-130, S-190
Phys: A

Årlig skal det også gjennomføres en fysisk test. Omfanget av denne avhenger av posisjon der det er 3 nivåer. Man skal da gjennomføre en marsj over en distanse på 1-3 miles med og uten ryggsekk på ryggen. For en brannmann er kravet å kunne gå 2 miles (3,2 km) med 25 lb (11 kg) på 30 minutter.

Det er ikke krav til annen helsetest enn egenerklæring.

5.5. Position Task Book

Opplæringssystemet er basert på kurs og erfaring. Ved erfaring vil innsatsen bli vurdert og hver enkelt har en personlig Position Task Book (PTB) der det blir ført opp fullførte kurs, øvelser, praktisk trening og jobb under innsats.

Det er en evaluator som vurderer innsatsen ved praktisk trening og under innsats og dette blir ført inn i PTB. Boka er nå gjeldende for alle hendelser og ikke bare for skogbranner. D.v.s. at hvis man har erfaring fra f.eks. flom, ras, jordskjelv, så vil dette også være tellende for å kunne bli en innsatsleder innenfor skogbrann.

En PTB har en begrenset tid den er gyldig. Er den ikke fullført innen 5 år (noen funksjoner har 3 år som grense) er den ikke gyldig lenger. Tilføres et nytt kurs blir ny treårsperiode regnet ut fra dato kurset er fullført.

Man er å regne som trainee/lærling inntil PTB er fullført. For å fullføre PTB for igjen å tilfredsstillende en funksjon må vedkommende fullføre nødvendige kurs, gå gjennom nødvendig læring som evaluatoren mener er nødvendig m.v. For å tilfredsstillende en funksjon er dette også avhengig av en subjektiv vurdering av evaluator.

Det er arbeidsgiver som er ansvarlig for at kandidaten får nødvendig dokumentasjon.

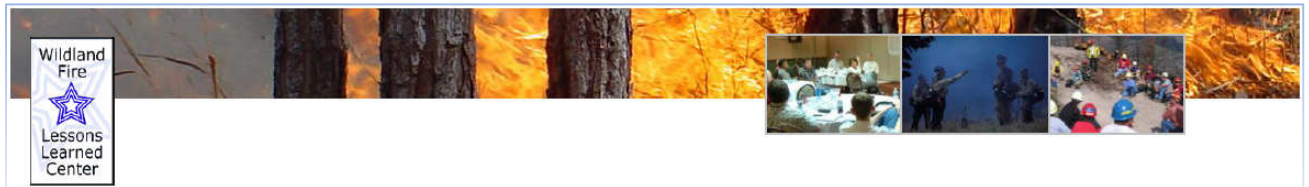
5.6. Kurs og opplæring - materiell

Det er utviklet veldig mye undervisningsmateriell for kurs og opplæring. Dette er videomateriell, presentasjoner, plansjer m.m. Mye av dette er direkte overførbart til norske forhold og kan brukes kostnadsfritt, jfr Deb Fleming i BLM. Eksempler på tema er:

- Beslutningstrening
- Bruk av samband
- Sikkerhet
- Lesson learned

Det er også undervisningsopplegg utover bare skogbrannrelaterte tema.

6. Lesson Learned Center



6.1. Generelt

Lessons Learned Center (LLC) er et samarbeidsprosjekt mellom de store skogeierne der erfaringsutveksling innenfor skogbranner skal systematiseres og formidles ut til alle som er involvert i hendelser på et eller annet nivå, operativt som administrativt.

Behovet meldte seg relativt fort etter at samarbeidsavtaler om slokking av skogbranner ble etablert. Det var nok et system for erfaringslæring tidligere også, men dette var mer tilfeldig og nye rutiner ble etablert noe tilfeldig.

Formålet er å:

- lære av fortida for å forbedre fremtidens innsats
- sikre gode rutiner og holdninger og å få til ensartede rutiner.
- dele erfaringer slik at man slipper å erfare det hver for seg før tiltak iverksettes.
- systematisk forbedre arbeidet innenfor ICS og skogbrannsløkking.

6.2. Organisering

Systemet blir koordinert fra Tucson der det er etablert en egen avdeling under National Advanced Fire & Resource Institute. Her sitter det syv medarbeidere som har til ansvar å koordinere LLC ut til alle involverte innenfor skogbrannsløkking, innhente erfaringer og anbefalinger, utvikle system for informasjon via:

- internett
- utdanning, opplæring, seminar
- informasjonsblad
- workshops
- presentasjoner
- videoer
- intervju
- case-studier m.m.

Foruten avdelingen i Tucson er det to satellittkontor samt at det er kontaktpersoner og personer som er ansvarlig for å formidle kunnskap og erfaringslæring fra LLC ute i de ulike etater/eierorganisasjoner m.fl.

6.3. Innhold

LLC sin hovedside er å finne på <http://wildfirelessons.net>. Siden er interessant å bruke også innenfor norsk erfaringslæring og har mye informasjon som lett kan omsettes til norsk undervisning. Hovedområdene er:

- **6 minutter for sikkerhet.** Dette er en kort presentasjon sikkerhet der det er et tema for hver av dagene gjennom året.

- **Søkeside for hendelser.** Her kan det søkes på spesifikke hendelser som er rapportert fra 1908 og frem til i dag. Søkekriteriene er mange og man kan f.eks søke på alle hendelser som har med ATV, hendelser ved bruk av helikopter, en spesifikk brann m.m.
- **Nyhetsblad.** Det blir utarbeidet nyhetsblad som sendes ut regelemessig.
- **Erfaringslæring i praksis.** Hvordan dette bør implementeres i egen etat/ledelse.
- **Case studies,** videoer (egen youtube-mappe), rapportert m.m. Hjemmesiden til LLC på www.youtube.com er: <http://www.youtube.com/user/WildlandFireLLC?feature=mhee>
- **M.m.**

7. Vurderinger

7.1. Systemet generelt

Dagens organisering med flere skogeiere/agency med sine egne ansvars/forvaltningsområder og stolthet kan skape utfordringer med å få til et enhetlig utdanningssystem som favner alle elevene på en like god måte. Det har de på mange måter fanget opp ved at grunnfjellet er likt for alle som skal utdanne seg i systemet.

Etter at FEMA har «overtatt» ICS og har det overordnede ansvar for all opplæring, er det noen utfordringer ved at FEMA har sitt eget system innenfor enkelte av fagområdene.

Grunnutdanningen er mye basert på nettbasert opplæring som for øvrig kvalitativt er meget bra. Pr. i dag handler dette om ca. 20 av de 116 forskjellige kursene som er en del av opplæringen for å kunne ikle seg rollen som innsatsleder. Utfordringene med å oppdatere 120 kurs som går inn i hverandre og enkelte lokale tilpasninger, har vært en stor utfordring for de som har ansvaret for opplæringen. De forventer å få på plass et program som oppdaterer alle endringer som blir gjort i alle kursene samtidig i løpet av våren 2012. Det er også en utfordring å ikke ha for mye repetisjon på kursene.

Opplæringen er uansett veldig omfattende og innebærer at alle uansett må inn til den praktiske delen på opplæringssentrene, for å kvalifisere seg i systemet. Det krever god ressurstilgang på kursentrene som kan ta imot etterspørselen. Den enkelte elev må i tillegg kvalifisere seg til videre utdanning basert på et trainee-system som betinger at de deltar på forskjellige hendelser for å tilegne seg nødvendig erfaring. En bok følger den enkelte hvor mentor må anbefale videre utdanning i systemet.

Når det gjelder lederutdanningen på de nasjonale nivåene så er den lokalisert på de nasjonale opplæringssentrene som sikrer lik utdanning. Når det gjelder de som ønsker utdanning på det øverste nivået er det kun National Advanced fire & Resource Institute i Tucson i Arizona som står for opplæringen. Vi hadde gleden av å være observatører under kvalifiseringen/ opplæringen av nye ressurs personer i denne kategorien. Det var en omfattende opplæring hvor elevene ble vurdert hele tiden av mentorer/ evaluatører med lang erfaring og høy kompetanse. Det var ingen selvfølge å bestå kurset. De underkjente 10-30 % av kandidatene på hvert kurs. Kandidaten hadde da en mulighet til å få mer erfaring og melde seg opp på et senere kurs, men de fleste som strøk ga opp og ble i de posisjonene de hadde fra før. En positiv ting er at det nå blir flere og flere ressurspersoner fra brannvesenmiljøet som kvalifiserer seg. På dette kurset var det blant annet deltagere fra brannvesenet i New York.

Utfordringen med lederopplæringen i dag er at den er ressurskrevende og ikke minst har et opplæringsløp som er omfattende og langt, både innenfor utdanning og praksis. Det innebærer at de fleste av kursdeltagerne kun får nytte gjort utdanningen i få år i nasjonal sammenheng, før de blir pensjonister. Dette er nå under vurdering da de helt klart så dette problemet selv i forbindelse med at de skulle etablere flere team for å håndtere de mest kompliserte hendelsene fra 14 til 40

7.2. Utveksling

All innsats på alle nivå, ledere som brannkonstabler, har sin kompetanse bygd på kunnskap, trening og erfaring. Frem til nå mener vi at det ikke har vært stor nok fokus på lederutdanningen og det må tilrettelegges for kompetansehevede tiltak. Det må være riktig kompetanse i forhold til den risiko som vi står overfor.

Vi må erkjenne at det er ikke nok hendelser til at brannfolk får erfaringslære og vi må satse på kompetanseheving gjennom kunnskap og trening. Skal vi blir robuste i Norge i.f.t. å håndtere hendelser må det gjøres tiltak. Rapporten har ikke fokusert på tiltak på generelt basis, men fokuserer på et område; skogbrannutveksling.

Det er mulig å bygge opp erfaringskompetanse gjennom en utveksling til f.eks. USA der volumet av hendelser er stort nok til at en leder/brannkonstabel vil kunne få erfaring. Utveksling på

taktisk/ teknisk nivå vil gi klare fordeler ved at studentene vil tilegne seg mer erfaring innenfor skogbrannfeltet på noen uker, enn ved et helt arbeidsliv i Norge. Vi tror at det er viktig for å sikre at kompetansen ikke forsvinner og ikke minst for at vi skal være rustet til å møte fremtidige utfordringer. Her er det muligheter både i USA og Europa, men det må legges til rette for det.

Det gjennomføres også kurs i USA hvor det er muligheter til å delta innenfor egne spesialfelt. Vi har i dag manglende kompetanse innenfor flere ting som er viktig for å kunne håndtere en skogbrann. Der være seg innenfor strategiske/ taktiske beslutninger, lese brannbildet, vernebrenning, osv., som vi i dag har alt for liten kompetanse på.

En slik utveksling vil ha en kostnad, men dette må sees i sammenheng med den strategi som Norge legger i forhold til målet om å bli robuste i håndtering av hendelser, små som store.

7.3. Nasjonal opplæring og nasjonale senter

Å øve på skogbrann vil ha en større nytteverdi enn bare faget skogbrann. En skogbrannhendelse har i seg de fleste moment som vi finner i systemet Enhetlig ledelsessystem og håndterer vi en skogbrann godt mener vi at vi også er i stand til å håndtere de fleste andre hendelser. Faget endrer seg, men vi kan systemet rundt ledelse, logistikk, informasjonshåndtering m.v.

Det må bli større fokus på skogbrann i kursene på brannskolen.

Vi anbefaler at det satses på noen få ressursentre som kan utvikle spisskompetanse på skogbrann og skogbrannutdannelse og la disse være kontaktpunktet til en utveksling av ledere og mannskap.

Et ressursenter må være kvalifisert til å gjennomføre den opplæring som anbefales av NWCG slik at det er ferdig utdannet personell som sendes over til USA. I denne sammenheng er det naturlig å tenke seg kvalifisering innenfor funksjonen Firefighter 1 og 2.

Vi mener videre at skogbrann kan være et område som har grupper med spesiell kompetanse på lik linje med RITS, ledelsesstøtte m.fl. Vi må erkjenne at alle ikke vil få høy kompetanse på alle områder med over 300 brannvesen her i landet. Derfor bør det etableres slike kompetansegrupper som er et tilbud til landets brannvesen.

Opplæringen bør være basert på systemet til NWCG, men med tilpasninger til norske forhold. Vi ønsker å få vurdert om man skal være skikket til en rolle/funksjon og ikke som i dag der et kurs på brannskolen gjør deg automatisk kvalifisert.

7.4. Gjennomføring av opplæring i Norge

Moduloppbygging og mulighet til å spesialisere seg innenfor et spesifikt område har vi ikke mulighet til i dag gjennom de formelle kursene på Norges brannskole.

En slik moduloppbygging bør kunne innføres i Norge innenfor skogbrann og ledelse, kanskje også andre områder. Dette vil sørge for at alle har et grunnnivå på sin kompetanse, men vi får en rekke spesialister som vi kan dra nytte av på tvers av brannvesen og det som måtte være kommune eller fylkeskommunale grenser. Det bør være en avsluttende eksamen både teoretisk og praktisk. Det bør ikke være en selvfølge at alle er/ blir kvalifisert til denne utdanning

Grunnivået bør hver enkelt få gjennom brannskolen og gjerne i en kombinasjon mellom nettbasert kurs og undervisning/øvelse.

7.5. Lesson learned

Erfaringsutveksling er ikke systematisert i særlig grad i Norge. Hvis et branvesen erfarer noe i dag, det seg være ett avvik eller et godt tiltak, så justerer de rutineene i.f.t. til dette. Utfordringen er at nabobranvesenet og øvrige 330 branvesen ikke får del i dette og ikke kan ta del i erfaringen og må selv erfare før justering blir gjort.

Gode løsninger og sikker drift vil med dette som bakgrunn ha en lang vei og ta lang tid i Norge. Løsningen kan være et sentralt lesson learned-senter. Et slikt system er laget for USA og aktørene innenfor skogbrannbekjempelse. Dette kan kopieres og tilpasses norske forhold. Her må det være personellressurser som aktivt henter inn data/mottar data, bearbeider og produserer nyttig informasjon m.v. Det må være mulig å rapportere inn til senteret hms-forhold m.m. uten å måtte tilkjennegi hvem man er.

Slik erfaringslæring bør også utvikles til å gjelde empiriske data fra tidligere hendelser og hektiske skogbrannsesonger bør systematiseres for å kunne skaffe et bedre strategisk/ taktisk beslutningsgrunnlag. Det være seg værddata, ressursbehov, brannutvikling, osv. Det er i dag ingen sentral ressursdatabase verken på skogbrann eller andre hendelser for dette.

8. Oppsummering og anbefalinger

Det er noen år siden vi var i USA som utvekslingsstudenter og det var interessant å hilse på gamle kjente og ikke minst få nye bekjentskaper med ressurspersoner. Det å slokke skogbranner har sterk tradisjon i USA og den store utviklingen på den praktiske og tekniske siden hadde det ikke vært på de 10 siste årene. En kjensgjerning er at skogbranner er like ressurskrevende i dag som de var for 50 år siden, og at de tradisjonelle metodene fortsatt fungerer. Det innebærer at erfarings innhenting ved utveksling av ressurspersoner blir et av kjernepunktene i den videre utviklingen av skogbrannutdanningen i Norge.

Vi vil, basert på studieturen, komme med følgende anbefalinger:

1. **Grunnutdanning og praktisk øvelse.** Grunnutdanningen innenfor skogbrann bør bli nettbasert. Den praktiske delen gjennomføres ved et ressurscenter/brannvesen slik som i dag.
2. **Ressurssentre.** Det bør etableres to ressurssentre i Norge som står for skogbrannutdanningen. De må legges til områder hvor det er faglig kompetanse innenfor brann og skog. Det må erkjennes at det ikke er mulig at alle skal ha samme kompetanse innenfor alle fagområder i brann-Norge.

Det registreres at det er mulig å få kunnskap og kompetanse innenfor vernebrenning, motbrann m.m. (prescribed burning) gjennom kurs i Florida.

3. **Kvalifiseringssystem.** Det etableres på sikt et kvalifiseringssystem både innenfor skogbrann og ELS, for å sikre at ressurspersoner har tilstrekkelig kompetanse. Hvis det skal opprettholdes et system med ca 330 brannvesen, må vi løse oppgavene våre på en annen måte ved f.eks. ledelsesstøtte, spisskompetanse m.fl. som kan bistå på tvers av organisasjoner.
4. **Utteksling/erfaring.** Det etableres en utvekslingsordning på teknisk/ taktisk nivå med USA, hvor to personer sendes over i året for å hospitere ved brannstasjonen til BLM i Boise. BLM var veldig positive til det og mente at en måneds utveksling vil være passe. Det vil gi mer erfaring enn de har mulighet for å få gjennom mange 10 år i eget brannvesen. Uttvekslingen bør gjennomføres i august da det er den mest travle del av sesongen i Idaho. En slik erfaring er trolig mer enn det som en konstabel vil få innenfor skogbrann gjennom et helt yrkesliv i Norge.

For å kunne gjennomføre en slik utveksling er det nødvendig å få godkjenning for opplæring av konstabler på kursene FFT2 og FFT1. Se punkt 2.

5. **Utteksling/utdanning.** Det bør utdannes ressurspersoner ved utdanningssettene i USA innenfor strategisk og taktisk nivå. Amerikanerne er positive til å dele den kompetansen de har med oss, og så ingen hindringer med å ha med norske studenter. Det betinger at sentrale myndigheter dekker de økonomiske kostnadene. Vi tror ikke det vil bli noe problem med å finne positive kandidater. Erfaringsinnhenting gjennom deltagelse på utdanningssettet i andre land innenfor andre faggrupper, har vært vanlig i mange tiår innenfor forsvaret og politiet og det er på tide at brann- og redningsvesenet gjør det samme.
6. **Lesson Learned.** Det må etableres et system for norske brannvesen som gjør de i stand til å lære av egne og andre sine erfaringer effektivt. Det må settes av ressurser til dette og dette må prioriteres høyt. Hver enkelt leder/brannkonstabel får relativt liten erfaring gjennom et yrkesliv som følge av få hendelser i sitt geografisk ansvarsområde. Ved et Lesson Learned-system vil erfaringsgrunnlaget bli vesentlig større og forbedringer kunne skje vesentlig raskere.
7. **Ledelse.** Det må fokuseres mye mer på ledelse i norske brannvesen enn det som har vært tilfelle så langt. Det registreres at ny modell for beredskapstrinn III ved Norges brannskole tar dette til etterretning, men det trengst mer enn en teoretisk tilnærming. Beslutningstrening gjennom øvelser og simulatoretrening må være et satsningsområde i tida fremover.

9. Regnskap

Regnskapet er som vist:

Post	Txt	Kostnad		Tildeling	
Tildelt Skogbrand				kr	20 000
Tildelt RUU				kr	25 000
Flyreise	Oslo - Boise/Boise - Tucson/ Tucson - LA/LA - Oslo	kr	19 056		
Hotell	Best Western Boise/Clarion hotel Tucson/Radisson SAS	kr	8 449		
Leiebil	Enterprice, Boise/Hertz, Tucson	kr	3 051		
Øvrig reise	Reiseregning/parkeringsgebyr/xtra bagasjegebyr m.m.	kr	7 739		
Diett	Bruker 200,- pr dag for dekning av faktiske utgifter	kr	2 800		
Lønn	Uka i USA; Betales av arbeidsgiver	kr	31 444	kr	31 444
Lønn	For- og etterarbeid; Betales av arbeidsgiver	kr	12 578	kr	12 578
		kr	85 117	kr	89 022
Til gode				kr	3 905

Overskuddet går tilbake til konto for RUU.

10. Definisjoner av viktige begrep

- NAFRI National Advanced Fire & Resource Institute (NAFRI). Nasjonal skole som arrangerer kurs på høyeste nivå (500/600) innenfor ledelse av alle hendelser. Skolen er lokalisert i Tucson, Arizona.
- NIFC The National Interagency Fire Center (NIFC) i Boise, Idaho er USA sitt koordineringsenter for bekjempelse av skogbranner. Flere etater (Agency) er etablert ved NIFC der de jobber sammen for å koordinere og følge opp skogbrannrelaterte emner.
- NWCG National Wildfire Coordination Group har som ansvar å utvikle opplæringsplaner, standarder, forebyggende tiltak mv. Etablert på NIFC.
- FEMA Federal Emergency Management Agency, er en del av U.S. Department of Homeland Security og ha som oppgave å sørge for at innbyggere og beredskapen er slik at USA er i stand til å håndtere alle hendelser som vil kunne oppstå i landet, herunder planer og opplæring.
- ICS Incident Command System, dette er den originale utgaven av vårt eget ELS-system. Systemet er laget for å kunne håndtere alle hendelser som kan oppstå gjennom å:
- Være standardisert
 - Være modulbasert
 - Ha en felles terminologi
 - Ha et begrenset kontrollspenn
 - Ha en felles innsats-/aksjonsplan

11. Kontakter

Kontaktpunkt ved NIFC/BLM (I):

Deb Fleming, NWCG Training Branch Manager - dlfleming@blm.gov.

Fleming fungerte også som vår kontaktperson vedr vårt studie og la opp en timeplan for oss.

Kontaktpunkt ved NIFC/BLM (II):

Ken Frederick, Public Affairs Specialist, External Affairs, BLM - kfrederi@blm.gov.

Frederick var vår kontaktperson i Boise og var den som ordnet alle praktiske ting på vegne av Deb Fleming.

Kontaktpunkt for utveksling av brannkonstabler:

Mark Rooney, US Forest Service International Programs - mrooney@usaid.gov.

Han vil være vår kontaktperson videre i.f.t. en utvekslingsavtale med USA.

Kontaktpunkt for utveksling av ledere:

Merrie M Johnson, National Fire Training Centers Director - merriejohnson@fs.fed.us

Hun vil være vår kontaktperson hvis vi ønsker å sende ledere på kurs på nivå 5-6 ved NAFRI.

Det er en åpen invitasjon for dette.